

**DEFENSOR DEL PUEBLO DE LA NACIÓN**  
**REPÚBLICA ARGENTINA**  
**INSTITUCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**

**Cuestionario sobre los derechos humanos de las mujeres  
en el cambiante mundo del trabajo**

**Preguntas centrales**

- *¿Cuáles son las principales tendencias que influyen en los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo a nivel nacional y cuál es su impacto:*
  - *tipos y la cantidad de trabajo disponible para las mujeres, y la calidad y las condiciones de trabajo*

El mercado de trabajo femenino Argentino se presenta como un mercado laboral muy segmentado horizontalmente. Concentración de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales. Este colectivo trabaja, fundamentalmente como maestras y profesoras, enfermeras, secretarias, dactilógrafas, empleadas de oficina y vendedoras de comercio, peluqueras y afines.

Las mujeres se encuentran sobre-representadas en actividades vinculadas al sector servicio de baja calificación laboral, donde el servicio doméstico ocupa un lugar preponderante.

Al mismo tiempo se observa un mercado laboral muy segmentado verticalmente. Concentración de las mujeres en los puestos de menor jerarquía de cada ocupación, lo cual implica puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. Esta situación se manifiesta sobre todo en el sector privado.

Pese a que ellas en general alcanzan más años de educación, se concentran en los sectores menos dinámicos de la economía y participan menos en puestos de toma de decisiones. Los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado laboral están cada vez menos referidos a la educación formal; responden a la segmentación sexual del trabajo, a la falta de capacitación profesional acorde con los nuevos paradigmas de producción; y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino.

En Argentina, existen barreras en el acceso al mercado laboral diferenciadas por género: solo el 58% de las mujeres en zonas urbanas trabaja o busca activamente un empleo, en comparación al 80% de los varones. Incluso aquellas que logran acceder, lo hacen en peores condiciones: tienen mayor probabilidad de estar desempleadas, de transitar a la inactividad y de trabajar en puestos de trabajo no registrados, lo que repercute en su acceso a la protección y a la seguridad social.

Según el Informe “Mujeres y el mercado de trabajo” producido por el Observatorio de la Violencia contra la Mujer (Instituto Nacional de la Mujer), en el empleo privado registrado 7 de cada 10 mujeres se desempeñan en el área de servicios, mientras que solo un 12% lo hace en la industria y un 21% en el comercio. En el caso de los varones la distribución por rama de actividad se modifica al compararla con la situación de las mujeres: 5 de cada 10 varones se desempeña en el sector servicios, en tanto que un 30% trabaja en la industria y el 22% en comercio.

Conforme la Clasificación Nacional de Ocupación elaborada por INDEC, el Sector Cuidados se conforman por dos grandes subgrupos: ocupaciones del servicio doméstico y ocupaciones del cuidado y la atención de las personas, en todas sus jerarquías y calificaciones.

Entre las personas ocupadas, el 8,6% se dedica al sector cuidados, dentro de las cuales, su gran mayoría se desempeña en el servicio doméstico (7.2% del total). El sector de cuidados y el subsector de servicio

doméstico se encuentran altamente feminizados, lo que permite inferir la existencia de una segregación horizontal en cuanto a la disponibilidad de puestos de trabajo ofrecidos para las mujeres. Este sector se encuentra más precarizado y requiere menos cualificación para el trabajo: el 88% de las mujeres que se desempeñan en este sector realizan tareas no calificadas. Subsector del servicio doméstico por género.ii

Las mujeres acceden en menor medida que los varones a puestos de decisión, a pesar de haber alcanzado un nivel de instrucción (sólo 3 mujeres de cada 10 personas ocupan cargos de dirección o jefaturas).

En cuanto a la calificación de la ocupación principal de las mujeres, se va complejizando conforme aumenta el nivel educativo, es decir, se vuelve menos operativa y más profesional o técnica. Cuando las mujeres trabajadoras poseen un nivel educativo primario, las tareas que realizan principalmente son no calificadas (casi en un 60%). Al comparar esta distribución con la situación de los varones trabajadores, es posible identificar que éstos realizan tareas no calificadas en menor proporción que las mujeres trabajadoras, en ningún nivel educativo superan al 20%.

