



LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Índice

I. Las mujeres en el mercado de trabajo	5
■ Contexto internacional	6
■ Contexto regional	8
■ Contexto nacional	10
■ Brecha de ingreso y brecha salarial entre varones y mujeres	14
II. Participación de mujeres en Programas de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTEySS	18
III. Normativa para la conciliación entre la vida laboral y Familiar en el marco de la Corresponsabilidad Social	22
IV. Participación de mujeres en puestos de decisión	27
■ Ámbito empresarial	28
■ Ámbito sindical	29
■ Representación de mujeres en Comisiones Negociadoras (CN)	31
V. Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades – Género	33
■ Objetivos	34
■ Integrantes	35
■ Metodología de funcionamiento: trabajo en Subcomisiones	35





LAS MUJERES

EN EL MERCADO

DE TRABAJO

CONTEXTO INTERNACIONAL

La inserción de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de los últimos 20 años, en todas las regiones del mundo, ha sido masiva y creciente. Sin embargo, estudios recientes evidencian un cambio en la tendencia de la participación laboral femenina, especialmente en el caso de América Latina.

Después de medio siglo de crecimiento sostenido, se percibe una desaceleración en el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo que se manifiesta, particularmente, en el grupo de mujeres casadas y unidas, y pertenecientes a hogares vulnerables¹.

La OIT² señala que, en los últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a logros educativos no se han traducido en una mejora comparable en su posición en el mercado de trabajo.

En muchas regiones del mundo, en comparación con los varones, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y menor carga horaria. Las disparidades de género en las oportunidades de trabajo se observan y persisten en varias zonas geográficas.

Incluso los países más avanzados, con larga trayectoria en políticas de género y emblemáticos en cuanto a la participación igualitaria de varones y mujeres en la economía, continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente. La brecha salarial entre varones y mujeres a nivel mundial se estima en 23%.

Según la OIT³, el déficit porcentual del salario medio de las mujeres frente al de los varones se ha reducido en el tiempo, pero no se ha resuelto. La disparidad de la remuneración por hora en función del género, alcanza en algunos países casi el 45%.

El informe señala que los salarios y la desigualdad entre ellos no dependen solo de capacidades o competencias, sino que factores como el género también son determinantes.

La proporción de mujeres no deja de reducirse a medida que se asciende hacia los niveles más altos de remuneración.

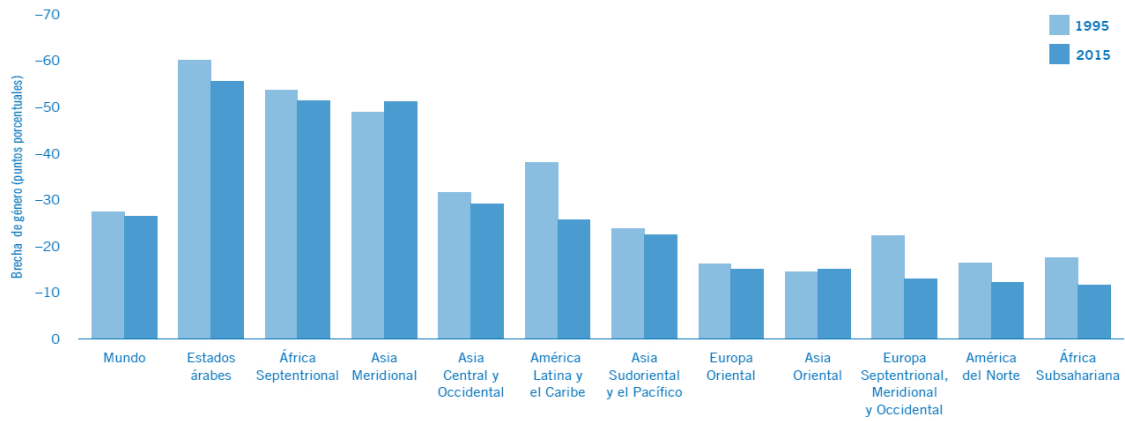
Además, si bien la disparidad salarial por razón de género afecta a todas las trabajadoras, aumenta sustancialmente en el caso de las mayores de 40 años.

1. ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. Gasparini y Marchionni editores. CEDLAS, 2015.

2. Las Mujeres en el Trabajo, OIT 2016.

3. Global Wage Report 2016/2017: Wage inequality in the workplace (Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo).

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



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

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

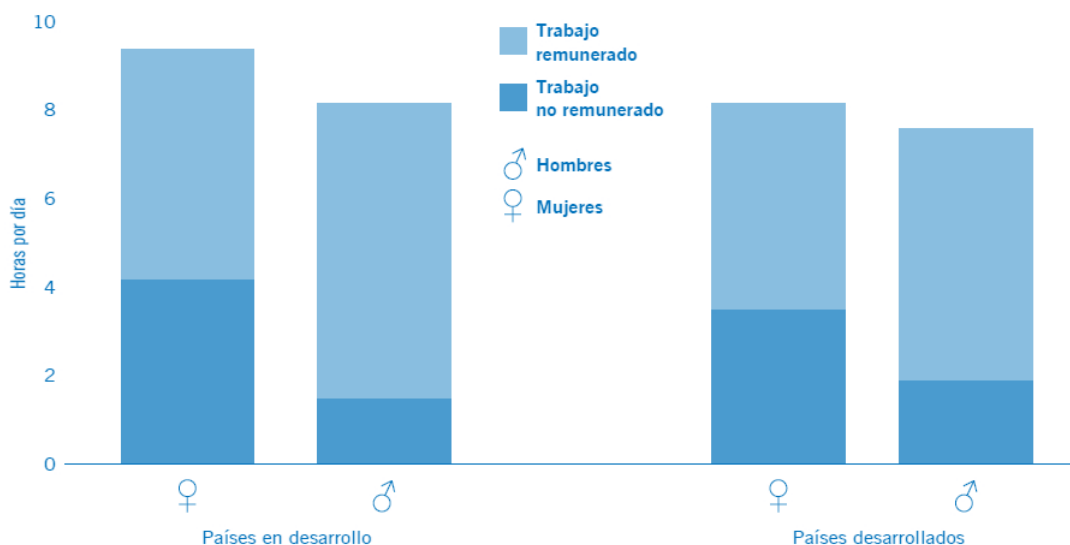
Fuente. Las mujeres en el Trabajo. Resumen ejecutivo OIT, 2016

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

Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menores oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y aumentar su autonomía económica. La tasa de empleo de las mujeres continúa siendo aproximadamente 25,5 puntos porcentuales menor que la de los varones. Muchas mujeres siguen encontrándose dentro del mercado de trabajo informal. De hecho, a escala mundial, casi el 40% de las mujeres con trabajos remunerados no contribuyen a la protección social.

