

## **Discriminación de la Mujer y Protección a la Maternidad: Un Estudio sobre el Trabajo en las Organizaciones**

Emilia Ferreira Pena Dias – abogada con máster por la Universidad de Valencia (España)

Ana I. Marrades Puig – profesora de la Universidad de Valencia (España)

### **Resumen**

Los países que enfrentan alta competitividad sufren un elevado grado de vulnerabilidad, altas tasas de desempleo, elevadas tasas de rotación de la mano de obra y un aumento significativo de los trabajadores a tiempo parcial y no estructurado, sin muchos tipos de protección. Así, el objetivo de este artículo es comprender la protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico brasileño como herramienta para combatir la discriminación de la mujer en las organizaciones de Brasília-DF. Sobre la metodología, esta investigación fue de abordaje cualitativa y para la investigación de campo se escogió el método científico de Análisis de Contenido. Los principales resultados son que el beneficio de «crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados» es el más importante; 81% indicaron que el permiso de maternidad, en el ámbito de los derechos humanos, es una herramienta jurídica fuerte; y hubo unanimidad de las expertas encuestadas en la afirmación de que cuando la mujer está embarazada hay discriminación en el trabajo.

**Palabras claves:** discriminación de género, protección a la maternidad, inclusión en organizaciones.

### **Abstract**

Highly competitive countries suffer from high levels of vulnerability, high unemployment rates, high rates of labor turnover, and a significant increase in part-time and unstructured workers without many types of protection. Thus, the objective of this article is to understand the protection of maternity in the Brazilian legal system as a tool to combat discrimination against women in organizations from Brasília-DF. On the methodology, this research was of qualitative approach and for the field research the scientific method of content analysis was chosen. The main results are that the benefit of “creating a culture of solidarity in the workplace by extending the possibilities of reconciling work and family life, such as flexible working arrangements, to all employees” is the most important; 81% indicated that maternity protection, in the field of human rights, is a strong legal tool; and there was unanimity of the experts surveyed in the statement that when the woman is pregnant there is discrimination at work.

**Keywords:** discrimination of gender, maternity protection, inclusion in organizations.

### **Resumo**

Países que enfrentam alta competitividade sofrem um alto grau de vulnerabilidade, desemprego elevado, altas taxas de rotação de trabalho e um aumento significativo de trabalhadores a tempo parcial e não estruturados, sem muitos tipos de proteção. Assim, o objetivo deste artigo é compreender a proteção da maternidade no sistema jurídico brasileiro como uma ferramenta para combater a discriminação contra as mulheres nas organizações de Brasília-DF. Concernente à metodologia, esta pesquisa foi de abordagem qualitativa e para pesquisa de campo foi escolhido como método científico a análise de conteúdo. Os principais resultados são: o benefício mais importante foi a “criação de uma cultura de solidariedade no trabalho,

alargando as possibilidades de conciliação entre trabalho e vida familiar, tais como acordos de trabalho flexíveis a todos os funcionários”; 81% indicaram que a licença de maternidade, no âmbito dos direitos humanos, é uma ferramenta legal forte; e houve unanimidade dos especialistas consultadas na afirmação de que quando uma mulher está grávida há discriminação no trabalho.

**Palavras-chave:** discriminação de gênero, proteção da maternidade, inclusão em organizações.

## 1. Introducción

Nuestra investigación se desarrolla y se contextualiza en la actualidad (principios del siglo XXI), en un escenario de crisis económica, social y política. Los países que enfrentan alta competitividad sufren un elevado grado de vulnerabilidad, altas tasas de desempleo, elevadas tasas de rotación de la mano de obra y un aumento significativo de los trabajadores a tiempo parcial y no estructurado, sin ningún tipo de protección.

Tradicionalmente, la articulación de las responsabilidades derivadas de la vida profesional y de la vida familiar se realizaba en función del sexo. De esta forma, las mujeres quedaban confinadas al espacio privado y al ámbito reproductivo y los hombres al espacio público y al ámbito productivo. Con la creciente incorporación de la mujer a la esfera laboral, esa rígida división sexual del trabajo se ha ido diluyendo sin llegar a desaparecer. La progresiva conquista del espacio público no ha venido acompañada del desprendimiento de la mayoría de las responsabilidades relativas al espacio privado (GUARDO; SERRANO, 2013).

No obstante, la mujer sufre obstáculos en el mercado de trabajo por ser la reproductora, quien se apartara de las actividades laborales para disfrutar del permiso de maternidad, sufriendo discriminación laboral. La reproducción humana interesa a la sociedad en su conjunto, pues educar y cuidar a los niños es una inversión para las generaciones futuras, significa la perpetuación de la humanidad. A pesar de esto, el hecho de que las responsabilidades de criar a los niños recaigan casi en su totalidad en las mujeres hace que sean calificadas (o no calificadas) como una fuerza de trabajo más baja, con las limitaciones que esto impone sobre ellas (PRONI, 2013).

Para luchar contra la discriminación de la mujer se cuenta con los mismos mecanismos que en otros ámbitos de la protección internacional de los derechos humanos y otros sectores del Derecho Internacional: el recurso a Resoluciones y Declaraciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas como precursoras de tratados internacionales futuros sobre la materia en cuestión, que entre normas institucionales y normas convencionales compone el ordenamiento internacional y de los efectos que se producen entre ambos tipos de normas; interacción que es muy frecuente en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos.

Así, consideramos, que el derecho a la maternidad debe ser reconocido y demostrado, y puede hacerse desde dos perspectivas: el análisis de su inclusión expresa en un catálogo de derechos o, de manera alternativa, extraer su existencia de otros derechos recogidos en el ordenamiento jurídico, en el ámbito de las normas de los derechos fundamentales y de las libertades constitucionales interpretadas de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales (MARRADES-PUIG, 2002). Aunque la familia sea protegida por la Constitución y por los tratados internacionales, parece que su perpetuación no es una prioridad, cuando se refleja en reubicación de las prioridades capitalistas (PRONI, 2013).

Así, específicamente, el ámbito de investigación del presente estudio está en un análisis sobre la protección de la maternidad, ya que la realidad de la mujer a lo largo de la historia y en la mayoría de las sociedades ha sido de sacrificio. Podemos decir que, en lo que se refiere a la protección de la maternidad, en el contexto legislativo actual, la desigualdad y la no discriminación, y, en general, los derechos humanos de la mujer continúan siendo violados.

