

Aportes de Argentina sobre orientación en materia de Género GT sobre DD HH y Empresas Transnacionales

1.

Argentina figura en el puesto 34 en el Reporte de Brechas de género del World Economic Forum (2017)¹, sin embargo en cuanto a participación económica y sub-índices de oportunidades, Argentina permanece en una posición baja (111)².

Si bien la brecha de género en el mercado laboral, especialmente en el sector público, está achicándose, los datos sugieren que los estereotipos y la desigual distribución de tareas del hogar continúan siendo obstáculos para avanzar en el cierre de brechas³. 47% de mujeres participaban en el mercado laboral en 2016, en comparación al 70% de los varones y la proporción de mujeres no es homogénea en diferentes ramas de actividad por separado⁴.

Tienen muy poca participación en importantes sectores de la economía, en general, sectores masculinizados: 11,2% en las actividades primarias; 19% en la industria; 6% en la construcción; y menos del 20% en el sector tecnológico.

Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares 99%, la enseñanza 73% y los servicios de salud 71%.

El acceso a los puestos de decisión es otra expresión de la desigualdad que sufren las mujeres. El 67% de los puestos directivos está ocupado por varones. En los casos en los que las mujeres ocupan puestos directivos, lo hacen en áreas de menor nivel de decisión y responsabilidad financiera. En Mayo de 2018 la Encuesta de Indicadores Laborales que lleva adelante la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo⁵, revela que en la industria manufacturera solo un 18% de mujeres acceden a puestos de decisión y aún en sectores feminizados como servicios, solo el 60% ejercen puestos de dirección.

A pesar de tener mayores años promedio de educación⁶, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener un empleo, con una brecha de 24 puntos porcentuales⁷. A contramano de la tendencia incremental de la región, la participación laboral femenina en Argentina disminuyó ligeramente en el período 2003-2013, particularmente entre las mujeres con nivel educativo medio y bajo, pasando de 58% a

¹ Gender Gap Report 2017. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo (MTEySS) y EPH (INDEC).

⁵ La EIL presenta información de empresas en Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza, Gran Tucumán, Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Bahía Blanca, Gran Jujuy, Gran Mar del Plata y Gran La Plata. La encuesta cubre el 53,5% del total de los asalariados registrados del sector privado relevando mensualmente unos 3000 empleadores del sector privado.

⁶ Entre las mujeres ocupadas el 45,6% alcanzó el nivel universitario, mientras que los varones ocupados representan un 29,8% para el mismo nivel educativo.

⁷ Banco Interamericano de Desarrollo. Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social.

56%⁸. Las mujeres de menor nivel socioeconómico, y aquellas que están casadas o unidas son las que exhiben las mayores brechas de actividad respecto de sus contrapartes varones. A su vez, entre las mujeres que trabajan, el 34% lo hace a tiempo parcial, comparado con el 13% de los varones⁹.

En Argentina, las mujeres ganan a nivel global y en promedio un 27% menos que los varones y esta brecha salarial varía según estudios alcanzados, edad, cantidad de hijos y sectores donde se analicen las diferencias¹⁰. Por otra parte, si se tiene en cuenta la brecha oculta (suplementos pagados por fuera de la remuneración declarada, cargas horarias y otros premios), la diferencia se amplía notablemente. La brecha salarial se acentúa en algunas actividades de salarios relativamente altos. El sector industrial exhibe una de las mayores brechas salariales, al igual que el sector de servicios financieros.

Otro dato que revela el impacto de los abusos de los derechos humanos de manera desproporcionada sobre las mujeres es que según un estudio de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral de la Secretaria de Gobierno de Trabajo y empleo, de un total de 450 casos en el primer semestre de 2018 el 70 % de las consultas sobre situaciones de violencia y acoso laboral son realizadas por mujeres¹¹.

2.

Legislación sensible al género y tendiente a reducir brechas de género en el mundo laboral. Cabe destacar las siguientes normas:

-La ley 26.485 de violencia contra las mujeres, incluye a la violencia institucional, a la que define como “aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

-La Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, atento los empleos en casas particulares en su gran mayoría son ocupados por mujeres y esta norma regulariza el trabajo de miles de mujeres que pasan de un trabajo precario a uno en el que cuentan con los mismos derechos laborales que cualquier trabajador.

⁸ Beccaria, L., Maurizio, R., & Vázquez, G. 2017. El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los años 2000. Desarrollo económico, 57(221), 3-31.

