



1. LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

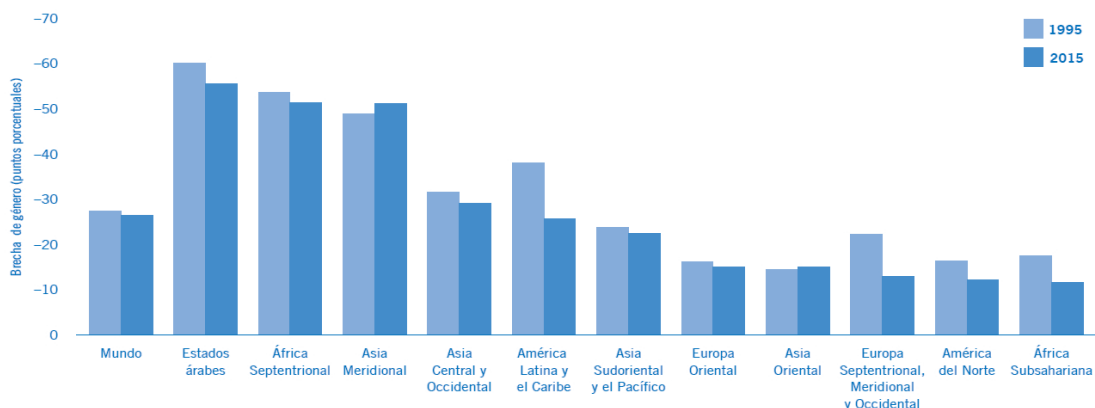
Contexto internacional

La inserción de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de los últimos 20 años, en todas las regiones del mundo, ha sido masiva y creciente. Sin embargo, estudios recientes evidencian un cambio en la tendencia de la participación laboral femenina, especialmente, en el caso de América Latina. Después de medio siglo de crecimiento sostenido, se percibe una desaceleración en el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo que se manifiesta, particularmente, en el grupo de mujeres casadas y unidas, y pertenecientes a hogares vulnerables.¹

Un informe reciente de la OIT² señala que en los últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a logros educativos no se han traducido en una mejora comparable en su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los varones, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y menor carga horaria.

Las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente. La brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial se estima en 23%.

Gráfico 1. Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región. Evolución 1995-2015



Nota: La brecha de género se mide como la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres. Los datos abarcan 178 países, y los mismos países están cubiertos en los gráficos II y IV.

Fuente. Las mujeres en el trabajo. Resumen ejecutivo OIT. 2016

1 Gasparini y Marchionni (2015). ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. La Plata, Argentina: CEDLAS.

2 Documento: "Las Mujeres en el trabajo" OIT (2016)

Las brechas de género en las tasas de participación en el trabajo han disminuido en todo el mundo en los últimos 10 años, aunque la tasa de los varones sigue siendo un 27 % mayor. En Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han aumentado más aún.

Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su autonomía económica.

La tasa de empleo de las mujeres continúa siendo aproximadamente 25,5 puntos porcentuales menores que la de los hombres.

Muchas mujeres siguen encontrándose en ocupaciones del trabajo informal. De hecho, a escala mundial, casi el 40% de las mujeres con empleos remunerados no contribuyen a la protección social.

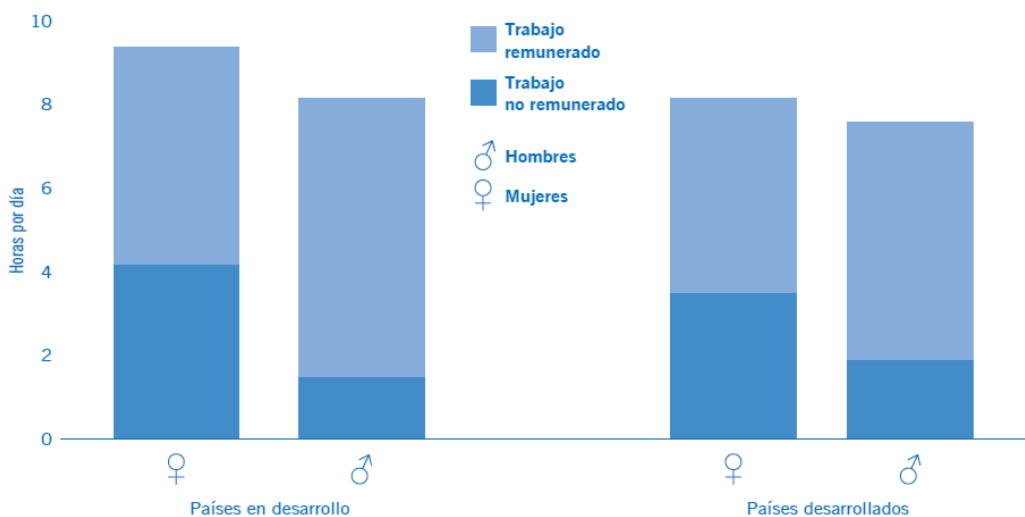
Desde 1995, el empleo de las mujeres en el sector servicios ha aumentado del 41,1% al 61,5%.