En el contexto ya mencionado, investigaciones sobre este tema pueden apoyar el perfeccionamiento de actitudes en las políticas públicas, igualdad, promoción y garantía de igualdad de género, protegiendo la maternidad como un derecho fundamental/ humano en Brasil. Esto nos conduce al **objetivo general** de esta investigación: comprender la protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico brasileño como herramienta para combatir la discriminación de la mujer en las organizaciones de Brasília-DF.

Así, se trata de una investigación cuyo elemento central es la cuestión de género en las organizaciones utilizando los abordajes teóricos de Derechos Humanos y del Trabajo, y su papel como elemento configurado nuclear de la protección a la maternidad, con instrumentos de los que se ha dotado para llevarlas a cabo y han permitido la consecución de los pilares básicos sobre los que se estructura en Derechos Humanos: el trabajo, la mujer, la igualdad y la maternidad.

## 2. Protección de la maternidad y discriminación de la mujer

### 2.1. Protección y permiso de maternidad, paternidad y parental

El proceso de integración de la economía mundial, que dibuja una perspectiva aterradora para muchas personas y comunidades en situación precaria, puede ser eficaz y provechoso si adoptamos un planteamiento suficientemente amplio de las condiciones que rigen nuestras vidas y nuestro trabajo. Hay que tomar medidas bien pensadas para fomentar los cambios sociales, políticos y económicos capaces de transformar una previsión que infunde temor en una realidad constructiva (SEN, 2000).

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 da lugar a la interpretación de que el mantenimiento de la paz mundial y las leyes laborales universales eran necesarias e importantes, continuando con las diversas convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de promover la igualdad de las condiciones de trabajo, muchos de ellas ratificadas por países como Brasil, que es un país miembro y fundador (Nascimento, 2015), y como España, que también se incorporó desde el primer momento a la OIT (APARECIDO, 2011).

Las normas internacionales son emitidas principalmente por la OIT, a través de convenios y recomendaciones, que son de carácter general y aplicable tanto al hombre como a la mujer, sin distinción. Sin embargo, en relación con las normas generales, hay algunas reglas especiales sobre el trabajo de las mujeres. La OIT justifica este criterio de elaboración de normas específicas por dos razones: para proteger a las mujeres de trabajos demasiado duros y darle los mismos derechos que a los hombres (NASCIMENTO, 2010).

Aunque la protección del trabajo femenino ya era una de las demandas del movimiento en defensa de la protección laboral legal, incluso antes de la creación de la OIT (Gomes, 2010), en su ámbito, la propia creación de esta entidad ya hace hincapié en la

necesidad de proteger el trabajo de la mujer. Entonces, comienzan a ser editadas convenciones y recomendaciones sobre la materia (MARTINS, 2014).

Por lo tanto, se observa que hay dos fases en la elaboración de estas normas, esto es, la protección del trabajo de las mujeres hasta 1950 y la promoción de la igualdad entre el trabajo del hombre y de la mujer, a partir los años cincuenta (NASCIMENTO, 2010) e investigaciones recientes sobre la equidad de género en la organizaciones (SILVA et al. 2016; GALATOLI; IRIGARAY, 2017).

La fase de protección del trabajo femenino estuvo marcada por la elaboración de Convenios y Recomendaciones sobre la maternidad, trabajo nocturno, peligroso, insalubre, duración de trabajo, el trabajo manual y habitual con cargas, seguridad e higiene de trabajo, por último, las reglas que limitan el trabajo, con el fin de preservar la reproducción humana y asegurar que las mujeres puedan cumplir las obligaciones familiares (NASCIMENTO, 2010).

En otro momento, la OIT pasa a preocuparse, más allá de la limitación de las condiciones de trabajo de las mujeres, de la igualdad con los hombres. En consecuencia, hizo hincapié en cuestiones como la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación del trabajo por razón de sexo, en cuestiones de empleo, la formación profesional, la igualdad de remuneración, relaciones profesionales, la responsabilidad familiar, entre otras (NASCIMENTO, 2010), sobre todo de la discriminación de remuneración entre hombres y mujeres (MATTEI; BAÇO, 2016; SANTANA JUNIOR; CALLADO, 2017).

Por lo tanto, surgió la necesidad de una revisión de una serie de medidas de protección de tutela a nivel internacional, que inspiró las leyes nacionales de varios países. Un aspecto importante a analizar aquí “son los entendimientos firmados en los convenios internacionales relativos a la protección de la maternidad, especialmente respecto al permiso/licencia” (PRONI, 2013, p. 49). Así, desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado diversos Convenios y Recomendaciones sobre la protección de la maternidad, cuyas principales recomendaciones son (OIT, 2014):

- Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo sean universales y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos.
- Ofrecer atención básica a la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo como parte de las garantías esenciales de seguridad social.
- Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, incluso a través de los servicios de inspección laboral y de cumplimiento.
- Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos.
- Crear una cultura solidaria en el lugar de trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados.
- Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad, que sean asequibles y accesibles.
- Facilitar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Además, “actualmente vivimos en un mundo lleno de organizaciones que con su accionar influyen en la vida de las personas y en la sociedad donde se desenvuelven, uno de los ejes que promueve la existencia de las organizaciones corresponde la responsabilidad

social”, donde se promulga la equidad dentro de la sociedad. Esta equidad social se puede visualizar desde una de sus aristas, la equidad de género (MOYA; MAFLA; LUNA, 2017, p. 23).

## **2.2. Discriminación e igualdad**

La discriminación sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo, la que más formas ha revestido (desde de la siempre y brutal violencia, hasta los más sutiles comportamientos falsamente protectores), y la más primaria, pues constantemente se agrega a todas las demás. La autonomía económica de las mujeres con su entrada en el mundo laboral fue apenas uno de las posibilidades que surgieron, juntamente con el control sobre la propia maternidad, la paulatina sensibilización y reivindicación de la igualdad con los hombres en todos los órdenes de la vida social, son indicadores de una de las más profunda transformaciones sociales de la historia. La igualdad de los sexos, primero con un sentido igualador estricto y, más tarde, añadiendo también la reivindicación de la diferencia, es un signo de nuestro tiempo (MARTÍNEZ, 1995).

