

La igualdad de género en el mundo del trabajo

Cuadernillo de formación



ganarganar

Igualar



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



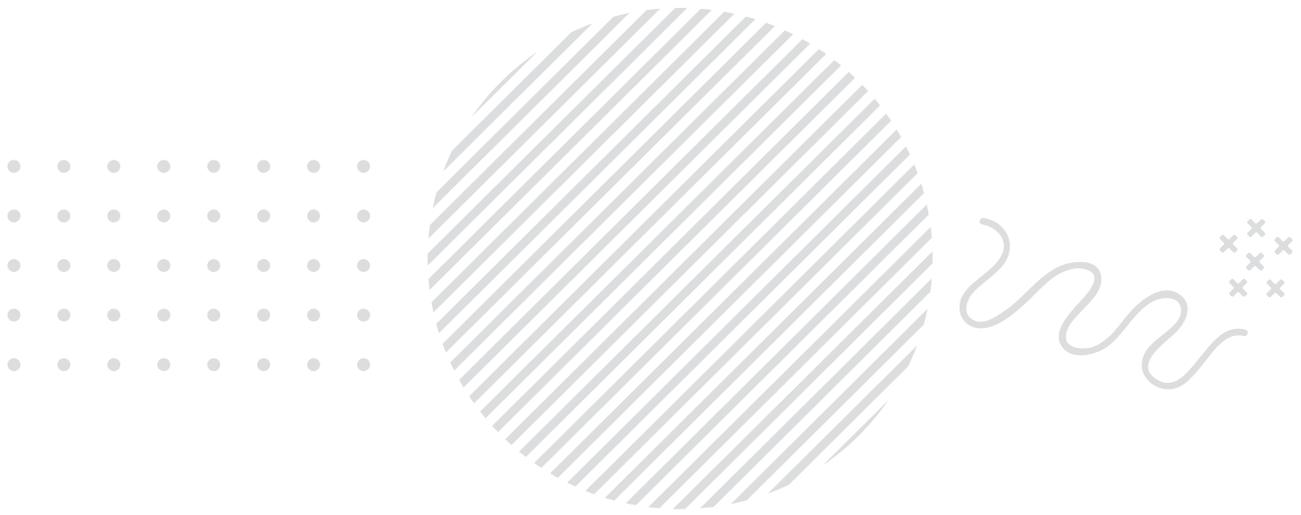
Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea

ONU
MUJERES



La igualdad de género en el mundo del trabajo

Cuadernillo de formación



ÍNDICE

PROGRAMA NACIONAL IGUALAR	4
Para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción	4
PRÓLOGO	5
NUESTRO PUNTO DE PARTIDA	6
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	7
¿Desde dónde miramos?	7
¿De qué hablamos cuando hablamos de género?	8
Roles y estereotipos de género	9
El género, un aprendizaje social	9
Perspectiva de género y diversidad	11
EL MUNDO DEL TRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO	12
Conceptos y herramientas para su comprensión	12
La división sexual del trabajo	13
¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidado?	14
El trabajo de cuidado: un repaso por la historia	15
Distribución desigual del trabajo de cuidado	16
La doble jornada laboral	17
Organización social del cuidado	18
Diversidad y trabajo	19
Perspectiva interseccional	20
LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	21
Caracterización y datos nacionales	21
¿Cómo se compone la desigualdad de género en el mundo del trabajo?	22
La desigualdad en números	23
Violencias de género en el ámbito laboral	27
DECÁLOGO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO	30
10 dimensiones para empezar a mirar la propia organización	30
APORTES PARA TRABAJAR EN IGUALDAD	34
RECURSOS Y DATOS ÚTILES	35
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	39

x

x

x

○ x



x

PROGRAMA NACIONAL IGUALAR

Para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción

En las últimas décadas, la participación de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+) en el mundo del trabajo se ha incrementado notablemente, tanto en Argentina como en la región. Sin embargo, su acceso, permanencia y desarrollo laboral se ven obstaculizados por la desigualdad de género estructural.

Particularmente en el mundo del trabajo, la desigualdad está compuesta por un conjunto de brechas y violencias que atraviesan al conjunto de la población, pero que se intensifican cuando estos indicadores se analizan desde la perspectiva de género y diversidad.

Al hablar de violencias por motivos de género es necesario comprender que la contracara es la igualdad, lo cual debe estar acompañado por políticas y prácticas de prevención y asistencia desde un enfoque de promoción de derechos. En este marco, nace el **Programa Nacional Igualar** con el desafío de acompañar y comprometer a las organizaciones del mundo del trabajo, el empleo y la producción en la transformación de su cultura organizacional.

El Programa Igualar se crea con el **propósito** de erradicar la desigualdad y la violencia estructural que sufren mujeres y LGBTI+ en la sociedad, en general y, particularmente, en el trabajo. Su principal **objetivo** es reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo, el empleo y la producción para construir una sociedad más igualitaria.

Los **destinatarios** del Programa son:

- Sector sindical.
- Sector empresarial: grandes, medianas y pequeñas empresas.
- Sector empresarial público y privado: grandes, medianas y pequeñas empresas; sociedades del estado.
- Sector de la Economía Social y Solidaria y de la Economía Popular: organizaciones sociales y cooperativas de gestión popular, grupos asociativos y mutuales.

El trabajo conjunto entre el Estado y las organizaciones del mundo del trabajo es clave para alcanzar una distribución más igualitaria del crecimiento económico del país.



PRÓLOGO

La igualdad de género es una lucha histórica del movimiento feminista y de la diversidad. Que hoy estemos construyendo políticas públicas para garantizarla es una conquista sin precedentes. La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad es expresión del camino que miles de mujeres y LGBTI+ transitaron en las calles y es un orgullo que estas banderas, las de todxs, se materialicen, poco a poco, en el trabajo cotidiano del Estado.

Sabemos que afrontamos una tarea compleja porque las desigualdades son estructurales y se sustentan en estereotipos de género profundamente arraigados en nuestra sociedad. El desenvolvimiento de las mujeres y LGBTI+ en ámbitos y actividades de la vida cotidiana, que van desde el trabajo hasta el ocio, y el acceso y ejercicio de derechos básicos, conllevan situaciones donde la desigualdad se crea, recrea y perpetúa.

La igualdad es un derecho humano y, como tal, cada acción que desarrollamos para reducir las brechas y segmentaciones por motivos de género están orientadas a construir igualdad sustantiva. Desde una concepción amplia, plural, transformadora, creemos que toda política de promoción y construcción de igualdad debe:

- Destacar la importancia de incorporar diversas miradas, conocimientos, saberes y experiencias de la mano de la promoción del protagonismo de mujeres y LGBTI+ en el debate y la participación público política como modo de fortalecer nuestra democracia. No hay igualdad sustantiva sin mujeres y LGBTI+ en el espacio público liderando esa pelea.
- Considerar, desde una mirada interseccional, que hay factores que se combinan de modo tal que su resultado es un incremento de la situación de vulnerabilidad y opresión en la que se encuentran las mujeres y LGBTI+. Estos factores pueden ser la edad, la clase social, la discapacidad, el lugar de residencia, la pertenencia étnica, la religión, entre otros.
- Tomar siempre como punto de partida una mirada que transversalice la diversidad para identificar las necesidades, violencias, desigualdades y discriminación estructural que atraviesan LGBTI+. Las políticas públicas de igualdad duraderas, efectivas y que le cambian la vida a la gente deben incorporar una mirada interseccional.
- Reconocer que toda igualdad sustantiva debe impactar en la organización de la vida cotidiana y buscar una transformación de las lógicas actuales que subyacen al sostenimiento de la vida de las personas. Generar condiciones de bienestar y posibilidades de producción-reproducción de una vida digna requiere reconocer y resignificar lo que implican los cuidados en nuestras sociedades y bregar por una redistribución justa de estas tareas, donde la corresponsabilidad se asuma entre todxs: las personas, las familias, el Estado, las organizaciones y las empresas.
- Valorar que, en tanto problemática histórica y estructural, toda política que busque eliminar las desigualdades por motivos de género debe tener como objetivo la transformación cultural, es decir, modificar prácticas, discursos, valores, tradiciones y estereotipos.

Estamos ante el desafío de revertir desigualdades estructurales que se expresan de forma interseccional, cruzándose y reforzándose mutuamente, y produciendo segregaciones y brechas específicas. El mundo del trabajo, el empleo y la producción es parte nodal de las injusticias que día a día atraviesan mujeres y LGBTI+ y, por ello, es capital que avancemos hacia un cambio cultural en cada una de las organizaciones que lo componen.