Se destacan la feminización de los sectores de cuidados (95% mujeres, 5% varones) y el subsector de servicio doméstico (98% mujeres, 2% varones), sectores más precarizados y que requieren menor cualificación. Esto puede entenderse como parte de la reproducción de los estereotipos de género, sin embargo, estos roles y estereotipos se replican en el análisis del mercado de trabajo, fenómeno que se conoce como segregación horizontal.

El puesto de jefes es ocupado en un 69,9 % por varones, las mujeres jefas representan sólo un 30,1 % marcando una diferencia que se mantiene respecto de los cargos de dirección, donde las mujeres representan un 31,2 % y los varones un 68,8%. Esta desigualdad, se complejiza al profundizar el análisis en el entrecruce con los niveles educativos y participación en el mercado laboral donde, como se observó, entre las mujeres ocupadas el 45,6% alcanzó el nivel universitario, mientras que los varones ocupados representan un 29,8% para el mismo nivel educativo. Si bien las mujeres poseen mayor instrucción, ocupan en menor porcentaje los puestos de decisión, situación que contribuye a incrementar las diferencias o brechas salariales de los varones respecto a las mujeres.

Hoy, las mujeres todavía enfrentan más obstáculos para ingresar y desempeñarse en el mercado laboral que los varones y, al menos en parte, esto se debe a que siguen dedicándose en mayor medida al trabajo de doméstico y de cuidado no remunerado.

La alta tasa de informalidad de las mujeres también repercute sobre su acceso al régimen de licencias: sólo una de cada dos accede a una licencia por nacimiento o adopción de un hijo. Incorporar a los monotributistas y autónomos en las licencias formales y avanzar en un sistema que alcance a todas las familias (incluyendo a las que se desempeñan en la informalidad) es un camino que contribuye a que las madres no deban optar entre su participación laboral y el trabajo de cuidado.

#### *Para la seguridad de las mujeres (incluida la violencia y el acoso sexual) en el trabajo*

La violencia contra las mujeres es un fenómeno complejo cuyo tratamiento ha sido objeto de múltiples instrumentos internacionales, leyes nacionales y planes de acción destinados a su prevención, asistencia y erradicación. Así, la comprensión de este fenómeno se amplía e incentiva la identificación de violencias de distintos tipos, en todos los ámbitos y la visibilización de sus consecuencias negativas para la vida de las mujeres.

A partir de la adhesión del Estado Nacional a instrumentos de Derechos humanos en materia de protección de los derechos de las mujeres, el principio de Debida Diligencia lo obliga a hacerse responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, así como de los agentes no estatales. Por lo tanto, surge el compromiso de involucrarse en los ámbitos tradicionalmente considerados privados para garantizar la protección real de tales derechos. La violencia contra las mujeres tiene carácter universal, es decir, puede producirse en todos los espacios y esferas de la

interacción humana: el deporte, entornos educativos, la política, el lugar de trabajo, entre otros, tal como lo indica la recomendación 35 del Comité de la CEDAW.

En base a estas medidas y a los compromisos asumidos desde el Estado en materia de protección de los derechos de las mujeres se presenta la Guía para la prevención e intervención de situaciones de VCM en las organizaciones, dirigida a todos los actores comprometidos en comprender este fenómeno en ámbitos específicos y en tomar medidas concretas para erradicarla. Es decir, identificarla en estadios primarios y perfeccionar su capacidad de respuesta y prevención con el fin de garantizar espacios libres de violencia.

Normativa Nacional: En 2009 el Congreso de la Nación sancionó la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Esta norma tiene como principal objetivo garantizar a las mujeres la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, concibiendo a la violencia contra las mismas como un conflicto social al modificar la vieja concepción de que este tipo de violencia se reducía al mundo íntimo de la familia y proponiendo la atención del problema focalizando a las mujeres de un modo integral. Esta Ley contiene la definición de violencia contra las mujeres, entendiendo por tal 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 Estrado o por sus agentes. También define a la violencia indirecta, como toda conducta acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. En su articulado enumera los tipos de violencia: la física (la que se emplea contra el cuerpo de la mujer o cualquier otra agresión que afecte su integridad física); la psicológica (la que causa daño emocional y disminución de la autoestima); la sexual (cualquier acción que implique la vulneración en todas su formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual); la económica y patrimonial (la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer); la simbólica (la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales) y el acoso callejero (incorporada recientemente por la Ley 27.501). Además menciona las modalidades de la violencia o formas en que se manifiesta, tales como la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica y mediática.

