**INFORME DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAM)**

**CUESTIONARIO SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL MUNDO CAMBIANTE DEL TRABAJO**

**CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS – SESIÓN NRO 44**

Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra las mujeres y las niñas presentará un informe temático sobre *“los derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo”* durante la Sesión N° 44 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

**Preguntas Centrales**

**1.- Derechos Humanos de las Mujeres en el mundo del Trabajo en Argentina –Marco normativo general -**

* 1. **CONSTITUCION NACIONAL**

La República Argentina tiene un amplio marco normativo protectorio de los derechos de los y las trabajadoras, la Constitución Nacional establece los principios generales en el Art. 14.donde consagra los derechos políticos y civiles de los habitantes de la Nación – derecho a trabajar - y en Art. 16.- consagra la igualdad de todos los habitantes ante la ley. Asimismo, el Art. 14 bis, específica los derechos que se refieren a las trabajadoras y los trabajadores, tanto en el orden de las relaciones individuales cuanto colectivas, a saber:

* Condiciones dignas y equitativas de labor.
* Jornada limitada.
* Descanso y vacaciones pagas.
* Retribución justa.
* Salario mínimo vital y móvil.
* Igual remuneración por igual tarea.
* Participación en las ganancias de la empresa.
* Protección contra el despido arbitrario.
* Estabilidad del empleo público.
* Organización sindical libre y democrática.
* Derecho de huelga.

Con la Reforma de la Constitución de 1994 se Incorpora cláusulas que incluyen los derechos de las mujeres en las siguientes temáticas:

1. Reconocimiento con rango constitucional de los tratados y convenciones sobre Derechos Humanos, tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la que en su Art. 11 establece la igualdad en el empleo (Art. 75, inc. 22 CN).

2. Facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales. (Art. 75 inc.23 CN)

**1.2.** **CONVENCIONES Y CONVENIOS INTERNACIONALES**

**- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Art. 1º.- “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Art. 11.- 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

 a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

 b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

 c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

 d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo,

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para:

a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

 b) implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

 c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento dela creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños y niñas;

 d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

**- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

 Establece que los Estados parte deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo. El pacto hace hincapié en la situación de las mujeres, señalando la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean peores que las de los varones.

* **Convenios de la OIT ratificados por la Argentina**

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen responsabilidades y obligaciones a las partes involucradas. Su finalidad es optimizar las condiciones laborales. Para que sean obligatorios en cada país, deben ser ratificados. Hasta el año 2006, la OIT había adoptado 186 Convenios. Luego de la Cumbre Social de 1995, el Consejo de Administración decidió **que 8 (ocho) convenios** deberán considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y ampliados por todos los Estados miembros de la OIT. **Se los denomina Convenios Fundamentales de la OIT.**

**N°100: Convenio** **sobre igualdad de remuneración (1951**): “Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los varones cuando realizan un trabajo del mismo valor”. Para garantizar la igualdad de remuneración es necesario hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Para determinar dicho valor es preciso tener en cuenta, entre otras cosas, por ejemplo, las costumbres y las prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público, los acuerdos colectivos. Sin embargo, hay gran resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración en un proceso de evaluación integral que precisa estudios específicos y cruce de variables.

**N° 156: Convenio sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares** (1981): todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas ni discriminados por esta condición. **N°183: Convenio sobre la protección a la maternidad (2000): revisa y actualiza el Convenio N°103.**

 **N°111: Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958) “Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición socia**l.”

* 1. **. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

**Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 y sus leyes modificatorias**

Desde 1974 la Ley de Contrato de Trabajo regula las relaciones individuales del trabajo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. Es complementada por los estatutos profesionales que se aplican en algunas actividades, por los Convenios Colectivos de Trabajo y por las leyes de seguridad social y de accidentes de Trabajo. Las disposiciones de la L.C.T. no se aplican a: las trabajadoras y trabajadores dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo; ni a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico; las trabajadoras y trabajadores agrarios. Estos grupos excluidos de la L.C.T. cuentan con una regulación específica.