La segregación vertical y horizontal contribuye a la desigualdad de género. Las mujeres que trabajan están sobrerrepresentadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones, llamadas feminizadas, como la educación y la salud. Desde 1995, el empleo de las mujeres en el sector servicios ha aumentado del 41,1% al 61,5%. A escala mundial, las mujeres representan menos del 40% del empleo total, pero constituyen el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial. Del total de las mujeres empleadas, el 34,2% trabaja menos de 35 horas por semana, mientras que del total de los varones empleados, lo hace el 23,4%.

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



Fuente. Las mujeres en el Trabajo. Resumen ejecutivo OIT, 2016

El gráfico 2 muestra que, tanto en países desarrollados como en desarrollo, la relación entre varones y mujeres respecto del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado se replica casi en iguales proporciones. Las mujeres dedican más tiempo al trabajo reproductivo (cuidado de las personas dependientes en sus familias y tareas del hogar) que los varones, independientemente de su inserción en el mercado laboral. Estos aspectos dan cuenta de los roles atribuidos históricamente a varones y mujeres y su incidencia sobre el mercado de trabajo.

Muchos de los aspectos que constituyen las diferentes brechas de género (tasas de participación, diferencias salariales, segregación horizontal, etc.) están condicionados por la división sexual del trabajo⁴, la escisión de las esferas pública y privada, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, y los roles que se espera representen varones y mujeres.

CONTEXTO REGIONAL

El crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha manifestado en todos los países latinoamericanos, aunque con diferentes intensidades. En comparación con décadas anteriores, las mujeres de la región dedican hoy una mayor cantidad de

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

su tiempo a trabajar en el mercado laboral. De hecho, si bien la brecha de participación laboral entre varones y mujeres en América Latina todavía está lejos de cerrarse y continúa entre las más altas del mundo, en el último medio siglo se ha reducido considerablemente, siendo uno de los fenómenos socioeconómicos más sobresalientes⁵.

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

	Argentina	Brasil	Paraguay*	Uruguay
Total	48.1	54.3	56.5	56.4

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur "Armonización de las estadísticas de empleo e ingresos entre los países del MERCOSUR".

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

	Argentina	Brasil	Paraguay*	Uruguay
Total	44.5	49.2	51.4	51.8

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur "Armonización de las estadísticas de empleo e ingresos entre los países del MERCOSUR".

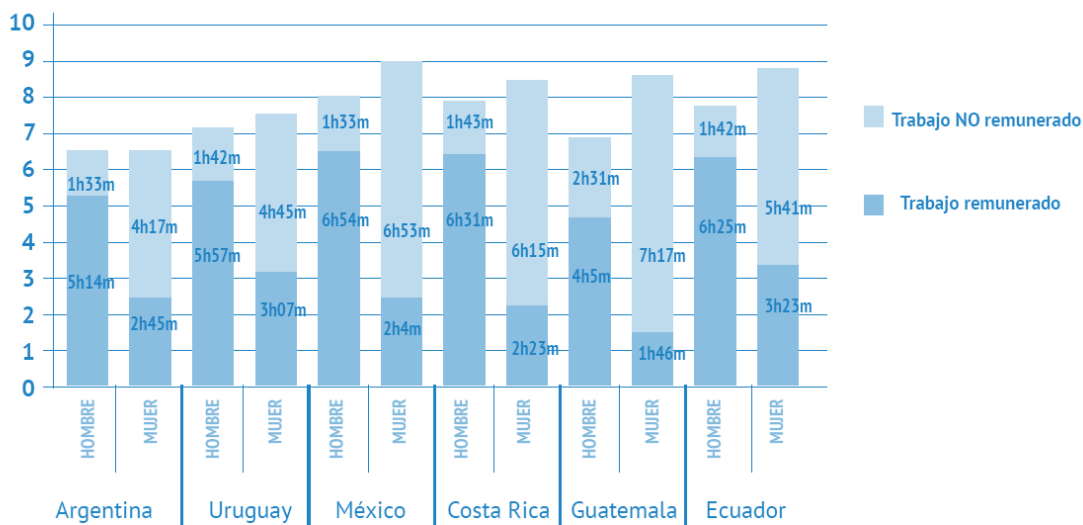
Fuentes por país para los dos cuadros: Argentina: INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Brasil: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Paraguay: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares.* Corresponde al 2010. Uruguay: INE. Encuesta Continua de Hogares.

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

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

5. ¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. Gasparini y Marchionni editores, CEDLAS. 2015/2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo).

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



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

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

CONTEXTO NACIONAL

En las últimas décadas, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la República Argentina ha crecido significativamente: del 36,8 % en 1990 al 48,1 % en el primer trimestre del 2017.

Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones, según datos de la EPH 2017.

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

Cuadro 3. Tasa de actividad de la población de 16 años y más. Por región. 1er. Trim. 2017.

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	62,5	75,4	50,9
■ Ciudad Autónoma de Buenos Aires	66,9	75,2	59,6
■ Partidos del Gran Buenos Aires	61,2	75,4	48,4
NOA	57,2	71,0	44,4
NEA	49,5	62,4	38,6
Cuyo	53,5	67,2	41,3
Pampeana	58,0	70,2	47,2
Patagónica	56,0	67,3	45,1
Total	59,6	72,4	48,1

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

Cuadro 4. Tasa de empleo de la población de 16 años y más. Por región. 1er. Trim. 2017

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	55,7	67,6	44,9
■ Ciudad Autónoma de Buenos Aires	61,6	69,8	54,5
■ Partidos del Gran Buenos Aires	54,0	67,1	42,2
NOA	53,4	66,6	41,2
NEA	48,0	60,7	37,1
Cuyo	50,9	64,2	39,1
Pampeana	52,9	65,0	42,2
Patagónica	52,9	63,6	42,7
Total	54,1	66,3	43,1

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

Cuadro 5. Tasa de desocupación de la población de 16 años y más. Por región. 1er. Trim. 2017.