Por su parte, el feminismo obrero siempre antepuso la necesidad de transformar la sociedad en general como premisa necesaria para alcanzar la igualdad sexual. En estos medios se extendió la dialéctica de que las pésimas condiciones laborales, frente los bajos salarios o los problemas para criar a los hijos, eran el precio que había que pagar por ir contra la naturaleza. Tal vez por eso, reformadores sociales buscaron la solución a esta supuesta anomalía: el trabajo realizado a tiempo parcial y en el propio domicilio. Las mujeres eran impedidas de ser reconocidas como trabajadores de pleno derecho por su cuerpo, la reproducción y las responsabilidades familiares. El desarrollo industrial dio forma sexuada a las relaciones económicas, otorgó un estatuto secundario a las obreras y un significado opuesto a los términos hogar-trabajo y producción-reproducción. A las mujeres pertenecientes a los estratos populares se las ubicó en las fábricas; a las mujeres de las clases medias y altas se las encerró en el hogar, esa casa-escuela, esa casa-escaparate donde se perciben sólo los roles de esposa, madre y consumidora (RAMOS, 1996).

“Es, por consiguiente, necesario luchar contra todo tipo de discriminación sexista, cuyo origen sería el dualismo entendido como si el varón fuese res cogitans, y la mujer tan sólo res extensa. Hoy se sabe que el género no procede directamente del sexo” (BALLESTEROS, 1995, p. 103). En el siglo XIX, las ciencias biológica y sociales, desvelando a la Iglesia, basaron la discriminación sexual en la premisa de que las mujeres tenían el cerebro de menor tamaño, así, se las condenaban a una inmadurez fisiológica y psicológica irremediable. De ahí provienen sus aptitudes pedagógicas, su capacidad para comprender a los niños, su decantación por lo privado (RAMOS, 1996). Pero, ¿qué es discriminación?

Rodríguez-Piñero y Fernández López afirman que la evolución del uso del término «discriminación» tuvo su primer uso en el plano internacional con la Primera Guerra Mundial, y en el marco de la problemática de las minorías nacionales y religiosas en los nuevos estados surgidos tras la guerra. Es en este contexto en el que progresivamente se puso de relieve la protección de esas minorías, sin perjuicio de asegurarles su propia característica como colectivo minoritario, que no debía realizarse como miembro de grupos distintos, «sino como una parte de un general aseguramiento de ciertos derechos básicos iguales para todos los miembros de la población». Se trataba ya de reconocer a todas las personas los mismos

derechos, sin distinción de raza, lengua o sexo, como miembros de la humanidad, pertenecieran o no a una minoría. El movimiento hacia la protección universal de los derechos humanos se acelera tras la Segunda Guerra Mundial, y en él gana relevancia una protección frente a las discriminaciones que desconocen la existencia de esa desigualdad básica de los seres humanos (RODRIGUEZ-PIÑERO, 1986).

Además, hay diferencias de género en las decisiones de empleo. En comparación con la candidata femenina para un puesto vacante el candidato del género masculino tiene más probabilidad de contratación y promoción. Luego, las organizaciones deben dar mayor atención a los procesos que involucran la carrera de mujeres en las organizaciones, para evitar la discriminación, especialmente en selecciones no racionales y estereotipadas para puestos de trabajo (RAMOS; FELIX, 2019).

### 3. Metodología

Para elaboración del trabajo hemos utilizado como metodología la investigación bibliográfica y de campo, con finalidad descriptiva, fundamentada en los tipos presentados por Vergara (2011) y Gil (2007). Bibliográfica porque consistió en la búsqueda de autores y libros, revistas y artículos académicos sobre la temática de la protección de la maternidad para la evaluación de la legislación existente en los ordenamientos jurídicos brasileños y españoles, lo que posibilita en comparación entre ambos países. De campo, pues se trata de una investigación empírica realizada en un país de América Latina, con una economía aún en desarrollo, donde Brasil está más adelantado y dispone de elementos para investigación. Esto es, investigar en el terreno la percepción sobre la legislación de protección a la maternidad vigente en un país no desarrollado «Brasil». De este modo, el estudio es/fue sustentado desde una perspectiva de los derechos humanos. Y, cuanto a los fines, es descriptiva porque expone características de determinado fenómeno en estudio.

Por tratarse de un trabajo de abordaje cualitativo, para la investigación de campo se escogió el método científico de Análisis de Contenido, uno de los métodos de análisis de datos más utilizados en el campo de las ciencias sociales aplicadas en Brasil, especialmente en el tratamiento de las transcripciones de entrevistas y documentos institucionales (DELLAGNELO; SILVA, 2005; MOZZATO, 2011; CAPÓ-VICEDO et al., 2011). Además, el método comprende tres etapas básicas (Bardin, 1977): (a) pre-análisis; (b) exploración del material; (c) tratamiento de datos e interpretación. El tratamiento y la interpretación, a su vez, se refieren a la generación de inferencias y de los resultados de la investigación. Por lo tanto, se utilizó un cuestionario semi-estructurado (on-line) con preguntas abiertas, cuya lectura exhaustiva permitió identificar las principales ideas contenidas en las respuestas de cada pregunta para una clasificación de núcleos de sentido que articulan las diferentes categorías de ideas.

Godoi y Mattos (2010) aclaran que la definición de los participantes no se preocupa tanto con la representatividad estadística, como con las personas relacionadas con el tema objeto del estudio. Además, el trabajo de Thiry-Cherques (2009) indicó que son necesarias 12 entrevistas para la saturación teórica, y que se recomienda que las investigaciones llevadas a cabo no tengan menos de 6 entrevistas.

Así, para la entrevista, se ha buscado investigar la percepción de mujeres brasileñas con conocimientos y elevada titulación académica en el área de este estudio, por tanto para

responder al cuestionario fueron seleccionadas mujeres con nivel académico de master o doctorado en ciencias jurídicas, es decir, profesionales y/o discentes del sexo femenino que estén cursando o ya tengan concluido un máster o doctorado en derecho de la capital de Brasil, Brasilia.

Para la aplicación del cuestionario final en Brasil fue utilizado el programa *LimeSurvey*, que es una herramienta online que ayudó en la elaboración de las preguntas y que permite dejarlas disponibles de manera online para facilitar la recolección y almacenamiento de los datos, que permitió obtener las respuestas de 16 mujeres.

#### 4. Resultados

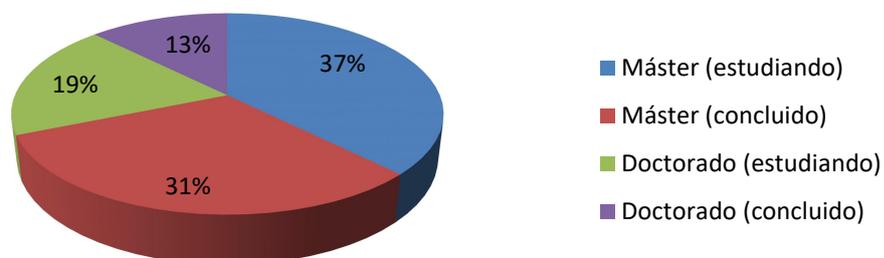
En un contexto en el que existen distintos niveles de legislación en diversos países, donde las Economías Desarrolladas están más avanzadas que otras regiones, como América Latina y Caribe (OIT, 2014a), esta investigación también buscó averiguar la percepción de las mujeres sobre la legislación brasileña en la perspectiva de los derechos humanos (STOFFELS, 2010). Así, para la entrevista, se ha buscado investigar la percepción de mujeres brasileñas con conocimientos y elevada titulación académica en el área de este estudio.