1. **Principios fundamentales del contrato de trabajo**

 **Principio de la norma más favorable al trabajador:** La normativa laboral se caracteriza por ser un derecho protector respecto de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Así lo consagra en forma explícita el Art. 9º de la LCT, que afirma que en caso de duda debe aplicarse la norma legal o convencional más favorable al trabajador o la trabajadora.

**Principio de interpretación y aplicación de la ley (Art. 11 LCT):** Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

**Principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales (Art. 12 LCT):** El artículo citado dice: “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley.”

**Principio de continuidad de la relación laboral (Art. 10 LCT):** Las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia de la relación laboral.

**Principio de igualdad de trato (Art. 81 LCT):** El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la duración del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador.

**Principio de prohibición de hacer discriminaciones (Art. 17 LCT):** Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

1. **Normativa antidiscriminatoria**
* **Prohibición de toda forma de discriminación**

Entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sexo, edad, religión, nacionalidad, gremial o político (Art.17 LCT). Esta norma especial coincide con la Ley general N° 23.592 n Reconocimiento de la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos (Art. 172 LCT).

Reconocimiento de la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato como derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras, (Cap. “De la Formación Profesional” LCT). n Igualdad de remuneración: Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Art. 172 LCT)

1. **Normativa de protección - El Título 6° denominado “Trabajo de Mujeres”, consagra las siguientes protecciones:**

Descanso intermedio por horarios discontinuos (Art.174 LCT).

Prohibición de encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en dependencias de la empresa a fin de evitar violaciones a las limitaciones de la jornada de trabajo (Art.175 LCT).

Prohibición de ocupar a mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres (Art.176 LCT).

1. **Protección a la maternidad (Art. 177 a 179 LCT).**

Art. 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo La licencia por maternidad es de 90 días, cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Las mujeres podrán optar por dividir su licencia por maternidad en treinta (30) días antes del parto y 60 (sesenta) días posteriores.

Durante la gestación las mujeres tienen derecho ala estabilidad en elempleo a partir del momento en que notifiquen su embarazo al empleador. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y recibirá una suma igual a la remuneración que hubiera debido recibir mensualmente en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Cabe aclarar que las remuneraciones correspondientes al período de licencia están contempladas en los sistemas de seguridad social y por lo tanto no constituye un gasto adicional para el empleador o empleadora.

 En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley**.**

**Art. 178.- Presunción de despido por causa del embarazo.** Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo cuando ocurriese dentro del plazo de 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar su embarazo. En caso de producirse el despido, corresponde una indemnización equivalente a 1 (un) año de remuneraciones.[[1]](#footnote-1)

 **Art. 179.- Descansos diarios por lactancia**. Las mujeres trabajadoras madres podrán disponer durante 1 (un) año, de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo/a, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños y niñas hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan. Cabe destacar que existe un decreto reglamentario del año 1925 (aún vigente) que se aplica ante la falta de reglamentación del Art. 179 LCT[[2]](#footnote-2).

“En los establecimientos que ocupen más de cincuenta trabajadoras, mayores de 18 años de edad, deberá habilitarse una sala maternal para niños y niñas de hasta dos años de edad”1

**Art. 183.- Situaciones especiales**. Las mujeres con más de un año de antigüedad en su trabajo, tienen derecho a ampliar su licencia por maternidad, sin goce desueldo,por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Las mujeres que han concluido su período de posparto y no quieren reintegrarse a sus tareas, tienen derecho a renunciar al contrato de trabajo, percibiendo una indemnización equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su sueldo por año de antigüedad.

 **Licencias por accidentes y enfermedades inculpables no relacionado con la actividad laboral** Art. 208.- Plazos y remuneración. (CAPITULO I. De los accidentes y enfermedades inculpables) Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador o trabajadora a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el/ la trabajador/a tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. n Prohibición de despido por causa por causa del matrimonio (Arts. 180 a 182 LCT).