El Programa Nacional Igualar para la igualdad de género en el empleo, el trabajo y la producción viene a contribuir al fortalecimiento institucional de los diferentes actorxs del ámbito empresarial, sindical y de la economía popular. Nos mueve la firme voluntad de construir acuerdos estratégicos con y entre las distintas organizaciones en pos de avanzar hacia el pleno ejercicio de derechos de todas, todes y todos.

El material que presentamos es una herramienta para revertir las desigualdades y violencias que nos aquejan en cada oficina, en cada comunidad, en cada delegación, en cada planta, en cada territorio. Es un aporte más para fortalecer a las organizaciones del mundo del trabajo, abrir interrogantes, reafirmar desafíos y redoblar las apuestas de la política pública feminista.

Lic. Pilar Escalante
Subsecretaria de Políticas de Igualdad

NUESTRO PUNTO DE PARTIDA

Hablamos del mundo del trabajo para referirnos a la organización social en un sentido amplio, entendiendo que involucra a todas las personas que trabajan, sean formales o que realicen su actividad laboral en el marco de la economía popular, y a quienes se encuentran por fuera de un contrato de trabajo legal y formal.

Todas las mujeres y LGBTI+ son trabajadorxs. Además del trabajo remunerado están a cargo del trabajo de cuidado, imprescindible para la reproducción de la fuerza del trabajo y la organización de la sociedad.

Si bien este material propone una mirada amplia e inclusiva, los datos del mundo del trabajo que se presentan están organizados en dos categorías: varones y mujeres. Esto se debe a que los datos oficiales y las estadísticas nacionales se registran y presentan de esta manera. Para avanzar hacia un registro que refleje la participación de las diversidades de género, es necesario incluir a todas las identidades en los relevamientos y datos nacionales.

Un primer acercamiento conceptual

Para establecer un lenguaje común, presentamos un conjunto de definiciones que permitirán acercarnos a las temáticas de género y diversidad en el mundo del trabajo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Es una forma de ver a la sociedad y analizar las relaciones de poder entre las personas haciendo foco en las experiencias y trayectorias de vida de mujeres y LGBTI+. Permite visibilizar la desigualdad entre los géneros y desnaturalizar la discriminación y las violencias a las que se enfrentan mujeres y LGBTI+.

PATRIARCADO

Es el sistema social, cultural y económico en el que vivimos. Organiza las sociedades en base a la supremacía de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad. Además, reproduce una lógica de organización de la sexualidad de las personas en solo dos posibilidades, que se presentan como opuestas: varón o mujer. Esta organización binaria del mundo da lugar a relaciones asimétricas de poder, privilegia a los varones sobre las mujeres y deja afuera a quienes no se identifican con alguno de esos géneros.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea elegida libremente. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

LGBTI+

Para nombrar y visibilizar la diversidad sexual, se utiliza la sigla LGBTI+ que contiene las iniciales de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas. El signo + amplía a otras orientaciones sexuales e identidades que se reconozcan en el futuro.

VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

Es toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la seguridad personal que se ejerce sobre las mujeres y LGBTI+ por su identidad de género. La violencia por motivos de género es el efecto de la organización social patriarcal y binaria.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

¿Desde dónde miramos?



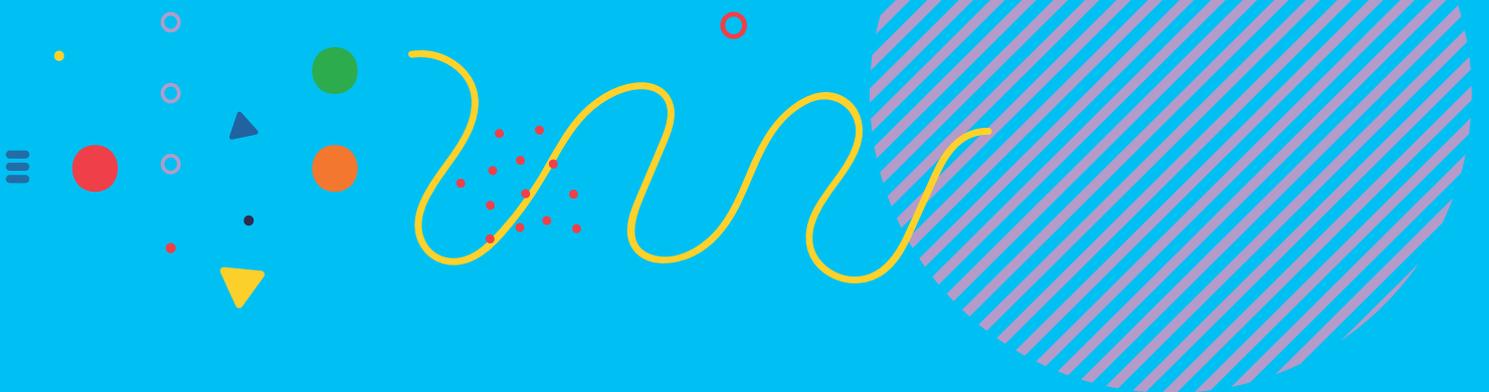
- Sexo | Género

- Roles y estereotipos de género

- Patriarcado

- Socialización de género

- Perspectiva de género y diversidad



¿De qué hablamos cuando hablamos de género?

El género es un concepto dinámico que refiere a los comportamientos y atributos que la sociedad considera esperables y deseables de las personas de acuerdo con el sexo asignado al nacer (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020). Muchas veces se usa género y sexo como sinónimos. Sin embargo, no son lo mismo.

- El **género** se expresa en **prácticas, roles y capacidades** promovidas y esperadas de forma diferencial según el sexo asignado al nacer. No es algo natural, sino que es una construcción social. Esto quiere decir que desde que el nacimiento, las personas reciben un trato distinto de acuerdo al sexo asignado y van aprendiendo a ser varones y mujeres según lo que la sociedad define como modelos de lo femenino y lo masculino.
- El **sexo** suele definirse a partir de algunas **características físicas y anatómicas de los cuerpos** asociadas a los genitales. El sexo se asigna al nacer, en principio, entre dos posibilidades: pene = varón / vulva = mujer.

La construcción del género en el sistema patriarcal también se da de manera binaria. Los géneros femenino y masculino son presentados como si fueran únicos, negando la diversidad de las identidades de género y orientaciones sexuales. Históricamente, la sexualidad se ha organizado a partir de dos únicas opciones opuestas y excluyentes entre sí: varón y mujer. Esta forma particular de organización social es presentada como producto de la biología y asumida como natural; pero no lo es.

Si hacemos el ejercicio de pensar un objeto del universo de las mujeres y otro objeto del mundo de los varones, seguramente asociemos ciertos elementos y no otros. Lápiz labial, cremas corporales, zapatos de taco por un lado; pelota de fútbol, parrilla y herramientas, por el otro. ¿Por qué hacemos estas asociaciones? ¿De dónde surgen originalmente?

El concepto de género permite pensar las **identidades** como construcciones sociales dinámicas, superando la mirada que define a las personas a partir de la biología y abriendo la mirada hacia múltiples formas de construir y transitar la identidad de género.

La categoría de género ayuda a comprender que a partir de las diferencias sexuales se construyen relaciones de poder que devienen en desigualdades entre las personas.



Roles y estereotipos de género

Los **estereotipos de género** son representaciones sobre cómo deberíamos ser las personas según **normas, valores y roles establecidos socialmente**. A través de la familia, la educación y la cultura vamos aprendiendo estereotipos, incorporándolos a la vida cotidiana y reproduciéndolos, la mayoría de las veces, sin cuestionarlos.

Por lo general, se trata de modelos a seguir únicos, rígidos e inflexibles. Generan presiones y mandatos para cumplir con las expectativas sociales.

Si pensamos en los roles que cumplen las mujeres, probablemente los asociemos con la maternidad y los cuidados. Y si hacemos el mismo ejercicio con los varones, probablemente pensemos en roles de sostén económico y de jefatura de familia.

Si estos mandatos y expectativas no se cumplen, las mujeres no son consideradas "verdaderas", ni completas, ni los varones lo suficientemente "hombres". Estos estereotipos **se reproducen en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el mundo del trabajo**.

Para tener en cuenta

97,7%
mujeres

personas que trabajan
en casas particulares
(en tareas domésticas).

96%
varones

personas que trabajan
en la construcción

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, 3er trimestre, 2020)

Los estereotipos limitan las posibilidades de expresión y dejan por fuera la heterogeneidad y diversidad de las personas.



El género, un aprendizaje social

A lo largo de la vida, **ejercemos distintos roles**: estudiamos, trabajamos, construimos vínculos. Sin embargo, no siempre todas las personas podemos hacer lo mismo ya que las expectativas asociadas al sexo-género asignado al nacer condiciona nuestras posibilidades.