Según Thiry-Cherques (2009) generalmente son necesarias hasta 12 entrevistas para la saturación teórica, como fue comprobado en investigaciones empíricas (FALQUETO; HOFFMANN; GOMES, 2013). Godoi y Mattos (2010) aclaran que la definición de la cantidad de los participantes no se preocupa con la representatividad estadística, pero sí con las personas relacionadas con el tema objeto del estudio. Entonces, fueron seleccionadas mujeres con nivel académico de master o doctorado en ciencias jurídicas, es decir, profesionales y/o discentes del sexo femenino que estén cursando o ya tengan concluido un máster o doctorado en derecho en la capital de Brasil, Brasilia.

Los cuestionarios on-line fueron enviados para todos los programas de Master y Doctorado de Brasilia. Como resultado, se ha obtenido respuesta de 16 mujeres de cinco programas de post grado *Stricto sensu* (3 de Máster y 2 de Doctorado) de la Universidad de Brasilia (UnB), Centro Universitario de Brasilia (UniCeub) y el Instituto Brasiliense de Derecho Público (IDP), destacar que 4 de estos cinco programas están evaluados con índices muy altos, según el Ministerio de Educación de Brasil, están entre los mejores del país.

El nivel de educación de las personas entrevistadas está dividido de la siguiente forma: 32% doctorado (estudiantes o con el doctorado finalizado) y 68% en programas de Máster, según el Gráfico 1.

Gráfico 1: frecuencia de las expertas en grado de nivel académico



La **primera pregunta específica** del cuestionario (tercera pregunta general), de acuerdo con el Apéndice 2, es «la protección de la maternidad abre camino, pero persisten

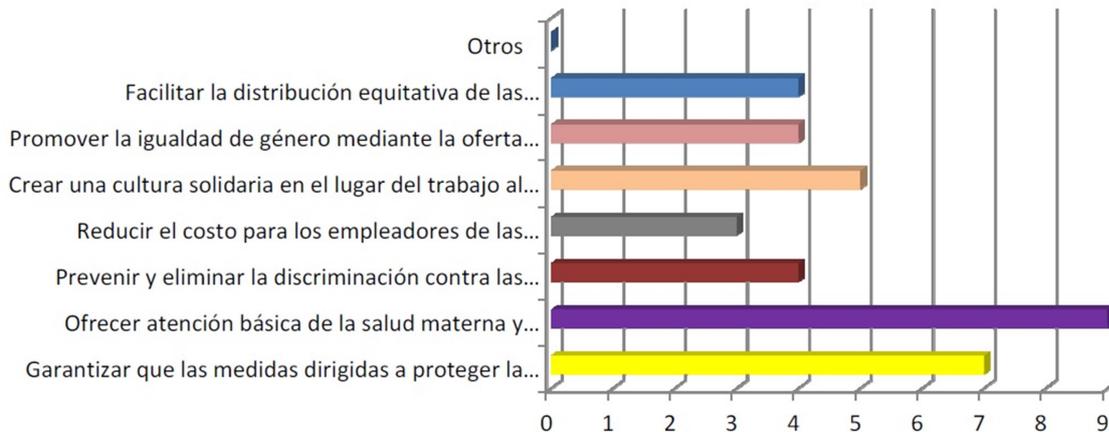
enormes déficits a nivel mundial. Marque cual(es) de los beneficios abajo expuestos les está permitiendo disfrutar según la legislación sobre maternidad en relación con el permiso de maternidad / paternidad», teniendo como respuestas de los 16 encuestados los porcentajes de la Tabla 2.

Tabla 2: frecuencia de los beneficios de la legislación sobre maternidad en Brasil

<b>20%</b>	Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo sean universales y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos
<b>25%</b>	Ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo como parte de las garantías esenciales de seguridad social
<b>11%</b>	Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, incluso a través de los servicios de inspección laboral y de cumplimiento
<b>8%</b>	Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos
<b>14%</b>	Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados
<b>11%</b>	Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad, que sean asequibles y accesibles
<b>11%</b>	Facilitar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
<b>0%</b>	Otro(s)

La totalidad de los beneficios de la cuestión fueron marcados, con distintas frecuencias, como beneficios que la legislación sobre maternidad en relación con el permiso de maternidad / paternidad en Brasil está permitiendo alcanzar. Además, había una opción para que indicaran un otro u otros beneficios que, además de los deseados por la OIT, también la legislación está permitiendo alcanzar. Sin embargo, para esta última opción «otros» no hubo respuestas.

Gráfico 2: frecuencia de las distintas respuestas en números



El beneficio con mayor indicación que la legislación en Brasil permite alcanzar es «ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo como parte de las garantías esenciales de seguridad social» con la concordancia de un cuarto de los encuestados (25%) y el beneficio con menos alcance es «reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos», con apenas 8% de las respuestas, es decir, contenido en 3 respuestas de las 16 personas encuestados, cuyo Gráfico 2 muestra la distribución en números.

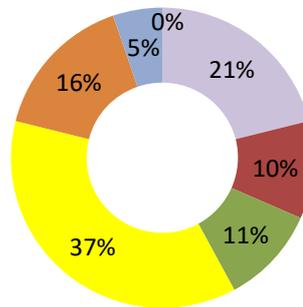
Desde el “punto de vista de las relaciones sociales, también faltan, aún, iniciativas para la consolidación de la igualdad en el mercado de trabajo” (CULLETON; BRAGATO; FAJARDO, 2009, p. 194). Hay un conjunto de grupos e individuos que están en desventaja en términos de derechos humanos, entre ellos: i) la precariedad del mercado de trabajo produce vulnerabilidades de los trabajadores (urbanos y rurales), el subempleo y el desempleo, fomenta el trabajo ilegal, que a su vez genera y reproduce la delincuencia; ii) el tema de género incluye todas las formas de violencia contra las mujeres en el mundo privado y el mercado laboral, la violencia doméstica, sexual e institucional (CULLETON; BRAGATO; FAJARDO, 2009); etcétera.

