**Respuesta de la Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a pedido de la Dirección de la Mujer de la Cancillería Argentina sobre el informe solicitado por la Resolución A/HRC/RES/30/15 - "El derecho al trabajo" aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 23 de marzo de 2016**.

**Los avances normativos**

Se sancionaron las siguientes leyes vinculadas a la igualdad de género, la autonomía económica y el acceso al lugar de trabajo:

* **Ley 26.485/2009 Violencia contra las mujeres**

Esta Ley busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en diferentes dimensiones.

En el ARTÍCULO 5º se tipifica la violencia económica y patrimonial contra las mujeres que consiste en ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres, a través de:

a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Con respecto a la discriminación, violencia laboral y hostigamiento psicológico en el artículo 6 en referencia al ámbito público se establece que:

La violencia institucional contra las mujeres es 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 acciones de discriminación o violencia que se ejercen en los ámbitos de los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Por otro lado la Ley define violencia laboral contra las mujeres, como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.

Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

* **Nuevo estatuto del peón rural**. Ley de Trabajo Agrario 26727/11. Introduce la modalidad de contrato permanente de prestación discontinua, marca diferencia con el contrato de trabajo temporario, pone fin al trabajo a destajo, garantiza condiciones dignas de trabajo (vacaciones, cobertura de salud) y fija licencias por maternidad y paternidad. Esta última de 30 días. Además se exige que el empleador coloque guarderías y espacios de cuidado en los lugares de trabajo.
* **Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Ley N°26.844** **Marzo de 2013.**

Aproximadamente un millón de trabajadoras desarrollan sus actividades en el sector del trabajo doméstico remunerado en la Argentina. Su trabajo estuvo durante años regulado por un estatuto redactado en 1956. La Ley de trabajadoras de casas particulares constituyo un gran avance en el reconocimiento de estas trabajadoras, de su trabajo y sus derechos. Fija las Condiciones del Trabajo Doméstico y rige en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

También establece aportes y contribuciones, define las modalidades de trabajo del sector, fija licencias por enfermedad, examen, por nacimiento, maternidad, matrimonio fallecimiento de cónyuge, hijos, o hermanos y establece el aguinaldo, las vacaciones e indemnización en caso de despido.

**Avances en políticas públicas y buenas prácticas del Ministerio de Trabajo**

* **Programa Nuevos Oficios para Mujeres**

Creado por Resolución 1553/2010 destinado a la formación de mujeres, en actividades no tradicionales para el género a fin de contribuir a mejorar sus condiciones de empleabilidad y promover su inserción laboral.

El objetivo es promover la capacitación y el acceso de las mujeres a puestos de trabajo más calificados, mejor remunerados y con mejor desarrollo de carrera.

Se denominan “actividades no tradicionales” para mujeres a aquellos oficios, puestos de trabajo, empleos, sectores de actividad que requieren saberes y prácticas que se ubican en un área de conocimientos y calificaciones ajenas a los que social y culturalmente se asigna como roles y capacidades “naturales” de las mujeres.

Durante los años 2012 y 2013 se capacitaron a mujeres en mecánica de motos en 5 localidades del todo el país. Villa Maria (Cordoba), Salta (Salta), CABA, Caseros y Florencio Varela (Provincia de Buenos Aires).

Una de las líneas de este programa comprende el asesoramiento técnico a organismos gubernamentales, entre otros, para implementar la perspectiva de género.

En el caso de la Provincia de Salta a partir del fallo judicial motivado por la imposibilidad de una mujer de incorporarse como conductora de colectivos se estableció una cuota del 30% para mujeres en esa ocupación.

Desde el Ministerio de Trabajo, conjuntamente con la Autoridad Metropolitana de Transporte, se desarrollaron acciones de capacitación con el sector empresario, las trabajadoras y el organismo regulador del transporte.

* **Capacitación al interior del Ministerio de Trabajo**

Desde el año 2014 se desarrolla una línea de capacitación interna al interior del Ministerio de Trabajo a través de la modalidad virtual y presencial.

En el mes de Junio de 2016 se terminó de implementar la última edición del curso sobre introducción a la perspectiva de género en el mundo del trabajo en la plataforma de capacitación del Ministerio.

* **Sistematización de la información estadística**

El Ministerio de Trabajo desarrolla el Boletín de Género que contiene indicadores sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo desarrollado por la Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales, y difundido y promovido por la DEGIOT.

* **Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades**

En el Ministerio de Trabajo, desde el año 1998, funciona la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO), organismo tripartito integrado por los empresarios, los sindicatos y el sector estatal. La misma tiene como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades en el mundo laboral desde la perspectiva a través del diálogo social.

Actualmente se impulsa el trabajo en 5 subcomisiones que abordan las siguientes temáticas:

1. ***Trabajo y Familia en el Marco de la Corresponsabilidad Social de los Cuidados Familiares:*** Análisis y revisión de la normativa vigente sobre responsabilidades familiares y normativa que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar; Comparación regional e internacional; Convenios colectivos de trabajo y cláusulas de género; Gestión empresarial de compensaciones y beneficios no conveniados sobre conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.
2. ***Participación Igualitaria de Mujeres y Varones en el Ámbito Laboral:*** Segregación por género vertical (techo de cristal) y horizontal (ocupacional); Planes de Igualdad en las Empresas.
3. ***Comunicación:*** Diseño de campañas institucionales para visibilizar y concientizar acerca de la discriminación de las mujeres en el acceso y posicionamiento en el trabajo; Redes sociales, medios y periodistas especializados; Folletería; Piezas audiovisuales.
4. ***Herramientas e Insumos para el Análisis y la Toma de Decisiones:*** Relevamiento de estudios, informes e investigaciones existentes en las temáticas de incumbencia; Construcción de insumos y soportes conceptuales para las estrategias de acción de las subcomisiones; Articulación con las áreas de estadísticas de género.
5. ***Formación y Capacitación:*** Formación profesional y técnica; Incidencia de los estereotipos de género en la constitución de las ofertas educativas, los programas de capacitación, las matrículas, los oficios, etc.