Nos enseñan a comportarnos de determinada manera y a cumplir determinados roles. Esto se hace aprobando o sancionando la conducta según responda o no a los roles y mandatos sociales.

Es así como **aprendemos** que, según el sexo asignado al nacer, las personas se definen de manera diferencial y contraria. Por un lado, los varones deben ser fuertes, intrépidos y valientes; y por el otro, las mujeres deben ser frágiles, retraídas y miedosas. Por lo tanto, se espera que los varones tengan la capacidad para dirigir, mandar y gobernar y que las mujeres obedezcan, acompañen y cuiden a las demás personas. El mundo público para ellos, el mundo privado para ellas.

Varones	Mujeres
Fuertes / Valientes / Intrépidos Proveedores / Independientes Trabajo productivo, sostén económico Espacio público	Frágiles / Retraídas / Miedosas Dependientes Maternidad y Cuidados Espacio privado

La mirada binaria, además de dividir al mundo en dos, otorga mayor valor a todo lo que "pertenece" al universo de los varones por sobre el de las mujeres.



Perspectiva de género y diversidad

Para superar el mundo binario y avanzar hacia una sociedad más justa para todas las personas, es fundamental incorporar la **perspectiva de género y diversidad**.

Estas formas de ver el mundo hacen lugar a la multiplicidad de maneras de ser y sentir de las personas. Funcionan como **lentes** que permiten mirar e identificar las relaciones de poder asimétricas entre los géneros, cuestionar la discriminación, visibilizar las desigualdades y la exclusión que viven mujeres y LGBTI+.

Las personas expresan y viven su identidad de múltiples y diversas formas. Sin embargo, los comportamientos y preferencias que se alejan del mundo binario suelen atravesar discriminación, estigmatización y violencias. Dicha situación se traduce en diferentes barreras para el acceso a derechos humanos como la educación, la salud y el trabajo.

Para tener en cuenta

Desde el año 2012, la Argentina cuenta con la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, fundamental a nivel local y regional. Según esta normativa la identidad de género se define como la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”.

Esta ley establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada e identificada de acuerdo a la misma.

Para que todas las personas sean incluidas en el mundo del trabajo es prioritario que la perspectiva de género y diversidad se adopte como mirada transversal en todas las organizaciones y sus espacios laborales.

x

x

x

x

x

o x



o

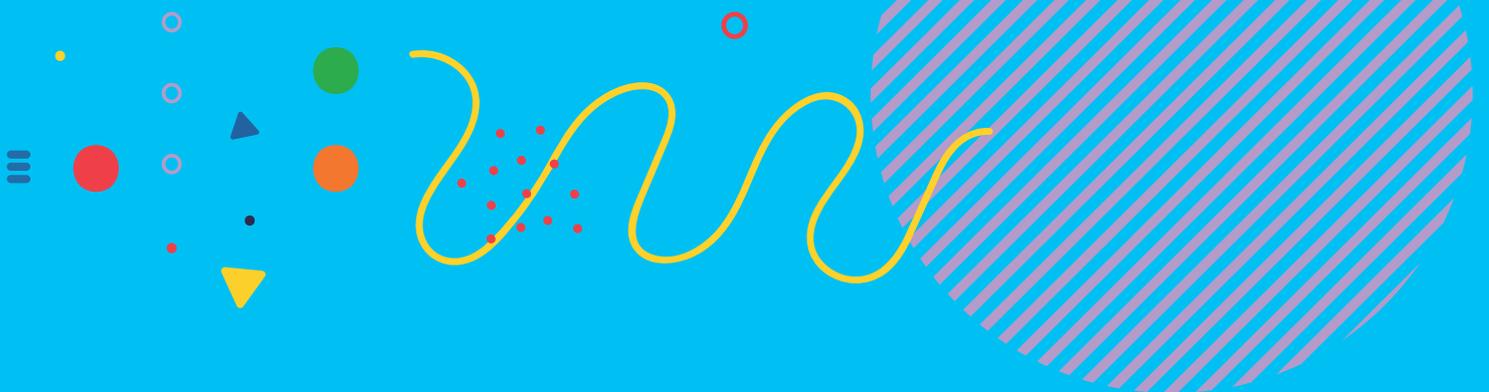
x

o

EL MUNDO DEL TRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO

Conceptos y herramientas para su comprensión

- 
- División sexual del trabajo
 - Trabajo productivo (remunerado) y trabajo reproductivo (no remunerado)
 - Distribución del trabajo de cuidado en clave de género
 - La doble jornada laboral
 - Licencias y espacios de cuidado
 - Diversidad y trabajo
 - Perspectiva interseccional
- 



La división sexual del trabajo

Producto de la construcción de las relaciones sociales patriarcales, tiene lugar la **división sexual del trabajo**. Esta forma de organización asigna las tareas productivas a los varones (vinculadas con la esfera de lo público) y las reproductivas a las mujeres (relegadas al ámbito doméstico, a la esfera de lo privado).

A partir de esta división sexual del trabajo se espera que:

Los **varones** cumplan con la función productiva y sean los responsables del sostén económico de la familia. Esta forma de trabajo es **siempre remunerada** y por esto, se encuentra **valorada socialmente en mayor medida**. Se denomina **trabajo productivo**.

Las **mujeres** se ocupen de la función reproductiva: tareas domésticas, atención del hogar y cuidado de la familia (personas menores y mayores de edad). Se denomina trabajo de cuidado o **trabajo reproductivo** porque es **esencial para la reproducción de la fuerza laboral**. A pesar de su relevancia y de los aportes que genera socialmente, es un **trabajo invisible, menos valorado socialmente y que no está remunerado**.



TRABAJO PRODUCTIVO

- Asociado al ámbito público y el ejercicio del poder
- Su realización implica prestigio y reconocimiento social
- Se producen bienes o servicios con un valor de cambio
- Tiene valor económico
- Es remunerado y tiene visibilidad
- En general, se realiza en interacción con otras personas
- Se requiere formación de algún tipo (técnica, profesional, académica)

TRABAJO REPRODUCTIVO

- Relacionado con el ámbito de la vida privada, familiar o el mundo afectivo
- No tiene reconocimiento social
- Se realiza trabajo de cuidado como crianza, alimentación, apoyo afectivo
- No se le reconoce valor económico
- No se percibe remuneración
- Se realizan en el ámbito del hogar, muchas veces en soledad
- Se considera que con ser mujer es suficiente para saber qué y cómo cumplir con el trabajo de cuidado

¿Si observamos los ámbitos en los que se desarrolla nuestra vida cotidiana podemos ver esta división sexual del trabajo?
Desde nuestro lugar, ¿en qué medida contribuimos a la transformación o reproducción de esta división sexual del trabajo?

Las tareas asignadas según los estereotipos de género funcionan de forma limitante para el desarrollo personal y social de las personas y se convierte en el pilar de las asimetrías entre los géneros.

Las jerarquías que se establecen a partir de esta división dan mayor valor a los roles, funciones y espacios de los varones, por sobre las mujeres y LGBTI+.

¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidado?

El **cuidado** involucra todas aquellas “**actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas**, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad”¹.

En algún momento de la vida recibimos cuidados y también nos ocupamos de cuidar a otras personas. La familia, la comunidad, el Estado son los principales actores del cuidado. La primera infancia, la vejez, las personas con discapacidad o que transitan alguna enfermedad y requieren apoyos, son algunos ejemplos de etapas y circunstancias de la vida en las cuales cuidar a otras personas se vuelve una necesidad.

Los trabajos **de cuidado** pueden ser: autocuidado, cuidado directo de otras personas, tareas que se hacen para sostener los hogares, las instituciones o los espacios comunitarios (limpiar, hacer las compras, cocinar, acompañar tratamientos de salud). Están incluidas también las tareas vinculadas a la gestión del cuidado: coordinar horarios, pensar los listados de compras, trasladar a las personas que cuidamos, recordar horarios de medicamentos y otras rutinas diarias.

Hay múltiples maneras de cuidar: puede ser en forma no remunerada por lazos familiares o comunitarios, puede cubrirse con los servicios que brinda el sector público (centros de desarrollo infantiles, escuelas, entre otros), o puede estar brindado por el sector privado (cuando se contrata a alguien para que realice esos cuidados).