**Licencia por paternidad:** Por nacimiento de hijo o hija, dos (2) días hábiles corridos, salvo que el convenio colectivo correspondiente al gremio del trabajador, establezca un plazo superior (Art. 158).

**A nivel de la Administración Pública Nacional y las provincias las Licencias por maternidad**

* Licencia es de 100 días (Convenio Colectivo del Sector Público). A nivel Administraciones públicas provinciales encontramos Cierta disparidad pero con un balance positivo, tres provincias solo se encuentran por debajo del piso recomendado por la OIT (Buenos Aires, Entre Ríos y Jujuy), Mientras que en CABA se otorga una semana por encima de ese mínimo (105 días).En 5 de las 24 jurisdicciones la licencia garantizada a las empleadas públicas provinciales es de 120 días (Catamarca, Chubut, Mendoza, Neuquén, San Juan y Tucumán), mientras que Misiones brinda 135 días. En la mitad de las provincias del país se supera este período de licencia: Formosa, La Pampa, Salta, Santa Fe y Santiago del Estero otorgan 150 días; y Chaco, Córdoba, Corrientes, Río Negro, San Luis y Santa Cruz 180 días. La licencia más extensa se goza en La Rioja, donde las madres pueden tomarse 210 días.

**1.4.- VIOLENCIA LABORAL**

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485) – Decreto Reglamentario 1011/2010.-

En 2009 se sancionó la Ley N° 26.485 que constituyó un hecho de gran relevancia, entre otras cosas porque definió las diferentes modalidades de violencia y estableció ámbitos de competencia específicos para el abordaje de la violencia en sus diferentes manifestaciones. Art 6°.- Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos. Entre otras modalidades, la ley define:

**Violencia laboral contra las mujeres**: Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos y privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, edad, maternidad, apariencia física o la realización del 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 en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

**En 2016** se culminó el proceso de adhesión e implementación de la **Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde se desarrollen sus relaciones interpersonales en todo el país**. Se informa que las 24 jurisdicciones del país han adherido a la Ley 24.685. El 26 de Julio de 2016 el Presidente de la Nación presentó el primer **Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2017- 2019, previsto en el art. 9 inc. a) de la mencionada Ley.**

**El Plan contempla 69 medidas y 132 acciones a desarrollar en tres años e involucra a más de 50 organismos públicos. Su monitoreo está siendo desarrollado en el marco del III Plan Nacional de Acción de Gobierno Abierto, un compromiso co- creado con organizaciones de la sociedad civil y del movimiento de mujeres.**

Este Plan Nacional de Acción contempla un abordaje integral de la violencia de género, partiendo del reconocimiento histórico de las desigualdades entre varones y mujeres y la asimetría en las relaciones de poder que posicionan a las mujeres en un lugar subordinado dentro de la estructura social. El enfoque federal y territorial se traduce en acciones reales y concretas para cada una de las mujeres de nuestro país.[[3]](#footnote-3)

**El Instituto Nacional de las Mujeres INAM:**

**Observatorio de Violencia del INAM brinda Información sobre:**

* Boletín de indicadores laborales: **El objetivo es problematizar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en Argentina**. [[4]](#footnote-4)

En el presente informe, como Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, nos proponemos analizar particularmente el modo en que se presentan las situaciones de violencia de género en su modalidad de violencia laboral, en el marco de las llamadas efectuadas a la Línea 144

* **Boletín Edición Especial**: **Situación socio laboral de las Mujeres Jóvenes**[[5]](#footnote-5) : da cuenta de diversos aspectos que actúan como condicionantes en la vida de las mujeres jóvenes, especialmente acerca de su incorporación al mercado laboral. El objetivo es caracterizar, desde un enfoque de género, la situación de las mujeres jóvenes, en edades entre 15 y 24 años, y generar información que dé cuenta de las desigualdades existentes entre éstas y los varones jóvenes, a partir de los datos que recoge el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

**En materia de Estadísticas de Género que incluye la laboral:**

Dentro del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos se ha consignado el eje de “Producción de información y datos estadísticos” el cual incluye una serie de compromisos liderados por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales [[6]](#footnote-6) entre los que se destacan: a) Analizar información sobre datos registrales de mujeres en dos temáticas: Empleo y Programas Sociales, basado en Bases de Datos existentes en SINTyS ; b***) Elaborar informes sobre Empleo y Educación con perspectiva de género y uno específico sobre género***; c) Elaborar un sistema de monitoreo y evaluación del PIOD. Se prevé que entre 2019 y 2020 se publicarán los primeros resultados.