Seguidamente, considerando la cuestión anterior, **fue preguntado** ¿cuál(es) es el beneficio más importante? ¿Por qué?

Las respuestas evidencian que los tres beneficios indicados como más importantes, con 37%, 21% y 16%, son, respectivamente: i) «Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados»; ii) «Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo sean universales y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos»; e iii) «Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad, que sean asequibles y accesibles».

En el otro extremo, el beneficio «Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos» fue el único que no tuvo ninguna indicación como el más importante, como se puede ver en el Gráfico 3.

Gráfico 3: Beneficios indicados como el/los más importante/s

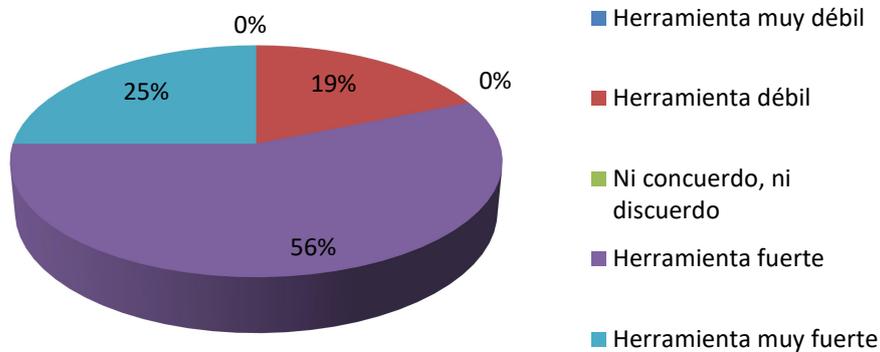


- Garantizar que las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo
- Ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo
- Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares
- Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad
- Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados
- Promover la igualdad de género mediante la oferta de servicios de cuidado infantil de alta calidad
- Facilitar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

De las 16 encuestadas, 2 contestaron indicando más de un beneficio como el más importante. Así, según los porcentajes de cada beneficio priorizado, se puede visualizar que dos de los tres beneficios más presentes en la cuestión 3, sobre qué beneficios están permitidos disfrutar en la legislación brasileña sobre maternidad, también están entre los tres más indicados como los beneficios más importantes, sin embargo, el beneficio con mayor porcentaje con resultado positivo de la legislación con el 25% (Ofrecer atención básica de la salud materna y seguridad de los ingresos antes y después del nacimiento de un hijo) es sólo el quinto más apuntado como el más importante. El beneficio numero 1 como el más importante (con 37%), según la percepción de las mujeres expertas en Brasil, es el tercer mayor (14%) en la cuestión tres, sobre disfrute del beneficio por medio de la legislación. Además, el beneficio «Garantizar las medidas dirigidas a proteger la maternidad y a conciliar la vida familiar y el trabajo» es el segundo en las dos preguntas analizadas, es decir, la cuestión sobre si la legislación permite alcanzar este beneficio y sobre si él es el más importante.

La **siguiente pregunta** solicitó la evaluación del ‘permiso de maternidad’ como herramienta jurídica de apoyo a un derecho laboral fundamental y universal en el ámbito de los derechos humanos. Las encuestadas seleccionaron una de las cinco opciones de fuerza de esta herramienta (muy débil, débil, mediana, fuerte, muy fuerte).

Gráfico 4: Fuerza del permiso de maternidad como herramienta de apoyo



Según el Gráfico 4, el ochenta y uno por ciento (81%) indicaron que el permiso de maternidad, en el ámbito de los derechos humanos, es una herramienta jurídica fuerte, siendo que un cuarto de ellas (25%) lo evaluaron como una herramienta muy fuerte, es decir, 9 de las encuestadas creen que el permiso de maternidad es una herramienta fuerte, 4 que es muy fuerte y, por otro lado, 3 respondieron que el permiso de maternidad es una herramienta débil. Estos números muestran que el permiso de maternidad, en la visión de expertas sobre el tema, es una fuerte herramienta jurídica de apoyo al derecho laboral en el contexto de los derechos humanos.

Porque la única garantía es el periodo de tiempo que estaremos con el niño en el periodo de lactancia, pero no ayuda a crear oportunidades para aquellos que quieran hacer uso de este derecho en el trabajo y también en el crecimiento profesional.

El tiempo de resguardo es necesario. Para seguir adelante, también se debe tener en cuenta una mayor flexibilidad, ya que cada mujer tiene su propio tiempo.

Fuerte, ya que desde el punto de vista del género la mujer todavía cumple una doble jornada de trabajo y esencialmente la desigualdad en términos salariales, entre otros. Asegurar atención a la infancia, garantizando los cuidados básicos y de la lactancia, lo que permite a las mujeres ejercer su derecho a la maternidad completa sin acumular esta función con el trabajo profesional.

El permiso de maternidad es una gran herramienta en el sentido de proponer, por un lado, la estabilidad del empleo y, por otro lado, permite la recuperación y la adaptación de las mujeres a su nueva situación, más allá de la convivencia entre la madre y el niño recién nacido. Sin embargo, no es una herramienta muy fuerte. Se necesita más que el permiso de maternidad para garantizar los derechos de la mujer. Muchas empresas todavía tienen como política el no contratar mujeres embarazadas o recién casadas o no cuentan con incentivos a la maternidad para las trabajadoras. Y estas prácticas no son superadas sólo con el permiso de maternidad.

El permiso de maternidad garantiza la protección a la mujer, al menos durante los primeros 6 meses de vida del niño, y de que mantendrá su salario y su puesto de trabajo. Esta tranquilidad es esencial para los primeros meses de cuidado del bebé. Fuerte, sin embargo, limitado por los efectos.

La familia es uno de los pilares de la vida de cualquier ser humano. El momento de la maternidad es esencial para formar los lazos afectivos necesarios para el crecimiento sano, emocional, de los niños, así como para proporcionar a la madre la posibilidad de seguir los primeros pasos del niño.

El permiso de maternidad, a pesar de tener el objetivo de beneficiar a la madre y el niño, acaba, muchas veces perjudicando la carrera de la madre.

Es una fuerte herramienta, en la medida en que en la mayoría de los hogares la mujer es más solicitada, por lo tanto, acaba en una compensación entre el trabajo que continúa siendo ejercido en casa, con el bebé.

He disfrutado de dos permisos maternidad y entiendo que sin ellos no sería respetada mi dignidad y la de mis hijos.

Teniendo en cuenta que, en teoría, son pocas cosas que protegen a una mujer que quiere conciliar el trabajo y el estudio, tan pocas que ni siquiera hay forma de medir...

