



Programa Nacional para la igualdad de géneros en el trabajo, el empleo y la producción IGUALAR

Lineamientos generales.

1. Objetivos.

El programa tiene como **propósito** reducir la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo y en función del mismo se establece el siguiente objetivo general con sus objetivos específicos.

El **objetivo general** es reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad estructural en el mundo del trabajo, el empleo y la producción para mujeres y personas LGBTI+ desde una mirada interseccional y de derechos humanos.

Los **objetivos específicos** son desarrollar un conjunto de líneas de acción y articulaciones tendientes a:

- Incrementar la participación de las mujeres y las personas LGBTI+ en el mundo del trabajo en condiciones de igualdad.
- Reducir la segmentación horizontal y el “piso pegajoso”, entendiendo por ello los problemas que atraviesan las mujeres y personas LGBTI+ para acceder y ascender en los distintos sectores de la estructura productiva.
- Disminuir la segmentación vertical en el mercado de trabajo y al interior de las organizaciones representativas (organizaciones sindicales y empresariales), entendiendo por ésta las barreras que dificultan y/o impiden el acceso de mujeres y personas LGBTI+ a cargos de jerarquía.
- Promover la reducción de la violencia y el acoso laboral sufridos por las mujeres y los distintos géneros en el mundo del trabajo.
- Transversalizar en conjunto con los organismos competentes el enfoque de la igualdad de géneros en la normativa laboral vigente en el mundo del trabajo.

2. Fundamentación.

En las últimas décadas la participación de las mujeres y de las personas LGBTI+ en el mundo laboral -tanto en Argentina como en la región- se ha incrementado notablemente, aunque esa participación está signada por la desigualdad que obstaculiza su acceso, permanencia y desarrollo en el mundo laboral.

Para las personas LGBTI+ el acceso al empleo y la permanencia es aún más crítica. Un primer factor de asimetría yace en la inexistencia de estadísticas oficiales que permitan visibilizar la



situación de esta población en la Argentina. Ingresar al mundo del trabajo para estas personas implica enfrentar situaciones de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género o expresión de género, llegando en muchos casos a sufrir hostigamiento, acoso, o violencia.

Siguiendo los indicadores laborales básicos (cfr. INDEC, Encuesta Permanente de Hogares, 3er Trimestre, 2019), en Argentina, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo es mucho más injusta que la de los varones.

En primer lugar, se reconoce la existencia de una brecha en la participación en el mundo laboral: la tasa de actividad presenta una diferencia de más de 20 puntos entre varones y mujeres (70,2% contra 49,2% respectivamente) para el tercer trimestre de 2019. Si se tiene en cuenta la tasa de empleo, se observa que los varones están empleados en una proporción mayor que las mujeres (64% y 43,9% respectivamente). Podemos definir, desde aquí, la existencia de una brecha en el acceso al trabajo.

La tasa de desocupación resulta mayor en mujeres que en varones, es decir que es mayor la proporción de mujeres que no tienen trabajo y lo están buscando activamente. Si se tiene en cuenta la relación entre la edad y el género, se observa que la tasa de desocupación de las mujeres de 18 a 29 años se incrementa en 4,7 puntos porcentuales respecto a la de los varones de la misma edad.

Este diagnóstico implica, además, reconocer que la desigualdad de géneros es un factor nodal de la feminización de la pobreza en Argentina. Según el informe “Impacto económico en mujeres y diversidades en el marco de la pandemia COVID-19” elaborado por el Observatorio de la violencia y las desigualdades por razones de géneros del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, si se considera la distribución de ingresos totales según deciles, es posible identificar que casi 4 de cada 10 mujeres que perciben ingresos propios se ubican en los tres deciles más bajos (cuando en el caso de los varones, dicha proporción resulta de 2 de cada 10). En oposición, casi 4 de cada 10 varones tienen ingresos propios que les permiten ubicarse en los deciles más altos, reduciéndose a 2 de cada 10 en el caso de las mujeres. Las mujeres en la Argentina de hoy son más pobres, más aún si tienen hijos u otra persona a cargo, y esto se debe a un problema fundamental en el acceso al trabajo remunerado en condiciones de igualdad.