**2- AVANCES EN MATERIA DE LEYES LABORALES Y DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD**

Argentina se encuentra dando pasos concretos en materia de promoción de los derechos de las mujeres en tres áreas claves para la igualdad sustantiva: autonomía física y prevención de la violencia; autonomía y empoderamiento económico y participación en la toma de decisiones y empoderamiento político. Asimismo, asume nuestro país asume como política de estado la promoción de un cambio cultural, verdadero eje transversal que atraviesa y da sostenibilidad a todas las autonomías.

Tal iniciativa se encuentra consolidada en el primer **Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2020 (PIOD)[[7]](#footnote-7),** presentado por el Presidente de la Nación el 14 de diciembre de 2018. El PIOD, en cuya elaboración se contó con el apoyo de la Oficina Regional de ONU Mujeres, establece una hoja de ruta con más de 300 compromisos asumidos[[8]](#footnote-8) por todos los Ministerios de la Administración Pública Nacional a la vez que se identificaron acciones prioritarias y se elaboró su correspondiente matriz de seguimiento.

En 2016 para las mujeres que padecen más la subocupación en relación con la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado. **El Plan Nacional de Primera Infancia** [[9]](#footnote-9)que incluye espacios dedicados a la atención integral niñas y niños en todo el país. En estos espacios se brinda cuidado, acompañamiento y estimulación temprana en un entorno saludable que busca garantizar su pleno desarrollo y como una forma de contribuir a la eliminación de las barreras de género a la hora de acceder las mujeres al mercado de trabajo

En el año 2013 se sancionó la ley 26.844 de **Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares**, que implicó la ampliación de los derechos de las trabajadoras domésticas al equiparar sus derechos económicos y sociales con los de cualquier otro/a trabajador/a al formalizar su situación laboral e incorporarlas en la seguridad social y previsional. En 2015 se avanzó al hacer obligatorio para el empleador contratar una Aseguradora de Riesgo del trabajo (ART) para la empleada doméstica.[[10]](#footnote-10) Asimismo, mediante la Resolución N° 3/2015, se fijó el día 3 de Abril como “Día del Personal de Casas Particulares”. Este día es considerado no laborable, sin pérdida de la remuneración. En caso de prestar tareas en dicho día festivo, su remuneración se incrementa con un recargo equivalente al 100% del salario diario. [[11]](#footnote-11)

En marzo de 2014, el Gobierno Argentino ratificó ante la Oficina Internacional del Trabajo, el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). De esta forma, Argentina es el decimotercer Estado Miembro de la OIT y el séptimo Estado de América Latina en haber ratificado este Convenio que tiene por objeto mejorar las condiciones de vida y de trabajo de decenas de millones de trabajadores domésticos en el mundo.

En septiembre de 2015 se firmó en el país el primer acuerdo paritario de la historia del sector, cuyo Convenio Colectivo abarca a los cuidadores no terapéuticos y los caseros. Por otra parte, como una mejora salarial indirecta para el personal doméstico, una fuerte rebaja en el precio de la tarifa en los medios del transporte público a través de la tarjeta SUBE para Ciudad de Buenos Aires y provincia de Buenos Aires. A nivel representatividad del sector, existe una Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares y 7 sindicatos en todo el país. Una Escuela de Capacitación de Unión del Personal de Casas Particulares (Upacp) es la número uno en América, por lo que se enseña de la actividad, con el cuidado de adultos y de niñas/os, con escolaridad primaria y secundaria e informática. Cabe señalar que el personal de casas particulares registrado en el país, son unos 400 mil sobre un total de trabajo no registrado estimado de 1 millón 150 mil, o sea que está la registración en orden del 35%, de los cuales 80% son mujeres. Estos porcentajes de registración están superando la media mundial del 10 % conforme datos de la OIT,