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	10,9	10,3	11,7
■ Ciudad Autónoma de Buenos Aires	7,9	7,2	8,6
■ Partidos del Gran Buenos Aires	11,8	11,1	12,8
NOA	6,5	6,1	7,1
NEA	3,1	2,6	3,8
Cuyo	4,8	4,5	5,2
Pampeana	8,8	7,4	10,7
Patagónica	5,5	5,5	5,4
Total	9,2	8,5	10,2

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

Cuadro 6. Tasa de subocupación de la población de 16 años y más. Por región. 1er. Trim. 2017.

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	10,9	9,9	12,3
■ Ciudad Autónoma de Buenos Aires	7,8	7,6	7,9
■ Partidos del Gran Buenos Aires	11,8	10,4	13,8
NOA	10,9	9,2	13,4
NEA	4,7	3,6	6,3
Cuyo	7,3	6,2	8,9
Pampeana	9,6	8,0	11,7
Patagónica	4,0	3,3	5,0
Total	9,9	8,7	11,6

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

Cuadro 7. Tasa de empleo no registrado de la población de 16 años y más. Por región. 1er. Trim. 2017.

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	32,8	31,1	35,0
■ Ciudad Autónoma de Buenos Aires	24,2	24,6	23,8
■ Partidos del Gran Buenos Aires	35,9	33,3	39,2
NOA	40,4	40,5	40,2
NEA	33,9	32,9	35,3
Cuyo	35,0	31,8	39,1
Pampeana	32,5	31,0	34,2
Patagónica	18,7	17,4	20,3
Total	33,0	31,6	34,9

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

Cuadro 8. Jefes de hogar de 16 años y más, en miles, según región por sexo. 1er. Trim. 2017.

Región	Varones	Mujeres	Total	Distribución %	
				Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	2.835,7	2.012,2	4.847,9	58,5	41,5
■ Ciudad Autónoma de Buenos Aires	728,8	496,1	1.224,8	59,5	40,5
■ Partidos del Gran Buenos Aires	2.107,0	1.516,1	3.623,1	58,2	41,8
NOA	413,9	307,3	721,2	57,4	42,6
NEA	232,4	183,1	415,4	55,9	44,1
Cuyo	307,3	203,8	511,1	60,1	39,9
Pampeana	1.205,3	845,2	2.050,5	58,8	41,2
Patagónica	197,6	131,9	329,5	60,0	40,0
Total	5.192,2	3.683,5	8.875,6	58,5	41,5

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

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

En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que entre los varones. En el sector de trabajo doméstico remunerado, luego de su equiparación laboral con el resto de los y las trabajadoras a partir de la sanción de la nueva legislación (Ley N°26.844/2013) el desafío es incrementar los niveles de registración que actualmente alcanzan a 466.133 personas⁶.

Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sobre la base de la EPH, en el primer trimestre de 2017, había 888.609 personas trabajando en casas particulares, de las cuales 877.238 son mujeres, el 98,7%, y 11.371 son varones, el 1,3%.

La **segregación horizontal** contribuye a la desigualdad de género, en términos de cantidad y de calidad del empleo. Las mujeres que participan en el mercado laboral están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones.

La presencia de las mujeres en las actividades primarias o de la construcción es baja. Mientras que la confección, el comercio al por menor, los servicios de hotelería y restaurantes, la actividad financiera y de seguros, y la investigación y desarrollo, son sectores y actividades con presencia mayoritaria de mujeres. Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud.

Cuadro 9. Participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad. 3° Trim. 2016.

Sector	Varones	Mujeres
Actividades Primarias	88,8%	11,2%
Industria	81,0%	19,0%
Electricidad, gas y agua	82,8%	17,2%
Construcción	94,0%	6,0%
Comercio	64,9%	35,1%
Servicios	55,6%	44,4%
■ Enseñanza	26,4%	73,6%
■ Salud	28,8%	71,2%
■ Trabajo doméstico remunerado ¹	1,3%	98,7%
Total	67,2%	32,8%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA
¹DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH INDEC. 1er. Trim. 2017.

6. Asalariadas/os de casas particulares. MTEySS, sobre la base de registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP). (*)Datos provisorios

El nivel de calificación de trabajadoras y trabajadores, refleja los patrones y pautas culturales relacionadas con los roles tradicionales asignados a cada sexo, como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro 10. Calificación de las tareas de las personas asalariadas de 16 años y más. En miles. Por sexo. 1^{er} Trim. 2017

Región	Varones	Mujeres	Total	Distribución %	
				Varones	Mujeres
Profesional	320,3	291,5	611,8	7%	8%
Técnica	573,1	776,7	1.349,8	12%	21%
Operativa	2.803,1	1.333,3	4.136,8	60%	36%
Sin calificación	908,8	1.299,8	2.208,8	20%	35%
Sin especificar	43,2	42,5	85,7	1%	1%
Total	4.648,6	3.743,9	8.392,4	100%	100%

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

BRECHA DE INGRESO Y BRECHA SALARIAL ENTRE VARONES Y MUJERES

Las características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo determinan su acceso y permanencia en las ocupaciones y se refleja en la brecha de ingreso entre varones y mujeres.

