

# DOCUMENTO: MUJER Y TRABAJO

Consejo  
Nacional de la  
Mujer



Taller de  
Capacitación e  
Información sobre  
Género, Pobreza y  
Empleo

OIT/CNM

Setiembre de 2001

## ÍNDICE

	Página
<b><i>I. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS</i></b>	1
<b><i>II. POLITICAS Y LINEAS DE ACCION</i></b>	13
A. INTRODUCCIÓN	13
B. CARACTERIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS	32
B. 1 PROGRAMAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	32
B. 2 PROGRAMAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y MEDIO AMBIENTE	59
B. 3 PROGRAMAS DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.	75
B. 4 PROGRAMAS DEL MINISTERIO DE SALUD	83
C. CARACTERIZACIÓN DE LAS LEYES Y DECRETOS	85
D. CONCLUSIONES	94
<b><i>III. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA</i></b>	101
1. MERCADO DE TRABAJO URBANO EN ARGENTINA	101
2. PERFIL OCUPACIONAL DE LA POBLACIÓN QUE REALIZA TAREAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO	113
<b><i>IV. ESTUDIOS EN PROFUNDIDAD</i></b>	130
1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CEPAL Y LOS MINISTERIOS SECTORIALES: ANÁLISIS DEL EMPLEO DEL SECTOR SALUD EN ARGENTINA	130

## PRESENTACION

El presente documento constituye el aporte sobre **“Mujer y Trabajo” del Consejo Nacional de la Mujer** para la elaboración del Informe Nacional que el Estado Argentino debe presentar ante la **Comisión de Seguimiento de la Declaración Socio Laboral del Mercosur**.

**La reproducción total o parcial de los contenidos de este informe debe hacerse con mención expresa de las fuentes y de los convenios (CNM-BID y CNM-CEPAL-GTZ) suscriptos oportunamente.**

Este informe contiene datos sobre:

- aspectos legales y normativos;
- relevamiento de los programas y proyectos públicos de carácter nacional que inciden en la participación laboral femenina tanto de manera directa como indirecta;
- información estadística sobre la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo urbano, y un análisis ocupacional sobre la situación de las trabajadoras del servicio doméstico. (Estos documentos han sido realizados dentro del marco del **Informe Sectorial “Mujer y Trabajo” del Programa Federal de la Mujer; Convenio Consejo Nacional de la Mujer/Banco Interamericano de Desarrollo (Préstamo BID 1133 /OC -AR)**;
- resumen de un trabajo de investigación realizado en el marco del convenio firmado en mayo del 2000 entre el **Consejo Nacional de la Mujer y la Comisión Económica para América Latina**, en el marco del proyecto **CEPAL-GTZ: “Incorporación de la perspectiva de género en la CEPAL y los Ministerios Sectoriales. Sobre las características del empleo del sector salud en Argentina y su impacto en las relaciones de género”**.

Participaron en la elaboración de este documento las licenciadas Silvia Berger, Susana Mezzatesta, y las doctoras Nancy Raimundo y Laura Pautassi, bajo la coordinación de la presidenta del Consejo Nacional de la Mujer, Dra. Carmen Storani.

# I. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS

## LEGISLACION VIGENTE Y PROYECTOS DE LEY<sup>1</sup>

Es conveniente hacer una reflexión previa acerca del contexto jurídico en el que están insertas las normas laborales en nuestro país.

La **Constitución Nacional** consagra en el art. 14 los derechos civiles de todos los habitantes de la Nación, entre ellos el de “trabajar y ejercer toda industria lícita”, y en el art. 14 bis los derechos sociales, donde enumera los que se refieren a los trabajadores/as, tanto en el orden de las relaciones individuales del trabajo como en las colectivas, estos son:

- condiciones dignas y equitativas de labor
- jornada limitada
- descanso y vacaciones pagados
- retribución justa
- salario mínimo vital y móvil
- igual remuneración por igual tarea
- participación en las ganancias de las empresas
- protección contra el despido arbitrario
- estabilidad del empleo público
- organización sindical, libre y democrática
- derecho de huelga

La **Reforma Constitucional del año 1994**, introdujo cláusulas que reconocen los derechos de las mujeres incorporando los siguientes temas:

1.- Reconocimiento de rango constitucional de los Tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos, entre los que se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la que en su art. 11 se refiere específicamente a la igualdad en el empleo.

2.- Facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva en relación a las mujeres, que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales (art.75 inc.23 CN).

Por otra parte nuestro país ha ratificado los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** relacionados al trabajo de las mujeres, (*Nº100* sobre Igualdad de Remuneración entre Varones y Mujeres, *Nº111* sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, *Nº156* sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares), cuyas disposiciones han sido incorporadas en gran parte a la legislación nacional.

A partir de la Reforma Constitucional del año 1994, estos Convenios han adquirido particular importancia, dado que para el derecho del trabajo, el nuevo orden jerárquico establecido por esta reforma constitucional, en armonía con los artículos 27, 31 y 75, (inc.22) de la Constitución Nacional y lo normado por el artículo 1ero. de la Ley de Contrato de Trabajo, sería el siguiente:

- a) Constitución Nacional
- b) Tratados Internacionales de Derechos Humanos y Convenios de la OIT
- c) Leyes, su reglamentación y estatutos especiales.

---

<sup>1</sup> Este trabajo ha sido realizado por la Dra. Nancy Raimundo, profesional del Consejo Nacional de la Mujer

Las relaciones individuales del trabajo en el sector privado están reguladas desde el año 1974 por la **Ley de Contrato de Trabajo (20.744)** y sus leyes modificatorias.

Esta legislación general está a su vez complementada por los Estatutos Profesionales que contienen normas para determinadas actividades o grupo de trabajadores. Las leyes de Seguridad Social y de Accidentes de Trabajo complementan la normativa laboral.

**La Ley de Contrato Trabajo** contiene en su articulado disposiciones tendientes a consagrar la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras y otras que hacen a la protección del trabajo femenino.

**Entre las que afirman la no discriminación se encuentran las siguientes:**

- La prohibición de toda forma de discriminación entre trabajadores/as por motivo de sexo, edad, religión, nacionalidad, gremial, o político. (art. 17 LCT).
- La que reconoce la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos. (art. 172 LCT)
- La que dispone la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. (art. 172 LCT)
- La que reconoce como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras, la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato. (Capítulo “De la Formación Profesional” LCT)

**Las disposiciones de carácter protector están contenidas en el Título “Trabajo de Mujeres” y se refieren a los siguientes temas:**

- a) descanso intermedio por horarios discontinuos (art. 174 LCT)
- b) prohibición de encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en dependencias de la empresa a fin de evitar violaciones a las limitaciones de la jornada de trabajo (art. 175 LCT)
- c) prohibición de ocupar mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres (art. 176 LCT)
- d) protección a la maternidad
- e) protección por matrimonio

En el año 1991 en el marco de una situación de crisis en el pleno empleo y modificaciones en el aparato productivo se incorporan nuevos aspectos al ordenamiento jurídico laboral, a través de la **Ley Nacional de Empleo 24.013**. Si bien en los enunciados de esta ley no se establecen menciones específicas de medidas para las mujeres, brinda un marco para incorporar de manera institucional y planificada, políticas, programas y acciones destinadas a favorecer su situación.

La única referencia al trabajo de mujeres en esta ley es la **derogación de la prohibición del trabajo nocturno de las trabajadoras, contenida en el art. 173 de la LCT. En consecuencia se han denunciado los convenios 4 y 41 de la OIT.**

La **ley 25013 del año 1998 de Reforma Laboral** prevé la figura del **despido discriminatorio**, entendiendo por tal el que se origine en motivos de raza, **sexo**, y religión, sancionando el mismo con una **indemnización agravada consistente en incrementar un 30% la indemnización por despido**. Esta ley se aplica a los trabajadores/as que hayan ingresado a trabajar a partir del 3 de octubre del año 1998.

En el supuesto de los trabajadores/as que hayan ingresado a trabajar en relación de dependencia con anterioridad a dicha fecha, el fundamento jurídico para reclamar por un acto discriminatorio está



dado por la *ley 23.592 del año 1988 denominada “Ley Antidiscriminatoria”*(norma ésta que reafirma el principio de no discriminación contenido en la Ley de Contrato de Trabajo, y además habilita al damnificado/a a solicitar la nulidad del acto o cese de la actitud discriminatoria y la reparación de los daños tanto morales como materiales), y por los arts. 17, 63, 72 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La ley *25.250 del año 2000 también de Reforma Laboral*, en su Título “Estímulo al Empleo Estable” incorpora dos (2) tipos de incentivo:

1.- Reducción parcial ( un tercio de las contribuciones vigentes) de las contribuciones a la Seguridad Social a cargo del empleador, siempre que éste produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores/as contratados por tiempo indeterminado.

*Cuando el trabajador que se contrate para ocupar el nuevo puesto fuere un hombre o mujer de 45 años o más, o una mujer jefa de hogar de cualquier edad o un joven varón o mujer de hasta 24 años, la eximición parcial se eleva a la mitad de las contribuciones vigentes.*

*La extensión del beneficio a la mujer desocupada mayor de 45 años, aún cuando no fuese jefa de hogar se introdujo vía reglamentación y como resultado de una acción conjunta entre el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo.*

2.- *Subsidio destinado al pago de las remuneraciones de contratación de desocupados hombres de 45 años o más y de mujeres jefas de hogar de cualquier edad* para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en Pequeñas y Medianas Empresas.

**FORMACION PROFESIONAL:** La Ley Nacional de Empleo 24013 del año 1991, considera, en varias de sus disposiciones, la temática de la formación profesional vinculada con la generación de empleo y el diseño de políticas de empleo, disponiendo que sea el Ministerio de Trabajo la autoridad encargada de elaborar el plan nacional de empleo y formación profesional.