La Ley 26.847 (2013) incorpora el Art. 148 bis en el Código Penal de la Nación, **la prohibición de Trabajo infantil con penas de prisión de 1 a 4 años al que se aprovechare del trabajo de un niño o una niña. Y como avance, informamos que en el año 2015 se lanzó el 3er Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2016/2020. Asimismo, la Comisión Nacional Contra el Trabajo Infantil (CONAETI),** dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, lleva a cabo conjuntamente con las Comisiones provinciales para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil capacitaciones, jornadas de trabajo, talleres de sensibilización, encuentros nacionales para la erradicación del trabajo infantil.

* **Licencias por Violencia de Género y ampliación de la licencia para personas no gestantes en el ámbito de la Administración Pública Nacional**

Mediante el Decreto 1086/18 sancionado en el mes de noviembre de 2018 el Poder Ejecutivo de la Nación estableció por primera vez un régimen de Licencias por violencia de género que habilita que la trabajadora de la Administración Pública Nacional que así lo requiera pueda acceder a la misma sin perjuicio del cobro de sus haberes.

La adopción del decreto se ve complementada con la adopción **en enero de 2019 del Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género (Resolución 24/2019)15** cuyo objetivo es brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar o doméstica, y está destinado a todo el personal encuadrado en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional".

Según indica el protocolo, podrán hacer uso de la licencia "agentes de la Administración Pública Nacional, que se encuentren en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y que sufran violencia de género".

"No se requiere un mínimo de antigüedad en la relación de dependencia laboral", indica el texto, y establece en el punto tercero que los responsables de administrar la licencia "serán los directores generales de recursos humanos de cada jurisdicción o ente descentralizado, debiendo notificar a todo el personal el circuito para recibir las solicitudes y los datos de contacto pertinentes".

Además, las áreas de recursos humanos deberán capacitar a su personal en el abordaje de esta temática, para que puedan brindar contención y asistir al denunciante, orientándolo hacia los organismos de atención competentes.

Asimismo, el punto cuatro del protocolo dice que la persona solicitante deberá notificar su voluntad de usufructuar la licencia, que tendrá vigencia a partir de la fecha que contenga la denuncia, y para el caso que la persona solicitante requiera prorrogarla, deberá hacer la solicitud al director general de recursos humanos y acreditar mediante nota la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento, con información o documentación actualizada.

Toda la información contenida en la documentación labrada para la tramitación de este tipo de licencia tendrá carácter de confidencial, no pudiendo ser utilizada con fines distintos que los previstos en el protocolo y sólo será compartido con terceros por orden judicial y con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato

Asimismo, se prevé a partir de la sanción de esta normativa la ampliación de la licencia por nacimiento a personas no gestantes – varones e integrantes del colectivo LGBTI- a fin de promover tanto el derecho al cuidado como la co responsabilidad en la distribución de tareas de cuidado y domésticas no remuneradas. Ambas iniciativas están incluidas en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos y serán debidamente monitoreas a fin de promover su plena implementación.[[12]](#footnote-12)

**Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO)** **El INAM participa de la de la Subcomisión Participación Igualitaria de Varones y Mujeres en el ámbito laboral**, que tiene como propósito trabajar en la implementación de políticas de igualdad de género. En el marco de la subcomisión, se elaboró un documento de equidad de género entre Varones y Mujeres del Referencial de Gestión de Calidad Ocupacional que el Ministerio de Trabajo – actual Secretaria - está actualmente promoviendo. La Agenda actual acordada contiene: 1) licencias por violencia de género y 2) Sistema Nacional de Cuidados. El INAM se comprometió a participar activamente en ambos ejes.