⁹ Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al cuarto trimestre de 2017.

¹⁰ Fuente: INDEC. Evolución de la Distribución del Ingreso. Primer trimestre 2017.

¹¹ La OAVL atiende consultas y denuncias de trabajadores y trabajadoras del ámbito privado que sufren violencia laboral en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

-La ley 25.674, conocida como ley de “cupo sindical femenino”, garantiza la participación de mujeres en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales.

-La ley 24.828 habilita la incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, permitiendo que las mujeres que se dedican a tareas no remuneradas del hogar puedan acceder al sistema previsional nacional.

Políticas públicas y programas con perspectiva de género que favorezcan la inserción de más mujeres en el mercado laboral.

- Para propiciar la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres en situación de violencia, se creó el seguro de capacitación y empleo de mujeres en situación de violencia doméstica¹². Desde 2013 han sido incluidas más de 6.624 mujeres.

-El programa “Hacemos futuro” es una iniciativa del gobierno nacional orientada a personas que atraviesan una situación de vulnerabilidad accedan a oportunidades de trabajo y formación. La iniciativa prioriza a madres de familias numerosas, con hijos con discapacidad o víctimas de violencia de género a fin de propiciar su crecimiento y autonomía. Desde el INAM, se articuló con este programa y se han propiciado nuevas incorporaciones al mismo.

-El plan 111 mil, es un plan nacional que busca formar en los próximos cuatro años a 100.000 programadores, 10.000 profesionales y 1.000 emprendedores y cuenta con una Mesa de Género para atraer y retener a mujeres en el mismo. El objetivo es cubrir la demanda laboral de las Industrias Basadas en el Conocimiento, uno de los sectores que más crece y exporta en Argentina.

-Mujeres Exportadoras es una iniciativa que busca fomentar la participación de la mujer argentina en el comercio internacional, apoyando el crecimiento e internacionalización de empresas gerenciadas por mujeres de manera sostenible en el tiempo. Está dirigido a PyMEs nacionales que sean propiedad o estén lideradas por mujeres (51% del paquete accionario o de los cargos directivos deben estar en manos de mujeres.)

- Mujeres que lideran es un programa integral de financiamiento para PyMEs, dirigidas y/o conformadas por mujeres. Para PyMEs que cuenten con el 51% de acciones en manos de una mujer, o aquellas que con un mínimo del 25% tengan también al menos una mujer en su Directorio o en su alta gerencia.

-Durante el año 2017, el Estado Argentino movilizó \$ 715.341.535 para atender cuestiones de igualdad entre los géneros. Estos fondos fueron ejecutados por Ministerios y otros organismos públicos en tareas de prevención, monitoreo y evaluación, formación y atención integral.

¹² Resolución 332/13.

Articulación con organismos internacionales en pos de la equidad de género en las empresas.

En Argentina se está implementando el proyecto “Ganar-Ganar: la Igualdad de Género es un derecho y buen negocio”, cuyo objetivo es promover estrategias que ayuden a establecer condiciones de igualdad de género, afianzando el liderazgo de las mujeres en los negocios, el aumento en la participación de la fuerza de trabajo, incremento en el acceso al trabajo decente, y la eliminación de la brecha salarial, entre otros. El programa es implementado por ONU MUJERES y OIT con financiamiento de la Unión Europea.

Desde el inicio del programa en junio de 2018 el número de empresas que adhieren a las WEPS ha aumentado en 40% (de 31 a 42 empresas, con otras 4 que se encuentran en proceso de adherir).

Diálogo Social a través de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-Género), de la Secretaría de Gobierno de Trabajo.

La CTIO está integrada por los actores del mundo del trabajo (Sindicatos, Empleadores y Estado) y ha funcionado ininterrumpidamente desde el año 1998, con apoyo de la OIT. Este espacio cristaliza la decisión de posicionar a los temas de género en los ámbitos de más alto nivel donde se discuten las cuestiones que hacen al mundo del trabajo a escala global, en consonancia, además, con lo impulsado por Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030 para un desarrollo sustentable.

Por su parte, en el marco del Plan Nacional de Acción contra la Violencia hacia las Mujeres, desde el INAM se planteó como prioridad el lanzamiento de diversas mesas de trabajo y articulación con organizaciones de la sociedad civil. En el Consejo Consultivo Ad-Honorem (previsto en la Ley 26.485) participan en el mismo 67 organizaciones de la sociedad civil.