La segregación vertical y horizontal contribuye a la desigualdad de género. Las mujeres que trabajan están sobrerrepresentadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones llamadas feminizadas, como la educación y la salud.

A escala mundial, las mujeres representan menos del 40% del empleo total, pero constituyen el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial.

Del total de las mujeres empleadas, el 34,2%, trabajan menos de 35 horas por semana, mientras que del total de los varones empleados, el 23,4 %.

Gráfico 2. Trabajo remunerado y no remunerado en economías en desarrollo y desarrolladas



Fuente. Las mujeres en el trabajo. Resumen ejecutivo OIT. 2016

El gráfico 2 muestra que, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, la relación entre varones y mujeres respecto del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado se replica casi en iguales proporciones. Las mujeres dedican más tiempo al trabajo reproductivo (cuidado de las personas

dependientes en sus familias y tareas del hogar) que los varones, independientemente de su inserción en el mercado laboral. Estos aspectos dan cuenta de roles atribuidos históricamente a hombres y mujeres, y su incidencia sobre los mercados de trabajo.

Muchos de los aspectos que constituyen las diferentes brechas de género (tasas de participación, diferencias salariales, segregación horizontal, etc.) están condicionados por la división sexual del trabajo³, la escisión de las esferas pública y privada, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado y los roles esperables a desarrollar por varones y mujeres.

Contexto Regional

El crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha manifestado en todos los países latinoamericanos aunque con diferentes intensidades. En comparación con algunas décadas atrás, hoy las mujeres de la región dedican una mayor cantidad de su tiempo a trabajar en el mercado laboral. De hecho, si bien la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en América Latina todavía está lejos de cerrarse y continúa entre las más altas del mundo, en el último medio siglo se ha reducido considerablemente, siendo uno de los fenómenos socioeconómicos más sobresalientes.⁴

Cuadro 1. Tasas de actividad de la población urbana. Mujeres de 15 años y más.
Países del Mercosur 2013

	Argentina	Brasil	Paraguay*	Uruguay	Venezuela
Total	48.1	54.3	56.5	56.4	52.2

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur "Armonización de las estadísticas de empleo e ingresos entre los países del MERCOSUR" Fuentes por país: Argentina: INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Brasil: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Paraguay: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares. * Corresponde al 2010. Uruguay: INE. Encuesta Continua de Hogares. Venezuela: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo.

Cuadro 2. Tasas de empleo de la población urbana. Mujeres de 15 años y más.
Países del Mercosur 2013

	Argentina	Brasil	Paraguay*	Uruguay	Venezuela
Total	44.5	49.2	48.3	51.8	47.6

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur "Armonización de las estadísticas de empleo e ingresos entre los países del MERCOSUR" Fuentes por país: Argentina: INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Brasil: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Paraguay: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares. * Corresponde al 2010. Uruguay: INE. Encuesta Continua de Hogares. Venezuela: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo.

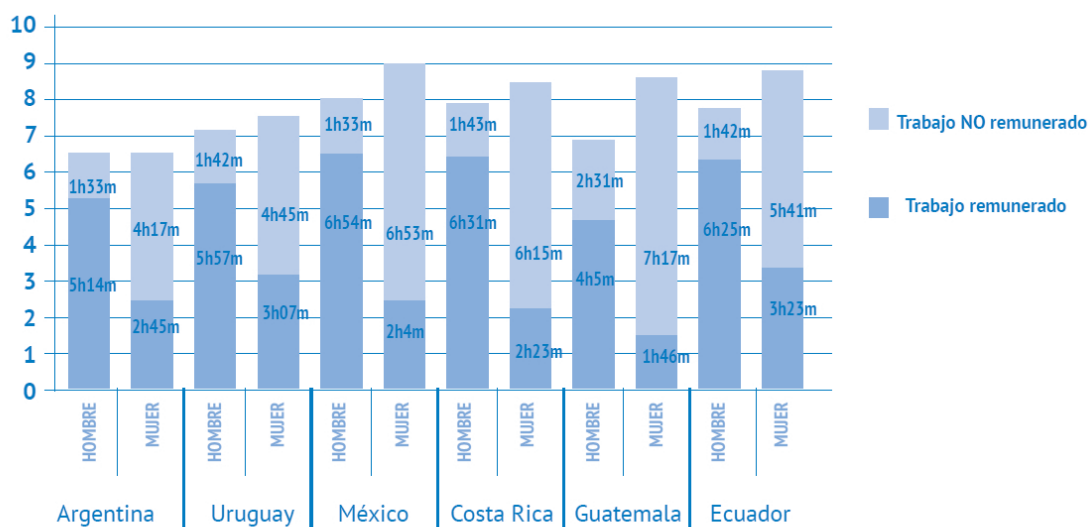
El contexto regional en materia de políticas de género plantea desarrollos diversos y particulares de cada país, propios de los procesos sociales, económicos y culturales específicos. Estos recorridos han dado lugar a normativas y políticas en materia laboral. Uno de los ejes de estas políticas está representado por la cuestión de los cuidados.