Por último, cabe señalar en materia normativa la adopción en diciembre de 2018 de la **innovadora - Ley 27.499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Violencia de Género- para la totalidad de los/as agentes de los tres poderes del Estado Argentino**. Esta Ley, cuyo monitoreo también está previsto como uno de los compromisos del PIOD, brinda una herramienta fundamental para garantizar la transversalización de la perspectiva de género en el accionar de todo el Estado Nacional. Asimismo, la Ley invita a las provincias y municipios a adherirse a fin de garantizar su plena implementación en todo el país.

Proyecto de Ley de **Equidad de Género** - Proyecto de modificación de la Ley de Contrato de Trabajo enviado por el Poder Ejecutivo en marzo 2018: Propone la creación de una licencia por violencia de género, la extensión de la licencia por paternidad y para familias que transitan procesos de adopción o fertilización asistida. También propone que quienes tengan a su cuidado a niños menores de 4 años puedan coordinar con su empleador una jornada reducida y que las madres puedan trabajar part-time durante 6 meses después de la maternidad. Asimismo, establece lineamientos para la eliminación de la brecha salarial entre varones y mujeres

**Preguntas Específicas**

Entre las iniciativas que responden a la inclusión de mujeres en Programas específicos que contemplen acceso a trabajos no tradicionales, TIC´s y formación para ampliar los mercados laborales en contextos cambiantes de la economía global, contamos con:

* **Programa de Formación para la Equidad de Género (FOR GEN)**

Impulsado desde la Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo este Programa tiene como fin promover para las mujeres la posibilidad de acceder a:

* Mejores salarios (20 a 30% más que lo que ganan en trabajos tradicionales para mujeres). Mayor reconocimiento y valoración (trabajos en los campos técnicos y los oficios tradicionalmente “masculinos” tienen mayor reconocimiento y favorecen el autoestima y el desarrollo de una carrera profesional). Más y mejores oportunidades de empleo (se diversifica la oferta de empleo).
* El Programa, implementado en colaboración con los diferentes programas que ejecuta la Secretaría de Empleo del Ministerio, será una herramienta de transversalidad de la perspectiva de género como eje de gestión en la intervención de las diversas áreas e instituciones que participen. [[13]](#footnote-13)

Asimismo, es dable destacar como avance en materia de **reconocimiento de derechos y ampliación de participación equitativa de mujeres en trabajos mayoritariamente masculinos**, el pronunciamiento de la Justicia:

* **Fallo Choferas de transporte**

En marzo de 2019, el Ministerio de Producción y Trabajo presentó **el Listado de Mujeres Aspirantes a Choferes de Colectivo**, que podrá ser consultado por las empresas de transporte público de pasajeros para incorporar conductoras. El mismo fue creado en el marco de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO) del Ministerio.

El listado, creado por resolución de la Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico del Ministerio, impulsa la efectiva igualdad de oportunidades de las mujeres para acceder a los puestos de conductoras al sistema de transporte de pasajeros. Con esta medida, el organismo da cumplimiento a una **sentencia de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del mes de marzo de 2018**, que ordenó a la CTIO la creación de este listado para que las empresas demandadas se remitan para contratar personal hasta alcanzar como mínimo el cupo del 30% de mujeres en su planta de choferes.

En los autos “Borda, Érica c/Estado Nacional y otros s/acción de amparo”14, la actora interpuso una acción de amparo por discriminación fundada en los artículos 43 de la CN y 25 de la CADH, contra el Estado Nacional y varias empresas de transporte, donde dedujo una “pretensión de naturaleza individual”, reclamando la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana, y otra de “dimensión colectiva”, a fin de que, entre otros aspectos, las empresas readecuaran sus políticas de selección y contratación de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres y establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres, históricamente relegadas de los puestos laborales de choferes de transportes de pasajeros. [[14]](#footnote-14)