Nuestro punto de partida es reconocer que la desigualdad en el mundo del trabajo hoy está compuesta por un conjunto de brechas y problemáticas que atraviesan a la población argentina, y que se intensifican cuando se analizan estos indicadores desde la perspectiva de género. Entonces, y en relación al diagnóstico expuesto, podemos definir la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo bajo la siguiente composición: la brecha de participación en el mundo del trabajo; la segmentación horizontal y vertical; la subocupación; la desocupación; y la informalidad.

La desigual participación de las mujeres en el mundo laboral es producto de un conjunto de brechas y segmentaciones ancladas en estereotipos de género que han comenzado a



cuestionarse pero siguen vigentes. En este contexto, es fundamental avanzar en políticas que reconozcan la composición de la desigualdad en el mundo laboral como un problema que padecen la mayoría de las mujeres y personas LGBTI+ de nuestro país.

El problema de la desigualdad laboral interpela directamente acerca del origen desigual entre varones, mujeres y personas LGBTI+, de cara a la participación pública, política y económica, en fin, de la desigualdad de oportunidades estructural.

En tal sentido, podemos identificar dos grandes dimensiones en los que se estructura el problema de la desigualdad de géneros en el mundo del trabajo. Una dimensión cultural-simbólica, que refiere a todas aquellas construcciones sociales que legitiman la desigualdad como propia del “orden natural”. Las principales son los estereotipos de género, la división sexual del trabajo y el desigual uso del tiempo que hacen los varones frente a las mujeres y personas LGBTI+.

Y una segunda dimensión que se ubica en un plano formal y refiere a los marcos normativos que regulan el acceso, la permanencia y desarrollo de las personas en el mundo laboral. Las principales son la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo y los Convenios Colectivos de Trabajo.

Como efectos de esa desigualdad, se identifican los problemas de acceso al mundo laboral (expresados en la brecha de participación, la desocupación y la informalidad); los problemas de permanencia en el mundo laboral (cuyas expresiones son la segmentación horizontal, la subocupación, y la violencia y el acoso en contexto laboral); y los problemas en el desarrollo y la promoción en el mundo laboral (segmentación vertical, y el fenómeno llamado “piso pegajoso”).

Además, la reducción definitiva de las brechas de género en el mundo laboral implica generar iniciativas que reviertan no sólo las desigualdades estructurales, sino también las simbólicas, desde una mirada puesta sobre la interseccionalidad de categorías que operan con impacto diferencial según la posición que se ocupe en el orden de género hegemónico. Ello implica considerar el entramado de desigualdades en la simultaneidad de opresiones que resultan de la interseccionalidad entre géneros, migraciones, origen étnico, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, discapacidad, edad y clase

Por todo lo hasta aquí expresado se asume que existe una necesidad impostergable de crear un programa que pueda trabajar en la transformación de la problemática de la desigualdad en el mundo laboral como una tarea urgente y obligatoria para nuestro Estado Nacional.

3. Población destinataria.

El Programa Nacional “IGUALAR” define como destinatarios 4 sectores prioritarios vinculados al mundo del trabajo, el empleo y la producción: sector empresarial (grandes, medianas y



pequeñas empresas); sector público (Organismos públicos, nacionales, provinciales y municipales); sector sindical; y sector de la economía social y solidaria y de la economía popular (organizaciones sociales y cooperativas de gestión popular, grupos asociativos y mutuales).

4. Componentes.

El Programa Nacional “IGUALAR” se organiza en tres componentes:

1. Fortalecimiento institucional a los actores del mundo del trabajo, el empleo y la producción.

Este componente agrupa el conjunto de acciones destinado fortalecer las capacidades de las organizaciones del mundo laboral en torno a la igualdad de géneros, con tres dimensiones prioritarias: la construcción de acuerdos estratégicos para la igualdad; la sensibilización, difusión y el abordaje de las problemáticas vinculadas a las desigualdades y las violencias por motivos de género en el mundo laboral; la capacitación y certificación en políticas de igualdad de género en el mundo laboral para la población destinataria.