Generación de datos sobre igualdad de género y violencia hacia las mujeres (incluyendo brechas de género, desigualdades en el mercado de trabajo y abuso y acoso en el ámbito laboral)

El Observatorio de Violencia de Género¹³ tiene como objetivo la producción y el análisis de conocimiento en materia de género, derechos de las mujeres y violencia, y ha realizado el procesamiento y armonización de las bases de datos de la Línea 144¹⁴ de atención a las víctimas de violencia de género correspondientes a la sede nacional y de la provincia de Buenos Aires.

Entre las acciones de fortalecimiento de la investigación en materia de género, Argentina creó el "Equipo Argentino del Proyecto SAGA"¹⁵, diseñando indicadores para medir la

¹³ Establecido en virtud de la Ley 26.485.

¹⁴ A partir de las llamadas a la línea 144, se recaba y sistematiza valiosa información acerca del tipo de violencia de género, edad, lugar de residencia y nivel educativo de la víctima, tipo y modalidad de residencia, sexo y edad del agresor, relación con la víctima, entre otros.

¹⁵ Creado por Resolución 2016-749-E-APN-MCT.

igualdad de género y lanzando la “Encuesta sobre Factores Impulsores y Barreras para mujeres en las Carreras en Ciencia e Ingeniería”.

Fortalecimiento y diversificación de las posibilidades de inserción laboral de las mujeres a partir de la incorporación de nuevos saberes y competencias, desarrolladas por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo.

-Entre 2011 y 2013 se desarrolló el Programa de Oficios no tradicionales para mujeres.

- Se están realizando talleres de sensibilización en género para el empoderamiento de mujeres emprendedoras y realización de encuestas telefónicas incorporando diferentes dimensiones de género.

-Se promueve la adopción de cláusulas de género en la negociación colectiva.

3.

A continuación se mencionan buenas prácticas desarrolladas por empresas y por el Estado Nacional en lo referido al acoso sexual y la violencia sexual o física.

- a. Protocolos contra la violencia de género en el ámbito laboral.
Desarrollado por las siguientes empresas: Carrefour, Farmacity, Arredo, Fundación Avon
- b. Inclusión de licencia por violencia de género: Incluidas en acuerdos y convenios colectivos de las empresas Arredo, EANA, Farmacity
- c. Programas de igualdad para la prevención, abordaje de la violencia de género. Arredo
- d. Desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad Ocupacional (SIGECO). Anexo Genero. Impulsado por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo

4.

La falta de licencias parentales compartidas que incentiven la mutua responsabilidad en las tareas del cuidado son un gran impedimento para el desarrollo profesional de las mujeres. Las mujeres dedican el doble de tiempo en estas actividades que sus pares varones. Además los sesgos socio culturales siguen perpetuando los roles tradicionales de género que relegan a la mujer al orden privado afectando su autonomía económica.

Existe discriminación indirecta a través de ciertas prácticas y pautas, tales como por ejemplo, los horarios, incluidos los de las reuniones de trabajo, que suelen fijarse atendiendo al modelo de jornada masculina, en que se hace caso omiso de las responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos (tareas de cuidado).

5.

Una buena práctica son los llamados “Presupuestos sensibles al género” dentro de las administraciones públicas del Estado. En este sentido, desde el INAM se está trabajando fuertemente y en coordinación con otros ministerios y organismos del Estado (Oficina

Nacional de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, Dirección Nacional de Coordinación del Presupuesto Nacional de la Jefatura de Gabinete de Ministros) para el desarrollo de una metodología que permita la planificación estratégica del presupuesto público con perspectiva de género.

En lo que respecta a la implementación del Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019), se ha desarrollado a través de la plataforma de Gobierno Abierto una matriz pública de seguimiento de las acciones y medidas del mismo, que incluye las partidas presupuestarias asignadas por los distintos Ministerios y organismos involucrados¹⁶.

6.

Desde el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) se está trabajando en la elaboración del “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD)”, que será presentado en los próximos meses. El mismo contempla distintas medidas para el avance de derechos en materia de género, centrándose en cuatro ejes: autonomía en la toma de decisiones, autonomía física, autonomía económica, e interrelación de las autonomías. El mismo constituye una Política de Estado que cristalizará el pacto y compromiso entre los distintos poderes del Estado en pos de la igualdad de oportunidades y trato y la transversalización del género en las distintas esferas de la administración pública.