**La distribución del trabajo de cuidado es desigual.
Recae mayoritariamente sobre las familias y, dentro de estas, sobre las mujeres y LGBTI+.
Esto repercute en su desarrollo vital, trayectos formativos y laborales.**

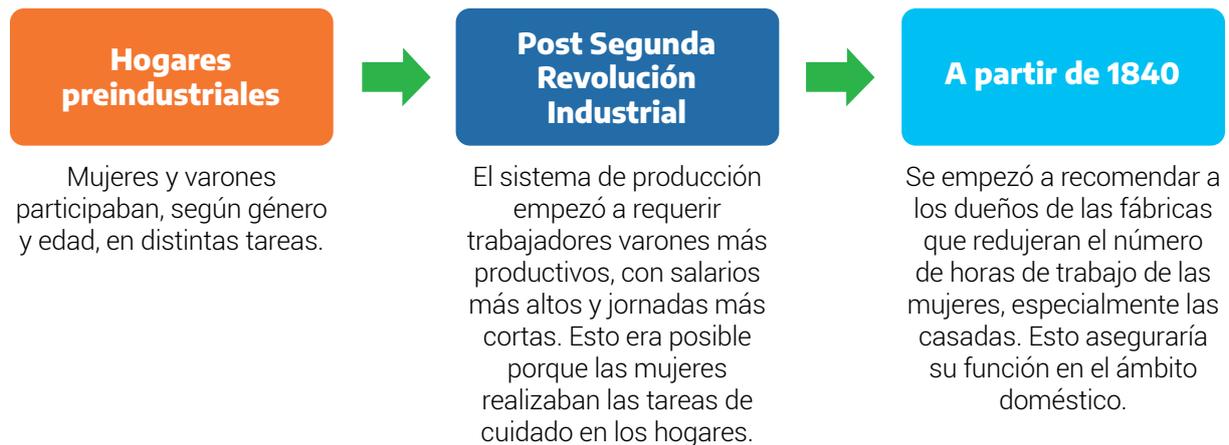


¹Rodriguez Enriquez, C. M., & Marzonetto, G. L. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina.

El trabajo de cuidado: un repaso por la historia

Si bien socialmente se considera que el trabajo de cuidado es una vocación "natural" de las mujeres, "actos de amor" o "de cuidado", esto no siempre fue así. De acuerdo a las investigaciones de distintas autoras como Federici, Borderías, Torns y Carrasco Bengoa, el trabajo no remunerado, como lo conocemos hoy, apareció a finales del siglo XIX y principios del siglo XX².

La manera en que se organizan socialmente las **tareas de cuidado** y el rol de las personas que las llevan a cabo son producto de un **largo proceso** que comenzó durante la transición del sistema feudal al capitalismo.



En este contexto tiene sus inicios la **división de lo público y lo privado**. Se empieza a separar el trabajo productivo del reproductivo, se resignifica la maternidad y se sitúa a las mujeres como responsables "naturales" del cuidado.

El desplazamiento del trabajo de cuidado desde la comunidad al ámbito privado de la familia no se produjo de forma inmediata, sino que supuso una transformación lenta y dificultosa, sobre todo entre las clases trabajadoras, ya que en esa época las tasas de mujeres en actividad eran muy altas.

Con el tiempo, las mujeres que se dedicaban prioritariamente a los trabajos domésticos - no remunerados - fueron consideradas "dependientes" de un varón. Esto es una paradoja ya que el trabajo de cuidado que realizan las mujeres asegura y posibilita el trabajo remunerado de los varones.

²Borderías, Cristina; Torns, Teresa; Carrasco Bengoa, Cristina. El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas. Los Libros de la Catarata, 2018. Disponible en: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf
Federici, Silvia. El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Traficante de Sueños, 2018. Disponible en: https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf

Distribución desigual del trabajo de cuidado

Poner en escena la centralidad del cuidado implica considerarla y jerarquizarla como una dimensión clave del bienestar social. La perspectiva de género y diversidad permite identificar la desigualdad en la distribución del trabajo de cuidado y pensar en formas de organización más equitativas entre los géneros.

Para tener en cuenta. A nivel nacional:

Las **mujeres** dedican casi el **triple de tiempo** al trabajo de cuidado (limpiar, cocinar, cuidar a menores y mayores de edad).

Las **mujeres** le destinan, en promedio, **5,7 horas** contra **2** que dedican los **varones**.

FUENTE: Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. INDEC, 2013.

Todo el tiempo que las mujeres dedican a las tareas reproductivas es tiempo que no destinan a las tareas productivas y de formación, ambas de relevancia para el logro de la independencia económica.

La independencia económica es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso a trabajo remunerado. El tiempo dedicado al trabajo de cuidado impacta en sus posibilidades para el desarrollo, aumenta la dependencia y genera relaciones desiguales de poder.

El contexto de la pandemia de Covid-19 ha reforzado la desigual distribución del trabajo no remunerado de cuidado. Algunas situaciones como la virtualización de la educación y el teletrabajo, han ocasionado una sobrecarga de tareas no remuneradas para las mujeres y LGBTI+.

Aún en mujeres que no dedican parte de su tiempo al cuidado, los estereotipos que las asocian a ello inciden en sus posibilidades de conseguir trabajo. En los datos de empleo no registrado, subocupación y desocupación, las mujeres encabezan las posiciones más desventajosas como se puede ver en las diferentes ediciones de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)³. Así como el ingreso al mercado de trabajo es desigual, el tipo de ocupaciones a las que acceden está asociado a los estereotipos de cuidado.

³Encuesta Permanente de Hogares (EPH), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.



La doble jornada laboral

Las mujeres y LGBTI+ que tienen un trabajo fuera del hogar (ya sea formal o informal) realizan además el trabajo de cuidado en sus propios hogares. De esta manera, su día tiene una **doble jornada laboral, que puede ser triple si además se considera la participación política.**

Esta situación limita sus oportunidades laborales y su desempeño profesional, así como la disposición de tiempo libre para realizar otras actividades vinculadas, por ejemplo, al estudio y al ocio.

Para tener en cuenta. A nivel nacional:

Las **mujeres trabajadoras** tienen personas menores y mayores de edad a cargo en una proporción mayor que los **varones**:
91% vs 85%.

En el caso de los varones, tener personas menores y mayores a cargo, no significa asumir el trabajo de cuidado, el cual recae fundamentalmente sobre las mujeres.

FUENTE: Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. INDEC, 2013.



Organización social del cuidado

Si bien la legislación laboral vigente incluye la protección a la maternidad, en muchas ocasiones, refuerza y reproduce estereotipos de género.

Aunque la normativa pareciera ser neutral al género, un análisis de las licencias, desde la perspectiva de género y diversidad, pone en evidencia las consecuencias desiguales de su aplicación entre los géneros y los efectos discriminatorios que puede tener.

Es importante que nos preguntemos qué medidas pueden tomarse a fin de promover la **corresponsabilidad en el trabajo de cuidado**. La corresponsabilidad refiere a la posibilidad de compartir la responsabilidad, en este caso, en el trabajo de cuidado.

Algunas ideas...

En la planificación de las licencias, promover la ampliación de los esquemas y la igualación en el usufructo de licencias para varones, mujeres y LGBTI+. Por ejemplo, extender los días de licencia a no gestantes y fomentar que sean efectivamente tomados, puede contribuir a una participación más igualitaria de los trabajos de cuidado entre los géneros.

Para tener en cuenta

En nuestro país las licencias están reguladas de diferente manera en empleos privados y públicos. La **Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo** rige para los empleos privados y plantea una base de derechos mínimos para todos: 90 días de licencia por maternidad y 2 días de licencia por paternidad.

La **Ley Marco de regulación de empleo público nacional N° 25.164** dispone 100 días para la madre y de 5 días hábiles para el padre.

Estos sistemas, además de reproducir una distribución desigual de los cuidados, no contemplan otras identidades de género.

Los espacios de trabajo son de gran relevancia para transformar estas desigualdades. Por ejemplo, la infraestructura disponible para los espacios de cuidados (lactarios, jardines materno-parentales) es fundamental para generar espacios de trabajo inclusivos, promoviendo la igualdad de género, así como para garantizar el derecho de las personas al cuidado.

Es prioritario repensar la cultura organizacional, educar y sensibilizar para que efectivamente se transformen las prácticas que reproducen desigualdades y, así, avanzar hacia una sociedad más igualitaria.



Diversidad y trabajo

La situación de LGBTI+ en relación con el mundo del trabajo es particularmente crítica. Un primer factor de asimetría está en la inexistencia de estadísticas oficiales que visibilicen sus condiciones de vida en la Argentina.

Como se mencionó anteriormente, los censos de población y las estadísticas oficiales relevan la información de las personas partiendo de su sexo y, en general, habilitan dos únicas opciones: varón / mujer. La Ley de Identidad de Género abrió el camino para revisar los relevamientos y registros de datos nacionales. Para el censo planificado para 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) trabajó en sugerencias para incluir la pregunta por la identidad de género de las personas: "Asimismo, se sugiere que se pregunte de acuerdo al autorreconocimiento aunque no captaría exhaustivamente a toda la población trans, se podría iniciar el camino hacia la visibilización estadística de dicha población".⁴

¿Por qué el sistema de producción en el que vivimos suele dejar afuera a LGBTI+? ¿Qué implicancias tienen para el mercado de trabajo formal?