El Ministerio debe elaborar programas que comprendan acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores/as.

También señala que el Ministerio debe establecer periódicamente “programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral”. Si bien esta normativa no se refiere expresamente a las mujeres, éstas estarían contempladas dentro de este grupo de trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral.

Por su parte la Ley Federal de Educación sancionada en el año 1993 crea el sistema Nacional de Educación, orientado a cubrir las necesidades de formación para el trabajo, ya sea en la educación formal como en la no formal. Asimismo es importante señalar que este cuerpo legal utiliza, por primera vez, un lenguaje no sexista en su formulación.

La *ley 24.576 del año 1995* introdujo una modificación al título II de la Ley de Contrato de Trabajo, al agregar el capítulo “De la Formación Profesional”, en el que se reconoce como *derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras, la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.*

**SEGURIDAD SOCIAL:** la *ley 24.241 del año 1993*, y sus modificatorias, introdujo reformas importantes al Sistema Previsional, creando un Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones que prevé dos subsistemas: el estatal y el privado. *Es justamente en este último, conocido como de*



***capitalización, donde el impacto negativo sobre las mujeres es notable.***

En efecto, el monto jubilatorio estará determinado por la suma que haya capitalizado durante el período de vida activa del afiliado/a, siendo su variable más importante para el cálculo del haber jubilatorio la esperanza de vida, y dado que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los varones, a lo que debe agregarse las diferencias salariales por género, la renta a percibir será inferior, a esto también cabe agregar la posibilidad de las mujeres de jubilarse a los 60 años, es decir 5 años antes que los varones, lo que también incidirá negativamente en su haber jubilatorio.

Esta **ley 24.241** ha sido modificada por el Dto. 1306/00, entre cuyas reformas se encuentra la siguiente:

***Unificación de las tablas actuariales para el hombre y la mujer. Esto implicaría anular los efectos negativos del régimen de capitalización.***

Este decreto aún no tiene vigencia. Entrará en vigencia en setiembre del 2001

Por **ley 24.714 del año 1996 se instituyó un nuevo régimen de asignaciones familiares** nacional y obligatorio, cubriendo las contingencias de: matrimonio, nacimiento, adopción, maternidad, y según las cargas familiares que se tengan, prevé las siguientes asignaciones: por hijo/a, hijo/a con discapacidad, prenatal, y ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal.

***El nuevo régimen no establece diferencias en razón del sexo para el cobro de estas asignaciones.***

Los trabajadores/as que perciban una remuneración superior a \$ 1500 quedan excluidos de estas prestaciones, con excepción de la asignación por maternidad y por hijos con discapacidad.

El monto de las asignaciones mensuales por hijo/a, por hijo/a con discapacidad y prenatal varía de acuerdo al monto de la remuneración que perciba el trabajador/a conforme una escala que establece la misma ley.

**NEGOCIACION COLECTIVA E IGUALDAD:** ***En materia de Asociaciones sindicales***, la normativa vigente es la **ley 23.551 del año 1988**, que recoge los principios establecidos en los convenios 87, 98, y 154 de la OIT.

***Respecto a la igualdad de trato, establece en su art. 7 que:*** “ las Asociaciones Sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza, o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio de los afiliados”

**ACOSO SEXUAL:** En el ámbito del **sector privado**, no existe tipificada la figura del acoso sexual. Existen sí una serie de proyectos de ley que han sido presentados en el Congreso Nacional.

En el ámbito del **sector público**, el **Decreto N° 2385/93 del PEN** incorpora al Régimen Jurídico Básico de la Función Pública la figura del acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presente configuración de la conducta antes descripta podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente, o a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva.

**IGUALDAD DE REMUNERACION:** La Ley de Contrato de Trabajo del año 1974, en su art. 172, hace referencia a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Esto a su vez se vincula con las disposiciones de los arts. 17 y 81 de la LCT.



Según el primero “Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”, y en el segundo “el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones”. En el mismo artículo, se define que “se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión, o raza pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

Lo dispuesto en este último artículo flexibiliza de algún modo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, ya que deja librado a la discrecionalidad del empleador evaluar las tareas y desempeño del trabajador, y en función de ello, otorgar remuneraciones superiores sin que ello importe una infracción a la legislación.

A pesar de esta prohibición las diferencias salariales por sexo, persisten, ya que si bien las categorías no están diferenciadas por sexo, la discriminación salarial aparece de forma indirecta.

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:** *Se le reconoce a la trabajadora embarazada una licencia por 90 días, con un mínimo de 30 días antes de la fecha probable de parto (FPP), y 60 días luego del mismo. En caso de un nacimiento adelantado a la FPP, el descanso no gozado se acumulará hasta completar los 90 días. La FPP se hará constar en certificado médico extendido por el médico/a que atiende a la trabajadora.*

Durante el período de la licencia por maternidad la trabajadora percibirá una asignación de la seguridad social. Su monto será equivalente a la remuneración correspondiente al período de licencia legal.

Una vez confirmado el embarazo, la trabajadora, deberá comunicarle a su empleador/a la FPP en forma fehaciente –mediante telegrama, carta documento o nota cuya copia quede en poder de la trabajadora con el recibido correspondiente-. Esta notificación es imprescindible, puesto que a partir de ella la ley garantiza a la mujer el derecho a la estabilidad en el empleo, y presume el despido a causa de su maternidad, si se produjera el cese dentro de los 7 meses y medio anteriores y 7 meses y medio posteriores al parto. Este derecho se adquiere también si la trabajadora no hubiera notificado el embarazo pero este fuera público y notorio. En caso del supuesto despido, el empleador/a deberá pagar la indemnización correspondiente más una indemnización agravada –por el embarazo o postparto de la trabajadora- consistente en un año de remuneraciones.

Por medio de la *ley 24.716 del año 1996 se estableció para la madre trabajadora en relación de dependencia una licencia especial de seis meses, desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down.* Durante esta licencia la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios.

Una vez finalizada la licencia por maternidad la trabajadora que ha tenido un hijo tiene varias opciones:

- 1.- Continuar en su puesto de trabajo** en las mismas condiciones en que lo venía haciendo antes de la licencia.
- 2.- Rescindir el contrato de trabajo**, percibiendo una compensación por el tiempo de servicio equivalente al 25% de la remuneración de la trabajadora por cada año de servicio.
- 3.- Quedar en situación de excedencia** –licencia sin goce de sueldo- por un período no inferior a



tres meses ni superior a seis meses, vencido el cual deberá reintegrarse al puesto de trabajo. Para gozar de estos derechos la trabajadora debe tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

El estado de excedencia: implica una suspensión de la relación laboral, y no se computa como “tiempo de servicio”. Si la trabajadora optara por el estado de excedencia, debe comunicárselo al empleador/a, señalando el plazo en el cual quedará en ese estado, que deberá ser de entre 3 y 6 meses como máximo. Finalizado el plazo deberá volver a la empresa, y si no es aceptada deberá ser indemnizada como si se tratase de un despido injustificado.

**Opción tácita:** Si la trabajadora no se reincorpora al trabajo luego de la licencia por maternidad y no avisa, en el término de las 48 hs. anteriores a la finalización de la licencia que se acogerá a los plazos de excedencia, la ley presume que habrá optado por rescindir el contrato de trabajo, percibiendo el 25% de sus remuneraciones.

**Esta presunción de renuncia está en contradicción con lo dispuesto por el Art. 58 de la LCT, que dispone: “no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo...” Es el único caso en la LCT donde la renuncia se presume, obviamente discriminando a la trabajadora.**

**Descansos diarios:** La trabajadora tiene derecho a realizar dos descansos diarios de media hora cada uno para dar de lactar a su hijo, durante la jornada laboral. Este derecho podrá ser ejercido durante el lapso de un año desde la fecha de nacimiento, plazo que podrá aumentarse si median razones médicas.

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Cuidado Infantil:** Con respecto al cuidado infantil la citada Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 179, exige al empleador asumir la provisión de servicios de salas maternales y guarderías cuando emplee un número mínimo de trabajadoras conforme una reglamentación aún inexistente, lo que en la realidad se traduce en una falta casi absoluta de este servicio por parte de los empleadores. La ley 11.317 (anterior a la Ley de Contrato de Trabajo) había establecido la obligatoriedad de habilitar guarderías cuando en la empresa hubiese 50 o más trabajadoras mayores de 18 años.

De todos modos aún cuando la norma se acatara, resulta altamente discriminatoria dado que si el empleador quiere evitar estos servicios le bastaría con no contratar más de 49 trabajadoras. Por ello una forma de evitar esta discriminación sería contemplar la creación de estos servicios no sólo para las trabajadoras sino para el conjunto de trabajadores con responsabilidades familiares.

Por otra parte esto estaría acorde con el Convenio de OIT 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares que nuestro país ha ratificado, pero que lamentablemente sus disposiciones no se han reflejado aún en nuestra legislación interna.

**SALUD Y SEGURIDAD:** La Ley de Contrato de Trabajo mantiene en su art. 176 la prohibición de emplear mujeres en trabajos penosos, peligrosos e insalubres. Si una mujer efectúa estas tareas y sufre un accidente se presume la culpa del empleador.

Por su parte el art. 175 del mismo cuerpo normativo, prohíbe encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa, esta prohibición no se refiere al trabajo a domicilio regido por la ley 12713.

La prohibición del trabajo nocturno contenida en la Ley de Contrato de Trabajo fue derogada por la ley de empleo del año 1991.