* **Programa Mujeres que Lideran Banco Inversión y Comercio (BICE)**

Lanzado en 2018 el programa consiste en el otorgamiento de créditos entre $200 mil y $40 millones y plazo de hasta 15 años a 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.[[15]](#footnote-15)

* **Programa** **Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio**

En el año 2018 se está desarrollando el **Programa Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio**, financiado por el Instrumento de Asociación de la[Unión Europea](https://europa.eu/european-union/index_es) (UE) e implementado por ONU Mujeres en asociación con la [Organización Internacional del Trabajo (OIT)](https://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm)para promover la igualdad de género a través del sector privado. El objetivo general del programa es contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, reconociéndolas como beneficiarias y socias del crecimiento y el desarrollo, aumentando el compromiso del sector privado (empresas y organizaciones de empleadores) con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento las capacidades de las empresas para implementar estos compromisos. Esta iniciativa se implementa en seis países de América Latina y el Caribe (ALC) – **Argentina,** Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay[[16]](#footnote-16).

* **Hacemos Futuro**

En febrero de 2018 se unificaron los programas Argentina Trabaja, Ellas Hacen (actual Hacemos Futuro Juntas) y Desde el Barrio bajo el nombre de Hacemos Futuro. La reformulación de los programas busca que todos los participantes cumplan con tres contraprestaciones: actualización de datos, terminalidad educativa y formación integral. Hacemos Futuro fomenta el desarrollo de las personas para que tengan más oportunidades de insertarse en el mundo del trabajo. El programa les brinda herramientas para que los participantes puedan capacitarse y mejorar sus condiciones de empleabilidad

Entre las particularidades del Programa Hacemos Futuro Juntas se destaca entre las **solicitudes prioritarias**: **mujeres jefas de hogar o feminidades trans, que pertenezcan a hogares en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: a) hijo con discapacidad, b) Ser víctima de violencia de género. c) Ser víctima de trata de personas o explotación sexual d) Mujeres con 3 o más hijos.[[17]](#footnote-17)**

* **Plan País Digital**

El Plan País Digital, lanzado en 2016, tiene como fin mejorar la calidad de los servicios, promover la transparencia y facilitar la inclusión digital de las ciudadanas y ciudadanos. .Al país lo componen 2.296 municipios distribuidos en un territorio enorme y diverso, y que muchas veces requieren soluciones distintas, que buscamos reconocer y aportar. Entre los objetivos:

* Implementar proyectos, productos y servicios digitales que promuevan la modernización de las gestiones provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
* Integrar los sistemas de gestión entre las distintas jurisdicciones, favoreciendo el intercambio y la transparencia de la información.
* Articular iniciativas en materia de gestión y servicios digitales con el sector privado, el campo académico, la sociedad civil y la comunidad.[[18]](#footnote-18)

**En materia de FORMACION Y EDUCACION para niñas y mujeres en ciencia y acceso a nuevas tecnologías podemos destacar:**

* **Proyecto SAGA.** El Proyecto SAGA -STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática por sus siglas en inglés) and Gender Advancement- de UNESCO tiene como objetivo principal reducir la brecha de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) de todos los países, en todos los niveles de educación e investigación; mediante la determinación, medición y evaluación de datos desagregados por género, así como también el apoyo al diseño e implementación de instrumentos de política que tengan una influencia sobre la equidad de género en CTIM. En diciembre de 2016, Argentina adhirió como país piloto para la implementación de este proyecto a través de la conformación de una mesa interdisciplinaria liderad por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Nación. Cabe destacar que nuestro país tomará como puntapié esta iniciativa pero que extenderá los estudios para realizar un análisis de la situación en todas las disciplinas científicas.[[19]](#footnote-19)

* **Plan 111 Mil**: Es un plan nacional desarrollado por el Ministerio de Producción, el Ministerio de Educación y Deportes y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Busca formar en los próximos cuatro años a 100.000 programadores, 10.000 profesionales y 1.000 emprendedores a fin de cubrir la demanda laboral de las Industrias Basadas en el Conocimiento, uno de los sectores que en Argentina más crece y exporta. Asimismo, capacita y certifica a nivel nacional para trabajar en las mejores empresas del sector. Brinda herramientas de desarrollo de software para diferentes usos y destinatarios. Hay más de 45.000 empresas involucradas. Está dirigido a personas mayores de 18 años con secundario completo o que estén cursando el último año del secundario.