Si bien la evidencia que hay es escasa, la información disponible permite identificar las **altas tasas de informalidad** que afectan a LGBTI+ y dar cuenta de las situaciones de discriminación, expulsión y violencias por motivos de género que modelan sus trayectorias de vida.

Para tener en cuenta.



Travestis y trans forman parte de uno de los sectores más vulnerados en términos sociales, educativos, económicos, laborales y de salud en nuestro país. Es necesario repensar y generar un cambio en torno a sus posibilidades concretas de acceso al mercado de trabajo formal.

⁴INDEC, Nuevas realidades, nuevas demandas. Desafíos para la medición de la identidad de género en el Censo de Población Documentos de Trabajo INDEC N° 25. Abril 2019.

Perspectiva interseccional

La perspectiva de género y diversidad pone en evidencia que la participación, permanencia y desarrollo que tienen las mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo es desigual con respecto a sus pares varones.

Además, **es necesario comprender que las desigualdades basadas en el género no son las únicas**. Desde un **enfoque interseccional** podemos ver que existen otras desigualdades basadas en el cruce de múltiples categorías sociales.

La interseccionalidad señala las formas en que el género, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la educación, la edad, la discapacidad, entre otras condiciones sociales, interactúan y nos dejan en lugares de ventaja o desventaja en la sociedad, en el acceso a los derechos, a bienes materiales, a oportunidades laborales.

La organización social del cuidado actual es factor de reproducción de la desigualdad social y de género. Así como las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los varones, las mujeres de menos recursos económicos hacen, en promedio, más trabajo no remunerado que las de más recursos. Las mujeres más pobres tienen mayores demandas de cuidados y menores posibilidades de resolverlas, si el Estado no garantiza el acceso de espacios públicos de cuidado para las infancias.

Desde un enfoque interseccional, vemos que el trabajo de cuidado -no remunerado- además de estar distribuido en forma desigual entre varones, mujeres y otras identidades, también lo está entre los distintos sectores socioeconómicos.



LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Caracterización y datos nacionales

- 
- Composición de la desigualdad de género en el mundo del trabajo
 - Brechas y segmentaciones: datos nacionales e indicadores por sector
 - Piso pegajoso, techo y paredes de cristal
 - Violencias de género en el ámbito laboral
- 
- 

¿Cómo se compone la desigualdad de género en el mundo del trabajo?

La asignación de roles dentro de la sociedad, en función del sexo-género de las personas, tiene como consecuencia la existencia de múltiples desigualdades en distintos ámbitos sociales y, en particular, en el mundo del trabajo.

Si bien en las últimas décadas la participación de mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo se ha incrementado notablemente (tanto en Argentina como en la región), la misma está marcada por la desigualdad.

Cuando se abordan las desigualdades y la discriminación por motivos de género en el mundo del trabajo, muchas veces surgen situaciones de negación o "ceguera" que no ocurren en otros tipos de discriminación. Es decir, que no se identifican como discriminación, sino que se las toma como "naturales" y esperables. En el mundo del trabajo se hacen visibles supuestos culturales (construidos a partir de los roles y estereotipos de género) que "justifican" una **inserción diferencial** basada en la **división sexual del trabajo**.

Como ya hemos mencionado, en los datos estadísticos a nivel nacional se refleja la organización patriarcal y binaria de la sociedad. La falta de información oficial sobre la situación y la trayectoria laboral de LGBTI+ es factor de desigualdad de género que invisibiliza, particularmente, la fuerte exclusión que sufren travestis y trans.

Incorporar la perspectiva de género y diversidad en el análisis de los datos correspondientes al mundo del trabajo permite identificar cuáles son las barreras sociales que generan múltiples desigualdades, comprender de dónde provienen y generar acciones para erradicarlas.



La desigualdad en números

Los indicadores más representativos para leer las desigualdades en el mundo del trabajo son: tasa de actividad, de desocupación, de subocupación y de informalidad, brecha salarial, segregación horizontal y vertical.

Todos los datos que se presentan a continuación corresponden al tercer trimestre 2020 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC.

TASA DE ACTIVIDAD

Representa la población económicamente activa, es decir, las personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, la están buscando activamente.

mujeres **45,4%**
varones **64,5%**

La tasa de actividad de las mujeres en el mundo del trabajo es más reducida que la de los varones.

TASA DE DESOCUPACIÓN

Mide el porcentaje que representa la población desocupada (es decir, sin una ocupación y de empleo) sobre la población económicamente activa.

TASA DE SUBOCUPACIÓN

Mide el porcentaje de la población que trabaja menos de 35hs. semanales y quisiera trabajar más horas, sobre el total de la población económicamente activa.

DESOCUPACIÓN

mujeres **13,1%**
varones **10,6%**

SUBOCUPACIÓN

mujeres **14,2%**
varones **12,8%**

Las mujeres en el sector doméstico representan el 97,7%, mientras que en el sector de la construcción son el 2,3%.

TASA DE INFORMALIDAD

Mide la relación entre el empleo no registrado y el total de los asalariados.

TASA DE INFORMALIDAD:

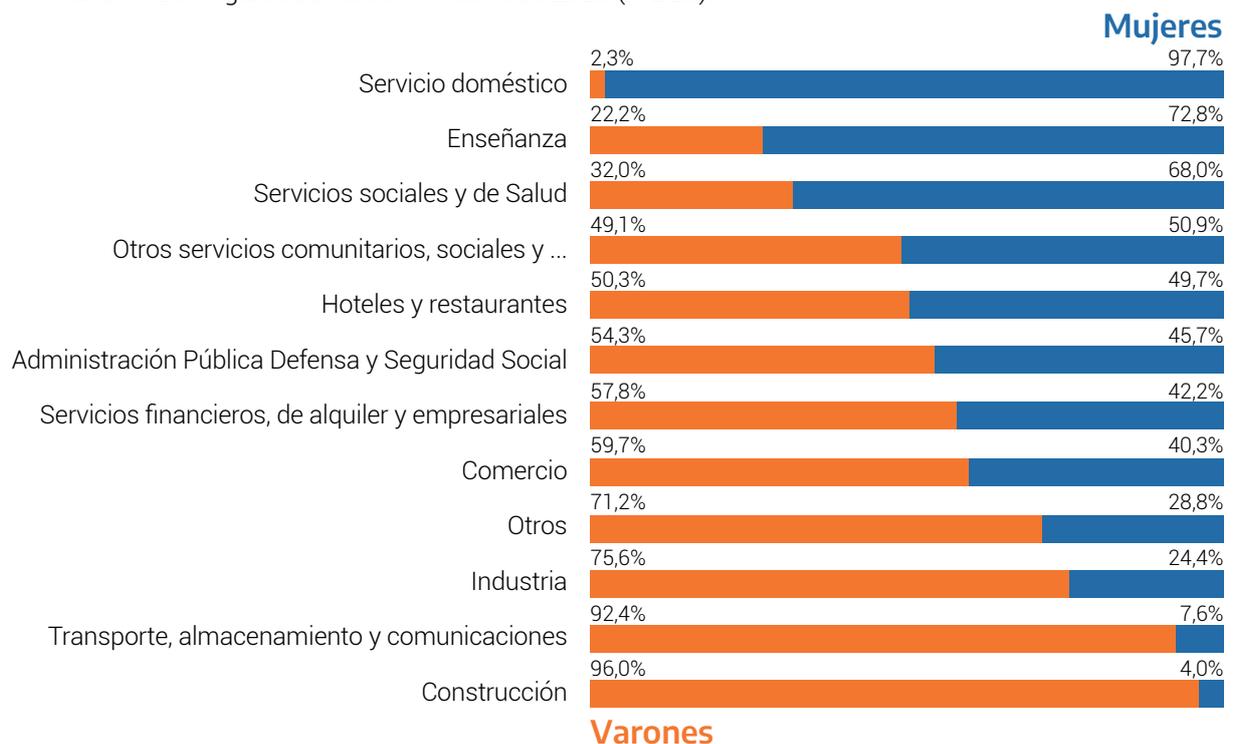
mujeres **29,2%** varones **28,3%**

La incidencia de formas de trabajo no registrado es mayor en las mujeres que en los varones.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Es la inserción laboral diferenciada, consecuencia de los estereotipos de género que determinan que ciertos trabajos son para las mujeres y otros para los varones.