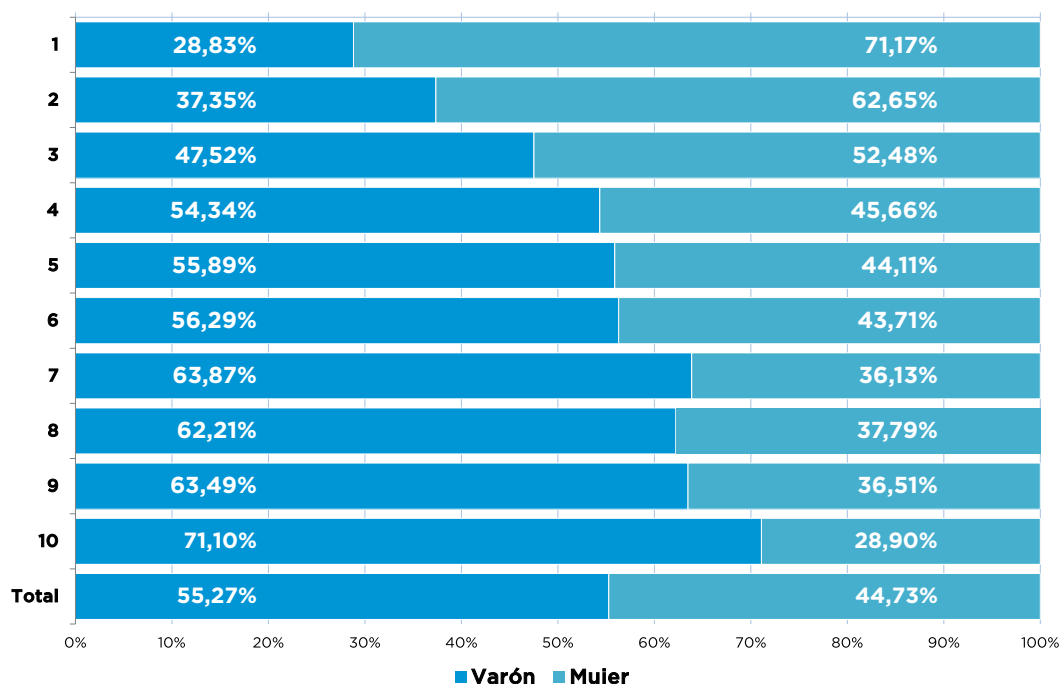
Según datos del INDEC, las mujeres se sitúan mayoritariamente dentro del grupo de menores ingresos. En el decil 1, el inferior de la escala, se concentran 1.103.056 mujeres, mientras que los varones son 525.382. Por el contrario, en el decil 10, donde se agrupa la población de mayores ingresos, la proporción es inversa. Allí, los varones son 1.029.050 y las mujeres son 596.869. En los hogares de menores ingresos, la cantidad de personas no ocupadas es siete veces mayor que en los hogares de más altos ingresos y la cantidad de personas promedio por hogar es más del doble⁷.

La concentración de mujeres en el grupo de menores ingresos, puede explicarse por la percepción de ayudas económicas, AUH, otros ingresos no salariales provenientes de la Seguridad Social, por la inserción mayoritaria de las mujeres sin calificación en el sector del trabajo doméstico remunerado y por los ingresos originados en “changas” y ocupaciones informales. Del total de mujeres ocupadas, casi el 35 % se encuentran en condiciones de informalidad⁸.

7. Evolución de la distribución del ingreso. EPH. INDEC. Primer trimestre de 2017

8. SSPEyEL y MTEySS en base a datos de la EPH. INDEC 2° Trimestre 2017.

Gráfico 4. Distribución por decil de ocupación principal de varones y mujeres. 1er Trim. 2017 EPH. INDEC.



Fuente: Evolución de la distribución del ingreso. EPH. INDEC.

Cuadro 11. Escala ingreso individual por sexo. Total aglomerados urbanos. 1er Trim. 2017. EPH. INDEC.

Nº de decil	Escala de ingreso (en \$)		Población			% de población ⁽³⁾			Ingresos indiv. (en \$)
	Desde	Hasta	Total	Varones	Mujeres	T	V	M	Ingreso medio por decil
1	100	3.000	1.628.438	525.382	1.103.056	10,0	3,2	6,8	1.598
2	3.000	5.000	1.628.453	667.559	960.894	10,0	4,1	5,9	4.001
3	5.000	6.000	1.628.770	590.775	1.037.995	10,0	3,6	6,4	5.495
4	6.000	8.000	1.627.539	703.164	924.375	10,0	4,3	5,7	6.830
5	8.000	9.750	1.628.863	805.412	823.451	10,0	4,9	5,1	8.580
6	9.750	12.000	1.627.952	837.279	790.673	10,0	5,1	4,9	10.543
7	12.000	15.000	1.628.007	956.379	671.628	10,0	5,9	4,1	13.093
8	15.000	18.000	1.629.574	990.638	638.936	10,0	6,1	3,9	16.217
9	18.000	25.000	1.629.350	1.022.173	607.177	10,0	6,3	3,7	21.322
10	25.000	500.000	1.625.919	1.029.050	596.869	10,0	6,3	3,7	39.301
Población con ingresos ⁽¹⁾			16.282.865	8.127.811	8.155.054	59,4	29,6	29,7	12.695
Población sin ingresos			11.099.835	5.042.862	6.056.973	40,5	18,4	22,1	
No respuesta individual⁽²⁾			40.401	20.142	20.259	0,1	0,1	0,1	
Población total			27.423.101	13.190.815	14.232.286	100,0	48,1	51,9	

¹⁾ La suma del porcentaje de población por decil corresponde al total de población con ingresos. Las diferencias en los totales de población y de ingresos entre los distintos cuadros se deben al uso de los diferentes ponderadores correspondientes en cada caso. ⁽²⁾ En hogar respuesta. ⁽³⁾ La suma de porcentajes de población e ingreso puede no coincidir con el porcentaje total debido a que los valores están redondeados a un decimal.

Cuadro 12. Ingreso total individual promedio (en miles de pesos) de las personas por sexo.

	Mujeres	Varones
1 ^{ero} /2017	\$ 10.708	\$14.687

Fuente: Elaboración DEGIOT, MTEySS en base a la EPH, INDEC.

Cuadro 13. Salario promedio personas registradas del sector privado y brecha salarial.

Trimestre / Año	Salario promedio		Brecha salarial
	Mujeres	Varones	
4 ^{to} /2016	\$ 19.860	\$ 25.978	23,5

Fuente: Elaboración SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA.

Cuadro 14. Salario medio y salario medio horario de la ocupación principal de las personas asalariadas registradas y no registradas. 1er. Trim. 2017.

