**República Argentina**

**Aportes para el informe temático sobre los derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo. Sesión N°44 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU.**

**Elaborado por: Coordinación de Equidad de Género, diversidad sexual e igualdad de oportunidades en el mundo laboral del Ministerio de Producción y Trabajo.**

**Preguntas centrales:**

* **¿Cuáles son las principales tendencias que influyen en los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo a nivel nacional y cuál es su impacto:**
* **¿Sobre los tipos y la cantidad de trabajo disponible para las mujeres, y la calidad y las condiciones de trabajo (incluido el acceso a la protección social y la igualdad salarial?**

En Argentina las mujeres siguen registrando tasas de participación y empleo inferiores a los varones (participación: 49,0% para las mujeres y 69,8 para los varones) (empleo: Mujeres 43,5 varones 63,4%) y de desempleo y subempleo significativamente superiores (desempleo: 11,2 Mujeres y 9,2 varones) (subempleo: 10,9 mujeres y 7,5 varones). [[1]](#footnote-1)

La brecha salarial de género sigue siendo alta. 22% para quienes están en la formalidad y 27%, una brecha aún más alta, para el conjunto de quienes trabajan.

Si bien las mujeres participan cada vez más en los espacios públicos y particularmente en el mundo del trabajo, su contribución se ve condicionada por una serie de obstáculos que parecieran ser estructurales pero obedecen en gran medida a la construcción de estereotipos tradicionales de género.

La falta de ofertas suficientes de espacios de cuidado accesibles, la dificultad para conciliar el ámbito laboral y el personal de la vida, las limitaciones en la oferta laboral, sumado a que los salarios de las actividades más feminizadas donde ellas generalmente trabajan, no resultan atractivos, hace que en muchos casos las mujeres se sientan desalentadas a participar en el mercado de trabajo.

En la Argentina, las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud. La presencia de las mujeres en las actividades primarias o de la construcción es baja. Mientras que la confección, el comercio al por menor, los servicios de hotelería y restaurantes, la actividad financiera y de seguros, y la investigación y desarrollo, son sectores y actividades con presencia mayoritaria de mujeres.

Por otro lado, Solo el 11,2% de los cargos directivos de las empresas son ocupados por las mujeres. El 49% de las empresas no cuentan con mujeres en sus directorios y el 54% cuenta con solo una. El 95,7% de los cargos de presidente y el 91,4% de los cargos de vicepresidente son ocupados por varones.[[2]](#footnote-2)

Solo el 30% de los directorios de las empresas relevadas por la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Producción y Trabajo son ocupados por mujeres.

* **¿Para la seguridad de las mujeres (incluida la violencia y el acoso sexual) en el trabajo respecto de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo**

**o En los derechos de las mujeres a organizarse y reclamar sus derechos?**

El Informe Estadístico sobre Violencia Laboral (OAVL, 2017) realizado a partir de los casos atendidos en 2017 por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social, señala que el 65% de los casos son mujeres las que denuncian situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo y relacionan esto con los patrones socioculturales que rigen nuestra sociedad. En su mayoría, de acuerdo con este informe, el tipo de violencia que padecen es de tipo psicológica (87%), seguidos por la sexual (10%) y la física (3%) y por lo general los casos son producidos por un acosador varón. Estos datos coinciden con los registros de la Línea de denuncia 144 que lleva adelante el Instituto Nacional de las Mujeres. Esta forma de denuncia ofrece a las mujeres y feminidades que se comunican telefónicamente, acompañamiento, asesoramiento e información. Las situaciones de violencia de género se abordan de manera interdisciplinaria, proponiendo una lectura integral de los casos y situaciones por las que se consulta. La Línea 144, está disponible las 24 hs, los 365 días del año, y la comunicación es gratuita desde todo el territorio nacional. Las llamadas pueden ser anónimas, realizadas por las propias mujeres o familiares.

Las situaciones de violencia en el lugar de trabajo repercuten en el rendimiento de las mujeres en el trabajo, ya sea que el agresor comparta el espacio físico de trabajo o no. Muchas veces, las mujeres son señaladas por mantener un alto nivel de ausentismo, solicitar licencias, o tener un bajo rendimiento laboral, sin tener en cuenta que esto se debe a los efectos psíquicos, anímicos, psicológicos y físicos que trae aparejado permanecer expuesta a situaciones de violencia de género. Un agravante de la situación que atraviesan, es el miedo a la pérdida del empleo.

Atravesar una situación de violencia laboral afecta de manera contundente la realidad de las mujeres y su vida cotidiana. Experimentar cualquier tipo de violencia, causa malestar emocional, psíquico y físico. Poder emprender un proceso de denuncia requiere contar con tiempo y una organización que lleva a que las mujeres releguen temporalmente el trabajo productivo y reproductivo de cuidado, para ocuparse de iniciar el recorrido judicial, que generalmente es complejo. En este marco muchas organizaciones sindicales y empresariales, han detectado la necesidad de promover licencias laborales que tengan en cuenta las necesidades específicas que tienen las mujeres cuando atraviesan una situación de violencia doméstica, y buscan salir de la misma a través del proceso judicial correspondiente. Para tal fin, se presentó en la Cámara de Diputados, un proyecto para modificar la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. En dicho proyecto, se prevé el otorgamiento de 10 días corridos de licencia por violencia de género, y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