#### *¿En los derechos de las mujeres a organizarse y reclamar sus derechos?*

En la Argentina a partir del año 2003, cuando se reglamentó la ley del cupo sindical femenino (Ley N°25.674), comenzaron a incorporarse mujeres en las conducciones sindicales, llevando la necesaria y olvidada mirada femenina al campo de las relaciones laborales Pero esto no ha sido suficiente al momento del debate entre los actores sociales pues se presenta una dificultad esencial que es la escasa participación de las mujeres en unidades de negociación, tanto en el sector sindical como patronal.

El Ministerio de Trabajo de la Nación reveló en un informe que es casi nula la participación de la mujer en el cargo de secretaria general o adjunta, ni siquiera en aquellos ámbitos en los que los puestos son ocupados mayoritariamente por mujeres. En nuestro país los sindicatos son una muestra de la falta de representación femenina. Lo que ha profundizado la asimetría en los derechos de las mujeres trabajadoras, generando inequidad salarial y segregación laboral. Esto ha afectado no sólo los derechos consagrados en nuestra Constitución, particularmente en el art. 14 bis, sino también en los tratados internacionales de derechos humanos y Convenios de la OIT adoptados por la Argentina

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. 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.

En un análisis realizado por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría 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.

*¿Cuáles son las prácticas prometedoras que surgen de su país para garantizar la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo, en el contexto del cambio tecnológico y demográfico, así como la continua globalización y el cambio hacia la sostenibilidad? (leyes; políticas económicas, laborales y sociales; programas).*

En el plano nacional y a modo de síntesis, se realizará una enumeración de leyes que muestra una evolución respecto a la ampliación de derechos protegidos. En el año 1994 se sancionó la Ley N° 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar. Con la reforma del Código Penal de 1995 se suprimió el delito de adulterio evidenciando una tendencia hacia la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. En el año 1996 se sanciona la Ley 24.632, incorporando al derecho interno la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. En el año 2006 se sancionó la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral (ESI) dirigida a niñas, niños y adolescentes, en todos los niveles educativos. En el año 2008 se sancionó la Ley 26.364 de Trata de Personas. En el año 2009 el Congreso de la Nación sancionó la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Esta norma tiene como principal objetivo garantizar a las mujeres la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género

Se implementó el “Plan Nacional para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2017-2019”. Con una mirada federal, transversal e interdisciplinaria, el Plan marca un camino común con estándares de protección, que tienen como fin garantizarles a todas las mujeres de Argentina el acceso a dispositivos de atención de calidad.

2 ejes de actuación: Prevención y Atención integral de las mujeres en situación de violencia de género.

3 ejes transversales: Formación en perspectiva de género en todos los niveles; Trabajo de articulación y coordinación institucional; Monitoreo y evaluación de las políticas públicas.

El Ministerio de Relaciones Exteriores aplicó una política de paridad en los nombramientos en cargos directivos y procedió a crear un Punto Focal para cuestiones de equidad de género dentro de la cartera, donde la Dirección de la Mujer promueve canales de cooperación internacional con los organismos nacionales competentes en esta temática. La incorporación del enfoque de género por parte de organismos nacionales genera un trabajo conjunto de interacción que se materializa en talleres, seminarios y video-conferencias con los países interesados en intercambiar buenas prácticas para la erradicación de la violencia contra las mujeres y la trata de personas. Asimismo, la participación de la Dirección de la Mujer en los Comités de Integración y, al interior de la Cancillería, los módulos de formación sobre el enfoque de género en el Instituto del Servicio Exterior giran en torno al mismo objetivo.

Desde sus inicios en el año 1998 la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato –CIOT asumió como objetivo la promoción de la equidad de género e igualdad de oportunidades en todas las dimensiones del trabajo. Se creó entonces CTIO-Género como un espacio de diálogo social tripartito y búsqueda de consensos, integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial. Este espacio se propone situar en la agenda pública y política la importancia del acceso a los derechos económicos y sociales por parte de las mujeres como condición insoslayable para la igualdad y la equidad entre los géneros y concretar acciones reales que permitan avanzar en esta dirección

---

<sup>1</sup> Todas las leyes mencionadas en este capítulo pueden consultarse en línea en el sitio <http://www.infoleg.gob.ar/> por su número (no es necesario indicar año de sanción).