Total aglomerados	Personas Asalariadas Registradas				Personas Asalariadas No registradas			
	Varones	Mujeres	Total	Brecha	Varones	Mujeres	Total	Brecha
Salario mensual	\$17.038	\$13.517	\$15.518	21%	\$8.300	\$5.426	\$6.919	35%
Salario horario	\$101	\$104	\$102	-2%	\$61	\$66	\$63	-9%

Fuente: DGlyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de la EPH - INDEC

Cuadro 15. Cantidad de personas ocupadas en miles por sexo según tipo de sector. Noviembre 2016.

Tipo de sector	Ocupados		Total	
	Mujeres	Varones		
Público	53,2%	46,8%	3.398,9	100%
Privado	32,8%	67,2%	6.481,8	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial DGEYEL. SSPTyEL en base a SIPA.

Cuadro 16. Brecha salarial de personas asalariadas registradas. Grandes divisiones. 3°Trim. 2016

Sector	Brecha salarial
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,3
Pesca y servicios conexos	44,5
Explotación de minas y canteras	23,7
Industria manufacturera	17,1
Electricidad, gas y agua	21,3

Construcción	-23,1
Comercio al por mayor y al por menor	18,1
Hotelería y restaurantes	13,9
Transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	14,0
Intermediación financiera y otros servicios financieros	24,2
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	22,4
Enseñanza	-2,3
Servicios sociales y de salud	21,2
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	23,5
Total	23,4

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA.

Cuadro 17. Tasa de participación en las actividades del trabajo doméstico no remunerado. 3^{er} Trim. 2013

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

Fuente: Encuesta de uso del tiempo, INDEC.

Según los resultados de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo del INDEC del 3^{er} trimestre del 2013, el 88,9% de las mujeres y el 57,9% de los varones realiza trabajo doméstico no remunerado.

En todas estas actividades, tanto en participación como en intensidad del trabajo doméstico, las mujeres dedican en promedio 3 horas diarias más que los varones. Esta desigual distribución por sexo evidencia la persistencia de modelos culturales y estereotipos de género, independientemente de la edad, clase social, nivel educativo, etc.



PARTICIPACIÓN

DE MUJERES EN PROGRAMAS
DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Y FORMACIÓN PROFESIONAL-
DEL MTEySS

La información que surge de los datos de participación de mujeres y varones en los Programas de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social durante el primer semestre de 2017, revela un incremento del 43,6% en el número de personas alcanzadas, en comparación con el mismo periodo del año anterior. Del total participantes, el 42% son mujeres y el 58% varones. En todos los casos, las cifras indican el número total de participantes. Si una persona participó en más de un programa, se la contabiliza solo una vez.

Si observamos la distribución según sexos al interior de los programas, observamos una clara diferencia vinculada a si las acciones se realizan en el sector privado o en el sector público. Las acciones de capacitación o sostenimiento del empleo realizadas en el sector privado concentran, por ejemplo, una proporción mayor de varones.

En cambio, el mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en el ámbito público y en las organizaciones comunitarias, donde las actividades no son en todos los casos las que tienen mayor demanda o remuneración en el mercado laboral.

Cuadro 19. Situación de mujeres y varones en los programas del MTEySS. Participantes por Política de Empleo. 1^{er} semestre de 2017.

Política	Programa	Herramienta	Mujeres	Varones	Total	
Mejora de la empleabilidad	Entrenamiento para el Trabajo	Organizaciones Sociales	50.893	42.250	93.143	
		Privado	15.235	12.845	28.080	
		Público	2.167	2.591	4.758	
	Participantes en Entrenamiento para el Trabajo			68.192	57.572	125.764
	Formación Profesional	Crédito Fiscal	6.476	16.785	23.261	
		Formación Docente	30	60	90	
		Línea Provincial	6.325	5.182	11.507	
		Línea Sectorial	11.458	15.590	27.048	
		Línea Territorial	1.953	1.414	3.367	
		Organizaciones Sociales	2.225	1.539	3.764	
		Otros	4.193	5.097	9.290	
	Participantes en Total Formación Profesional			32.312	45.301	77.613
	Talleres de Orientación Laboral	Apoyo a la búsqueda de empleo	606	485	1.091	
		Apoyo a la Empleabilidad e Integración Social	3.584	2.818	6.402	
		Club de Empleo	7.134	5.942	13.076	
		Gestión Empresarial	2.691	2.386	5.077	
		Orientación e inducción al mundo del trabajo	27.621	24.685	52.306	
		Orientación en Oficina de Empleo	2.719	1.701	4.420	
		Talleres de Orientación Laboral (TOL)	497	1.111	1.608	
	Participantes en Talleres de Orientación Laboral			41.587	36.558	78.145
	Terminalidad Educativa	Crédito Fiscal	42	208	250	
Terminalidad Educativa		22.981	22.889	45.870		
Terminalidad Educativa Alumnos Regulares		20	19	39		
Participantes en Terminalidad Educativa			23.043	23.116	46.159	

Participantes en Mejora de la Empleabilidad			155.151	153.131	308.282
Inserción Laboral Asistida	Emprendimientos Prod. Indiv. y Asoc.	Empleo Independiente	5.884	5.235	11.119
	Participantes en Emprendimientos Productivos individuales y asociativos		5.884	5.235	11.119
	Inserción Laboral Asalariada	Acciones especiales de entrenamiento	454	209	663
		PIL Obra pública Local	47	94	141
		PIL Privado	2.739	3.489	6.228
		PIL público	758	341	1.099
	Participantes en Inserción Laboral Asalariada		3.998	4.132	8.130
Otros programas de Inserción Laboral Asistida		4.679	12.480	17.159	
Participantes en Inserción Laboral Asistida			14.559	21.845	36.404
Política	Programa	Herramienta	Mujeres	Varones	Total
Ocupación transitoria	Actividades Comunitarias	PEC	0	1	1
		PROMOVER	453	573	1.026
	Participantes en Actividades Comunitarias		453	574	1.027
Participantes en Ocupación transitoria			453	574	1.027
Sostenimiento del empleo	Mantenimiento del puesto de trabajo	Interzafra y otros programas estacionales	11.749	54.997	66.746
		Otros Programas de Mantenimiento del puesto de trabajo	17.897	35.048	52.945
		Recuperación Productiva	7.382	23.784	31.166
Participantes en Mantenimiento del puesto de trabajo		37.022	113.763	150.785	
Participantes en Sostenimiento del empleo			37.022	113.763	150.785
Participantes totales			203.393	280.613	484.006

Fuente: Dirección de Información Estratégica para el Empleo - Secretaría de Empleo - MTEySS.