Veamos la composición de la ocupación por género según sector de actividad, de acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares del tercer trimestre de 2020 (INDEC):



Las mujeres participan en mayor medida en los sectores de servicio doméstico, enseñanza y servicios sociales y salud.

La segmentación horizontal puede darse también al interior de un mismo sector productivo. Por ejemplo, en el sector de salud hay más mujeres en las áreas de enfermería, obstetricia, limpieza y gastronomía; mientras que los varones se desempeñan como médicos, farmacéuticos o gerentes.

También hay más mujeres en los sectores económicos de menor remuneración, con una mayor presencia de contrataciones informales, mientras que los varones lo están en los sectores más dinámicos y mejor remunerados.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Permite analizar qué lugares ocupan las mujeres en relación con los puestos de trabajo jerárquicos, es decir, de jefatura o dirección. Es un concepto útil para visibilizar que en los trabajos las mujeres no suelen ocupar los lugares de conducción y toma de decisiones.

Solo el 4,6% de las mujeres acceden a cargos de dirección y jefatura, mientras que los varones representan el 8,5%.

Algunas de estas brechas y segregaciones suelen representarse con las siguientes imágenes:

PISO PEGAJOSO	Son las barreras socioculturales que relegan a las mujeres a dedicarse a los trabajos de cuidado, a la familia y les dificulta independizarse y trabajar fuera del ámbito doméstico.
TECHO DE CRISTAL	Esta idea está asociada fundamentalmente a la segmentación vertical. Se trata de barreras e impedimentos socioculturales (como son los estereotipos de género) que obstaculizan que las mujeres puedan crecer profesionalmente y acceder a espacios de toma de decisión, como, por ejemplo, gerencias de empresas, direcciones, rectorados universitarios, entre otros. Esta situación deja a las mujeres en desventaja, a pesar de estar igual o mejor preparadas que los varones.
PAREDES DE CRISTAL	Son los muros invisibles que segmentan el desarrollo educativo y profesional de las mujeres en sectores de la economía menos dinámicos y con menor remuneración, haciendo que los varones predominen en ramas con mejores salarios como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática.

La división sexual del trabajo se traduce en menor reconocimiento social y peores condiciones de trabajo en los segmentos laborales feminizados.



BRECHA

Es la diferencia de acceso a un mismo derecho. En el mundo del trabajo, hay brechas de género porque las personas participan y acceden de manera diferencial a los trabajos de acuerdo al género con el que se identifican.

BRECHA SALARIAL

Es un indicador que representa la diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras en el trabajo formal/informal según rama de actividad. Suele expresarse en porcentaje y su signo indica si hay una diferencia positiva o negativa entre los salarios que perciben las mujeres y los que perciben los varones.

La brecha salarial entre mujeres y varones es del 21,6%

Las mujeres perciben, en promedio, un 21.6% menos del salario los varones. Para expresarlo de otra manera, una mujer gana el 78,4% de lo que gana un varón.

Las causas de la brecha salarial son diversas y tienen que ver con los obstáculos que enfrentan mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo: altas tasas de informalidad, sobrecarga de trabajos de cuidado, menos tiempo para estudiar y formarse, participación en actividades con menor remuneración y dificultades para acceder a puestos de trabajo y dirección.



Violencias de género en el ámbito laboral

Un punto importante de la desigualdad en el mundo laboral lo constituye la violencia, el acoso y el hostigamiento por motivos de género que sufren mujeres y LGBTI+. Todas estas situaciones actúan como disciplinadoras sociales afectando la confianza de las personas agredidas, dañan su salud, restringen su libertad y limitan sus oportunidades de independencia económica y desarrollo laboral, ya que son obstáculos para la permanencia y la promoción en el trabajo, en condiciones de igualdad.

Para LGBTI+ el acceso al empleo y la permanencia es aún más crítica. Ingresar al mundo del trabajo implica enfrentar situaciones de discriminación por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, llegando en muchos casos a vivir hostigamiento, acoso o violencia.

Para tener en cuenta

En 2009, a partir de la sanción de la Ley N° 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", se logró un gran avance en relación con la normativa para la prevención y erradicación de la violencia por motivos de género.

La ley representó un hito para el país y Latinoamérica, ya que además de referirse a la violencia contra las mujeres en el ámbito privado, incorpora otros ámbitos de ejercicio de la violencia, entre ellos, el trabajo.

La Ley N° 26.485 define a la violencia como: "Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".⁵

Hablar de violencias por motivos de género incluye, además del maltrato físico, otros tipos de violencia: psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, mediática y política. Dichas violencias pueden desarrollarse en distintos ámbitos: doméstico, institucional, laboral, obstétrico, contra la libertad reproductiva, mediático, espacio público, esfera pública y política.

Si bien la Ley N° 26.485 solo menciona a las mujeres, la problemática de la violencia se entiende en base al género y desde una perspectiva amplia que involucra la referencia a otras normas vigentes que hacen al marco legal de nuestro país, entre ellas la Ley de Identidad de Género.

Las violencias por motivo de género constituyen una práctica estructural violatoria de los derechos humanos y las libertades fundamentales que afecta gravemente a las mujeres y LGBTI+.

⁵Ley N°26.485, artículo 4°.



VIOLENCIA LABORAL

Es "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".⁶

La violencia de género en el ámbito laboral tiene diferentes direccionalidades: puede ser **horizontal**, cuando se da entre personas que son compañeras de trabajo, o **vertical**, cuando es ejercida por alguien con mayor jerarquía o poder en relación con quien la sufre. Esta violencia es un "abuso de poder que tiene como fin la exclusión o sometimiento del otro".⁷

En ambos casos, la violencia laboral puede tener forma de agresión física, acoso sexual y acoso psicológico, produciendo graves consecuencias para la persona agredida y, también, a nivel organizacional y social.

Ley N° 27.580 - Ratificación del Convenio N° 190

Para el abordaje específico de las violencias por motivos de género en el mundo del trabajo, en el año 2020 la Argentina ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este convenio proporciona, por primera vez, una definición común de violencia y acoso en el ámbito laboral. Sus puntos más importantes son:

- La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".
- La expresión violencia y acoso por razón de género se refiere al tipo de violencia que se ejerce contra las personas en razón de su sexo o género, o afectan de manera desproporcionada a personas de un género determinado, e incluye el acoso sexual.
- Propone tolerancia cero frente a estas conductas a las que considera inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y la dignidad humana.
- Contempla la violencia doméstica y su impacto en el ámbito laboral. A partir de esto, las organizaciones deben trabajar en la prevención de la violencia doméstica, su visibilización, y acompañamiento para aquellas personas que la atraviesan.
- No trata la situación de violencia y acoso laboral como un tema bilateral, entre dos individuos, sino que es un problema de la organización en donde ocurre.

La violencia y el acoso laboral por motivos de género pasan a ser comprendidos en el marco de relaciones de poder asimétricas, en la reproducción de los roles y estereotipos de género y sus efectos para la construcción de desigualdad.

Identificar y comprender las brechas que componen la desigualdad de género en el mundo del trabajo para reducirlas, promueve la independencia económica de las mujeres y LGBTI+ y el desarrollo de sus trayectorias laborales en igualdad, lo que contribuye a la modificación de las situaciones de violencia de género a la que están expuestas estas personas.

⁶Ley N°26.485, artículo 6°.