## *Preguntas específicas*

### *Tecnología*

*¿Cómo impacta el cambio tecnológico las experiencias de trabajo de las mujeres? (por ejemplo, en relación con el aumento al acceso a las TIC, robótica, aprendizaje automático, automatización)*

Las oportunidades de empleo y la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres también se ven afectadas por la revolución tecnológica y digital actual. Por ejemplo: el 73 por ciento de las actividades en el sector hotelero y de la restauración, que emplea a un gran porcentaje de mujeres, son susceptibles de automatización. En cambio, la educación y la salud y el trabajo social, que son sectores considerablemente feminizados, muestran el menor riesgo de automatización debido al componente de interacción personal que conlleva dicho trabajo relacionado con los cuidados.

Existe una primera brecha digital que refiere al acceso a las nuevas tecnologías y una segunda brecha relacionada al uso, intensidad y variedad que está determinada por las capacidades y habilidades para utilizarlos y sacar ventaja de las oportunidades económicas que ofrece la tecnología. Más aún, implica además que las mujeres son una minoría en las carreras científicas y tecnológicas, lo que las deja casi ausentes de la creación de productos tecnológicos y de la dirección de empresas de ese campo.

A través de la Declaración Ministerial de Economía Digital, la cartera de Producción y Trabajo, viene trabajando con mujeres emprendedoras digitales y referentes de empresas tecnológicas para reducir la brecha digital de género (compromiso asumido en el G20) con 9 propuestas para impulsar su participación:

- 1) Generar más conciencia en torno a la brecha digital de género y abordar los estereotipos de género que obstaculizan la participación plena de las mujeres en la economía digital.
- 2) Fomentar la recolección de datos desagregados por sexo para permitir intervenciones basadas en evidencia.
- 3) Promover habilidades digitales para mujeres, a fin de garantizar el acceso y ayudar a las mujeres a reincorporarse al mercado laboral para no perder talento valioso ni potencial social ni económico.
- 4) Dirigir acciones en relación al acceso digital y el uso de aquellas mujeres que se encuentran rezagadas.
- 5) Fomentar el emprendedurismo de las mujeres en empresas digitales.
- 6) Incentivar la cooperación entre los sectores privado y público para fortalecer el interés de las mujeres jóvenes y la participación de las mujeres en CTIM y los sectores de alta tecnología.
- 7) Combatir la ciberviolencia hacia las niñas y las mujeres para facilitar su participación en línea.
- 8) Utilizar herramientas digitales que brinden nuevas oportunidades para conectar a las mujeres para abordar la brecha digital y, al mismo tiempo, garantizar empleos de calidad y un entorno más seguro.
- 9) Renovar, coordinar y alentar la participación en iniciativas conjuntas entre los países del G20 y las organizaciones internacionales para empoderar a las niñas y las mujeres en la era digital.

En otro orden la Secretaría de Modernización promueve el trabajo de EQUALS abogando por la igualdad tecnológica de género y el intercambio de conocimiento que respalda este movimiento. En este contexto, se avanzó en Inclusión Digital, superando las 35.000 mujeres capacitadas en nuevas tecnologías en los cursos gratuitos que se ofrecen a beneficiarias del programa “Hacemos Futuro” y extendiendo el programa +Simple a mujeres que residen en zonas rurales, a través de la entrega de tablets y capacitaciones en su uso. Además, se llevan adelante capacitaciones sobre temas de género e igualdad de oportunidades en los Puntos Digitales de todo el país.

### *“Gig Economy” y Economía “ de Demanda”*

¿De qué manera el aumento de formas de trabajo más flexibles, incluida la “Gig economy” “Economía de Demanda”, afecta las experiencias de trabajo de las mujeres en el contexto nacional?

En la Argentina, la economía Gig se viene incrementando en los últimos años, suelen ser cuentapropistas con un nivel educativo mínimo de terciario incompleto o menor; así definidos, estos trabajadores constituyen el 6% de los trabajadores argentinos, un cuarto de los cuentapropistas del país, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares que realiza el INDEC. Sin discriminar por género.

Si bien aparece como una forma flexible que permite un ingreso al mercado laboral como contraparte, estos trabajadores, no establecen relaciones de dependencia y por lo tanto no acceden a sistemas de salud y seguridad social.

---

<sup>i</sup> Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2017

<sup>ii</sup> Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH): 3er trimestre de 2017 Las características observadas al analizar la participación de mujeres y varones en el sector cuidados y en el servicio doméstico da cuenta de la persistencia de los roles sociales asignados históricamente al género femenino.