Cabe señalar, en cuanto a las disposiciones que prohíben, limitan o dan un tratamiento especial al trabajo de mujeres en determinadas tareas y sectores de actividad, más allá de las ligadas a la maternidad, que con el fin de hacer más efectivo el principio de igualdad entre ambos sexos y de otorgar una mayor protección a todos los trabajadores, tanto varones como mujeres, algunas de estas disposiciones deben ser eliminadas y otras extendidas a toda la población trabajadora.

**TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PUBLICO:** Están comprendidos en el *Régimen Jurídico Básico de la Función Pública (Ley 22.140)*. Este régimen no regula en forma diferenciada los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, excepto en cuanto a las normas específicas de protección a la maternidad.

En el *Convenio Colectivo*, aplicable al Sector, sí existe un capítulo sobre *Igualdad de Oportunidades y Prohibición de Trato Discriminatorio*.

En este ámbito el *Decreto 993 de 1991* del Poder Ejecutivo Nacional establece el *Sistema Nacional de Profesión Administrativa para el personal de la Administración Nacional*. Este sistema propone un nuevo reordenamiento escalafonario sustentado en los principios de mérito, capacitación y sistemas objetivos de selección y productividad como fundamento de ingreso y promoción de los empleados y las empleadas públicas.. Este decreto dispone que los representantes de la función pública garantizarán la no discriminación de la mujer.

*Esta normativa introdujo las veedurías a cargo del Consejo nacional de la Mujer en los Comités de Selección de todos los cargos con funciones ejecutivas, como corrector de desigualdades manifiestas en la distribución de varones y mujeres en perjuicio de éstas últimas.*



## CONCLUSIONES:

La Ley de Contrato de Trabajo, que se aplica tanto a varones como a mujeres, dedica a la mujer algunas normas especiales en razón de su sexo y estado civil y de la maternidad.

Así existe la prohibición de ocupar mujeres en trabajos penosos, peligros e insalubres y de encargarle la realización de trabajos a domicilio (arts. 176 y 175 de la LCT, respectivamente), ya que la prohibición del trabajo nocturno fue derogada por el art. 26 de la ley de empleo 24.013 del año 1991).

Estas normas de protección fueron adoptadas a mediados de la década del 50 con el fin de proteger a la mujer de la explotación y del trabajo industrial pesado, de los trabajos peligros para su salud, del trabajo nocturno, de las ocupaciones mineras, de los trabajos que requieren levantar cargas pesadas, etc.

Un ambiente inadecuado para las mujeres probablemente también lo es para los varones, con lo que correspondería realizar una modificación legislativa.

En cuanto a la prohibición de encarar trabajos a domicilio, a mujeres ocupadas en alguna dependencia de la empresa, se ha dicho que el objeto de esta norma es evitar la sobrecarga del trabajo de la mujer, e impedir la violación de los límites de la jornada laboral. Si este es el fin, esto debería disponerse tanto para los hombres como para las mujeres, de lo contrario invisibiliza una discriminación por sexo, dado que las mujeres de todos modos están sobrecargadas por las responsabilidades familiares, las que en su gran mayoría recaen sobre ellas.

En relación con el estado civil de la trabajadora, existe la prohibición de efectuar discriminación conforme el art. 172 de la LCT, y además los arts. 180 a 182 establecen una presunción legal al disponer una indemnización agravada para el supuesto de que el despido de la trabajadora se produjere durante los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio.

La protección de la mujer recién casada o próxima a casarse está directamente vinculada con la maternidad. Por lo que, y dado que la protección de la maternidad es insuficiente y sólo parcial, la protección de la trabajadora recién casada o próxima a hacerlo resulta necesaria.

En efecto si bien nuestra legislación protege a la maternidad, sólo lo hace parcialmente, dado que no prevé mecanismos que permitan la asunción de las responsabilidades familiares ni ejercer los derechos familiares. Si bien se prevé la situación de excedencia, al no gozar esta licencia de una asignación familiar que reemplace a la remuneración de la trabajadora, su goce se torna casi ilusorio. Además sólo está prevista para la mujer y excluye al varón de las responsabilidades familiares.

Y con respecto a las salas maternas y guarderías, no sólo no existe reglamentación que haga operativa la norma dispuesta en la Ley, sino que además aunque existiera la misma reforzaría la discriminación hacia las mujeres, puesto que las mismas están previstas sólo para las trabajadoras. Es decir que resulta necesaria una modificación legal que prevea la existencia de las mismas tanto para el caso de las trabajadoras como trabajadores con responsabilidades familiares, acorde por otra parte con el Convenio 156 de OIT, ratificado por nuestro país.

El varón no aparece en la ley de Contrato de Trabajo como sujeto de derechos vinculados a las responsabilidades familiares, baste con citar el ejemplo de la licencia por paternidad de sólo 2 días, la que obviamente sólo está prevista para permitir la realización de trámites administrativos y no para facilitar la presencia del padre en el seno de la familia ejerciendo sus derechos y



responsabilidades familiares.

### ***¿Qué sucede con la discriminación laboral en el plano jurídico?***

La discriminación está expresamente prohibida por las normas, tanto en la Constitución Nacional, Convenciones y Convenios Internacionales y Legislación Interna. Pero lo cierto es que la mera existencia de una norma jurídica que prohíbe realizar actos discriminatorios no garantiza su eficacia en la práctica.

#### ***Una norma para que sea eficaz debe cumplir determinados requisitos:***

- ***Debe tener aceptación social***
- ***Debe ser clara y precisa***
- ***Debe contemplar sanciones para el supuesto de incumplimiento***
- ***Debe prever los mecanismos de prueba para corroborar que la norma ha sido violada.***

Esto no siempre se da en la realidad.

Con relación a la aceptación social, si bien en nuestra sociedad se ha avanzado en términos de condenar la discriminación, no es menos cierto que en lo que a la discriminación hacia la mujer se refiere esto no es tan así, en parte por fuertísimos condicionamientos culturales y en parte porque muchas veces la discriminación no se manifiesta de manera abierta, por lo que la misma se encuentra invisibilizada.

En cuanto a la claridad y precisión de las normas, si bien las normas que prohíben la discriminación son contundentes, la prohibición de la discriminación se realiza en términos generales, y cuando hay que bajar a lo particular la claridad y contundencia ya no es tal.

Con relación a las sanciones y controles sucede lo siguiente: Si la conducta discriminatoria logra probarse la norma aplica las sanciones previstas en ella.. Pero el problema surge con la prueba de la conducta discriminatoria, ya que cuenta con serios obstáculos. El problema más grande para la eficacia de las normas que prohíben la discriminación está en determinar cuándo se ha producido una trasgresión de dicha prohibición.

La generalidad de las normas prohibitivas conduce posteriormente a problemas para determinar las conductas concretas que trasgreden la norma. También resulta complicado para la trabajadora probar conductas discriminatorias que aparecen como indirectas y encubiertas en el marco de otras decisiones empresariales.

Y otra dificultad aparece con el ejercicio por parte del empleador de su facultad y poder de organización y dirección de su empresa, expresamente reconocido por la normativa laboral. En esta capacidad de decisión unilateral se incluyen temas tales como: la selección de personal, la jornada de trabajo, sistemas de organización del trabajo, turnos, rendimientos, retribución, contratación temporal, realización de horas suplementarias, cursos de formación, ascensos etc.

En todos estos supuestos, en el que el margen de decisión unilateral empresarial es extenso y aparece escasamente condicionado, es claro que la posibilidad de discriminación hacia la mujer es muy grande.

Por otra parte, el remedio previsto por la ley 25013 de sancionar el despido discriminatorio con una indemnización agravada, no es un remedio ideal, ya que la ruptura del vínculo resulta válida, debiendo afrontar la víctima de discriminación una pérdida de la fuente de trabajo tan valiosa en



estos días.

Lo lógico es que, ante tal acto, la sanción sea la nulidad, debiendo mantenerse la continuidad del vínculo laboral, como la tutela legal más eficaz frente a estos actos, todo en consonancia con lo dispuesto por la Constitución Nacional y las Convenciones y Convenios Internacionales ratificados por nuestro país, contando algunos de ellos con jerarquía constitucional.

## **PROYECTOS DE LEY.**

### *1.- ACOSO SEXUAL:*

a.- INCLUSIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE EMPLEO Y ACADÉMICAS COMO INJURIA LABORAL. (502-D-2000 STOLBIZER)

b.- INCORPORACIÓN DEL ART. 127 TER AL CÓDIGO PENAL SOBRE ACOSO SEXUAL ( 574 D 2000 CAMAÑO GRACIELA)

c- CREACIÓN DE UN CUERPO INTERDISCIPLINARIO ESPECIALIZADO EN DISCRIMINACIÓN LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. (7094 D 2000 ZUCCARDI)

### *2.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES:*

a- OBLIGATORIEDAD DE INCORPORAR UNA GUARDERÍA INFANTIL PARA HIJOS DEL PERSONAL EN TODO ESTABLECIMIENTO INDUSTRIAL COMERCIAL AGRÍCOLA GANADERO, TECNOLÓGICO O EDUCATIVO QUE TENGA UN MÍNIMO DE CIENTO TRABAJADORES EMPLEADOS ( 571 D 2000 CAMAÑO GRACIELA)

b.-MODIFICACIÓN ART. 158 Y 161 BIS LEY 20744 T.O. 1976 INCLUYÉNDOSE UNA LICENCIA ESPECIAL PARA PADRES QUE ACOMPAÑEN A LOS MENORES EN SU INICIACIÓN ESCOLAR)

c.- INCORPORACIÓN DE LICENCIAS POR ADOPCIÓN. POR PATERNIDAD. HABILITACIÓN DE SALAS MATEERNAS Y GUARDERÍAS PARA TRABAJADORES/AS.