* **Cuáles son las prácticas prometedoras que surgen de su país para garantizar la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo, en el contexto del cambio tecnológico y demográfico, así como la continua globalización y el cambio hacia la sostenibilidad? (leyes; políticas económicas laborales y sociales, programas)**
* Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-Género): Es una Mesa de Diálogo Social que tiene como objetivo alcanzar consensos y elaborar propuestas con perspectiva de género en materia de política laboral.
* Programa de Formación para la Equidad de Género (FORGEN): Su objetivo es fortalecer y diversificar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres a través de la incorporación de nuevos saberes y competencias no tradicionales para el género.
* Sistema de Gestión de la Calidad Ocupacional (SIGECO): Es un instrumento para certificar en las empresas los procesos y avances en diversos aspectos que hacen a la calidad ocupacional, entre ellos la igualdad de género, con el correspondiente anexo de Equidad entre Varones y Mujeres.
* Sensibilización a Secretarias y Secretarios de Negociación Colectiva del Ministerio de Producción y Trabajo.

Con el objetivo de fortalecer herramientas de negociación colectiva, desde este año se están impulsando capacitaciones sectoriales para Secretarios y Secretarias de Conciliación del Ministerio de Producción y Trabajo. En cada capacitación se presentan conceptos de género y un conjunto de temas priorizados, analizando los convenios colectivos del sector y proponiendo clausulas alternativas.

Se trabajaron con sectores tales como metalmecánica, carne, indumentaria, Petroleros y plástico entre otros.

**Preguntas específicas:**

**Tecnología**

* **¿Cómo impacta el cambio tecnológico en las experiencias de trabajo de las mujeres? (por ejemplo, en relación con el aumento al acceso a las TIC, robótica, aprendizaje automático, automatización)**

La digitalización permite introducir horarios más flexibles y ofrece nuevas posibilidades de actividad por cuenta propia, amplia las ofertas del mercado laboral y permite el trabajo remoto o a distancia. En tal sentido son las mujeres sin duda quienes tienden a aprovechan estas posibilidades debido a que les permite una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal.

En esta nueva configuración laboral, la tecnología puede funcionar como mediadora para incorporar trabajos más equitativos e igualitarios. Cada vez se requerirá de menos fuerza física para realizar determinados trabajos manuales debido a que los procesos tienden a estar estandarizados y mediatizados por la tecnología.

Esta transformación evidencia lo obsoleta que se torna la asignación clásica de roles de género en el trabajo.

Todas estas transformaciones requieren de la mirada atenta de los actores del mundo laboral. Debemos minimizar el riesgo de que se "eliminen las fronteras" del trabajo y se dificulte la búsqueda y la representación de intereses colectivos.

Con la introducción de los cambios tecnológicos en los diferentes sectores de actividad, podríamos pensar que el trabajo de las mujeres se verá relativamente menos afectado por los efectos sobre el empleo en las profesiones de los sectores sanitario, educativo y social, que probablemente registren un escaso potencial de automatización con un aumento importante de la demanda.

Sin embargo, existen otras áreas catalogadas como “típicamente femeninas” que permiten automatizar las rutinas laborales con mayor facilidad (actividades administrativas y de oficina, trabajos en bancos y compañías de seguros, etc.). Se trata de un sector clave, de crecimiento progresivo que requiere una fuerte inversión en capacitación. En este sentido la formación profesional para mujeres en el sector de los servicios del conocimiento, software, tecnología y servicios profesionales es una gran oportunidad.

* **Cuáles son algunas de las prácticas favorables tendientes a apoyar a las mujeres para que se beneficien de manera igualitaria de los avances tecnológicos? (Leyes, políticas económicas y sociales, medidas institucionales, regulación, acciones de los empleadores)**

**Programa de formación para la equidad de género (For-Gen)**

Un rápido análisis de las acciones de formación a las que mujeres y varones acceden, revela a simple vista que la distribución es relativamente equitativa. Sin embargo las formaciones a las que acceden unos y otros son distintas. Las mujeres se concentran en perfiles vinculados a roles asignados tradicional y culturalmente a ellas. (Estética, Educación, cuidados)

La asistencia no sólo financiera sino técnica a los actores representativos de los diferentes sectores de actividad, resulta fundamental a fin de modificar las brechas de género que se manifiestan y que persisten en el mercado de trabajo. Existen condicionantes socio-culturales (roles ocupacionales por sexo asignados históricamente y las responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres, entre otros) que se expresan en obstáculos concretos (ausentismo y deserción femenina en los cursos, conflictos interpersonales entre alumno/as o con el/la docente). La superación de dichas barreras u obstáculos hace necesarias acciones concretas y específicas de convocatoria, seguimiento y evaluación en los proyectos de formación a fin de obtener mejoras en la capacitación de las mujeres.

Diversificar la oferta de formación para las mujeres se presenta como una oportunidad y un desafío. Se amplían en este marco las posibilidades en su inserción laboral en las ocupaciones que podrían ser potencialmente demandadas: tecnologías de la información, programación instalaciones eléctricas, instalación de redes ópticas entre otras, a través de la incorporación de saberes y competencias que no son tradicionales para el género.

1. *EPH 1er trimestre 2019* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Informe sobre género en los directorios de las empresas bajo oferta pública 2019. Comisión Nacional de Valores.* [↑](#footnote-ref-2)