Acciones:

- Desarrollar los diagnósticos en base al diálogo social sobre los avances y vacancias sobre la perspectiva de géneros e igualdad en el mundo laboral: brechas por sector de actividad.
- Diseñar un mapa y registro de actores del mundo del trabajo comprometidos con la Igualdad.
- Implementar acuerdos estratégicos para la igualdad con los sectores de actividad definidos.
- Implementar proyectos de fortalecimiento sectorial para la igualdad en el mundo del trabajo.
- Impulsar la certificación en Igualdad, Diversidad y Cuidados en empresas, a través del diseño y la creación de la normativa correspondiente a los procesos de certificación, en coordinación con organismos públicos competentes en la materia.
- Diseñar e implementar campañas de concientización y sensibilización en desigualdad, violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Diseñar materiales y guías didácticas para su difusión impresa y virtual de la problemática de la desigualdad, la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Elaborar e implementar los contenidos de talleres de sensibilización sobre la problemática de la desigualdad, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Impulsar en coordinación con los actores del mundo laboral las acciones tendientes al abordaje integral de la violencia y el acoso laboral, así como la discriminación por



motivos de género, y para la promoción del buen trato y ambientes libres de violencia y discriminación.

2. **Articulación de políticas públicas para la igualdad en el mundo del trabajo.**

Este componente se centra en una serie de acciones de diálogo y trabajo conjunto entre organismos públicos que tengan entre sus funciones implementar políticas públicas en pos de la igualdad de géneros en el mundo del trabajo. Tiene como núcleo objetivo la construcción de los acuerdos interministeriales para la transversalización de la perspectiva de género en la política destinada al mundo del trabajo, así como la búsqueda de la autonomía económica de las mujeres y personas LGBTI+.

Acciones:

- Implementar un relevamiento continuo de políticas públicas existentes que tiendan a reducir la desigualdad en el mundo del trabajo y/o apoyen o fomenten la autonomía económica de las mujeres y personas LGBTI+ que permita contar con una base de datos actualizada como recurso de política pública.
- Impulsar e implementar acuerdos interministeriales para la articulación de políticas públicas que tiendan a reducir la desigualdad en el mundo del trabajo, así como de acciones de sensibilización y capacitación sobre la problemática de la violencia laboral y el acoso.
- Invitar y coordinar con los organismos públicos nacional, provinciales y locales las acciones necesarias para impulsar iniciativas de prevención y abordaje integral de las violencias y el acoso laboral: protocolos de convivencia y protocolos de intervención ante casos particulares que aborden la prevención y la sanción.

3. **De legislación y seguimiento de normativa laboral con enfoque de género.**

Dicho componente tiene por objeto la revisión sistemática e integral de la normativa vigente con el objetivo de ofrecer las adecuaciones o mejoras que se evalúen pertinentes para consolidar y elevar los pisos de los derechos adquiridos por el conjunto de los trabajadores. Quedan incluidas aquí las acciones legales que devengan de la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo del trabajo.

Acciones:

- Desarrollar un registro de legislación existente y proyectos de ley que traten la igualdad en el mundo laboral.



-
- Promover las reformas, adaptaciones, o nuevas normativas en función de las vacancias detectadas que se consideren pertinentes a los fines de ajustar los marcos legales laborales vigentes para la promoción de la igualdad de géneros en el mundo del trabajo.
 - Desarrollar las propuestas normativas que se desprendan de la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo referente a la violencia y el acoso por motivos de géneros en el mundo del trabajo.
 - Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de las acciones que se desprenden del Programa.

5. Modalidad de ejecución.

La Subsecretaría de Políticas de Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación tendrá a su cargo el desarrollo de los mecanismos y procedimientos para la implementación del presente Programa; y llevará adelante su ejecución.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: Anexo Lineamientos Generales Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el trabajo, el empleo y la producción “IGUALAR”

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 6 pagina/s.