El punto de partida para el diseño de políticas que aborden la corresponsabilidad de los cuidados es el conocimiento de la distribución de estas tareas y su vinculación con el empleo, la subocupación y el trabajo no registrado. En este sentido, las Encuestas de Uso del Tiempo, dan información para poder conocer las brechas de género en relación con el tiempo dedicado al cuidado de las personas dependientes y a las tareas del hogar de hombres y mujeres.

³ El concepto de división sexual del trabajo permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división, que se considera una construcción cultural y, por tanto, susceptible de ser modificada, determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas. Boletín del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. CEPAL.

⁴ Gasparini y Marchionni (2015). ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. La Plata, Argentina: CEDLAS.

Gráfico 3. Carga de trabajo remunerado y no remunerado por sexo. Países de la región



Estas brechas de género en las cargas de trabajo no remunerado son muy distintas según las edades de los miembros del hogar y, como es esperable, se intensifican en los tramos etáreos centrales, que coinciden con la presencia de niños pequeños en el hogar. No obstante, en todos los tramos etáreos se mantiene una brecha de género -más o menos acentuada-, y esto aplica aún para el grupo de menores de 15 años y el de los mayores de 65 años. Esto es porque las niñas y las adultas mayores se involucran en el cuidado de dependientes, comenzando con los hermanos en edades tempranas, luego con los hijos y los padres en edades centrales y, por último, con el cónyuge enfermo en edades avanzadas.

Fuente: La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Valeria Esquivel. Serie Atando cabos deshaciendo nudos. PNUD 2011

Contexto Nacional

En las últimas décadas, la tasa de participación de las mujeres en Argentina ha crecido significativamente del 36,8 % en 1990 al 46,6 % en 2014.

Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo es más baja que la de los varones (42,6% para las mujeres y 65,6% para los varones, EPH 2014)

En la actualidad, son numerosos los hogares donde las mujeres son el principal sustento económico ya sea por tratarse de hogares monoparentales, o por ser la mujer el principal ingreso, frente a un varón desocupado o subocupado, o en hogares en que el ingreso de ambos es imprescindible para el sostén.

Cuadro 3. Tasa de actividad de la población de 14 años y más. Total de aglomerados. 3° Trim. 2014

Tasa de actividad total	Tasa de actividad de mujeres	Tasa de actividad de varones
57.9	46.6	70.3

Fuente EPH. INDEC

Cuadro 4. Tasa de empleo de la población de 14 años y más. Total de aglomerados. 3° Trim. 2014

Tasa de empleo total	Tasa de empleo de mujeres	Tasa de empleo de varones
53.5	42.6	65.6

Fuente EPH. INDEC

Cuadro 5. Tasa de desocupación de la población de 14 años y más.
Total de aglomerados. 3º Trim. 2014

Tasa de desocupación total	Tasa de desocupación de mujeres	Tasa de desocupación de varones
7.5	8.6	6.8

Fuente EPH. INDEC

Cuadro 6. Tasa de empleo no registrado de la población de 14 años y más.
Total de aglomerados. 3º Trim. 2014

Tasa de empleo no registrado total	Tasa de empleo no registrado mujeres	Tasa de empleo no registrado varones
33.6	36.3	31.5

Fuente Elaboración SSEyEL en base a la EPH. INDEC

Si bien los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo implican una suba histórica, este crecimiento se tradujo en un incremento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que en un aumento del porcentaje de ocupaciones plenas.

En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que entre los varones. Su distribución muestra que el principal componente del empleo precario entre las mujeres es el trabajo en casas particulares, sector que aun evidencia un alto grado de no registración.⁵

Cuadro 7. Participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad.
2º Trim. 2014

Sector	Varones	Mujeres
Actividades Primarias	89.55 %	10.45 %
Agricultura y ganadería	89.08 %	10.92 %
Silvicultura, extracción de madera	94.51 %	5.49 %
Pesca y actividades relacionadas con la pesca	88.15 %	11.85 %
Extracción de petróleo crudo y gas natural	90.24 %	9.76 %
Extracción de minerales metálicos	93.46 %	6.54 %
Explotación de otras minas y canteras	91.54 %	8.46 %
Industria	81.37 %	18.63 %
Alimentos	80.82 %	19.18 %
Tabaco	82.19 %	17.81 %
Productos textiles	73.74 %	26.26 %
Confecciones	42.98 %	57.02 %
Cuero	75.06 %	24.94 %
Madera	92.83 %	7.17 %
Papel	86.83 %	13.17 %
Edición	71.52 %	28.48 %
Productos de petróleo	81.05 %	18.95 %
Productos químicos	72.50 %	27.50 %
Productos de caucho y plástico	87.69 %	12.31 %
Otros minerales no metálicos	92.41 %	7.59 %
Metales comunes	93.07 %	6.93 %

5 Contartese, Daniel y Verónica Maceira (2015). Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Otros productos de metal	90.63 %	9.37 %
Maquinaria y equipo	89.29 %	10.71 %
Maquinaria de oficina	73.53 %	26.47 %
Aparatos eléctricos	86.64 %	13.36 %
Radio y televisión	66.39 %	33.61 %
Instrumentos médicos	75.00 %	25.00 %
Automotores	90.43 %	9.57 %
Otros equipo de transporte	90.52 %	9.48 %
Muebles	83.56 %	16.44 %
Reciclamiento de desperdicios y desechos	92.50 %	7.50 %
Electricidad, gas y agua	82.95 %	17.05 %
Electricidad, gas y agua	83.83 %	16.17 %
Captación, depuración y distribución de agua	79.87 %	20.13 %
Construcción	94.13 %	5.87 %
Comercio	65.17 %	34.83 %
Vta. y reparación de vehículos, vta. menor de combustible	79.05 %	20.95 %
Comercio al por mayor	75.83 %	24.17 %
Comercio al por menor	54.41 %	45.59 %
Servicios de hotelería y restaurantes	56.01 %	43.99 %
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	94.51 %	5.49 %
Transporte marítimo y fluvial	85.39 %	14.61 %
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	64.71 %	35.29 %
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	75.93 %	24.07 %
Correos y telecomunicaciones	71.71 %	28.29 %
Intermediación financiera y otros servicios financieros	52.07 %	47.93 %
Seguros y AFJP	54.02 %	45.98 %
Servicios auxiliares a la actividad financiera	46.55 %	53.45 %
Servicios inmobiliarios	68.38 %	31.62 %
Alquiler de equipo de transporte y de maquinaria	82.76 %	17.24 %
Actividades de informática	67.05 %	32.95 %
Investigación y desarrollo	44.12 %	55.88 %
Servicios jurídicos, contables y otros servicios a empresas	62.66 %	37.34 %
Agencias de empleo temporario	76.59 %	23.41 %
Enseñanza	26.44 %	73.56 %
Servicios sociales y de salud	28.84 %	71.16 %
Eliminación de desperdicios	93.85 %	6.15 %
Servicios de organizaciones empresariales	45.17 %	54.83 %
Cinematografía, radio y televisión	61.24	38.76 %
Servicios n.c.p.	54.46 %	45.54 %
Total	68.12 %	31.88 %

Fuente: Boletín de género

La segregación horizontal contribuye a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que participan en el mercado laboral están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones.

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 las mujeres. Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud.

Entre el 2004 y el 2013 la brecha de ingreso de los ocupados y las ocupadas por sexo bajó de 27,8% a 23,9%. A medida que aumenta el nivel de calificación de las mujeres disminuye la brecha de ingresos (las brechas de ingreso son de 20% entre los trabajadores del nivel profesional, 23% del nivel técnico y 18% del operativo). Por el contrario, las brechas aumentan entre los trabajadores sin calificación (36%).

Existe un conjunto complejo e interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha de ingreso de género. A la valoración de las competencias laborales hay que sumar la segregación del mercado de trabajo, con diferente representación de varones y mujeres en los distintos sectores económicos, y las variables estacionales de las diferentes actividades.

Cuadro 8. Ingreso medio* de los ocupados registrados y brecha de ingreso. Valores en pesos

Trimestre / Año	Ingreso promedio		Brecha de ingreso
	Mujeres	Varones	
4 ^{to} /2014	\$ 7.297	\$ 9.019	19.1

Fuente: Elaboración SSEyEL en base a la EPH

Cuadro 9. Ingreso medio* de los ocupados no registrados y brecha de ingreso. Valores en pesos

Trimestre/Año ¹	Ingreso promedio		Brecha de ingreso
	Mujeres	Varones	
4 ^{to} /2014	\$ 2.974	\$ 4.734	37.2

* Ingreso de la ocupación principal de los ocupados, excluyendo beneficiarios de planes de empleo.

Fuente: Elaboración SSEyEL en base a la EPH INDEC

Cuadro 10. Brecha salarial de los asalariados registrados - Grandes divisiones. 2do trim. 2014

Sector	Brecha salarial
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-5.6
Pesca y servicios conexos	38.2
Explotación de minas y canteras	27.3
Industria manufacturera	18.4
Electricidad, gas y agua	23.7
Construcción	-13.9
Comercio al por mayor y al por menor	16.3
Hotelería y restaurantes	15.7
Transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	11.8

Intermediación financiera y otros servicios financieros	26.6
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	19.6
Enseñanza	-1.3
Servicios sociales y de salud	24.0
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	24.1

Fuente: Boletín de género MTEySS en base al SIPA

Cuadro 11. Tasa de participación en las actividades del trabajo doméstico no remunerado. Total nacional urbano. 3º Trim. 2013.

Actividades de trabajo doméstico no remunerado	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
	57,9 %	3,4 horas	88,9 %	6,4 horas

Fuente: Encuesta de uso del tiempo. INDEC

Según los resultados de la encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo del INDEC del 3er trimestre del 2013, el 88,9 % de las mujeres y el 57,9 % de los varones realiza trabajo doméstico no remunerado (quehaceres domésticos, apoyo escolar y trabajo de cuidado). En todas estas actividades, tanto en participación como en intensidad del trabajo doméstico, se observa un claro predominio femenino: las mujeres dedican en promedio 3 hs diarias más que los hombres en estas actividades. Esta desigual distribución por sexo evidencia la persistencia de modelos culturales y estereotipos de género, independientemente de la edad, clase social, nivel educativo, etc.