Al 17 de marzo de 2017 hubo un total de 28.040 personas inscriptas a través de la web de Presidencia de las cuales un 34,6% son mujeres (9.688 mujeres). Un 11% de las mismas corresponde al rango de 17 a 21 años, un 18% de las mujeres tiene de 22 a 25 años, un 24% tiene de 26 a 30 años y un 17% tiene de 31 a 35 años. Estas cifras superan el promedio de participación de mujeres en programas de capacitación en TICs y se dieron en gran parte, gracias a la difusión del programa a través de la campaña en redes sociales #ChicasProgramadoras.[[20]](#footnote-20)

1. Nota: Jurisprudencia mayoritaria de los Tribunales Nacionales del Trabajo de la capital federal vienen sosteniendo que si una trabajadora que se halla en período de prueba queda embarazada, adquiere todos los derechos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo. [↑](#footnote-ref-1)
2. Existen proyectos de reglamentación de este artículo que contemplan, entre otras cosas, la posibilidad de que tanto trabajadoras como trabajadores tengan derecho a disponer de espacios de cuidado para sus hijos e hijas en el marco de la promoción de las responsabilidades familiares compartidas. [↑](#footnote-ref-2)
3. Para un seguimiento detallado del avance de las medidas del Plan se sugiere visitar: https://trello.com/b/Gj1iMl3V/monitoreo-del-plan-nacional-gob-abierto [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/edicion-especial-del-boletin-de-estadisticas-de-genero-situacion-sociolaboral-de-las> [↑](#footnote-ref-5)
6. El Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, es un espacio de articulación de las áreas del Estado nacional que implementan políticas sociales para alcanzar una correcta y más eficaz administración de los recursos. Más información en https://www.argentina.gob.ar/politicassociales/institucional [↑](#footnote-ref-6)
7. Ver Anexo I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD). Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto\_piod.pdf [↑](#footnote-ref-7)
8. Ver todos los compromisos en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/compromiso\_ministerio\_piod.pdf [↑](#footnote-ref-8)
9. Para más información ver https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/primerainfancia [↑](#footnote-ref-9)
10. Ver al respecto http://www.trabajo.gob.ar/domestico/ [↑](#footnote-ref-10)
11. 5Ver http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=255193 [↑](#footnote-ref-11)
12. Más información en https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1086-2018-316916/texto [↑](#footnote-ref-12)
13. Para más información sobre experiencias, normativa y datos del programa ver https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/nuevosoficios

Más Información en “Las Mujeres y el mundo del trabajo” http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/DocumentoDEGIOT\_Sep2017.pdf [↑](#footnote-ref-13)
14. Para más información ver https://www.argentina.gob.ar/inscribirme-en-la-nomina-de-mujeres-aspirantes-choferes-de-colectivo [↑](#footnote-ref-14)
15. Más Información en https://www.bice.com.ar/productos/mujeres-que-lideran/ [↑](#footnote-ref-15)
16. <http://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar> [↑](#footnote-ref-16)
17. <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/hacemosfuturo> [↑](#footnote-ref-17)
18. Más información https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/paisdigital/haciaunpaisdigital

Este programa incluye la iniciativa Punto Digital https://puntodigital.paisdigital.modernizacion.gob.ar/que-es-punto-digital y Hubs de Conexión a Wifi Gratuito https://soluciones.paisdigital.modernizacion.gob.ar/wifi [↑](#footnote-ref-18)
19. <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/sact/equidad-de-genero-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion/saga-argentina> [↑](#footnote-ref-19)
20. <https://www.argentina.gob.ar/produccion/plan-111mil> [↑](#footnote-ref-20)