⁷OAVL, 2017. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/estudios>

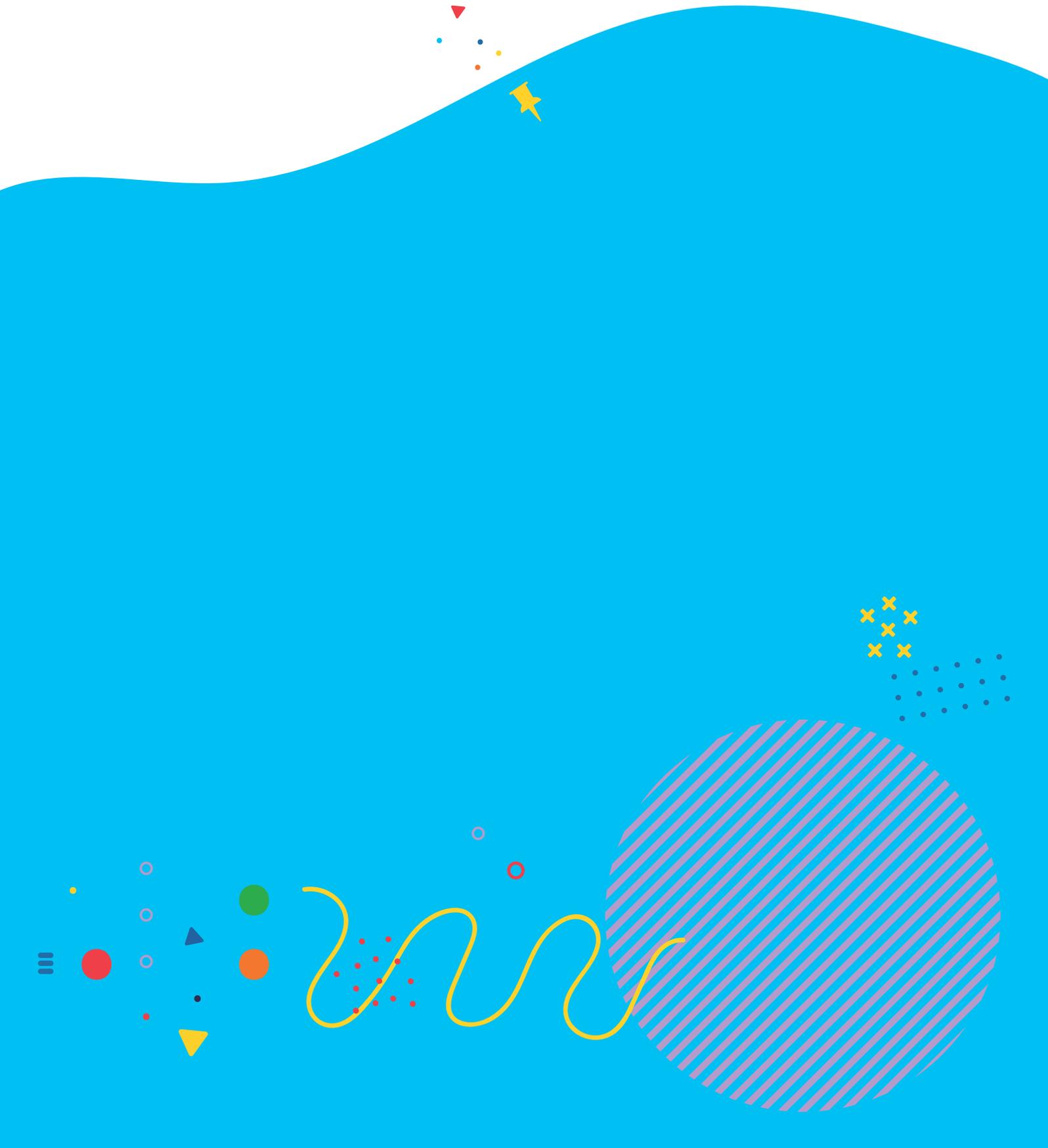
Trabajar en igualdad significa avanzar en el proceso hacia el ejercicio de una ciudadanía integral, en el reconocimiento de sus derechos, demandas y reivindicaciones históricas. El rol de las organizaciones que componen el mundo del trabajo es clave en este proceso.

Lograr el acceso, la permanencia y el desarrollo en espacios de trabajo con mayor igualdad y libres de violencias por motivos de género nos acercará a una sociedad más democrática, justa e igualitaria.



DECÁLOGO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

10 dimensiones para empezar a mirar la propia organización



1. Compromiso organizacional

Incorporar la perspectiva de género y diversidad dentro de la cultura de la organización implica, en principio, realizar una revisión de prácticas, comportamientos habituales, reglamentos y políticas laborales. El compromiso es que los principios y valores organizacionales vayan en línea con la igualdad de género y diversidad.

- **¿La organización promueve la igualdad de trato y la no discriminación en su cultura organizacional, sus prácticas de gestión y todos los procesos en general?**
- **¿El compromiso institucional está reflejado en los valores, misión y políticas internas? ¿Hay documentos que expliciten dicho compromiso?**
- **¿La organización se encuentra en proceso de revisión y transformación en línea con la igualdad de género?**

2. Sensibilización y capacitación

Promover e implementar espacios de sensibilización y formación en igualdad de género en todos los niveles de la organización es un proceso continuo que requiere la voluntad y el compromiso de todas las partes, con el fin de crear ambientes de trabajo más inclusivos e igualitarios.

- **¿Qué acciones de sensibilización en igualdad de género se implementan en la organización?**
- **¿Se promueve el acceso a saberes y herramientas para revisar prácticas cotidianas desde la perspectiva de género y diversidad?**
- **¿Qué cambios, a nivel personal y organizacional, se produjeron a partir de estas instancias de sensibilización y capacitación?**

3. Inclusión laboral

Promover procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal sin sesgos ni estereotipos de género favorecerá la inclusión principalmente de mujeres y LGBTI+ en igualdad de condiciones.

- **¿En qué medida los procesos de reclutamiento, selección y contratación se encuentran en sintonía con la perspectiva de género y diversidad?**
- **¿Hay puestos "pensados" exclusivamente para mujeres y varones?**
- **¿Qué desafíos tienen las áreas de recursos humanos en relación con la implementación de la perspectiva de género y diversidad?**

4. Participación laboral

Adoptar políticas laborales con perspectiva de género y diversidad propiciará la participación en condiciones de igualdad. En este sentido, será clave: ofrecer a todas las personas oportunidades similares, propiciar ascensos en función de las capacidades de las personas y no de su género y promover la participación activa de mujeres y LGBTI+ en los niveles de toma de decisión.

- **¿Qué representación tienen mujeres y LGBTI+ en las distintas áreas de la organización?**
- **¿Se manejan datos desagregados por género para implementar políticas internas que desarticulen la división sexual del trabajo?**
- **¿Existen políticas internas de cupo laboral en el acceso a puestos de alta jerarquía?**
- **¿Se planifican las carreras laborales dentro de la institución con perspectiva de género y diversidad?**

5. Participación salarial

Implementar un sistema de remuneración igualitario, justo y libre de sesgos de género para asegurar el mismo salario por igual tarea y/o función.

- **¿Se aplica la perspectiva de género y diversidad en la asignación de recursos y salarios?**
- **¿Se realizan análisis de brechas salariales al interior de la organización (al menos una vez por año)? Si es que se realizan, ¿qué resultados arrojan dichos análisis?**
- **¿Qué acciones se podrían desarrollar al interior de la organización para promover un sistema salarial más equitativo?**

6. Gestión del trabajo de cuidado y licencias

Implementar sistemas de licencias y cuidados que favorezcan la distribución igualitaria del trabajo de cuidado y la corresponsabilidad para garantizar el desarrollo profesional de todo el personal indistintamente de su género.

- **¿Cómo se gestiona el trabajo de cuidado y las licencias dentro de la organización?**
- **¿Se ofrece acompañamiento en la reincorporación luego de las licencias (por maternidad y cuidados) durante el tiempo que sea necesario?**
- **¿Existe alternancia de género cuando es necesario relevar a alguien del personal por licencia?**

7. Comunicación inclusiva, con perspectiva de género y diversidad

Incorporar criterios basados en la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de estereotipos de género, tanto en la comunicación interna, como externa de la organización.

- **¿Existen instancias de sensibilización sobre la importancia de la comunicación inclusiva?**
- **La comunicación institucional y cotidiana ¿se caracteriza por incluir mensajes e imágenes que incluyan la igualdad de género? ¿se encuentra libre de estereotipos de género?**
- **Los materiales y piezas comunicacionales que se desarrollan, ¿son accesibles para todo el personal?**

8. Espacios inclusivos

Intervenir, diseñar y construir espacios y entornos con perspectiva de género y diversidad que respondan a las necesidades de todo el personal y de las personas usuarias en condiciones de igualdad y libre de discriminación.

- **En la organización, ¿se analiza si existe división sexual de los espacios laborales?**
- **¿Existen espacios de uso para todas las personas, independientemente de su género?**
- **¿Cuentan con áreas de lactancia que garanticen la privacidad y el cuidado que se requiere?**



9. Prevención de las violencias por motivos de género

Diseñar e implementar herramientas para la prevención y actuación frente a situaciones de violencias por motivos de género.

- **La violencia por motivos de género ¿es una temática trabajada en las instancias de sensibilización y capacitación?**
- **¿Cuentan con protocolos y manuales internos de atención de situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones?**
- **¿Han creado comités de atención y registro para abordar esta problemática?**

10. Creación o formalización de áreas de género

Las áreas de género son espacios desde donde se diseñan, implementan y monitorean las acciones sobre género y diversidad. Además, es el lugar donde mujeres y LGBTI+ pueden acudir en caso de conflictos o violencias.

