

Desafíos para la igualdad en el trabajo: Argentina

En Argentina las mujeres han logrado grandes avances en la conquista de sus derechos, a pesar de lo cual persisten fuertes desigualdades. El presente informe complementa el Informe Global de seguimiento a la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: “La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean”. Su objetivo es presentar un breve diagnóstico sobre la situación de discriminación de género en el mundo del trabajo en Argentina, así como resaltar las mejores prácticas implementadas para su eliminación.

MAYO DE 2007

CONTENIDO

- Crecimiento económico con persistencia de la inequidad
- El reparto de las responsabilidades domésticas como base de la discriminación
- Empleo y discriminación
- Participación política y acceso a la toma de decisiones



Oficina Internacional del Trabajo

Crecimiento económico con persistencia de la inequidad

Entre 2003 y 2006, el PBI creció en Argentina a una tasa anual promedio de 8,9%. Este crecimiento de la actividad tuvo un **impacto positivo en el nivel de empleo** y en los indicadores generales del mercado laboral. La tasa de empleo se incrementó en este período de 48,4% a 54,5%¹ y la tasa de desocupación abierta disminuyó 9,6 puntos porcentuales, ubicándose en la última estimación en 11,5%.

CUADRO 1

TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y SUBOCUPACIÓN HORARIA DE LA POBLACIÓN DE 14 AÑOS Y MÁS SEGÚN SEXO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS, 2003-2006

	Tasa de actividad			Tasa de empleo		
	Mujer	Hombre	Relación	Mujer	Hombre	Relación
2003	50.0	74.5	67.1	36.8	61.8	59.5
2004	49.9	75.5	66.1	38.5	65.4	58.9
2005	49.7	75.6	65.7	40.6	67.7	60.0
2006	49.8	75.4	66.0	42.2	68.8	61.3
	Tasa de desocupación			Tasa de subocupación horaria		
	Mujer	Hombre	Relación	Mujer	Hombre	Relación
2003	26.4	17.1	154.4	15.9	12.4	128.2
2004	22.7	13.4	169.4	15.3	11.0	139.1
2005	18.4	10.5	175.2	13.7	9.6	142.7
2006	15.1	8.7	173.6	13.1	8.2	159.8

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de EPH. INDEC.

Esta mejora sustantiva en las condiciones económicas también impactó en la situación laboral de las mujeres: el nivel de empleo aumentó y el desempleo disminuyó. No obstante, estos progresos y mejor contexto **no se tradujeron en una mejora de las brechas de inequidad de género** en el mercado laboral (cuadro 1), dando cuenta de la persistencia de mecanismos de discriminación en el mundo del trabajo.

La única brecha que mejora es la de la desocupación, ya que el desempleo femenino, que aún se ubica en el doble que el masculino, disminuyó en este período más aceleradamente. Lo contrario sucedió con el resto de los indicadores. En términos de empleo y subocupación, las mejoras para las mujeres fueron más lentas, y en consecuencia, las brechas de género se han ampliado.

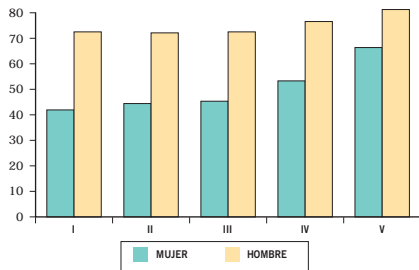
El rasgo más notorio de la persistencia de la inequidad, como reflejo de mecanismos de discriminación, es el **estancamiento de la tasa de actividad femenina**,

¹ Las cifras que se presentan aquí utilizan la hipótesis B elaborada por el INDEC, que reclasifica como desocupados a quienes tienen un plan de empleo como ocupación principal. La encuesta de fuerza de trabajo de Argentina (EPH) tiene una cobertura limitada a los principales centros urbanos.

que había aumentado sustantivamente durante los '90. Esta situación no resulta homogénea por estrato de ingreso. En el mercado laboral argentino estaría operando entonces una doble **discriminación: por género y por condición económica** de las personas. Tal como se aprecia en el gráfico 1, la tasa de actividad de las mujeres de menores ingresos es sustantivamente menor que la de mayores ingresos y la brecha de género resulta más amplia, cuanto menor el quintil de ingreso.

GRÁFICO 1

TASA DE ACTIVIDAD DE 15 A 64 AÑOS POR SEXO Y QUINTIL DE INGRESO PER CÁPITA FAMILIAR. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS, 2006



Fuente: Elaboración OIT sobre la base de EPH. INDEC.