### *3.- NEGOCIACION COLECTIVA:*

a.-PARTICIPACIÓN PROPORCIONAL DE MUJERES DELEGADAS EN LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (STOLBIZER)

### *4.- NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA*

a.- REGIMEN ANTIDISCRIMINATORIO LABORAL (75 D 1999 MELOGNO)

b.-MODIFICACIÓN LEY 20.744 ESTABLECIÉNDOSE IGUALDAD ENTRE SEXOS TANTO EN ACCESO AL EMPLEO COMO DURANTE VIGENCIA CONTRATO LABORAL (1253 D 1999)

### *5.- SEGURIDAD SOCIAL:*



RESTABLECIMIENTO DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES SUPRIMIDAS POR LA LEY DEL MONOTRIBUTO

**BIBLIOGRAFIA**

- **BERRA, Claudia, RODRIGUEZ, María José, RAIMUNDO, Nancy Silvia, MARIANI, Silvana. ARGENTINA. ACCION NACIONAL EN FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.**
- **PINOTTI, Mónica. DISCRIMINACION: SITUACION LABORAL DE LAS MUJERES.**



## II- POLÍTICAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación, constituye un relevamiento de las políticas activas y pasivas de empleo, de capacitación laboral y de las acciones tendientes a mejorar la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo.

Forma parte de la investigación sobre "Mujer y Trabajo en Argentina" que se realiza en el marco del componente de Fortalecimiento Institucional del Plan Federal de la Mujer (Préstamo BID 1133/OC-AR), que se ejecuta en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer<sup>2</sup>

En el presente trabajo se han considerado exclusivamente las intervenciones del Estado Nacional, a partir de la gestión que se inicia con la Presidencia del Señor Doctor Fernando de la Rúa es decir a partir del 10 de diciembre de 1999.

### A. INTRODUCCIÓN

En la Argentina, en las últimas décadas se han producido profundas transformaciones estructurales derivadas de un proceso de internacionalización de las relaciones sociales y económicas.

Estas transformaciones han tenido efecto sobre las trabajadoras, donde se observa un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina, ya que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas.

No obstante, a pesar de que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha ido acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, la inserción en el proceso de trabajo no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los varones, ya que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo con ciertas desventajas que dificultan su acceso y permanencia en él.

Debido a pautas culturales que asignan roles femeninos y masculinos en la sociedad, las mujeres que trabajan o desean trabajar viven una situación de doble responsabilidad -hogar/trabajo- que les provoca una serie de conflictos, para su desarrollo personal y profesional.

Esto implica realizar esfuerzos de compatibilización de las tareas domésticas con las laborales que inciden negativamente en su disponibilidad para el trabajo o para la formación profesional. Al tener que combinar estas dos responsabilidades, las mujeres en su totalidad y sobre todo las más pobres y excluidas, son discriminadas directa e indirectamente en el mercado de trabajo remunerado.

Se puede decir entonces que 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.

Al considerar los programas y proyectos públicos que inciden en la participación laboral femenina deberían tenerse en cuenta no solamente las vinculadas al campo de las políticas activas de empleo y formación profesional o los de promoción de emprendimientos productivos, sino también aquellas que se relacionan con la provisión de servicios o recursos para la atención de niños/as, de ancianos/as, como también campañas orientadas a modificar los estereotipos de género, aspectos vinculados con la seguridad social, difusión de derechos laborales de las mujeres, promoción y

---

<sup>2</sup> Este trabajo ha sido realizado por la licenciada Susana Mezzatesta, profesional del Consejo Nacional de la Mujer



sanción de normas antidiscriminatorias y protectoras de las mujeres trabajadoras y políticas de subsidios.

En este informe el criterio que se siguió para realizar el relevamiento de los programas y proyectos de carácter público nacional ha estado fuertemente influenciado por las consideraciones expuestas anteriormente.

El relevamiento no agota el universo de programas, proyectos y leyes existentes a la fecha, pero presenta los más relevantes.

Sin embargo es necesario mencionar ciertos obstáculos encontrados a lo largo del proceso de recolección de la información. Algunas de las dificultades son: el acceso a la disponibilidad de la documentación, falta de datos estadísticos desagregados por sexo, medición de los resultados obtenidos por parte de las instituciones responsables de los mismos, diversidad de metodologías aplicadas para la elaboración de datos, inicio de una nueva gestión con abordajes conceptuales y metodológicos diferentes a los concebidos anteriormente para el diseño y la implementación de los programas, diferente focalización de los programas en términos de población objetivo, cambio de coordinadores de programas producto de las sucesivas gestiones, que retrasan la ejecución e inciden en la formulación y rediseño de los programas y proyectos.

En las páginas siguientes se sintetizan los resultados de este relevamiento en forma de cuadros, gráficos que caracterizan los programas relevados, en función de algunas variables de análisis significativas, como así también una caracterización de los mismos.

Finalmente se puede decir que los programas y proyectos relevados para este informe responden a las siguientes características:

- ◆ Programas de empleo y capacitación profesional que se implementan desde el Ministerio de Trabajo Empleo y Formación Profesional.
- ◆ Programas que se implementan desde el Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente y que de alguna manera inciden en mejorar la posición y la situación social de las mujeres en la medida que presentan en su diseño componente de género para las beneficiarias, y que, por otro lado, al focalizarse en la atención de las mujeres pobres jefas de hogar, coadyuvan a mejorar la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo.
- ◆ Programas destinados a productores familiares/minifundistas: En este aspecto la Secretaría de Agricultura Ganadería y Pesca viene desarrollando desde el inicio de la democracia (1983) una política destinada a atender a los productores minifundistas y dado el rol que la mujer rural tiene en la unidad de producción con un trabajo poco valorizado e invisibilizado la institución ha puesto especial atención a través de los programas que se ejecutan acciones tendientes a promover la participación social de las mujeres rurales mediante la capacitación, el crédito la asistencia técnica y el fortalecimiento de las organizaciones de productoras locales y regionales.
- ◆ Adicionalmente se ha considerado necesario incorporar a este relevamiento intervenciones en las cuales el Consejo Nacional de la Mujer ha sido un actor importante ya que son políticas que apuntan a mejorar la seguridad social de las mujeres empleadas en el servicio doméstico, así como a exenciones impositivas para la patronal cuando incorporen mujeres jefas de hogar a sus unidades de producción. Este grupo de intervenciones, se traduce en decretos que han sido producto de un trabajo transversal del Consejo Nacional de la Mujer con otros organismos del Estado Nacional.



## 1. Programas y Proyectos estatales relevados, según organismo nacional

PROGRAMAS Y PROYECTOS		ORGANISMOS NACIONALES
Programa de Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario.		Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos.
Programa TRABAJAR III		
Programa CREAR TRABAJO	PEL Productivo EMPLEAR PYMES	
Programa de Desarrollo del Empleo Local III		
Programa FORMUJER – Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.		
Programa CAPACITAR		
Programa Seguro por Desempleo.		
Programa UNIDOS	ASOMA –Apoyo solidario a mayores PRANI – Programa alimentario nutricional infantil. PRO-HUERTA	Ministerio de Desarrollo Social Y Medio Ambiente.
Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales		
Programa PROAME - Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo		
Programa NOSOTRAS		
Programa PAGV - Atención a Grupos Vulnerables.		
Plan SOLIDARIDAD - Plan Integral Contra la Exclusión Social		Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente. Ministerio de Salud. Ministerio de Educación
Programa PRODERNEA – Desarrollo Rural para el NE Argentino.		Ministerio de Economía. Secretaría de Agricultura Ganadería Pesca y Alimentación.
Programa Mujer Campesina		
Programa Social Agropecuario		
Programa PROMIN II - Programa Materno Infantil y Nutrición		Ministerio de Salud

### 1.a Leyes y Decretos relevados

Ley N° 25239 de Reforma Tributaria y Previsional Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.
Decreto 147 del 09/02/2001 Subsidio y deducción de aportes patronales a la seguridad social para fomentar la contratación de mujeres mayores de 45 años.
Decreto 291 del 08/03/2001 Difusión de los derechos y deberes de los trabajadores del servicio doméstico.
Decreto 453/2001 Reglamentario de la Ley N° 25191/99 de Libreta del Trabajador Rural
Decreto 1173 del 11 /12/2000 Subsidio a desocupados hombres de 45 años o más y mujeres jefas de cualquier edad.



## 2. Programas y Proyectos focalizados hacia las mujeres

<b>PROGRAMAS</b>
Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario.
Programa TRABAJAR III
Programa CREAR TRABAJO
Programa de Desarrollo del Empleo Local III
Programa FORMUJER – Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.
Programa CAPACITAR
Programa Seguro por Desempleo.
Programa UNIDOS
Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales.
Programa PROAME – Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo.
Programa NOSOTRAS
Plan SOLIDARIDAD Plan Integral Contra la Exclusión Social
Programa PAGV - Atención a Grupos Vulnerables
Programa PRODERNEA – Desarrollo Rural para el Noreste Argentino
Programa Mujer Campesina
Programa Social Agropecuario
Programa PROMIN II – Programa Materno Infantil y Nutrición

Como se observa del conjunto de Programas y Proyectos relevados, los resaltados son los específicamente direccionados hacia las mujeres. Estos Programas se proponen de manera explícita mejorar la situación de las mujeres trabajadoras, tanto urbanas como rurales. Es decir que presentan una incidencia específica sobre este colectivo de mujeres. El resto de los programas coadyuvan a mejorar la situación y posición social de las mujeres trabajadoras pobres de una manera indirecta.

### 2.a Leyes y Decretos focalizados hacia las mujeres

Ley N° 25239 de Reforma Tributaria y Previsional Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.
Decreto 147 del 09/02/2001 Subsidio y deducción de aportes patronales a la seguridad social para fomentar la contratación de mujeres mayores de 45 años.
Decreto 291 del 08/03/2001 Difusión de los derechos y deberes de los trabajadores del servicio doméstico.
Decreto 453/2001 Reglamentario de la Ley N° 25191/99 de Libreta del Trabajador Rural
Decreto 1173 del 11 /12/2000 Subsidio a desocupados hombres de 45 años o más y mujeres jefas de cualquier edad.