Desde la Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (DEGIOT) se está impulsando el Programa de Formación para la Equidad de Género (FOR-GEN), cuyo objetivo es fortalecer y diversificar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, a partir de la incorporación de nuevos saberes y competencias. El Programa, se propone promover condiciones que permitan la equidad e igualdad entre varones y mujeres en la formación, en el acceso al empleo y en la optimización de las oportunidades de trabajo. El FOR-GEN, capacita y certifica a las mujeres en competencias y oficios donde se encuentran subrepresentadas, buscando construir un trayecto formativo que facilite su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Cuadro 20. Participación de mujeres y varones en los principales sectores de Formación Profesional. Línea Sectorial del MTEySS. Agosto 2016 a Agosto 2017.

Sector	Mujeres		Varones	
Indumentaria	81%		19%	
Hotelería y gastronomía	72%		28%	
Administración y comercio	71%		29%	
Software	49%		51%	
Construcción	17%		83%	
Metalurgia y metalmecánica	16%		84%	
Mecánica del automotor	7%		93%	
Total	39%	30.909	61%	48.801

Fuente: Dirección de Información Estratégica para el Empleo - Secretaría de Empleo - MTEySS



NORMATIVA

PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE
LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
EN EL MARCO DE LA
CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

El régimen de contrato de trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 de 1974 regula el empleo privado desde entonces. Teniendo en cuenta las transformaciones sociales y culturales de los últimos años, entre las que se destacan el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo y las modificaciones en las estructuras familiares, este cuerpo normativo ha quedado desactualizado.

En algunos aspectos, como aquellos relacionados con las responsabilidades familiares (permisos, licencias, espacios de cuidado, etc.), se ha avanzado a través de la negociación colectiva.

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

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

A continuación se señalan algunos ejemplos de cláusulas de género en la negociación colectiva, referidos fundamentalmente a la temática de las licencias por paternidad, a la conciliación de las tareas de cuidado, al acoso laboral y a la violencia de género⁹.

Cuadro 21. Cláusulas de género en la negociación colectiva. Algunos ejemplos.

Aspecto de la cláusula	Acuerdo/Convenio	Contenido de la cláusula
Paternidad	Acu 463/2003 Asociación Bancaria con Asociación de Bancos de la República Argentina, Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA) y Asociación de la Banca Especializada (A.B.E).	10 días corridos de licencia por paternidad
	Acu 612/2008 AAPMR (Asociación de Agentes de Propaganda Médica de Rosario), CAPMC (Centro Agentes Propaganda Médica de Córdoba), FAAPROME (Federación Argentina de Agentes de Propaganda Médica con Cámara Argentina de Especialidades Medicinales) y Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA).	10 días corridos de licencia por paternidad

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

	CCT 1520/2016 "E" SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos) con DIBUTECH (Proyectos y Construcciones s.a.).	7 días corridos de licencia por paternidad
	CCT 1484/2015 "E" SINDICATO LA FRATERNIDAD con FERROVIAS S.A. CONCESIONARIA	6 días corridos de licencia por paternidad
Maternidad	ACU 669/15 ATE y Autoridad Interjurisdiccional de las cuencas de los ríos Limay, Neuquén y Río Negro.	Establece 180 días corridos de licencia por maternidad
	CCT 1435/15 "E" FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS y la empresa DIPET SRL.	Establece periodo de excedencia de una duración no superior a 2 años sin goce de haberes.
	CCT 1338/13 "E" Federación de Trabajadores Jaboneros y Afines de la R.A. con UNILEVER	Establece el derecho a optar por trabajar media jornada durante los 3 meses inmediatos al vencimiento de la licencia legal por maternidad a toda trabajadora con antigüedad mínima de un año. (la empresa concede 60% del salario mensual, y mantendrá la cobertura de obra social)
	ACU 1025/2010 "E" AFIP con SUPARA (ADUANA)	Establece a la trabajadora la posibilidad de reducir hasta la mitad su jornada de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual por un periodo no superior a 6 meses (la jornada laboral no puede ser inferior a 4 horas diarias). Establece igual derecho para la madre adoptiva.
	ACU 396/2015 Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia y Federación Argentina de Cámaras de Farmacia y Confederación Farmacéutica Argentina.	Se acuerda que durante el periodo de licencia por maternidad el empleador abonará a la trabajadora los conceptos no remunerativos que se acordaran en las actas paritarias.
Adopción	ACU 669/15 ATE y Autoridad Interjurisdiccional de las cuencas de los ríos Limay, Neuquén y Río Negro.	Establece los mismos derechos para padres biológicos que para padres adoptivos. 15 días corridos de licencia.
	CCT 1459/15 "E" Lotería de la Provincia de Córdoba.	Establece licencia con motivo de guarda judicial a los fines de adopción de 90 días corridos para la madre y 8 días corridos para el padre.
	CCT 1539/16 "E" Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos con Lyme S.A.	Establece para la madre 45 días corridos de licencia y 5 días corridos para el padre.

Cuidado infantil	ACU 624/2013 “E” Asociación bancaria (sociedad de Empleados de Banco) con Banco Central de la República Argentina.	Se otorga Compensación por gastos de Guardería, Jardín de Infantes y Preescolar, o por Cuidado del Niño a Domicilio.
Acoso Laboral	CCT 927/ 2007 “E”: ATE/UPCN con Corporación del Mercado Central.	ARTICULO 30°.- Todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones: Realizar cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
Protección y/o Licencia por Violencia de género	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA).	Se establece el usufructo de una licencia de 20 días hábiles para quienes sean víctimas de violencia de género, con goce total de haberes. Será otorgada en todos aquellos casos que denunciados y judicializados. Quedó homologada en las paritarias que suscribió el SUTECBA con el Gobierno de la Ciudad y rige tanto para las mujeres contratadas como para las de planta permanente.
	Esparcimiento CCT 1522/16E ALEARA (Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines) con Bingo Ciudadela S.A.	Las trabajadoras podrán gozar de hasta 8 días en el año con goce íntegro de haberes en los casos de que resulten víctimas de violencia familiar o doméstica. Para acceder a la misma la trabajadora deberá presentar copia de la denuncia policial o judicial que acredite la causal prevista o en su defecto certificado extendido por autoridad competente, que consigne la realización de dichos trámites.
	CCT 1539/16 “E” Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos con Lyme S.A.	La empresa ofrece apoyo psicológico, y/o médico a los/las trabajadores/as ¹¹ y a sus hijos o hijas víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.