2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Participación de mujeres en Programas de Empleo y Formación Profesional

Se presenta a continuación una selección sobre la información disponible acerca de los principales programas de empleo y formación profesional del año 2015.⁶

Cuadro 12. Cantidad de personas asignadas por sexo según tipo de Programa. 2015.

Sector	Programa	Mujeres	Varones	Total
Público	Entrenamiento para el Trabajo	26.363	23.761	50.124
	Formación Profesional Línea Provincial	32.649	24.417	57.066
	Formación Profesional Línea Territorial	11.834	7.799	19.633
	PIL Obra Pública Local	143	732	875
	PIL Público	5.272	3.809	9.081
Total		76.261	60.518	136.779
Total		56%	44%	100%

Sector	Programa	Mujeres	Varones	Total
Privado	Entrenamiento para el Trabajo	11.722	10.905	22.627
	Crédito Fiscal	9.520	21.640	31.160
	Formación Profesional Línea Sectorial	32.947	38.575	71.522
	PIL Privado	3.125	5.067	8.192
	Interzafra	8.627	66.759	75.386
	REPRO	12.615	66.605	79.220
Total		78.556	209.551	288.107
Total		27%	73%	100%

Sector	Programa	Mujeres	Varones	Total
Organizaciones Sociales	Entrenamiento para el Trabajo Org. Soc.	65.102	49.118	114.220
	Formación Profesional Línea Org. Soc.	5.216	4.021	9.237
	Empleo Indep. - Herramientas por trab.	8.388	7.757	16.145
	PEC	51.055	37.477	88.532
Total		129.761	98.373	228.134
Total		57%	43%	100%

A simple vista la información que surge de la participación de las mujeres y los varones en las políticas y programas que llevó adelante el Ministerio de Trabajo durante el año 2015 no revela gran diferencia. Del total (846.555) el 45,7 % (387.301) son mujeres y el 54,3 % (459.192) son varones.

Sin embargo si se observa la distribución al interior de las políticas la proporción varía.

⁶ Información elaborada por la Dirección de Información Estratégica para el Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina.

Para analizar los datos precedentes se ha realizado, por un lado, una selección respecto a aquellas políticas cuyas acciones están dirigidas predominantemente al sector público –como por ejemplo los municipios, las provincias, etc.–, y por el otro, se han agrupado aquellas acciones que promueven la formación, pasantías o inserción en empresas privadas. La participación de las mujeres en prestaciones vinculadas al sector privado es significativamente menor que la de los varones. Mientras que la presencia femenina en líneas de acción asociadas al sector público es mayor.

También se realizó una selección respecto de la participación de las mujeres en los cursos del Componente de Formación Profesional. Para construir esta información se seleccionaron sectores donde las mujeres tradicionalmente han estado sub o sobrerrepresentadas.

En el caso de los sectores con baja participación femenina, su presencia en los cursos es inferior al 16%. En relación a las actividades feminizadas, su presencia en los cursos es superior al 75%.

Por último, si bien existen sectores que muestran una participación equilibrada de ambos sexos, al desagregar la información por tipo de curso, es posible advertir diferencias significativas. Las mujeres se concentran en capacitaciones enfocadas en habilidades básicas, con aplicaciones tecnológicas simples y relacionadas a oficios históricamente feminizados.

Cuadro 13. Capacitados por sexo en roles ocupacionales predominantes en sectores con baja participación de las mujeres. 2015

Distribución de la energía eléctrica	Mujeres	Varones	Total
Total absoluto	306	1.612	1.918
Total porcentual	16%	84%	100%
Mecánica del automotor	Mujeres	Varones	Total
Total absoluto	565	5.741	6.306
Total porcentual	9%	91%	100%

Cuadro 14. Capacitados por sexo en roles ocupacionales predominantes en sectores con alta participación de las mujeres. 2015

Pasteleros, Confiteros y Pizzeros	Mujeres	Varones	Total
Total absoluto	6.214	2.095	8.309
Total porcentual	75%	25%	100%
Indumentaria Textil	Mujeres	Varones	Total
Total absoluto	5.764	1.203	6.967
Total porcentual	83%	17%	100%

Cuadro 15. Capacitados por sexo en roles ocupacionales predominantes en sectores con mediana participación de las mujeres. 2015

Industria Alimenticia	Mujeres	Varones	Total
Total absoluto	1.212	2.133	3.345
Total porcentual	36%	64%	100%
Informática	Mujeres	Varones	Total
Total absoluto	8.626	8.657	17.283
Total porcentual	50%	50%	100%

3. NORMATIVA PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El régimen de contrato de trabajo, aprobado por la ley 20.744 de 1974, regula el empleo privado desde entonces. Teniendo en cuenta las transformaciones sociales y culturales de los últimos años entre las que se destacan el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo y las modificaciones en las estructuras familiares, este cuerpo normativo ha quedado desactualizado. En los aspectos relacionados con las responsabilidades familiares de los trabajadores (permisos, licencias, espacios de cuidado, etc.) se ha avanzado a través de la negociación colectiva.

El convenio colectivo de trabajo es una fuente normativa que podríamos definir como un acuerdo concertado entre una asociación sindical con personería gremial y un empleador o grupo de empleadores que, luego de la homologación gubernamental, adquiere eficacia generalizada en su ámbito de aplicación. La negociación colectiva es un instrumento muy útil para incluir cláusulas que incidan en las relaciones entre los géneros.

Por otro lado, hay beneficios que otorgan las empresas a sus trabajadores y trabajadoras que no se incluyen en los convenios colectivos y que, en consecuencia, no tienen carácter permanente.

A continuación se señalan algunos ejemplos de cláusulas de género en la negociación colectiva y beneficios no conveniados con empresas, referidos fundamentalmente a la temática de las licencias y a la conciliación de las tareas de cuidado.⁷

Cuadro 16. Cláusulas de género en la negociación colectiva. Algunos ejemplos

Negociación colectiva cláusulas destacadas vinculadas al cuidado			
Tema	Nº y tipo	Partes intervinientes	Jurisprudencia
Extensión de la licencia por paternidad	CCT 706/2014	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y Cámara Argentina de Productores Avícolas	15 días
Licencia por adopción	CCT 1390/2014 E	ATE/UPCN y ACUMAR	100 días para padre y madre
Flexibilidad horaria luego de la licencia por maternidad	CCT 1338/2013 E	Federación de Trabajadores Jaboneros y UNILEVER	La trabajadora puede reducir su jornada laboral durante los 3 meses inmediatos siguientes a la licencia por maternidad. La carga horaria será de 20h semanales y cobrará el 60% de su sueldo (esta opción también la puede tomar la madre adoptante)
Espacio de cuidado infantil (guardería)	ACU 1041/2013 E	UTEDYC con Fundación Argentina	el suplemento lo reciben tanto el padre como la madre
Licencia por enfermedad de familiar	CCT 1398/2014 E	Sindicato Argentino de Docentes Particulares y Fundación Octubre Trabajadores UMET	10 días hábiles con goce de haberes para cuidar un familiar enfermo

⁷ Para mayor información ver: "1. Equidad de género. La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones. y 2. Equidad de género. Avances en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar en la negociación colectiva. Noviembre 2015 Ministerio de Trabajo. Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo."

Protección en la maternidad ante la discriminación salarial	ACU 0396/2015	Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia y Federación Argentina de Cámaras de Farmacia y Confederación Farmacéutica Argentina	Durante el periodo de licencia por maternidad el empleador le abona a la trabajadora los conceptos No Remunerativos que se acordaron en las Actas Paritarias de Recomposición Salarial, para que la Trabajadora que se encuentra de licencia no vea disminuida su retribución mensual
--	---------------	---	---

Cuadro 17. Beneficios no conveniados en las empresas⁸

Beneficios sociales no conveniados			
	Laboratorio de productos medicinales *1	Laboratorio de productos medicinales *2	Elaboración de bebidas
Maternidad (para las mujeres que no toman excedencia...)	Pueden trabajar medio día o menos días por semana durante tres meses conservando el 100% del sueldo	Pueden elegir entre incrementar gradualmente las horas de trabajo hasta llegar a 8, o trabajar todos los días en horario normal y tomarse los días viernes. Hay sala de lactancia	Agregan gradualmente una hora de trabajo diario por mes hasta completar las 8 horas cuando el bebé cumple 8 meses. Durante todo el período se les paga el 100% del sueldo
Paternidad	Licencia de 15 días a partir del nacimiento		Horario laboral flexible durante el primer mes de vida del hijo/a
Espacios de cuidado infantil (guardería)	Desde el fin de la licencia por maternidad hasta el inicio del preescolar, la empresa paga un fijo mensual por niño sin necesidad de entregar un comprobante respaldatorio. Es para varones y mujeres		
Enfermedad de familiar	Se analiza caso por caso	Se analiza caso por caso	
Teletrabajo			Puede realizarse hasta dos días por semana
Flexibilidad horaria			Las personas pueden tomarse medio día al mes. También es posible ingresar más tarde o más temprano y retirarse más tarde o más temprano

⁸ Fuente: Corina Rodríguez Enríquez y Laura Pautassi (2014). La organización social del cuidado de niños: elementos para la construcción del cuidado en Argentina. Argentina: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE DECISIÓN EN LOS ÁMBITOS SINDICALES Y EMPRESARIALES

Ámbito sindical

Argentina cuenta con la Ley 25.674 conocida como la “ley de cupo sindical femenino” sancionada en 2002. Esta fue una medida de “acción positiva o afirmativa” en tanto instrumento de corrección de desigualdades. Esta ley buscó, por un lado, garantizar la presencia de las mujeres en los cargos electivos (30%), y por el otro, la participación de las mimas en las comisiones negociadoras.

Según un análisis de casos realizado recientemente por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en las ramas de actividad con menores tasas de empleo femenino no cuentan con mujeres ocupando cargos en la comisiones directivas, por ejemplo: transporte de pasajeros, metalúrgicos, madereros, entre otros.

En promedio, existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres. Es decir, que a mayor proporción de mujeres empleadas en la actividad, se acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por mujeres.