### 3. Programas y Proyectos relevados, por tipo de acciones

PROGRAMAS Y PROYECTOS	TIPOS DE ACCIONES
Programa Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario.	Creación de puestos de trabajo, para la atención de servicios a la comunidad.
Programa TRABAJAR III	Creación de puestos de trabajo, para la construcción e infraestructura para la comunidad.
Programa CREAR TRABAJO	Creación de empleo productivo.
Programa de Desarrollo del Empleo Local III	Creación de puestos de trabajo, para la construcción e infraestructura para la comunidad.
Programa FORMUJER – Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.	Capacitación y formación profesional, para aumentar la productividad y las oportunidades de empleo.
Programa CAPACITAR	Capacitación e inserción laboral.
Programa Seguro por Desempleo.	Seguro al desempleado/a.
Programa UNIDOS	Provisión de alimentario, para sectores carenciados y producción para el autoconsumo.
Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales.	Fortalecimiento Institucional.
Programa PROAME - Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo.	Provisión de servicio y recursos, para el cuidado de niños/as.
Programa NOSOTRAS	Promoción y capacitación, para el desarrollo de emprendimientos productivos.
Plan SOLIDARIDAD - Plan Integral Contra la Exclusión Social.	Atención integral a la familia en situaciones de indigencia, mediante la provisión de alimento, atención básica de la salud y la escolarización de niños y jóvenes.
Programa PAGV - Atención a Grupos Vulnerables.	Promoción y fortalecimiento de la participación y organización de las mujeres jefas de hogar.
Programa PRODERNEA - Desarrollo Rural para el Noreste Argentino.	Asistencia técnica y crediticia.
Programa Mujer Campesina	Promoción de emprendimientos productivos, fortalecimiento de la participación y organización de las mujeres.
Programa Social Agropecuario	Capacitación en técnicas de gestión, producción, comercialización.
Programa PROMIN II - Programa Materno Infantil y Nutrición	Atención de madres, niños/as y adolescentes.



### 3.a Leyes y Decretos, por tipo de acciones

LEYES Y DECRETOS	TIPO DE ACCIONES
Ley N° 25239 de Reforma Tributaria y Previsional Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.	Protección de las trabajadoras del servicio doméstico, mediante la cobertura de salud y previsión social.
Decreto 1173 del 11 /12/2000 Subsidio a hombres desocupados de 45 años o más y mujeres jefas de cualquier edad.	Incentivo para la incorporación al mercado de trabajo.
Decreto 147 del 09/02/2001 Subsidio y deducción de aportes patronales a la seguridad social para fomentar la contratación de mujeres mayores de 45 años.	
Decreto 291 del 08/03/2001 Difusión de los derechos y deberes de los trabajadores del servicio doméstico.	Difusión de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores comprendidos en el régimen especial de seguridad social para empleadas del servicio doméstico.
Decreto 453/2001 Reglamentario de la Ley N° 25191/99 de Libreta del Trabajador Rural	Reglamenta el uso de la libreta de trabajo para el trabajador rural.



#### 4. Perfil de la población beneficiaria de los Programas y Proyectos relevados

PROGRAMAS Y PROYECTOS	PERFIL POBLACIÓN BENEFICIARIA
Programa Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario.	Desocupados/as: mínimo 60 % mujeres con baja calificación laboral y bajos ingresos. Mayores de 18 años, preferentemente jefes/as de hogar. Sin: seguro de desempleo, jubilación, pensión.
Programa TRABAJAR III	Desocupados/as: con baja calificación laboral y bajos ingresos. Mayores de 18 años, preferentemente jefes/as de hogar. Sin: seguro de desempleo, jubilación, pensión.
Programa CREAR TRABAJO	Desocupados/as: mayores de 18 años. Sin: seguro de desempleo y que no registren aportes a la seguridad social al momento de su incorporación al proyecto.
Programa de Desarrollo del Empleo Local III	Desocupados/as: bajo nivel de calificación laboral. Sin: seguro de desempleo, jubilación, pensión.
Programa FORMUJER – Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres - Bajos Ingresos.	Mujeres en edad de Trabajar, preferentemente desocupadas, subocupadas, trabajadoras por cuenta propia, de hogares de bajos ingresos, con nivel educativo máximo alcanzado de hasta secundario completo.
Programa CAPACITAR	Jóvenes desocupados/as, subocupados/as, que carezcan por lo general de experiencia laboral. Provenga de hogares de bajos ingresos. Que no hayan completados estudios de nivel medio (con excepciones). Mayores de 16 años.
Programa Seguro por Desempleo.	Desocupados/as enmarcados dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, con aportes al sistema de seguridad social y con un período mínimo de 12 meses.
Programa UNIDOS	Jefe/ jefa de hogar con alto riesgo social. Con primaria incompleta. Que cumplan alguna de estas condiciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los miembros estén inactivos.</li> <li>• La tasa de dependencia sea mayor de tres.</li> <li>• Viva algún niño/a adolescente hasta 19 años.</li> <li>• Viva algún adulto/a mayor de 60 años.</li> </ul>
Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales.	Programas sociales Nacionales, Provinciales y Municipales. Técnicos, funcionarios y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
Programa PROAME - Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo.	Niños/as de 0 años hasta 18 años. Con NBI, en condiciones de vulnerabilidad social.
Programa NOSOTRAS	Mujeres en situación de vulnerabilidad social.
Plan SOLIDARIDAD - Plan Integral Contra la Exclusión Social	Hogares indigentes con hijos menores de 19 años.
Programa PAGV – Atención a Grupos Vulnerables	Para: jóvenes, mujeres jefas de hogar, ancianos/as, personas discapacitadas. Comunidades indígenas.
Programa PRODERNEA - Desarrollo Rural para el Noreste Argentino.	Pequeños productores/as y colonos rurales. Comunidades indígenas.
Programa Mujer Campesina	Familias campesinas pobres.
Programa Social Agropecuario	Pequeños productores rurales.
Programa PROMIN II - Programa Materno Infantil y Nutrición.	Niños menores de 6 años, embarazadas y mujeres en edad fértil.

En el Programa UNIDOS, a partir de la gestión que se inicia en el año 1999, se redefine la base de asignación de las prestaciones incorporando la unidad familiar HOGARES como población destinataria.



<b>AÑO 1999</b>	<b>A PARTIR DE DICIEMBRE 1999</b>
Menores entre 0 y 5 años Mayores de 60 años Personas sin cobertura social	HOGARES

#### **4.a Perfil de la población beneficiaria de las Leyes y Decretos relevados**

<b>INTERVENCIONES</b>	<b>PERFIL DE LA POBLACIÓN OBJETIVO</b>
Ley N° 25239 de Reforma Tributaria y Previsional. Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.	Trabajadoras/es en el servicio doméstico.
Decreto 1173 del 11 /12/2000 Subsidio a hombres desocupados de 45 años o más y mujeres jefas de cualquier edad.	Varones de 45 años y más. Mujeres jefas de hogar, con uno a más hijos menores de 18 años a su exclusivo cargo, o hasta 24 años que cursen estudios en la educación formal, y sin límites de edad si existe alguna discapacidad.
Decreto .147 del 09/02/2001 Subsidio y deducción de aportes patronales a la seguridad social para fomentar la contratación de mujeres mayores de 45 años.	Varones y mujeres de 45 años o más. Mujeres jefas de hogar de cualquier edad. Jóvenes de ambos sexos de hasta 24 años.
Decreto 291 del 08/03/2001 Difusión de los derechos y deberes de los trabajadores del servicio doméstico.	Trabajadoras y empleadores/as del servicio doméstico.
Decreto 453/2001 Reglamentario de la Ley N° 25191/99 de Libreta del Trabajador Rural	Trabajadores rurales.



## 5. Cantidad de beneficiarios/as y población objetivo de los Programas y Proyectos relevados<sup>3</sup>

PROGRAMAS	POBLACIÓN OBJETIVO	BENEFICIARIOS/AS
Programa Emergencia Laboral. Subprograma Desarrollo Comunitario.	605.240 Personas	116.308 Mujeres/Varones (Año 2.000)
Programa TRABAJAR	1.357.995 Personas	113.553 Mujeres/Varones (Año 2.000)
Programa CREAR TRABAJO	650.000 Personas	50.000 Jóvenes previsto 2001
Programa de Desarrollo del Empleo Local III	Ver Cuadro N° 1	
Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos. FORMUJER	600 mujeres 150 varones	600 Mujeres y 150 Varones y 5 instituciones de formación profesional (Año 2001 y 2002)
Programa CAPACITAR	706.000 Personas	25.000 Varones y Mujeres (Prevista para el 2.001)
Programa Seguro por Desempleo	-----	93.360 Varones. 37.694 Mujeres. <sup>4</sup>
Programa UNIDOS	744.000 niños/as (PRANI) 494.662 Ancianos/as (ASOMA)	605.087 Hogares (Prevista para el 2.001)
Programa SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales.	-----	
Programa PROAME - Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo.	500.000 Personas	18.293 Niños/as y Adolescentes (Año 2.000)
Programa NOSOTRAS	14.000 Personas	1.810 Mujeres (Año 2000)
Plan SOLIDARIDAD - Plan Integral Contra la Exclusión Social	430.000 Hogares	20.000 Familias (Año 2.001) prueba piloto
Programa PAGV - Atención a Grupos Vulnerables	Sin información	26.252 Mujeres, Varones y Niños/as y Adolescentes. (Año 2.000)
Programa PRODERNEA – Desarrollo Rural para el Noreste Argentino.	10.750 Familias 60 Comunidades indígenas.	10.750 Familias 60 Comunidades indígenas durante ejecución programa 1999 – 2004
Programa Mujer Campesina	7.000 Mujeres rurales	7.000 Mujeres rurales durante ejecución programa
Programa Social Agropecuario	159.540 Prod. Minif.	38.969 Flías. 10.893 Mujeres. (al 30/3 2001)
Programa PROMIN II - Programa Materno Infantil y Nutrición.	Población que reside en radios censales donde el 40 % o más de los hogares tiene NBI.	Niños de 0 a 6 años concurrentes 41.713. Promotoras educativas comunitarias incorporadas 1.425. Centros de desarrollo infantil: 509.(1993 al 2000)

<sup>3</sup> Fuente: Datos suministrados por las Gerencias y/o Unidades de Coordinación de los respectivos Programas y Proyectos.