11. Si bien el CCT se refiere en el texto de esta cláusula exclusivamente a “el trabajador o al empleado”, se presupone que el espíritu de la norma aplica tanto a trabajadores varones como a las trabajadoras mujeres.

Acceso al empleo, proceso de selección, y acceso a la formación	CCT 1539/16 "E" Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos con Lyme S.A.	Establece que: <ul style="list-style-type: none">■ Las ofertas de empleo se redactaran de modo que no se dirijan exclusivamente a personas de uno u otro sexo.■ Los procedimientos de selección respetaran el principio de igualdad de oportunidades■ Se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.
---	---	--



PARTICIPACIÓN

DE MUJERES

EN PUESTOS

DE DECISIÓN

ÁMBITO EMPRESARIAL

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

Cuadro 22. Participación en puestos de decisión según rama de actividad. Abril 2017.

Tipo de Actividad	Dotación Total		Dirección ¹		Jefaturas intermedias ² Administración		Jefaturas intermedias ² Producción		Resto de Dotación ³ Administración		Resto de Dotación ³ Producción	
	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.
Industria manufacturera	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
Construcción	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
Transporte, almacenaje y telecomunicaciones	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
Servicios financieros y prestados a las empresas	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
Servicios sociales básicos y prestados a las personas	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%
Total	64%⁴	36%⁴	66%	34%	61%	39%	77%	23%	46%	54%	68%	32%

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), SSPEyEL, MTEySS

¹ Dirección: presidencia, dirección y gerencias, que no sean personas propietarias.

² Jefaturas intermedias: jefatura de sector, jefatura de departamento, capataces, etc.

³ Resto dotación: profesionales, operadores/as, etc.

⁴ Valores para 2do. Trim. 2017

La participación diferenciada de varones y mujeres en puestos de decisión, según rama de actividad muestra en general, una mayor concentración de los varones en puestos directivos y jefaturas intermedias. Esto se verifica en todos los sectores, excepto en los servicios sociales y personales, donde se registra la relación inversa, dado que la dotación de mujeres en este sector es un 65% y la de los varones es de un 35%.

ÁMBITO SINDICAL

La Ley N° 25.674 de 2002, conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino”, es una medida de “acción positiva o afirmativa” en tanto instrumento de corrección de desigualdades en Argentina. Esta Ley busca garantizar la presencia de mujeres en cargos electivos, como mínimo un 30%, y la participación de las mismas en las comisiones negociadoras.

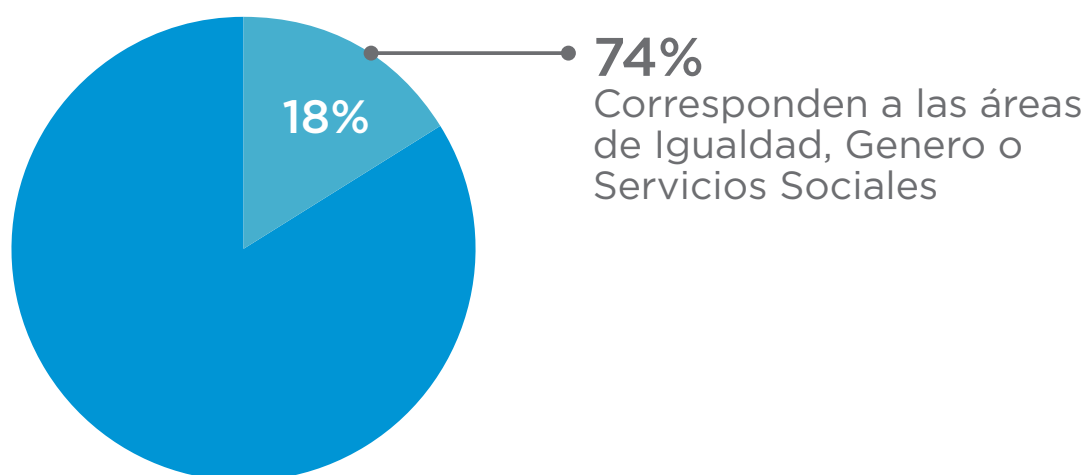
Según un análisis de casos realizado recientemente por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en las ramas de actividad con menores tasas de empleo femenino, no hay mujeres ocupando cargos en las comisiones directivas. Por ejemplo: transporte de pasajeros, metalúrgicos o madereros, entre otros¹².

Existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres. Es decir, la mayor proporción de mujeres empleadas en una actividad, acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por ellas.

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

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

Gráfico 5. Secretarías y Subsecretarías o Prosecretarías a cargo de mujeres. Año 2016