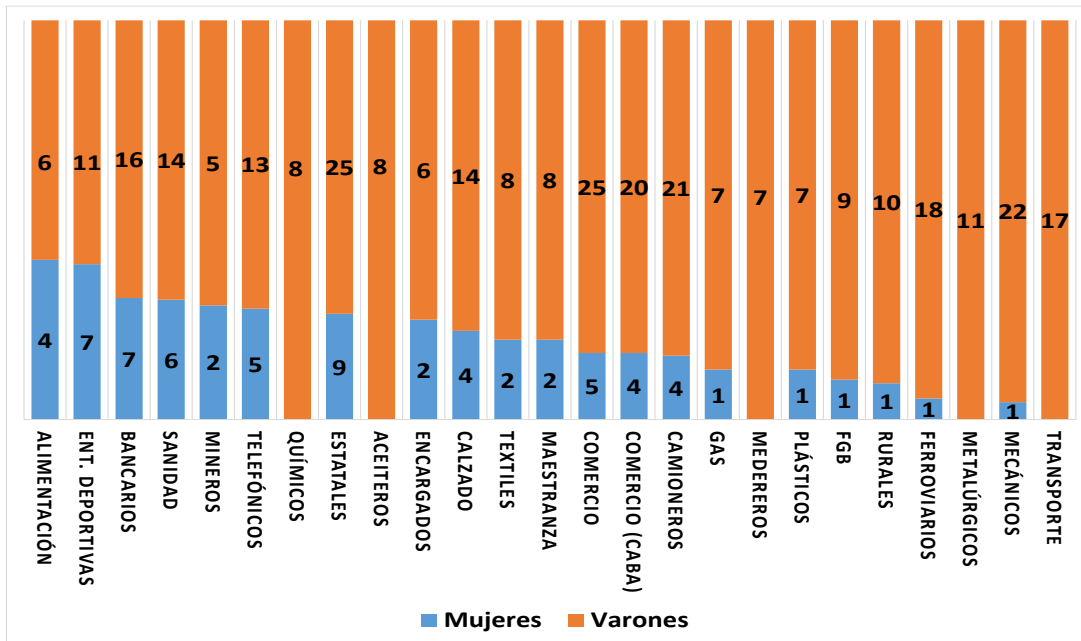
Instrumentar políticas dirigidas a promover la participación de las mujeres en empleos registrados debería incentivar la participación sindical de las mujeres y su inclusión en los cargos electivos, ahora bien, parecería ser que esta herramienta resulta insuficiente a la hora de generar mecanismos de ascenso femenino en las propias estructuras sindicales. En este sentido, son pocas las mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aún incluso en las actividades muy feminizadas.

Las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías, de éstas, el 74% serían aquellas que se consideran “propias de las mujeres”: igualdad, género o servicios sociales.

Cuadro 18. Sindicatos, Total de Secretarías y Subsecretarías y a cargo de mujeres

Sindicato	Secretarías y Subsecretarías		Secretarías a Cargo de mujeres
	Total	A cargo de Mujeres	
Aceiteros	8	0	
Alimentación	10	4	Secretaría Gremial, Secretaría Administrativa, Secretaría de Actas, Secretaría de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Bancarios	23	7	Prosecretario de Administración; Prosecretario de Finanzas; Prosecretario de Organización; Secretaría de Acción Social; Secretaría de vivienda; Secretaría de Previsión; Secretaría de Igualdad y Género
Calzado	18	4	Secretaría de la Mujer; Prosecretaría de la Mujer; Secretario de Actas; Prosecretario Capacitación e Higiene
Camioneros	25	4	Secretaría de Acción Social y Ayuda Solidaria; Secretaría de la Mujer; Pro Secretaría de la Mujer; Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género
Choferes	17	0	
Comercio	30	5	Subsecretaría de Asuntos Laborales; Subsecretaría de Higiene y Seguridad; Subsecretaría de Convenciones colectivas; Secretaría de la Mujer; Subsecretaría de la Mujer
Comercio (CABA)	24	4	Secretaría de Actas y Documentación; Secretaría de la Mujer y Protección a la niñez; Secretaría de Estadística y Defensa al Consumidor; Secretaría de Derechos Humanos
Encargados	8	2	Secretaría de Actas, Prensa y Propaganda; Secretaría de Turismo, Recreación y Deportes
Entidades deportivas	18	7	Secretaría de Hacienda, Secretaría de Acción Social, Secretaría de Turismo, Secretaría de Propaganda y Prensa, Secretaría de Capacitación y Formación Profesional, Secretaría de Redes Sociales y tecnología de la Información, Subsecretaría Gremial,
Ferrovianos	19	1	Secretaría de Relaciones Internacionales
Gas	8	1	Subsecretario Tesorero
Gráficos	10	1	Protesorera
Madereros	7	0	
Maestranza	10	2	Secretario gremial; Secretaría de Actas
Mecánicos	23	1	Secretaría de Desarrollo Humano, recreación, Turismo y Vivienda
Metalúrgicos	11	0	
Mineros	7	2	Secretario Gremial e Interior; Secretario Social y Turismo
Personal Civil	34	9	Secretaría de Igualdad de oportunidades; SubSecretaría de Actas; SubSecretaría de Deportes y Recreación; Subsecretaría de la Mujer; Subsecretaría de Obras Sociales; Subsecretaría de Organización; Subsecretaría de Personas con capacidades diferentes; Subsecretaría de Trabajadores Pasivos; Subsecretaría Gremial y de Salud Laboral
Plásticos	8	1	Secretaría de Actas, Prensa y Propaganda
Químicos	8	0	
Rurales	11	1	Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género
Sanidad	20	6	Secretaría de Finanzas; Secretaría de la Mujer; Secretaría de Asistencia Social; Subsecretaría de Organización; Subsecretaría de Asistencia Social; Subsecretaría de Deporte y Turismo
Telefónicos	18	5	Secretaría de Actas, Secretaría de Cultura, Secretaría de Capacitación, Secretaría de derechos Humanos, Secretaría de Género
Textiles	10	2	Secretaría de la Mujer; Secretaría de Cultura y Capacitación