7.

Aun no se cuenta con información sistematizada. Actualmente se está trabajando en la aplicación de un módulo de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Se ha identificado un registro de 3000 empresas donde se realizará este relevamiento en materia de brecha salarial e ingresos.

8.

En Argentina, diversas empresas han adoptado medidas para promover la equidad entre varones y mujeres. Fundamentalmente en lo referido a medidas de conciliación trabajo-vida personal.¹⁷

Incluso diversos sindicatos han incluido en sus acuerdos o convenios colectivos medidas que van en la misma dirección.

Sin embargo son pocas las instituciones que tomaron medidas para promover la equidad salarial directamente.

Actualmente se está en etapa exploratoria de aplicación del SIGECO que nos permitirá tener información de la medida en la que las empresas aplican la perspectiva de género en materia de derechos humanos, frente a la brecha salarial y la subrepresentación de mujeres en altos cargos.

¹⁶ Para más información ver: <https://trello.com/b/Gj1iMI3V/monitoreo-del-plan-nacional-gob-abierto>

¹⁷ Para más información ver http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/1003_negociacionColectiva.pdf

9.

Las empresas nucleadas en Cámaras, participan de la CTIO-Género. Desde este espacio de diálogo social tripartito, a través de la negociación y la consulta o el intercambio de información, se promueve la formación de consensos entre empleadores, sindicatos y Estado en lo referido a legislación, políticas y prácticas culturales.

10.

Para erradicar los estereotipos de género y el desempoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral en instituciones del mundo del trabajo (empresas, Oficinas de Empleo, sindicatos) es conveniente:

- Diseñar una estrategia comunicacional general (manual de estilo) que contenga los principales lineamientos de la comunicación institucional, atendiendo a los principios de la comunicación inclusiva.
- En la comunicación publicitaria incluir piezas publicitarias de productos o servicios que ofrece la organización teniendo en cuenta la perspectiva de la comunicación igualitaria o libre de discriminación por sexo u orientación sexual

En Argentina, por Decreto 936/11 de Prohibición de Publicación de Avisos de Oferta de Comercio Sexual, se creó en 2011 la Oficina de Monitoreo de Publicación de Avisos de Oferta de Comercio Sexual, buscando la eliminación de imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual, aportando de esta manera a la lucha contra la trata desde la prevención.

Argentina posee un “Decálogo para el tratamiento periodístico de la violencia contra las mujeres¹⁸” y las “Recomendaciones para el tratamiento responsable de la violencia contra las mujeres en los medios audiovisuales¹⁹”, emitidas por la Defensoría del Público.

El Observatorio de la Violencia Simbólica y Mediática²⁰ realiza un seguimiento e información sobre diversos medios (TV, radio, internet o redes sociales) con contenidos que refuerzan estereotipos, injurian, difaman, discriminan, o atentan contra la dignidad de las mujeres. Los/as ciudadanos/as pueden realizar reclamos o advertir sobre la presencia de estos contenidos mediante correo electrónico.

Una acción innovadora en redes sociales fue la organización de dos jornadas de “Editatón de científicas y tecnólogas argentinas”, para promover la visibilización del trabajo femenino en ciencia y tecnología en Wikipedia.

¹⁸ http://www.defensadelpublico.gob.ar/wp-content/uploads/2016/10/guia_violencia_contra_mujeres_pdf.pdf

¹⁹

http://archivo.defensadelpublico.gob.ar/sites/default/files/recomendaciones_para_el_tratamiento_responsable_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_los_medios_audiovisuales.pdf

²⁰ <https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-simbolica-y-mediatica>

11.

Las barreras adicionales a las que se enfrentan las mujeres para acceder a la reparación efectiva de la falta de cumplimiento de sus derechos son variadas. En el plano legislativo la falta de legislación que regule la discriminación en el acceso al trabajo y la equidad salarial, el cumplimiento de leyes de cupos, y la inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos y los acuerdos laborales.

12.

La sensibilización, las campañas masivas de comunicación, la implementación de mecanismos de seguimiento de políticas públicas con perspectiva de género así como la necesidad de implementar procedimientos de inspección, fiscalización y sanción en los organismos de control del Estado son herramientas para garantizar el incumplimiento de la normativa nacional e internacional.