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

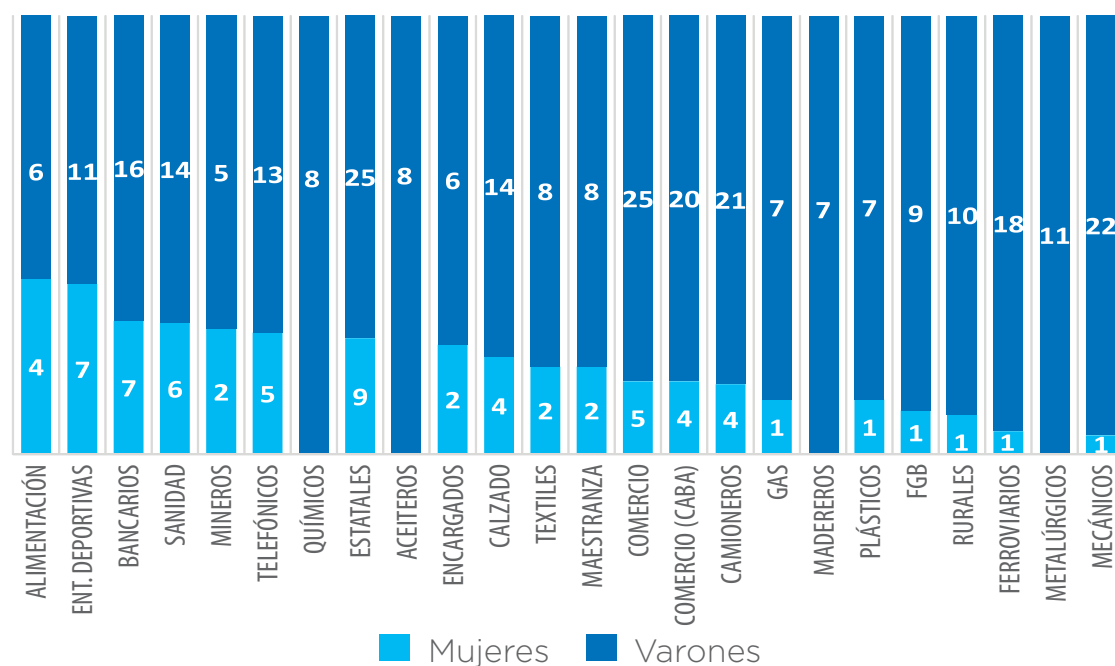
12. Trajtemberg, David. MTEySS, Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo

Cuadro 23. Sindicatos. Total de Secretarías y Subsecretarías y a cargo de mujeres. Año 2016

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

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

Gráfico 6. Sindicatos según cantidad de Secretarías ocupadas por hombres y mujeres, año 2016.



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

REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN COMISIONES NEGOCIADORAS (CN)

Otro de los espacios de participación importante son las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, constituidas por disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, durante el primer semestre de 2015.

En un análisis realizado por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaria de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, sobre una muestra representativa de 57 CN, se destaca que el 30% de ellas, correspondientes al sector sindical, no poseen participación femenina. En el caso del sector empleador, en casi un 50% de las CN no participan mujeres.

Cuadro 24. Comisiones Negociadoras. Año 2015

Cantidad de Comisiones Negociadoras según participación de mujeres (Parte Sindical)		
Cantidad de mujeres	Nº de comisiones	Porcentaje de comisiones
Sin participación femenina	17	30%
Al menos una mujer	18	32%
Dos mujeres	16	28%
Tres mujeres	3	5%
Cuatro Mujeres	3	5%
Total	57	100%

Cantidad de Comisiones Negociadoras según participación de mujeres (Parte Empresaria)		
Cantidad de mujeres	Nº de comisiones	Porcentaje de comisiones
Sin participación femenina	28	49%
Al menos una mujer	22	39%
Dos mujeres	4	7%
Tres mujeres	3	5%
Total	57	100%

Fuente: Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, MTEySS



**COMISIÓN TRIPARTITA
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
GÉNERO**

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-Género) se inscribe en el marco de acción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Es una mesa de diálogo social tripartito integrada por los actores del mundo del trabajo: sindicatos, empleadores y estado. Tiene como objetivo fundamental promover el consenso y la participación democrática de los interlocutores del mundo laboral.

La CTIO-Género es un ámbito privilegiado de aprendizaje para enfrentar el desafío de las organizaciones de cada sector, con una mirada de conjunto que contribuya a diseñar la agenda de las políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo y el empleo. Desde este espacio de diálogo social tripartito se busca, a través de la negociación, la consulta o el intercambio de información, la formación de consensos entre empleadores, sindicatos y Estado.

Los principios de equidad de género e igualdad de oportunidades constituyen dos ejes transversales, que hacen al trabajo decente y al mecanismo del diálogo social, para alcanzar el desarrollo pleno de las personas. En este sentido, la CTIO-Género se propone situar en la agenda pública y política la importancia del acceso a los derechos económicos y sociales de las mujeres.

OBJETIVOS

- Diseñar, proponer y coordinar políticas que promuevan la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el empleo.
- Transversalizar la perspectiva de género en las políticas, acciones y programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Generar espacios de consenso y diálogo social entre los actores del mundo de trabajo para el diseño y aplicación de estrategias que construyan y consoliden políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Fomentar y propiciar la conciliación entre la vida familiar y laboral para trabajadoras y trabajadoras con responsabilidades familiares; contribuir a la valoración y jerarquización del trabajo no remunerado.
- Poner en marcha un sistema de información que permita disponer de datos actualizados y realizar diagnósticos sobre la situación de mujeres y varones en el mercado laboral.
- Implementar una Red Federal de CTIO-Género, constituida por Nación, Provincias y CABA.

INTEGRANTES

La CTIO-Género está conformada por los sectores Sindical, Empleador y Estatal:

- **Sector Estatal:** La Presidencia y la Coordinación de la CTIO-Género corresponden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Participan representantes de los distintos Ministerios de la Nación.

- **Sector Empleador:** Entidades empleadoras de los sectores productivos, de servicios y emprendedores, participando a través de cámaras o asociaciones.
- **Sector Sindical:** Centrales sindicales y sindicatos.

METODOLOGÍA DE FUNCIONAMIENTO: TRABAJO EN SUBCOMISIONES

La CTIO-Género funciona a través de reuniones plenarias bimestrales convocadas y presididas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Se garantiza, mediante la composición de la mesa, la pluralidad y la representatividad de los sectores que la constituyen. Las personas participantes (titulares y suplentes) deberán presentar una acreditación otorgada por la autoridad de la organización que representen.

Además de las reuniones bimestrales, se realizan encuentros en torno a temáticas específicas constituyendo Subcomisiones de Trabajo. Las mismas tienen un carácter abierto a incorporaciones de organizaciones en calidad de invitadas por las temáticas a tratar:

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

**Dirección de Equidad de Género
e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo**

Av. Leandro N. Alem 650, piso 5 (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel.: (+54-11) 4310-5948

equidadeigualdad@trabajo.gob.artrabajo.gob.ar/degiot



**Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación**