



Observatorio de Defensoras de Derechos
Humanos de las Mujeres para el G20

Informe feminista de la sociedad civil de cara al W20

*Las organizaciones que integran el Observatorio
informan lo actuado ante el W20 a partir del
Foro Nacional y comparten los desafíos
y oportunidades que el G20 implica*

1. Antecedentes del Foro Nacional de Consulta y Debate



El punto de partida y marco de la agenda del Women20 Argentina estuvo enmarcada en el Plan de Implementación aprobado en Berlín en el 2017: “Poner la igualdad de género en el centro del G20”.

De allí surgió como una de las principales metas de acción, reducir un **25% de la brecha de participación de la mujer en el mercado laboral para 2025**.

Encuentro sobre inclusión laboral de las mujeres y políticas de cuidado con resultados de consulta a la sociedad civil sobre:

15 preguntas enmarcadas en **5 ejes o dimensiones:**

Acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

Condiciones de empleo.

Derecho a la protección social.

Políticas de cuidado.

Presupuesto y género.

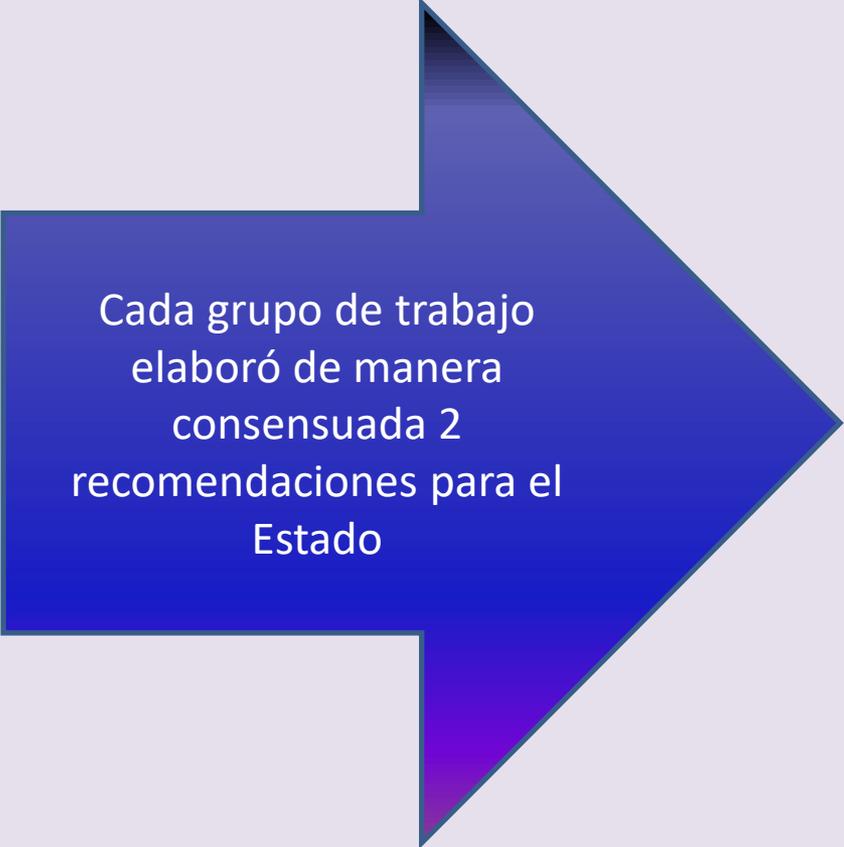


Observatorio de Defensoras de Derechos
Humanos de las Mujeres para el G20

2. Foro Nacional de Consulta y Debate 27/3

Grupos de trabajo:

- Mujeres rurales.
- Mujeres empresarias.
- Mujeres líderes del sector privado.
- Mujeres líderes del sector público.
- Violencia de género y acceso a la justicia.
- Mujeres emprendedoras.
- Cuidado y acceso al trabajo.
- Inclusión digital.
- Salud sexual y reproductiva.



Cada grupo de trabajo
elaboró de manera
consensuada 2
recomendaciones para el
Estado

3. Documento de obstáculos a la inclusión laboral de las mujeres redactado como insumo para la discusión:



Observatorio de Defensoras de Derechos Humanos de las Mujeres para el G20

Falta de ejercicio pleno de derechos sexuales y reproductivos como condicionante de la participación laboral.

Mayor desocupación, sub-ocupación y menor tasa de participación.

La mayor exposición de las mujeres a la informalidad laboral vuelve más frágiles los logros alcanzados, con una participación laboral más **volátil frente a los períodos de desaceleración, de crisis económica y a los contextos de austeridad fiscal.**

Informalidad en el empleo que afecta en mayor medida a las mujeres afectando su acceso seguridad social.

Factores de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo con mirada interseccional.

La **segregación horizontal (por sectores de la economía) y la segregación vertical (por cargos)**, repercute en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Síntesis de obstáculos identificados



Sobrecarga de las tareas de cuidado y el trabajo no remunerado que socava las posibilidades de las mujeres de sostener trayectorias laborales y/o educativas.

La organización social del cuidado (OSC) en Argentina es **injusta, privada y familiarista** (Pautassi), lo que constituye uno de los principales mecanismos de reproducción estructural de desigualdad económica y de género.

La **brecha entre hombres y mujeres se mantiene con variaciones** para todos los grupos ocupacionales, niveles de ingreso, nivel educativo y edad.

No existe actualmente una red de servicios de educación y cuidados (de niños y niñas, personas con discapacidad y adultos mayores) **de calidad, de fácil disponibilidad y acceso, asequible y compatible** con las necesidades de progenitores con empleo.

Este déficit es uno de los principales **“nudos críticos”** y vectores de reproducción de la desigualdad de género.

Además, existe **insuficiente información** en materia de distribución de la OSC, los recursos actualmente disponibles y las demandas de cuidado por cubrir.

El cuidado
como
obstáculo....

3. Documento de obstáculos a la inclusión laboral de las mujeres como insumo para la discusión



Observatorio de Defensoras de Derechos Humanos de las Mujeres para el G20

Síntesis de obstáculos identificados

Leyes y marcos normativos que son discriminatorios en materia laboral, previsional y tributaria. Un ejemplo es el régimen de licencias. Además, monotributistas, autónomos y mujeres en la informalidad no gozan siquiera del derecho a la licencia por maternidad paga como las mujeres con empleo dependiente.

Estereotipos de género que constituyen barreras simbólicas invisibles y poderosas para el acceso y permanencia de las mujeres a determinados espacios, cargos y sectores de la economía.

El acoso y la violencia en el ámbito del empleo constituyen obstáculos para el acceso, la permanencia y el ascenso de las mujeres en el mercado de trabajo. Argentina no cuenta con estadísticas oficiales de prevalencia ni del impacto de esta problemática.

3. Propuestas para la inclusión laboral de las mujeres como insumo para la discusión



Observatorio de Defensoras de Derechos Humanos de las Mujeres para el G20

Síntesis de propuestas elaboradas

- 1. Ampliar la cobertura de los servicios de cuidado infantil y para adultos mayores,** que sean gratuitos y de calidad en articulación con las provincias y en base a un sistema de priorización territorial progresivo. Incluir criterios de adaptabilidad horaria a la demanda familiar.
- 2. Promover la profesionalización, formalización y valorización del trabajo de cuidado remunerado.** Visibilizar las tareas de las profesionales del cuidado remunerado. Activar, dentro de la estrategia de formalización laboral, un abordaje particular para este sector, teniendo en cuenta que a menudo son empleadas de personas físicas o de pequeñas pymes que enfrentan mayores obstáculos a la hora de regularizar a sus trabajadores y contribuir con las cargas patronales. Promover la certificación de capacidades de cuidado e incluir esta formación en las ofertas públicas de formación profesional e intermediación laboral.
- 3. Ampliar la licencia por paternidad y otras.** Avanzar en la consideración de una licencia familiar con incentivos para que los padres la tomen. Avanzar según los principios de universalidad, co-parentalidad y equidad hacia familias en su diversidad. Garantizar acceso universal mediante una combinación de esquemas contributivos y no contributivos.

3. Propuestas para la inclusión laboral de las mujeres como insumo para la discusión



Observatorio de Defensoras de Derechos Humanos de las Mujeres para el G20

Síntesis de
propuestas
elaboradas

4. **Medir y reconocer el trabajo no remunerado de cuidados**, a través de la realización periódica de la Encuesta de Uso del Tiempo y la inclusión del trabajo no remunerado en los cálculos oficiales del PBI.