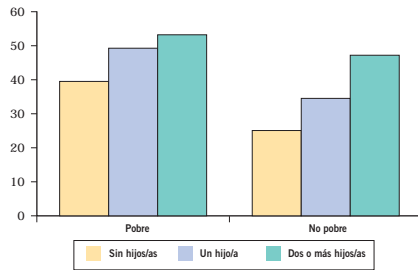
Estas desigualdades también se expresan territorialmente, con marcadas diferencias entre regiones más y menos desarrolladas económicamente. Así, mientras la tasa de actividad de las mujeres en el GBA se ubica en 52,3%, disminuye a 45,7% en el promedio de las regiones de Noreste y Noroeste. Una diferencia similar presenta la tasa de empleo en estas regiones.

El reparto de las responsabilidades domésticas como base de la discriminación

La presencia de niños y niñas menores en el hogar, como un indicador de la demanda de cuidado que enfrentan los hogares, aparece como **uno de los condicionantes fundamentales a la inserción laboral femenina**, lo que se agrava cuanto menor es el nivel de ingreso del hogar. Como revela el gráfico 2, la inactividad femenina es mayor entre las mujeres pobres y se incrementa con la cantidad de hijos.

GRÁFICO 2

MUJERES DE 20 A 50 AÑOS INACTIVAS ECONÓMICAMENTE SEGÚN CANTIDAD DE MENORES DE 6 AÑOS EN EL HOGAR Y CONDICIÓN DE POBREZA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS, 2006

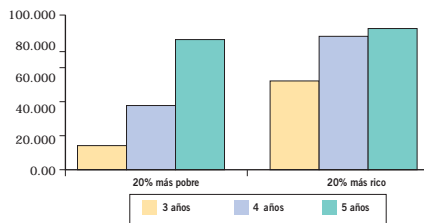


Fuente: Elaboración OIT sobre la base de EPH. INDEC.

La desigualdad en la inserción laboral de las mujeres, particularmente de las mujeres pobres con gran cantidad de hijos e hijas menores, se vincula con el reducido acceso a servicios de cuidado. Hay grandes diferencias en el acceso de niños y niñas a servicios de cuidado infantil (gráfico 3).

GRÁFICO 3

TASA DE ASISTENCIA EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 3 A 5 AÑOS SEGÚN NIVEL DE INGRESO PER CÁPITA FAMILIAR. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS, II SEMESTRE 2006



Fuente: Elaboración OIT sobre la base de EPH. INDEC.

El reparto todavía muy inequitativo de las responsabilidades domésticas al interior de los hogares se evidencia en el hecho que, según la información de la EPH, el 60% de las mujeres declara ser la principal responsable de las tareas del hogar, mientras que el 65% de los varones declara no hacerse cargo, ni tampoco ayudar en la realización de estas tareas.

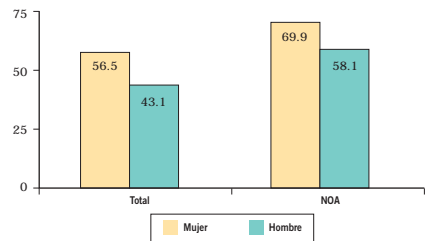
Empleo y discriminación

El menor acceso relativo de las mujeres a las oportunidades en el mercado de trabajo, se complementa con la persistencia de inequidades al interior de la población activa y ocupada.

En un contexto de recuperación de los indicadores de empleo registrados, el acceso a la cobertura de la seguridad social sigue siendo relativamente más difícil para las mujeres que para los hombres. Como se evidencia en el gráfico 4, en el segundo semestre de 2006, mientras el 43,1% de los asalariados hombres se encontraba en empleos no registrados, este porcentaje ascendía a 56,5% en el caso de las mujeres. Nuevamente estas disparidades se profundizan en las regiones menos favorecidas económicamente.

GRÁFICO 4

TASA DE NO REGISTRO EN ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO POR SEXO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS Y NOA, II SEMESTRE 2006



Fuente: Elaboración OIT sobre la base de EPH. INDEC.

Asimismo, la segregación ocupacional sigue siendo persistente: las oportunidades de empleo no se distribuyen de la misma manera entre hombres y mujeres. Ellas continúan sobrerrepresentadas en las tareas de menor calificación. En el año 2006, la tasa de femineidad en la ocupación total en tareas no calificadas alcanzaba a 110,9 para las mujeres de hasta 44 años, y se elevaba a 195,5 para las mujeres de 45 años y más. También persiste la segregación por rama de actividad, con un fuerte predominio de las mujeres en los servicios sociales y comunales, donde la tasa de femineidad supera el nivel de 130, y un fuerte predominio de los hombres en ramas vinculadas con la construcción y la manufactura industrial.

También se mantiene el fuerte peso del servicio doméstico entre las trabajadoras: representa el 17,2% de las ocupadas y el 22,7% de las asalariadas. Se trata mayormente de mujeres adultas de bajo nivel educativo que suelen ser jefas de hogar. La precariedad laboral caracteriza las condiciones en que se desarrolla esta ocupación. Según información del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, al 94,5% del total de las empleadas del servicio doméstico que trabajan seis horas o más no se les descuentan los aportes jubilatorios. Asimismo, sólo un porcentaje muy reducido cuenta con otros beneficios sociales, tales como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social.