Garantiza la estabilidad.

Para las mujeres, es la principal herramienta de apoyo para la protección de la maternidad.

Muy importante. Lo ideal sería extenderlo durante al menos un año.

Por lo que permite a la mujer una dedicación integral en un momento muy importante de la vida del hijo en cuestiones relacionadas con la salud física y psíquica de toda la familia.

El principio de igualdad exige tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, por eso, por ejemplo, no pagamos todos los mismos impuestos: al que más tiene se le puede exigir una contribución mayor a la sociedad, y no es injusto. Pero, la ideología de género persigue eliminar toda diferencia, es decir, exige tratar exactamente igual a todas las personas y el patrón elegido para medir la igualdad es el del varón. Ha “masculinizado” a la mujer en sus propuestas y exige para ello liberarla de embarazos y de hijos, que pueden frenar su desarrollo profesional y su «libertad» de movimiento (QUIRÓS, 2011). En este sentido, Marrades ha señalado “la importancia que la construcción del derecho a la maternidad ha tenido la labor de las feministas desde que, a partir del siglo XIX, se las comienza a valorar como organización política”, que a su entender, es la piedra angular del reconocimiento de la maternidad como derecho (MARRADES-PUIG, 2002).

La **cuestión siguiente** interpela: «¿Usted cree que en su país hay discriminación de la mujer en el trabajo debido al embarazo o al parto incluso con leyes que garantizan que toda persona tiene derecho al reconocimiento pleno e igual y al ejercicio de sus derechos y libertades humanas, sin distinción, exclusión, ni preferencia basada en el embarazo? ¿Por qué?»

Con relación a este cuestionamiento, hubo unanimidad de las expertas encuestadas en la afirmación de que cuando la mujer está embarazada, hay discriminación en el trabajo:

Sí. Todavía hay lugares en los que hay dificultades de contratación y de crecimiento profesional para las mujeres que están en edad para tener hijos. Hay gente que son despedidas tan pronto finaliza el periodo de garantía de estabilidad por embarazo. Y las informaciones sobre el parto son escasas y de difícil acceso.

Sí. Ocurre en la admisión y la elección de los cargos directivos.

Sí, bastante. El tema del machismo es cultural y se extiende a todos los niveles sociales.

Creo que se ha avanzado. El hecho de que el beneficio es financiado por el Estado mejora la aceptación de las mujeres en el mercado laboral, pero todavía hay prejuicios. El empleador tiene que contratar a un trabajador temporal y no suele ver el permiso de maternidad como un derecho sino como un privilegio.

Sí, yo creo que esa discriminación continúa. Inclusive con propuestas legislativas y discursos parlamentarios de retroceso de derechos, basados aún en el discurso de que la mujer trabaja menos, y puede licenciarse en la maternidad, lo que justificaría la mujer recibir menos. Al igual que en el sector privado, que aún no contrata, o mantiene una política de control y planificación del embarazo, como si este asunto tocara a la empresa. Gran parte de esta discriminación es causada por el machismo, todavía muy presente en la sociedad brasileña.

Sí. Brasil es un país que viola sistemáticamente la igualdad de género, a partir de la falta de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Durante el embarazo esta desigualdad es aún más explícita: el tratamiento es desigual, no se entiende la necesidad de alejamiento del trabajo para la realización de los exámenes y consultas médicas, se disminuye la función de las mujeres cuando están embarazadas. En este sentido, creo que Brasil tiene que ir mucho más lejos todavía.

Hay. La ley que garantiza el permiso de maternidad no garantiza que el empleador va a distribuir equitativamente puestos de trabajo; comúnmente se plantea el argumento del costo más alto de mujeres empleadas en función del embarazo como una razón para no contratar, o salarios más bajos.

Hay mucha diferencia.

Sí. He visto ejemplos de discriminación en mi trabajo y me di cuenta de la intolerancia de los jefes con el alejamiento de la mujer.

Sí. La mayoría de los empleadores prefieren contratar a los hombres debido a la seguridad de que no se tendrán que quedar sin el empleado durante el periodo de descanso por maternidad. Además, con los hombres no hay estabilidad prevista por razones de embarazo.

Sí existe. Debido a los alejamientos necesarios para el cuidado de la salud durante el embarazo y posteriormente por cuenta del permiso de maternidad.

Sí, nuestra cultura es todavía muy machista, especialmente para puestos de alto escalón o más remunerados...Debido a la mentalidad de aquéllos que creen que cuando una mujer tiene hijos ella no tendrá el tiempo necesario para realizar sus funciones, y que constantemente tendrá que salir para acompañar a los hijos en consultas médicas, en la escuela y en otros lugares.

Sí. La mujer embarazada es vista como pasiva. Evitan la contratación de mujeres en edad fértil.

Ciertamente existe una discriminación. La mujer (en edad fértil) es vista como una inversión de riesgo e invariablemente despedida después de la vuelta del permiso.

Sí. Incluso en las universidades, quedar embarazada y tener un hijo trae hasta la suspensión de la beca y no hay ningún programa de apoyo a la madre lactante para que haga actividades en casa, luego es obligada a cancelar y es reclamada con relación a la fecha límite para la finalización del curso.

Sí, he sido testigo de muchos casos de discriminación durante el embarazo, acoso moral, denigrando la capacidad de las mujeres embarazadas, debido a la necesidad de alejamientos, reposos, reducción de los ingresos y etc. También he sido testigo de muchos casos de despido al regresar del permiso de maternidad sin justa causa. No es poco común.

Desde el punto de vista conceptual, la referencia a la efectiva igualdad de sexos plantea jurídicamente muchas dificultades. “No hay duda de que el grupo desfavorecido que se trata de equiparar mediante la prohibición de la discriminación sexual es la mujer, pero, a su vez, esa discriminación es el resultado y reflejo de una situación global de desconsideración de la mujer que tiene raíces históricas y culturales muy antiguas”. Sólo tras la Primera Guerra Mundial se inicia, al menos como formulación de principio y desde una perspectiva de equiparación jurídica, un proceso de cambios tanto en el ordenamiento interno como en el orden internacional, que tiende a promover la equiparación entre los sexos (RODRIGUEZ-PIÑERO; FERNANDEZ-LOPEZ, 1986, p. 197). Y, también, en la discriminación de la contratación de mujeres (Ramos; Felix, 2019) y diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, según los hallazgos de Mattei y Baço (2016) y Santana Junior y Callado (2017).

Más tarde, como no pudo ser de otro modo, la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967) comienza manifestando que la discriminación de la mujer es “incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad” (RODRIGO, 2013, p. 422).

Además, cada uno de los mecanismos utilizados por la OIT actúa de manera distinta y posee una importancia específica en el combate a la discriminación. Las declaraciones, convenios y recomendaciones expresan internacionalmente los principios que deben ser respetados por los Estados miembros. Aún más, representan el consenso alcanzado entre esos miembros (y, en el caso de la OIT, entre trabajadores, empleadores y gobiernos) para trabajar con el fin de concretar ese principio. Los mecanismos de supervisión internacional de la aplicación de esas normas identifican casos de violación de esos derechos por parte de los Estados miembros, tornando pública la situación de los trabajadores involucrados. Por ejemplo, la Comisión de Peritos de la OIT, 1995, en la Observación relativa a la aplicación de la Convención núm. 111, identificó cómo la flexibilidad de las reglas brasileñas sobre el fin de la relación del empleo afecta a la capacidad del empleado para probar cualquier motivación discriminatoria en el despido:

(...) sobre el escaso número de quejas relativas a actos de discriminación considerando el importante dispositivo legal antidiscriminatorio, el orador señaló que la legislación laboral de Brasil es una de la más flexibles del mundo. Por ello, el empleador no tiene la obligación de señalar el motivo del despido de un trabajador. Este último únicamente puede presentar ante los tribunales la solicitud de

indemnización del perjuicio moral y material sufrido, del que resulta difícil aportar la prueba (ILO, 2000).

Según Gomes (2010), aún en lo que concierne a la aplicación del Convenio núm. 111, la presión de la OIT al gobierno brasileño remonta al inicio de la década de 1990, resaltando los siguientes principales problemas observados por la OIT en el Brasil: “discriminación en el empleo basado en género y raza, ausencia de cualquier política nacional direccionada a la igualdad de oportunidades, y el hecho del empleador poder exigir a las candidatas mujeres certificados de esterilización”. El gobierno se mostró dispuesto a cooperar, adoptando en el año 1995 la Ley núm. 9.029, que determina como prácticas criminosas la exigencia de certificación del estado de embarazo o esterilidad da mujer, la inducción a la esterilización genética y la promoción del control de natalidad (artículo 2º) (GOMES, 2010). Pero, investigaciones actuales evidencian que en Brasil aún hay desigualdad de género en las organizaciones (SILVA et al. 2016; GALATOLI; IRIGARAY, 2017).

## 5. Conclusión

Es difícil de entender el papel de la madre y del padre como irrelevante para la maternidad y para una gran sociedad en su conjunto, especialmente para las empresas y el capitalismo, teniendo en cuenta que vivimos en países democráticos donde se espera que tengamos nuestros derechos fundamentales garantizados y las cuestiones relacionadas con la maternidad son materia de derechos humanos y laborales en las organizaciones.

Y en la última parte, investigamos los retos de la protección de la maternidad y percepción sobre la legislación en Brasil. Por medio de cuestionarios se han obtenido respuestas de 16 mujeres expertas en el tema, de cinco programas de post grado *Stricto sensu* (3 de Máster y 2 de Doctorado) en Brasilia – capital de Brasil, acerca de la percepción sobre la legislación en Brasil en el tema de la protección a la maternidad, siendo que el 32% de las encuestadas tenía nivel académico de doctorado y 68% de Máster (estudiantes o con el máster/doctorado finalizado).

En las primeras cuestiones planteamos cuáles son los beneficios sobre protección a la maternidad, en relación con el permiso de maternidad / paternidad, que la legislación de Brasil está permitiendo disfrutar y cuál es el beneficio más importante. El 37% de las indicaciones fue que el beneficio «Crear una cultura solidaria en el lugar del trabajo al extender las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar, como los acuerdos de trabajo flexible, a todos los empleados» es el más importante y, al otro extremo, el beneficio «Reducir el costo para los empleadores de las prestaciones de maternidad gracias a la puesta en común de los recursos a través del seguro social o de fondos públicos» fue el único que no recibió ninguna indicación de importancia.

Ochenta y uno por ciento (81%) indicaron que el permiso de maternidad, en el ámbito de los derechos humanos, es una herramienta jurídica fuerte, siendo que un cuarto de ellos (25%) lo evaluaron como una herramienta muy fuerte y 56% como herramienta fuerte. Después, la siguiente pregunta fue sobre la percepción del tiempo/período disponible para el permiso de maternidad en Brasil. Más de la mitad (9 expertas) tienen la percepción de que el

período del permiso de maternidad es insuficiente y 6 indicaron la necesidad de ampliar el permiso de paternidad.

Con relación al cuestionamiento sobre si hay discriminación de la mujer en el trabajo debido al embarazo o al parto, hubo unanimidad de las expertas encuestadas en la afirmación de que cuando la mujer está embarazada hay discriminación en el trabajo. En seguida, las expertas opinaron, en una escala de importancia, sobre el valor del permiso de paternidad como un derecho laboral fundamental de derechos humanos. Como resultado, el 67% clasificaron el permiso de paternidad como de extremadamente importante (10 personas) y el 37% como muy importante (6 personas), entonces, el 100% de las encuestadas colocan el permiso de paternidad como un factor, por lo menos, muy importante en el ámbito del derecho laboral básico en el contexto de los derechos humanos.

Luego, es a través de la combinación de estos derechos humanos, por un lado, y derecho del trabajo, por otro, específicamente en la protección de la maternidad, como se consigue superar la inicial desigualdad que subyace a la relación en el mundo laboral y, por tanto, como se da contenido y coherencia a esos pilares.

Finalmente, como **propuestas para futuras investigaciones**, se sugiere el uso de otras técnicas y métodos de investigación, como el abordaje cuantitativo con estadísticas inferenciales, para poder ampliar la capacidad explicativa del fenómeno en estudio. Y, también, se propone un estudio que, además de averiguar la percepción de mujeres sobre la legislación de un país en un momento determinado, busque hacer análisis longitudinales para ayudar a entender la dinámica de estas visiones a través del tiempo.