<sup>4</sup> Fuente: ANSES. Gerencia de Desempleo. Los datos corresponden al mes de Abril del 2001. Mayor información: Anexos.



## 5.a Comentarios sobre la participación femenina en los programas y proyectos

- ♦ Como puede observarse en el cuadro siguiente, en los programas de emergencia laboral, la participación de la mujer está a la par de la del varón, ya que datos suministrados por la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos, arrojan las siguientes cifras: 50,4 % para los varones y 49,6 % para las mujeres para el año 2000. Fuentes calificadas de dichos Ministerio informaron sobre la creciente participación de las mujeres en este tipo de programas, independientemente de que los mismos no estén direccionados hacia ellas. Es notable la participación de las mujeres en el Programa de Desarrollo Empleo Local III, a pesar que las actividades dominantes están dirigidas a tareas que son consideradas típicamente masculinas, (albañilería, pintura, electricidad, infraestructura sanitaria, carpintería), por los estereotipos de género predominantes en nuestra sociedad.

CUADRO N° 1

PROGRAMAS DE EMPLEO – EMERGENCIA LABORAL - PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS POR SEXO AÑOS 2000						
Sexo	Trabajar III %	Pel Emergencia % (*)	Desarrollo Comunitario %	Pel Productivo %	Desarrollo Empleo Local III %	Total Empleo
Femenino	19,3	40,7	84,3	23,1	52,6	50,4
Masculino	80,7	59,3	15,7	76,9	47,4	49,6

(\*) Convenio entre Ministerio de Trabajo y Jurisdicciones.<sup>5</sup>

- ♦ El Programa Crear Trabajo de reciente implementación, unifica a dos programas anteriores: el Pel Productivo y el Emplear Pymes. Este programa apunta a generar puestos de trabajo genuino y con posibilidades de que el beneficiario/a pueda acceder a un contrato por tiempo indeterminado. Como el programa se pone en marcha a partir de la gestión de la Ministra Bullrich, no se dispone hasta el momento de una cuantificación de los beneficiarios alcanzados. El dato disponible es el correspondiente al anteriormente mencionado Pel Productivo. La meta prevista para el Programa Crear Trabajo es de 50.000 puestos de trabajo para el año en curso.
- ♦ Los programas de capacitación para el empleo concentran los proyectos que buscan operar sobre el desempleo desde las acciones de capacitación. El Programa Capacitar es de reciente ejecución, abril del 2001, no dispone al momento de datos sobre cantidad beneficiarios que asisten a los cursos y pasantías. (por el proceso mismo de implementación reciente del programa). La meta fijada para el año 2001 es que se lleguen a capacitar 25.000 jóvenes. Este programa si bien no tiene un cupo asignado a las mujeres, se promueven numerosas acciones para que las mismas se incorporen al programa, estando prevista una disposición del organismo para que se logre la paridad del 50 % en los cursos que ofrece el programa de capacitación.
- ♦ El programa de apoyo a la reconversión productiva a través del Proyecto Joven, constituye el antecedente más importante que tiene el Programa CAPACITAR.

<sup>5</sup> Ante situaciones de alto grado de conflictividad provocadas por las altas tasas de desocupación en un municipio, el Ministerio de Trabajo firma convenios con esa jurisdicción, asignando recursos para contener esa situación.



El Proyecto “Joven” se planteó como objetivo, brindar capacitación para ocupaciones semicalificadas en el mercado de trabajo.

Estuvo dirigido a personas de ambos sexos de entre 16 y 35 años de edad, de bajos recursos, desocupados, subocupados, o en la búsqueda de su primer empleo. El programa ofrecía a los/las beneficiarios/as la posibilidad de alcanzar el nivel de semicalificación mediante cursos de capacitación y pasantías en empresas de acuerdo con los requerimientos del mercado de trabajo formal.

Este proyecto facilitaba la participación de las mujeres jefas de hogar con niños/as otorgándoles un subsidio por cada hijo menor de 5 años. Desde sus comienzos el Proyecto Joven diseñó estrategias para la participación femenina en este programa..

A lo largo de su ejecución 1993/99 la participación femenina ha sido muy importante en promedio, éstas representaron más del 40 % del total de beneficiarios. A continuación se presenta un cuadro representativo de esta situación.

**CUADRO N° 2**

<b>PROYECTO JOVEN BENEFICIARIOS SEGÚN SEXO EVOLUCIÓN POR LLAMADO A LICITACIÓN</b>							
<b>Programa</b>	<b>Llamados</b>	<b>Varones</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
		<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>PAPEJ</b>	1 a 8	1.387	57,98	1.005	42,02	2.392	23,26
	9	754	64,44	416	35,56	1.170	11,38
	11	439	40,72	639	59,28	1.078	10,48
	12	625	58,14	450	41,86	1.075	10,46
	13	435	69,38	192	30,62	627	6,10
	14	661	57,93	480	42,07	1.141	11,10
	15	419	44,24	528	55,76	947	9,21
	16	600	65,86	311	33,14	911	8,86
	17	499	53,03	442	46,97	941	9,15
	Total	5.819	56,59	4.463	43,41	10.282	100

Fuente: Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos, Dirección Ejecutiva PARP-PAPEJ- Informe sobre la participación de la Mujer, año 2001.

**CUADRO N° 3**

<b>PROYECTO JÓVEN BENEFICIARIOS POR ESPECIALIDAD, SEGÚN SEXO</b>		
<b>Especialidad del curso</b>	<b>Varones %</b>	<b>Mujeres %</b>
Sector servicios	42,3	57,7
Sector industrial	81,1	18,9
Sector Agropecuario, forestal y minero.	62,2	37,8

Fuente: Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos Dirección Ejecutiva PARP- PAPEJ Préstamo BID 816-925-1031

Si se analiza la participación de las mujeres por especialidad se observa que la mayor participación de la mujer coincide con los estereotipos laborales, ya que se nota una marcada



diferencia, por el alto índice de participación de los varones en el sector industrial y comparativamente un alto índice de la mujer en el sector servicios. Las especialidades mayoritariamente elegidas por las mujeres son: atención de ancianos, peluquería y servicio de belleza, salud, seguridad, higiene y protección del medio ambiente, hotelería y turismo, administración, promoción y ventas, gastronomía. En el sector industrial las especialidades preferidas por las mujeres son: industria del cuero y calzado, industria textil, laboratorios químicos. En el sector primario se evidencia una alta preferencia por actividades relacionadas con jardinería, poda y forestación.

El perfil de la mujer beneficiaria del Proyecto Joven, a partir de los datos parciales (referidos a las acciones realizadas entre los años 93 a 97 correspondientes a los llamados 1° a 8° PARP), presentados en el Informe sobre “Participación de las mujeres” del Informe de Evaluación y Seguimiento de febrero de 1999 muestra que la mujer beneficiaria presenta un perfil particular que se distingue por:

- ✓ Si bien la mayoría es menor de 25 años, tiene un promedio de edad mayor que los varones.
- ✓ Las mujeres “con hijos” -con o sin pareja- representan el 34,6 % de la población femenina. Las “mujeres con hijos menores de cinco años”, representan el 28,3 % de la población femenina.
- ✓ Del grupo de mujeres con hijos menores, un 52,0 % tiene pareja y un 48,0 % no la tiene, es decir que el 13,6 % del total de mujeres beneficiarias del programa sería la única responsable del grupo familiar.
- ✓ Un 47,8 % de la población femenina, presenta bajo nivel de instrucción (hasta primario completo), el 42,0 % tiene secundario incompleto y el 10,0 % se ubica en un nivel superior al secundario completo. Éste último sector duplica el porcentaje de varones con igual educación.
- ✓ Al acercarse por primera vez al Proyecto, el 86,8 % de las mujeres estaba desocupada, cifra levemente superior que entre los varones (83,7 %).

La evaluación realizada por el programa Joven sobre el impacto de la capacitación en las posibilidades de conseguir empleo muestra lo siguiente:

-Los varones que realizaron un curso incrementaron, en promedio 7,3 puntos porcentuales su probabilidad de inserción laboral. En efecto un varón medio de la población objetivo sin el estímulo del Proyecto tiene un 68 % de probabilidad de estar empleado. Luego de la capacitación la probabilidad asciende al 75,3% es decir se incrementa casi un 11%.

-Para las mujeres los resultados son mejores. El incremento que genera la capacitación en la probabilidad de empleo femenino es de 9,4 puntos porcentuales. Una mujer media de la población objetivo que no cursó, tiene una probabilidad de empleo estimada del 43,9% la cual aumenta al 53,3% entre las que finalizaron un curso. El incremento es del 21,4%-

-Otra de las conclusiones del estudio es que tanto para los varones como para las mujeres el impacto tiende a ser mayor para las personas que no tenían experiencia previa.

-En cuanto a los ingresos de las personas, el programa genera en promedio, un incremento del 7% en los ingresos mensuales de las personas capacitadas. Los varones capacitados obtienen un diferencial de \$20, lo que representa un incremento del 7% de los ingresos mensuales, en tanto que



para las mujeres obtienen un diferencial de \$16 que representa un incremento del 6,9% (Ministerio de Trabajo Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos “Informe sobre la Participación Femenina en el Programa de Apoyo a la Reconversión Productiva y en el Programa de Apoyo a la Empleabilidad de los Jóvenes desde 1993 a 2000” Buenos Aires.)

### ◆ PROGRAMA FORMUJER

En cuanto al Programa FORMUJER la experiencia que se desarrolla es de carácter piloto de allí, que la cantidad de beneficiarias mujeres que deben recorrer un trayecto formativo en Instituciones de Formación Profesional con vistas a mejorar su empleabilidad sea solamente de 600 mujeres y 150 varones.

Las instituciones de formación profesional beneficiarias son 5 y han sido seleccionadas en las siguientes zonas: Gran Buenos Aires: Zona Norte y Sur; Gran Mendoza, Gran Córdoba y en la Puna Jujeña.

### ◆ PROGRAMA UNIDOS

El Programa Unidos fusiona los Programas PRANI y ASOMA e integra al Programa PROHUERTA. La información que se consigna en el punto 5 corresponde a la población que era atendida por el componente ASOMA (una población de 60 años y más en situación de riesgo social) y el componente PRANI niños de 0 a 14 años. Al 31/3 /2001 el programa logró cubrir un total de 605.087 hogares, lo que equivale a 2.942.260 personas aproximadamente.(Fuente: Programa UNIDOS)

### ◆ PROGRAMA NOSOTRAS

Los datos que se consignan en el punto 5 corresponden al año 2.000, pero se prevé para el año 2.001 alcanzar la meta de 14.000 mujeres beneficiarias. (Dirección Nacional de la Mujer- Secretaría de Acción Social)

### ◆ PROGRAMA SOLIDARIDAD

La población destinataria del plan son todas las familias urbanas en situación de pobreza extrema (indigencia), cualquiera sea su conformación a condición de que posean al menos un hijo menor de 19 años. Con los datos hoy disponibles la población indigente de todo el país, sin incluir Ciudad de Buenos Aires, y Pcia. de Buenos Aires, representa el 9,4 %, que equivale a 2.100.000 habitantes y a 430.000 hogares indigentes<sup>6</sup>. Al momento de redactar este informe se está terminando la prueba piloto, lo cual significa la incorporación de 20.000 familias beneficiarias previéndose una meta estimada al final del 2001 de más de 100.000 familias (Presidencia de la Nación).

### ◆ PROGRAMA DE ATENCION A GRUPOS VULNERABLES -PAGV-

La población beneficiaria en este programa se puede desagregar de la siguiente manera<sup>7</sup>:

---

<sup>6</sup> Una familia es indigente o se encuentra en situación de pobreza extrema cuando aún destinando la totalidad de sus ingresos para la compra de alimentos no logra acceder a una alimentación diaria. (Plan Solidaridad-Presidencia de la Nación -Argentina 2001)

<sup>7</sup> Fuente: SIEMPRO - Sistema de Información Monitoreo y Evaluación de Proyectos Sociales, Mayo del 2001.



•Mujeres jefas de hogar y ancianos.	700
•Jóvenes, ancianos discapacitados, en actividades recreativas, culturales y deportivas.	4961
•Ancianos y discapacitados –asistencia a comedores.	1620
•Jóvenes, mujeres jefas de hogar con capacitación en oficios tradicionales y no tradicionales.	6108
•Organizaciones de la sociedad civil.	1378
•Beneficiarios de proyectos de infraestructura comunitaria y equipamiento.	6130
•Beneficiarios de proyectos de integración y contención social.	5355

En el mismo la población mujeres jefas de hogar pobres capacitadas en oficios alcanza al 23% del conjunto de beneficiarios, índice importante, ya que este componente con la capacitación y la escolarización de las mismas se propone dotarlas de herramientas para que puedan acceder al mercado de trabajo, mediante el autoempleo o el trabajo asalariado.

La selección de hogares con jefatura femenina desocupada y compuesta por al menos un menor de 14 años como población objetivo del programa, responde a una estrategia integral de este universo, que se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad o exclusión.

#### ◆ PROGRAMA PROAME

A lo largo de la ejecución del mismo se estima alcanzar una cobertura nacional de 320.000 beneficiarios. En la población beneficiaria se consideran tres grupos etáreos que han sido definidos en función de las vulnerabilidades y especificidades que caracterizan a estos grupos. Son de 0 a 5 años, de 6 a 12 años y de 13 a 18 años.

#### ◆ PROGRAMA PRODERNEA:

En este Programa es importante tomar en cuenta la población que fue asistida por el Programa de Crédito y Apoyo Técnico para los Pequeños Productores del Noreste Argentino con financiamiento del FIDA/BID, y que antecede al PRODERNEA. Allí participaron alrededor de 8000 familias a lo largo de su ejecución, y éstas duplicaron la población meta a la que se proyectaba llegar en la etapa de formulación del Programa de Crédito y Apoyo Técnico para los Pequeños Productores del Noreste Argentino. Del total de productores/as el 90 % recibió crédito y asistencia técnica y solamente el 10% fue asistido técnicamente.

El cuadro siguiente permite observar cómo se distribuyó la población asistida entre las provincias donde se desarrolló el Programa.



## CUADRO N° 4

POBLACIÓN ASISTIDA POR EL PROGRAMA DE CRÉDITO Y APOYO TÉCNICO PARA PEQUEÑOS PRODUCTORES DEL NORESTE ARGENTINO				
PROVINCIA	VARONES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
CORRIENTES	1.286	428	24,58	1.714
FORMOSA	1.361	187	12,08	1.548
MISIONES	4.135	564	12,00	4.699
TOTAL	6.782	1.179	14,80	7.961

Fuente: Unidad Ejecutora del PRODERNEA, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, Abril del 2001.

El porcentaje de mujeres que participaron en el Programa constituye el 14,80 % del total de la población asistida, pero el cuadro señala diferencias provinciales con una mayor participación para la Provincia de Corrientes, un dato significativo a tener en cuenta en la nueva etapa de ejecución del programa.

### ◆ PROGRAMA SOCIAL AGROPECUARIO

Tiene como beneficiarios a los productores minifundistas. Se entenderá por productor minifundista el que cumpla con los siguientes requisitos generales:

- i. El productor y su familia realizan trabajos directos dentro de la explotación, estando ubicada dentro de la misma su vivienda permanente.
- ii. No existe contratación de trabajo asalariado permanente, admitiéndose los casos de contratación de empleo transitorio en momentos picos de trabajo imposibles de cubrir con la mano de obra familiar.
- iii. No existen otras fuentes de ingresos, exceptuándose los casos de los extraprediales provenientes de remuneración por trabajos transitorios o la elaboración artesanal, no superiores al salario del peón rural.
- iv. El nivel de ingresos provenientes de la explotación no supere el valor mensual de dos salarios correspondientes al peón agropecuario permanente.
- v. El nivel de capital (mejoras y capital de explotación) de la unidad productiva no superará el equivalente a un tractor mediano (70-80 HP) semiamortizado (alrededor de \$20.000).

El Programa está dirigido a Productores Minifundistas y que hay criterios comunes dados por la definición conceptual. En este sentido, la superficie cultivada o total o las existencias ganaderas, son sólo indicadores - que variarán según la zona y el tipo de producto- y que tienen una menor precisión que la definición en función de atributos tales como la utilización de mano de obra asalariada permanente o el nivel de capitalización de la unidad productiva.



## CUADRO N° 5

POBLACIÓN BENEFICIARIA, POR JURISDICCIÓN				
PROVINCIAS	Cant. Estimada	Flias Benef.	Mujeres titulares de Cred.	
	PPM	al 30/03/01	Cant	%
Buenos Aires	5.830	532	83	15,60
Catamarca	7.773	1.632	420	25,74
Córdoba	5.830	1.648	363	22,03
Corrientes	18.072	3.960	1.084	27,37
Chaco	8.550	1.724	237	13,75
Chubut	2.720	736	283	38,45
Entre Ríos	5.830	790	126	15,95
Formosa	8.939	1.263	192	15,20
Jujuy	6.413	2.122	777	36,62
La Pampa	1.943	665	125	18,80
La Rioja	6.218	1.160	291	25,09
Mendoza	9.716	2.680	890	33,21
Misiones	15.546	4.977	1.954	39,26
Neuquén	4.469	1.332	651	48,87
Río Negro	3.498	1.297	408	31,46
Salta	6.024	2.184	498	22,80
San Juan	5.830	1.214	246	20,26
San Luis	4.664	826	216	26,15
Santa Fe	7.190	1.080	266	24,63
Santiago del Estero	13.797	4.646	1.176	25,31
Tucumán	10.688	2.501	607	24,27
<b>TOTAL</b>	<b>159.540</b>	<b>38.969</b>	<b>10.893</b>	<b>27,95</b>
Fuente: Programa Social Agropecuario en base a datos del Censo Nac. Agrop. 1988				

### ◆ PROGRAMA PROMIN

La información volcada en el punto 5 es el acumulado desde el inicio del programa en el año 1993 a fines del 2000.