Por todo lo señalado anteriormente, persiste la brecha de ingresos. Las remuneraciones de las mujeres se ubican en el promedio en un 70% del ingreso de los hombres. Esta brecha se profundiza para el caso de las personas sin calificación y con nivel de calificación profesional (esto es, en los extremos de la escala ocupacional). Si se compara con el tiempo que trabajan las mujeres, se observa que en todos los casos la diferencia en los ingresos de hombres y

mujeres es mayor que la diferencia en la duración de la jornada. El caso extremo se da entre las personas de calificación profesional que trabajan menos de 35 horas. En este caso, mientras la duración de la jornada es igual para varones y mujeres, el ingreso de estas últimas apenas alcanza el 58% del ingreso de los hombres.

Participación política y acceso a la toma de decisiones

La participación de las mujeres en los espacios de representación política, social y gremial son un camino necesario para ir revertiendo estas discriminaciones persistentes en el mundo del trabajo. En este sentido, la sanción de la Ley de Cupo en el año 1991 permitió incrementar la participación de las mujeres en el **Congreso Nacional**. En 2005, el 35,3% de las bancas en la Cámara de Diputados y el 41,7% en la Cámara de Senadores eran ocupadas por mujeres. Esto evidencia la importancia y utilidad de acciones de discriminación positiva como ésta, si se considera que antes de la sanción de esta Ley, la participación femenina en el espacio legislativo era inferior al 10%.

En relación al **Poder Judicial**, se destaca el hecho que en el año 2004 fueran designadas dos mujeres para integrar la Corte Suprema de la Nación. En cambio, en el nivel de los poderes judiciales provinciales, sólo alrededor del 50% de las jurisdicciones cuentan con mujeres miembros de los Tribunales Superiores de Justicia, y en la mayoría, su participación se limita a un único puesto.

En el **ámbito sindical** también se ha avanzado en la definición de cupos para facilitar el acceso de las mujeres a los cargos de conducción. En el año 2002 se sancionó la Ley de Cupo Sindical (Ley 25.674), que garantiza un piso de 30% de participación femenina en cargos de conducción de los gremios o una representación proporcional cuando el número de afiliadas mujeres no llegue a ese porcentaje. Se espera que la efectiva vigencia de esta norma, junto con la existencia de espacios institucionalizados de mujeres en las dos centrales sindicales, permita aumentar el número de mujeres en los cargos directivos de los sindicatos y de las federaciones.

La participación de mujeres en las **organizaciones empresariales** continúa siendo muy baja, pese al significativo aumento de mujeres empresarias.

El Informe de Progreso 2005-2006 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), señala que a nivel de los poderes ejecutivos el porcentaje de mujeres en cargos de toma de decisiones es bajo si se lo compara con el Poder Legislativo. Si bien resalta en la actualidad la presencia de tres mujeres en puestos ministeriales (un tercio del total de ministerios), menos del 20% de las secretarías y subsecretarías del Poder Ejecutivo Nacional se encuentran a cargo de mujeres. Igualmente baja es la participación de mujeres en cargos ejecutivos en los niveles subnacionales.

Respuestas institucionales y políticas contra la discriminación en el mundo del trabajo

La igualdad entre géneros en el ámbito laboral está explícitamente reconocida por las disposiciones legales argentinas. El artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), principal elemento normativo de regulación de las relaciones laborales, dispone que *“por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”*. La LCT incluye además un título sobre el trabajo de las mujeres, y entre sus artículos establece que *“en las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren, se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.”*

CUADRO 2

BRECHA EN LA DURACIÓN DE LA JORNADA SEMANAL Y LOS INGRESOS MENSUALES EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL SEGÚN NIVEL DE CALIFICACIÓN Y RANGO HORARIO DE LA JORNADA. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS, 2006
Relación de los valores en las ocupaciones femeninas y masculinas

Nivel de calificación de la tarea	Duración de la jornada	Brecha	
		En la duración de la jornada	En los ingresos mensuales
Profesional	Menos de 35 horas	100.8	58.0
	35 horas y más	86.9	69.9
	Total	79.1	63.5
Técnica	Menos de 35 horas	95.8	88.5
	35 horas y más	90.0	85.0
	Total	69.4	71.9
Operativa	Menos de 35 horas	96.9	92.8
	35 horas y más	93.8	86.3
	Total	81.9	78.8
No calificada	Menos de 35 horas	83.0	78.2
	35 horas y más	95.8	85.4
	Total	68.2	64.9
Total	Menos de 35 horas	90.1	75.9
	35 horas y más	92.5	83.9
	Total	73.3	70.2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH. INDEC.