5. **Transversalizar la perspectiva de género en los programas de sostenimiento del empleo e inclusión laboral**: incluir metas de género en el programa REPRO y en el Programa de Inserción Laboral Asistida, con énfasis en el sector privado y en ramas particularmente masculinizadas.

6. Expandir a todo el país medidas para **formalización de trabajadoras, priorizando los sectores feminizados**. Coordinar con autoridades provinciales la fiscalización del empleo doméstico, el trabajo de cuidado y el trabajo rural de baja calificación. Establecer mecanismos para ampliar los incentivos a empleadores no alcanzados actualmente, como monotributistas.

3. Propuestas para la inclusión laboral de las mujeres como insumo para la discusión



Observatorio de Defensoras de Derechos Humanos de las Mujeres para el G20

Síntesis de propuestas elaboradas

4. **Medir y reconocer el trabajo no remunerado de cuidados**, a través de la realización periódica de la Encuesta de Uso del Tiempo y la inclusión del trabajo no remunerado en los cálculos oficiales del PBI.

5. **Transversalizar la perspectiva de género en los programas de sostenimiento del empleo e inclusión laboral**: incluir metas de género en el programa REPRO y en el Programa de Inserción Laboral Asistida, con énfasis en el sector privado y en ramas particularmente masculinizadas.

6. Expandir a todo el país medidas para **formalización de trabajadoras, priorizando los sectores feminizados**. Coordinar con autoridades provinciales la fiscalización del empleo doméstico, el trabajo de cuidado y el trabajo rural de baja calificación. Establecer mecanismos para ampliar los incentivos a empleadores no alcanzados actualmente, como monotributistas. Disponer de metas de cobertura de empleadores que reciban incentivos impositivos para la formalización de trabajadoras informales, particularmente en sectores feminizados.

3. Propuestas para la inclusión laboral de las mujeres como insumo para la discusión



Observatorio de Defensoras de Derechos Humanos de las Mujeres para el G20

Síntesis de propuestas elaboradas

7. **Educación y formación para el trabajo:** Crear becas específicas para la formación universitaria y terciaria de mujeres en sectores no tradicionales o incorporación de metas de género en las becas existentes. Desarrollar talleres de orientación vocacional con perspectiva de género para escuelas (retornos de carreras, modelos referenciales de género), establecer metas de cobertura e instancias de acompañamiento para mujeres en sectores no tradicionales.

8. Modificar la legislación vigente para **eliminar las prohibiciones de participación laboral** en determinados sectores.

9. **Desarrollar una campaña de comunicación integral** que incluya diferentes medios para promover la deconstrucción de prejuicios de género en la sociedad e impulsar cambios culturales con espacios de capacitación y sensibilización en otros espacios (más allá de medios de comunicación) como escuelas, centros de salud, clubes, universidades, empresas, etc.

10. **Jerarquizar, ampliar y aplicar efectivamente los mecanismos de regulación de publicidad y programación sexista** ya existentes.

4. Recomendaciones finales enviadas al Estado



Grupos de trabajo de cuidado y acceso al trabajo:

1- Creación de un sistema federal integral y universal de cuidados, en términos de corresponsabilidad, incorporando al Estado, mercado, hogares y comunidades. Debe incluir servicios e infraestructura de calidad, gratuitos y profesionalizados, con regulaciones para extender licencias de alcance universal (maternidad en el mínimo de la OIT, paternidad aumento progresivo hasta igualar maternidad y parentales y también incluir las paterno familiares). Esto requiere visibilizar la contribución económica del trabajo de cuidado no remunerado en los cálculos del producto bruto interno, realizando periódicamente las encuestas de uso del tiempo.

2- Promover el acceso de las mujeres al empleo decente dentro de los estándares de empleo decente de la OIT, incluyendo la formalización, el acceso a la formación social, la igualdad salarial y ambientes laborales libres de violencia, con especial foco en mujeres que sufren discriminaciones múltiples.

¡MUCHAS GRACIAS!



Observatorio de Defensoras de Derechos
Humanos de las Mujeres para el G20



EQUIPO LATINOAMERICANO
DE JUSTICIA Y GÉNERO