## 6. Referências

- APARECIDO, Jane Kelli. “A dispensa trabalhista – um comparativo entre Brasil e Espanha”. *Revista de Direito*, Ano 11, Nº 15, 2011.
- BALLESTEROS, Jesús, *Ecologismo Personalista*, Editorial Tecnos S. A., Madrid, 1995.
- BARDIN, Laurence, *Análise de Conteúdo*, Editora 70, Lisboa, 1977, p. 95.
- CAPÓ-VICEDO, J., MARTÍNEZ-FERNÁNDEZ, M.T., VALLET-BELLMUNT, T., EXPÓSITO-LANGA, M. “Análisis de contenido de las publicaciones sobre clusters y distritos industriales en las revistas españolas de economía”. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol.17, nº 2, 2011.
- CULLETON, Alfredo Santiago; BRAGATO, Fernanda Frizzo; FAJARDO, Sinara Porto, *Curso de direitos humanos*, Unisinos, São Leopoldo, RS: 2009.
- DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C., “Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração”, en VIEIRA, M. M. F.; ZOVAIN, D. M. (coord.), *Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática*, FGV, São Paulo, 2005.
- FALQUETO, J.M.Z, “A implantação do planejamento estratégico em Universidades: O caso da Universidade de Brasília”, (Tesis de Máster profesional en Administración), Universidad de Brasília, UnB, Brasil, 2012.
- FALQUETO, J.M.Z.; HOFFMANN, V.E., GOMES, R.C. “A influência dos stakeholders na implantação do planejamento estratégico em uma instituição pública de ensino superior”. *Congresso Enampad 2013*, Rio Janeiro.
- GALATOLI, C. R. S.; IRIGARAY, H. A. R. Gender Equity in Business Schools: What Has Been Promoted? *Revista Economia & Gestão*, v. 17, n. 48, p. 62-81, 2017.
- GIL, A. C, *Como elaborar projetos de pesquisa*, 5ª. ed., Atlas, São Paulo, 2007.

- GODOI, C.K.; MATTOS, P.L.C.L., “Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico”, en GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. *A Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*, 2ª ed., Saraiva, São Paulo, 2010.
- GOMES, Ana Virgínia M. “A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho: indo além das convenções e recomendações”, en Bertolin, Patrícia T. M. y Andreucci, Ana Claudia P. T. (eds.), *Mulher, sociedade e direitos humanos*. Rideel, São Paulo, 2010.
- GUARDO; Rocío Pérez; SERRANO; Natalia S., “¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres?”, *Revista Acciones e Investigaciones Sociales - AIS*, nº 33, 2013.
- ILO, Committee on the Application of Conventions and Recommendations. Examen del caso individual relativo al Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Brasil (ratificación: 1965), 2000. Disponible en: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm>>. Acceso em: 23 set. 2015.
- MARRADES-PUIG, Ana I., *Luces y sombras del derecho a la maternidad: análisis jurídico de su reconocimiento*. Universitat de Valencia, Valencia, 2002.
- MARTÍNEZ, Fernando Rey. *El derecho Fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Editora Maite Vincueria, Madrid, 1995.
- MARTINS, Sergio P. *Direito do trabalho*. 30ª ed., Altas, São Paulo, 2014.
- MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise da Existência de Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres na Indústria de Transformação do Estado de Santa Catarina. *Revista Economia & Gestão*, v. 16, n. 45, p. 103-125, 2016.
- MOYA, D. M. V.; MAFLA, P. G. P.; LUNA, J. L. V. La Equidad de Género como Parte de la Responsabilidad Social en el Mercado Laboral de la Industria Turística del Ecuador. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, v. 16, n. 4, p. 23-36, 2017.
- MOZZATO, A. Rebelato.; GRZYBOVSKI, Denize . “Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios.” *RAC. Revista de Administração Contemporânea*, vol. 15, 2011.
- NASCIMENTO, G. A. F.; VILLAS BOAS, R. V. “Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à Igualdade de Condições”, en VILLATORE, Marco Antônio C.; ROMERO, Francisca M. (Coord.). *III Encontro de Internacionalização do CONPEDI / Universidad Complutense de Madrid - Direito do Trabalho Seguridad Social*. 1ed. Madrid: Ediciones Laborum, 2015, v. 6, p. 156-172.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. M. “O direito do trabalho da mulher”, en Bertolin, Patrícia T. M. y Andreucci, Ana Claudia P. T. (eds.), *Mujer, sociedade e direitos humanos*. Rideel, São Paulo, 2010.
- OIT. *La protección de la maternidad se abre camino, pero persisten enormes déficits a nivel mundial*, 13 de mayo de 2014, disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_242354/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_242354/lang-es/index.htm) (fecha de consulta: 10 de mayo de 2016).
- OIT. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014a, disponible en: [www.ilo.org/maternityprotection](http://www.ilo.org/maternityprotection).
- PRONI, Thaíssa R., *Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal*, LTr, São Paulo, 2013.

- QUIRÓS, José Justo Megías. *Derechos Humanos e Ideología*. En LÓPEZ ULLA, Juan Manuel (Director). *Derechos humanos y orden constitucional en Iberoamérica*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters, 2011.
- RAMOS, María Dolores y VERA, María Teresa. *El trabajo de las mujeres pasado y presente*. Edición tomo I, Editora: servicio de publicaciones (CEDMA), Málaga, 1996.
- RAMOS, A. M.; FELIX, B. Efeitos do Gênero sobre a Decisão de Contratação e Promoção de Líderes . *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, v. 18, n. 1, p. 71-89, 2019.
- RODRIGO, Virginia Mayordomo, “Régimen Jurídico Internacional de la Lucha contra la Discriminación de la mujer”, en: FERNÁNDEZ DE CASADEVANTE ROMANI, Carlos; QUEL LÓPEZ, Javier. *Derecho internacional de los derechos humanos*. 4ª ed. Paracuellos del Jarama, Dilex, Madrid, 2013.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel y FERNANDEZ-LOPEZ, Maria Fernanda, *Igualdad y discriminación*, Editorial Tecnos S. A., Madrid, 1986.
- SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação Salarial entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho dos Contadores do Nordeste Brasileiro. *Revista Mineira de Contabilidade*, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017.
- SEN, Amartya, “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, v. 119, n. 2, 2000.
- SILVA, P. M. M.; ROCHA NETO, M. P.; BRITO, L. M. P.; BARRETO, L. K. S.; GURGEL, F. F. Equidade de Gênero nas Organizações: O Trabalho e os Desafios da Mulher na Construção Civil. *Revista Organizações em Contexto*, v. 12, n. 24, p. 283-305, 2016.
- STOFFELS, Ruth Abril. *Mujer y desarrollo en el siglo : Resultados de un largo y difícil regreso*. En: SANZ CABALLERO, Susana (Ed.). *Colectivos vulnerables y derechos humanos: perspectiva internacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010.
- THIRY-CHERQUES, Hermano. “Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento”. *Revista PMKT*, vol. 3, Set, 2009.
- VERGARA, Sylvia C, *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*, 13ª ed., Atlas, São Paulo, 2011.