Argentina ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT: Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación y el 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Asimismo, en el año 2003 el gobierno incluyó dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio la promoción del Trabajo Decente, que fue establecido en el año 2004 como prioridad nacional. En ese mismo año se firmó el Memorando de Entendimiento entre el Gobierno, los representantes de empleadores y de trabajadores de Argentina que determinaron las prioridades del Programa Nacional de Trabajo Decente (2005-2007). El programa se basa en dos ejes principales. El primero se define por la necesidad de la integración de otras áreas de política con las laborales y de empleo. El segundo, toma en cuenta las políticas y programas que dependen del propio Ministerio o de sus estructuras descentralizadas. En ambos ejes la equidad de género es considerada como un componente transversal.

En el último año, el hecho más significativo ha sido la ratificación del Protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), que contaba en Argentina con rango constitucional desde el año 1994. Esta ratificación ha sido el resultado de un proceso largo y dificultoso, en el que deben valorarse especialmente las acciones de incidencia del Movimiento de Mujeres para alcanzar este logro. La Cedaw constituye un marco jurídico proclive a la promoción de mejores prácticas hacia la discriminación de género en el mundo del trabajo, en la medida que propone pautas para el logro de la igualdad en la esfera económica en general y en la esfera del empleo en particular.

En este camino, cabe señalar la incorporación explícita en el Pacto Federal del Trabajo, suscripto en el año 2000, del Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, cuyo objetivo es acordar entre el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) diversas acciones destinadas a promover la igualdad

de oportunidades y de trato. En este marco el CNM ha promovido acciones de asistencia técnica y capacitación, a la vez que ha promovido la inclusión de la perspectiva de género y cupos femeninos en la gestión de programas asistenciales.

En la misma dirección resulta de gran relevancia la existencia, desde el año 1998 de la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO). La misma constituye un espacio de consulta y asistencia permanente en el diseño y desarrollo de acciones de política. Entre sus actividades se cuenta el monitoreo legislativo, el diseño de proyectos de reglamentación de leyes, la promoción del Diálogo Social, la incorporación de la perspectiva de género en las Comisiones de Trabajo del Mercosur, y la promoción de los proyectos de fortalecimiento institucional de la propia Comisión, con la asistencia de la OIT y de creación de Comisiones Tripartitas Provinciales.

Las iniciativas en términos institucionales se completan con las acciones del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). En el marco de sus iniciativas en aplicación del Plan Nacional contra la Discriminación, contempla la promoción de medidas de acción afirmativa en el ámbito laboral y en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial que garanticen la paridad entre mujeres y hombres.

En términos de acciones normativas específicas, sobresale el intento por mejorar el nivel de registración de las personas ocupadas en el servicio doméstico. Al respecto, en el último año, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) estableció un régimen de créditos fiscales, por el cual los contribuyentes del Impuesto a las Ganancias podrán deducirse a los efectos de su declaración impositiva, el costo de los aportes y contribuciones realizadas por sus empleados y empleadas al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadores del Servicio Doméstico. Según la última información disponible, con este procedimiento se registraron 240 mil empleadas sobre un universo a cubrir de 800 mil.

Desafíos para la equidad en el mundo del trabajo

Como se concluye del diagnóstico de la situación y de las buenas prácticas en materia de políticas públicas, resulta importante profundizar las acciones para potenciar el impacto de las instituciones sobre la equidad de género y para hacer efectivo el espíritu de los instrumentos jurídicos que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el mundo del trabajo, y la eliminación de toda forma de discriminación.

Los desafíos que se deberán enfrentar son significativos para disminuir las inequidades de género en términos de derechos, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social. Existen las condiciones para avanzar en la construcción de una agenda concertada que permita eliminar las barreras que limitan el acceso y permanencia en el mercado laboral de las mujeres en igualdad de condiciones. La experiencia de la CTIO como instancia institucional pone de manifiesto la voluntad de los actores sociales para avanzar en espacios de diálogo a favor de la igualdad de oportunidades. Pero es preciso que estos acuerdos avancen en la definición de políticas que contemplan la dimensión de género en todas sus etapas. En el mismo sentido, deben fortalecerse las acciones que en la búsqueda de reducir el déficit de trabajo decente promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un componente transversal y constitutivo de las políticas públicas, las medidas legislativas y la negociación colectiva.

El presente informe ha sido elaborado en la Oficina de OIT en Argentina por la consultora Corina Rodríguez con la colaboración de Claudia Giacometti y la supervisión técnica María Elena Valenzuela, especialista de género. También contó con la colaboración de la Oficina Regional, la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur y del Programa InFocus para la Promoción de la Declaración.

OIT Argentina

Av. Córdoba 950, pisos 13 y 14
Buenos Aires 1054

Fono (54-11) 4393-7076

Fax (54-11) 4393 7062

www.oit.org.ar