Gráfico 4. Sindicatos según cantidad de Secretarías ocupadas por hombres y mujeres, año 2016.



Fuente: MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo

Ámbito empresarial

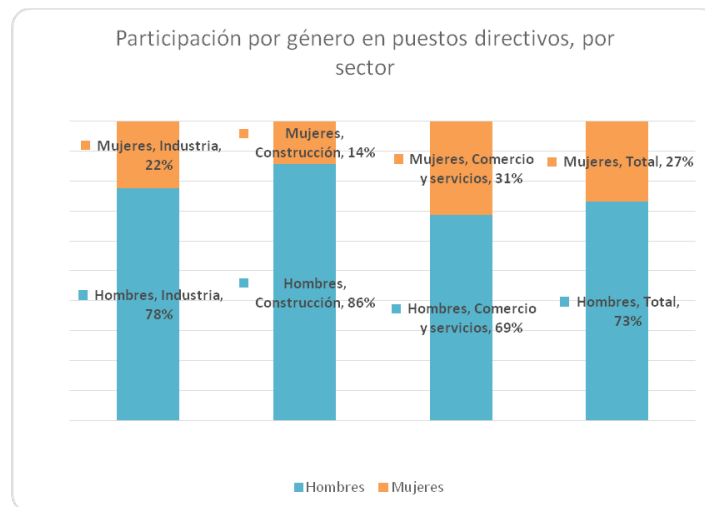
Respecto del ámbito empresarial, la segregación vertical, o lo que también se denomina “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos jerárquicos y de mayor responsabilidad y remuneración. Aún en los casos que las mujeres acceden a puestos jerárquicos, en general, se trata de gerencias con menores remuneraciones como, por ejemplo, las de administración o recursos humanos, a diferencia de los hombres que suelen ocupar las gerencias financieras, de ventas o productivas, mejor remuneradas.

Cuadro 19. Participación en puestos de decisión. 2º Trimestre 2015

	Directivos	Jefaturas
Mujeres	28 %	31 %
Varones	72 %	69 %

Fuente: EIL

Gráfico 5. Participación de las mujeres sindicalistas en la negociación colectiva y en las comisiones directivas



Cargos en la comisión directiva ocupados por mujeres (en %).

Fuente: MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo

5. TRAYECTORIA DE LA COMISIÓN PARA EL TRABAJO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES-GÉNERO

La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-Género) fue creada en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 28 de octubre de 1998 por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Principales logros:

- Acciones de promoción para la promulgación y la divulgación de la Ley N° 25.674, conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino”.
- Creación de la Oficina de Asesoramiento en Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Acciones de promoción y divulgación de la Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- Constitución de 17 (diecisiete) Comisiones para la Igualdad de Oportunidades provinciales.
- Conformación de la Red federal de CTIO-Género.

Red Federal de CTIO-Género.

La Red Federal de Comisiones para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades-Género, creada por la CTIO-Género Nacional en el año 2011.

La Red Federal de CTIO-Género constituye un ámbito para el seguimiento y la evaluación de las políticas a favor de la equidad de género y la igualdad de oportunidades, contribuyendo a profundizar las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculadas a la esfera del trabajo. Al mismo tiempo, el abordaje de temáticas provinciales y regionales en el marco de la Red, de la que forman parte en este momento diecisiete provincias, contribuye a fortalecer el carácter federal de nuestra República.

Se trabaja el fortalecimiento y la consolidación de la Red Federal de CTIO-Género a través de la sensibilización, la formación y la capacitación. Constituyéndose Mesas de Trabajo Regionales para el análisis diagnóstico de temáticas de interés común. Además, se realizan Encuentros Nacionales y Regionales para la presentación y puesta en común de los resultados, y la elaboración, seguimiento y evaluación de las estrategias de acción anuales.

Las Provincias que forman parte de la Red Federal de CTIO-Género son: Buenos Aires; Catamarca; Chaco; Chubut; Corrientes; Entre Ríos; Jujuy; La Pampa; La Rioja; Mendoza; Misiones; Río Negro; Salta; Santa Fe; Santiago del Estero; Tierra del Fuego; y Tucumán.