- **¿Cuentan con un circuito de intervención claro en caso de situaciones de violencia por motivos de género?**
- **¿Hay alguna experiencia de creación de área de género interna? Si así es, ¿cómo resultó?**
- **¿El área de género realiza seguimientos de las situaciones para avanzar en los procesos de igualdad de la institución?**

x

x

x

x

x

○ x



○

x

○

APORTES FINALES PARA TRABAJAR EN IGUALDAD

Trabajar en igualdad significa dar un paso más hacia el ejercicio de una ciudadanía integral para todas las personas en el reconocimiento de sus derechos, demandas y reivindicaciones históricas.

La **perspectiva de género y diversidad en el mundo del trabajo** permite visibilizar la desigualdad de oportunidades, participación y desarrollo de mujeres y LGBTI+ con respecto a los varones en dicho ámbito.

El **Programa Igualar** se orienta a promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y diversidades y a impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género.

Este cuadernillo es parte de un conjunto de acciones e iniciativas en las cuales invitamos a reflexionar sobre cómo la desigualdad nos atraviesa de múltiples formas y, particularmente, cómo impacta en el ámbito laboral. Lograr el acceso, permanencia y desarrollo sin discriminación ni violencias por motivos de género nos transformará en una sociedad más justa, igualitaria y democrática.

Esperamos que este material resulte un buen **punto de partida** en el camino de desarmar y desandar prejuicios y prácticas que están muy arraigadas en el mundo del trabajo. Tal como ya se ha dicho, nuestro objetivo es contribuir a reducir las brechas de desigualdad y generar oportunidades de acceso y permanencia en el mundo del trabajo para mujeres y LGBTI+ y, así, construir espacios de trabajo que aporten a una sociedad libre de violencias.

x

x

x

x

x

o x



o

x

o

RECURSOS Y DATOS ÚTILES

Programa Igualar

Web: <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-igualar>

Correo electrónico: programaigualar@mingeneros.gob.ar

Normas internacionales y nacionales

- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer | CEDAW, 1979**
La Convención contiene diversas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación. La Recomendación General N° 19 establece que "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre", de modo que los Estados deben adoptar medidas efectivas para superar todas las formas de violencia basadas en el género.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer | Convención de Belém do Pará, 1994**
Esta Convención tiene especial trascendencia por ser el primer instrumento de ese tenor en reconocer el derecho a una vida libre de violencias como un derecho humano y en detallar los deberes de los Estados Parte en materia de prevención, sanción y erradicación de las violencias de género.
<https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/convencion-interamericana-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-la-mujer-convencion-de-belem-do-para-4/>
- **Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género | Principios de Yogyakarta, 2006**
Los Principios de Yogyakarta reúnen una serie de normas relativas a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los Derechos Humanos, estableciendo estándares para evitar abusos y dar protección a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+).
<https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/principios-de-yogyakarta-7/>
- **Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación) | 1958**
A través de este Convenio, los Estado se comprometen a desarrollar una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- **Convenio N° 190 OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo | 2020**
Reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencias y acosos, incluida la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Define las medidas que los Estados Miembro, junto con las organizaciones de las partes empleadoras y de las personas trabajadoras, deberán adoptar en orden a la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- **Ley N° 27.580. Ley de aprobación para la ratificación del CONVENIO N° 190 | 2020**
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/238503/20201215>

- **Ley Nº 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales | 2009**

La Ley tiene por objeto promover y garantizar: la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia y asistencia integral para las mujeres que padecen violencia.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

- **Ley Nº 26.743 de Identidad de género | 2012**

La Ley 26.743 establece que todas las personas tienen derecho a que su identidad de género sea reconocida según su propia vivencia; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

- **Decreto Nº 721, Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional | 2020**

Grantiza un cupo mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para travestis, transexuales y transgénero, en un hecho histórico que busca reparar una desigualdad estructural que existe en la sociedad respecto de travestis y trans.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234520/20200904>

x

x

x

x

x

○ x



○

x

○

Algunos materiales de consulta

- **Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género**, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf
- **Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023**, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf
- **(Re) Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género**, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.
<https://www.argentina.gob.ar/generos/renombrar-guia-comunic-con-persp-de-genero>
- **Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género**, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_de_herramientas_para_la_deteccion_de_senales_tempranas_de_las_violencias_por_motivos_de_genero.pdf
- **Eliminación de la violencia contra niñas y mujeres - COVID 19**
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/04/series-evaw-covid-19-briefs>.
- **Digiteca de ONU Mujeres**
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications>

x

x

x

x

x

○ x



○

x

○

Líneas de atención (asesoramiento y denuncias)

- **Línea 144**

Brinda atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencias por motivos de género, las 24 horas, los 365 días, de manera gratuita y en todo el país.

Teléfono: 144

WhatsApp: 1127716463

Correo electrónico: linea144@mingeneros.gob.ar

Descarga de la aplicación APP 144 de la web: <https://www.argentina.gob.ar/aplicaciones/linea-144-atencion-mujeres-y-LGBTI>

- **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral**

Brinda atención y asesoramiento a trabajadorxs para que puedan reconocer si están atravesando una situación de violencia laboral y, en caso de estarlo, puedan realizar la denuncia.

Teléfono: 0800-666- 4100 (opción 1, luego opción. 5) / (011) 4310-5525

Correo electrónico: violencialaboral@trabajo.gob.ar

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl>



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Borderías, Cristina; Torns, Teresa; Carrasco Bengoa, Cristina. El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas. Los Libros de la Catarata, 2018. Disponible en: https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf
- Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo - Convenio 190. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019.
- Cuaderno de participación y formación Registro de Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario Tejiendo Matria. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020.
- Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología, Documento de Trabajo N° 8. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020.
- Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. INDEC, 2013.
- Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Datos 1er trimestre 2020. INDEC.
- Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Datos 3er trimestre 2020. INDEC.
- Federici, Silvia. El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Traficante de Sueños, 2018. Disponible en: https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf
- Hablemos de cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2020.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. OIT, 2019.
- Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, 1976.
- Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2009.
- Ley 26.743 de Identidad de género, 2012.
- Ley N° 27.580 Convenio sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2020.
- Ley Marco de regulación de empleo público nacional N° 25.164, 1999.
- Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto. Ministerio de Economía Argentina, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2020.
- Lotitto, E & Szenkman, P. Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso. CIPPEC, 2020.
- Nuevas realidades, nuevas demandas. Desafíos para la medición de la identidad de género en el Censo de Población Documentos de Trabajo INDEC N° 25. Abril 2019. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/identidad_genero_censo_2020.pdf
- Nuñez P. & Rubio J. ¿Quiénes dirigen las empresas públicas en Argentina? Recomendaciones para fortalecer los mecanismos de designación de sus directorios. CIPPEC, 2019.

- Pérez, I. Ser mujeres en la ciencia. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), 2018. Nota disponible en: <https://www.conicet.gov.ar/ser-mujeres-en-la-ciencia/>
- Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe Técnico INDEC-INADI, 2012.
- Promedio de artículos publicados. SICYTAR, 2019. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/igualdaddegeneros/estadisticas/articulos>
- OAVL, 2017: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/estudios>
- ¿Quiénes dirigen las empresas públicas en Argentina? Recomendaciones para fortalecer los mecanismos de designación de sus directorios, CIPPEC, 2019.
- Recomendación N° 206 sobre la Violencia y el Acoso. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019.
- Rodríguez Enriquez, C. M., & Marzonetto, G. L. Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. 2016.
- Sexo y Poder, Participación de las mujeres en espacios de poder. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), 2020.
- Sistema Integrado de Indicadores. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Secretaría de Planeamiento y Políticas en Ciencia, Tecnología e Innovación. Disponible en: https://argentina.gob.ar/sites/default/files/rrhh_indicadores_marzo21.xlsx

x

x

x

x

x

o x



o

x

o

Este cuadernillo fue elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del programa Ganar-Ganar y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



○ Este cuadernillo es resultado del trabajo del equipo técnico del Programa Nacional Igualar, Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, en alianza con el programa "Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio", implementado en conjunto por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea –con financiación de su Instrumento de Asociación–.

○ **Coordinación y responsables de contenidos**

Adriana Cantora
Paula Monteserin
Rocío Lafuente Duarte

○ **Contenidos estadísticos**

Nicolás Capria
Samantha Vaccari

○ **Diagramación de contenidos:**

Laura Carral
Fernanda Lizaso

○ **Diagramación y diseño:**

Elizabeth Kenny

○ **Agradecemos el apoyo del Equipo del Programa Ganar-Ganar para la confección de este material:**

Verónica Baracat
Elisabet Golerons Gallardo
Dalia Virgílf Pino
Facundo Díaz Traversi

○ Este cuadernillo fue elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del programa Ganar-Ganar y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

2021 ONU Mujeres. Todos los derechos reservados.

 **ganarganar**

Igualar



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea

 **ONU
MUJERES**