## Cuadro N° 6. Financiamiento y presupuesto.

Presupuesto para los programas previsto para el año 2000 en pesos <sup>8</sup>					
Acciones	Programa		Fuente	Jurisdicción	Presupuesto
Promoción del empleo	PEL- Programa de Emergencia Laboral. Emplear Pymes		Nacional	MTE y FRH	102.553.911
	Trabajar Proempleo		BIRF 4366	MTE y FRH	105.000.000
Capacitación para el Empleo	Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes		BID 1031	MTE y FRH	32.198.256
Seguro de Desempleo	Seguro por Desempleo		Nacional	MTE y FRH	276.100.000
Provisión de Alimentos y Producción para el Autoconsumo	UNIDOS	ASOMA	Nacional	Ministerio De Desarrollo Social y Medio Ambiente	21.388.409
		PRANI			29.201.379
		PROHUERTA			8.000.000
Provisión de Servicios y Recursos para el Cuidado de los Niños.	PROAME II		BID 1111	Ministerio De Desarrollo Social y Medio Ambiente	8.867.000
Promoción y Fortalecimiento de la Participación y Organización de Sectores Carenciados y en Especial de las Mujeres Jefas de Hogar	PAGV - Programa de Atención a Grupos Vulnerables.		BID 996	Ministerio De Desarrollo Social y Medio Ambiente	11.283.000
Capacitación para el Sector Rural	Programa Social Agropecuario		Nacional	Ministerio de Economía	2.000.000
Desarrollo Económico y Asistencia Crediticia para el Sector Rural	Prodernea		FIDA - BID	Ministerio de Economía	4.100.000
Provisión y Atención de niños/as Adolescentes	PROMIN II		BIRF 4164	Ministerio de Salud	21.068.623
Fortalecimiento Institucional	SIEMPRO <sup>9</sup>		Banco Mundial	Ministerio de Desarrollo Social	2.465.780

En el cuadro precedente se visualizan los recursos financieros que se encuentran disponibles para la ejecución de los programas durante el ejercicio del año 2000 y aprobados por el Honorable Congreso de la Nación.

Como se puede observar para las intervenciones que se ejecutan desde el Ministerio de Trabajo la información de la cual se dispone es por "tipo de acciones" (promoción para el empleo y capacitación laboral. ). No se cuenta con información presupuestaria por tipo de proyectos y por programa. Lo mismo sucede para el Proyecto "Mujer Rural" de la Secretaría de Agricultura Ganadería, Pesca y Alimentación.

No obstante, el trabajo de campo realizado mediante entrevistas a informantes calificados de los respectivos proyectos, permitió obtener mayor nivel de especificidad con relación al

<sup>8</sup> Fuente: Jefatura de Gabinete de Ministros, Gabinete Social: Consolidación de Programas Sociales Nacionales., Bs. As., Julio del 2000.

<sup>9</sup> Fuente: Unidad Ejecutora del SIEMPRO., Mayo del 2001.



financiamiento y al estado presupuestario de los programas. y proyectos. Dicha información se puede hallar en el Apartado II de este informe donde se realiza una descripción de los mismos.



## **B. CARACTERIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS**

### **B. 1 PROGRAMAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

#### **A- Políticas activas de empleo**

- Programa PEL - DESARROLLO COMUNITARIO
- Programa TRABAJAR
- Programa de DESARROLLO DEL EMPLEO LOCAL III
- Programa CREAR TRABAJO

#### **B- Políticas pasivas de empleo**

- SUBSIDIO A DESOCUPADOS/AS.

#### **C- Políticas de capacitación y formación para el empleo**

- Programa FORMUJER
- Programa CAPACITAR

#### **D- Asignaciones familiares**



## **A- Políticas activas de empleo**

### **NOMBRE DEL PROGRAMA**

PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL -SUBPROGRAMA DESARROLLO COMUNITARIO-

**FECHA DE INICIO:** MARZO DEL 2000

### **OBJETIVOS**

- Facilitar la ocupación y capacitación de trabajadores /as desocupados /as con baja calificación laboral
- Desarrollar proyectos que comprendan actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de la población en particular la de menores recursos.

### **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país.

### **SERVICIOS QUE BRINDA**

Ayuda económica no remunerativa de \$ 120 mensuales, cobertura de salud y capacitación en determinados oficios y en la búsqueda de empleo.

### **DESCRIPCIÓN**

Este es un programa que se implementa a través de la realización de proyectos que presentan organismos gubernamentales nacionales, provinciales y municipales, y organismos no gubernamentales y asociaciones civiles sin personería jurídica, avaladas por una institución gubernamental o no gubernamental con personería jurídica.

El programa promueve proyectos de servicios sociales que resulten de interés para las comunidades donde se llevan a cabo y presenta dos líneas: línea A y línea B. En cada una de estas líneas se pueden desarrollar las siguientes actividades:



<b>ACTIVIDADES</b>	
<b>LINEA A</b>	<b>LINEA B</b>
Producción y distribución de servicios y bienes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comedores escolares/comunitarios.</li> <li>• Ropero Comunitario y Reciclado de prendas.</li> <li>• Reparación y reciclado de muebles para instituciones.</li> </ul>	Atención de grupos vulnerables: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de ancianas /os.</li> </ul>
Atención de niños en guarderías, en jardines infantiles, a cargo de madres y padres cuidadores	Reparación edilicia de espacios interiores en Escuelas, comedores, guarderías, centros de salud, centros barriales, hogares de ancianos, centros de personas discapacitados, bibliotecas populares. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Albañilería</li> <li>• Pintura</li> <li>• Electricidad</li> <li>• Colocación de sanitarios</li> </ul>
Ayuda en situación de emergencia social: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevamiento, distribución de bienes y cuidado y traslado de personas.</li> <li>• Acciones de apoyo en operativos de primeros auxilios, sanitarios y defensa civil.</li> </ul>	Producción de bienes destinados al consumo de instituciones comunitarias. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de pan y confitura</li> </ul>
Reparación de material bibliográfico y materiales destinados a actividades educativas.	Proyectos Ambientales
Servicios de promoción sanitaria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación Familiar, control de embarazo Promoción de la lactancia materna y seguimiento del desarrollo infantil y relevamiento de nacimientos.</li> </ul>	

Para ambas líneas la cantidad de horas que deben trabajar los/as beneficiarios es de 132 horas mensuales. El período de ejecución de los proyectos financiados por el Ministerio de Trabajo no puede ser inferior a 4 meses ni superior a 6.



A continuación se presenta un Cuadro Comparativo por línea de proyectos.

CUADRO COMPARATIVO POR LÍNEA DE PROYECTO		
RUBRO	LÍNEA A	LÍNEA B
Cantidad de horas trabajadas mensualmente.	132	132
Cantidad de beneficiarias/os.	Ni inferior a 3 ni superior a 30.	Ni inferior a 10 ni superior a 20.
Cantidad de horas de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entre 70 y 80</li> <li>Para los proyectos de promoción sanitaria es obligación 2 meses de capacitación esto es 264.</li> </ul>	Entre 170 a 220.
Financiamiento de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A cargo del ejecutor del proyecto</li> </ul>	A cargo del Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos.
Acciones de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organismo responsable de la ejecución del proyecto.</li> </ul>	Deben ser desarrolladas por: <ul style="list-style-type: none"> <li>Instructores suministrados por MTE y FRH.</li> <li>Organismo Responsable del Proyecto</li> <li>Organismos Públicos u ONGS distintos al organismo responsable con incumbencia en la materia del proyecto y con aptitud institucional para brindar la capacitación.</li> </ul>

Para todos los casos la capacitación que se brinde a las beneficiarias es obligatoria y debe contemplar los siguientes módulos:

- competencias básicas (nivelación).
- capacitación específica relacionadas con las actividades que se implementen en cada proyecto.
- orientación laboral.

El programa también tiene previsto una capacitación optativa sobre género y empleo para aquellos organismos que lo requieran. El Consejo Nacional de la Mujer puede dar su apoyo para la elaboración de los contenidos de esta capacitación.

Con este programa se espera un 60% de mujeres ocupadas y capacitadas en cada proyecto, procurando incrementar su empleabilidad.

El presupuesto ejecutado durante el año 2000 fue de \$ 64. 548.760. y se financia con fondos del Tesoro Nacional. El Programa destinó 64.548.760 de pesos durante el año 2000 para 116.308 beneficiarios según información suministrada por la Coordinación de Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral del ministerio de Trabajo y Formación de Recursos Humanos.

## EXPERIENCIA DEL CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER EN EL PROGRAMA

### 1. Creación Programa de Desarrollo Comunitario.

El Programa Desarrollo Comunitario se inicia como Programa Servicios Comunitarios en el año 1996. El mismo tuvo como objetivos brindar una ocupación transitoria a trabajadores/as desocupados/as a través del desarrollo de proyectos que proporcionaran servicios de utilidad pública y social a la comunidad. Los proyectos presentados en el marco de este programa debían incorporar



como mínimo un 80% de beneficiarias mujeres preferentemente jefas de hogares; .a través de iniciativas de organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

El fuerte impacto en la situación económica, personal y familiar de las mujeres desocupadas pobres incidió para que el Consejo Nacional de la Mujer, interviniera desde sus comienzos, en las diferentes etapas del proceso de gestión del mismo.

Las actividades que en su momento el CNM realizó estuvieron dirigidas hacia:

- ◆ Difusión del programa a los organismos gubernamentales, provinciales y municipales, con el fin de promover la incorporación de mujeres desocupadas al mismo.
- ◆ Participación con otros actores sociales (gubernamentales: nacionales y provinciales y de la sociedad civil), de la Unidades de Aplicación Provinciales del programa, entidades encargadas de priorizar, seleccionar, evaluar y aprobar los proyectos que se presentaban en el marco del Programa Servicios Comunitarios.

La experiencia y la participación en el Programa Servicios Comunitarios, le permitió al organismo detectar una serie de debilidades desde la dimensión de género.

Los aspectos considerados fueron:

a) Con relación a las beneficiarias.

- ◆ Se pudo detectar que si bien el programa atendía a un 80 % de mujeres, el mismo solamente ponía el acento en el “servicio comunitario” que debía prestarse, no teniendo en cuenta las necesidades específicas de las propias beneficiarias del programa.
- ◆ Los proyectos presentados no incorporaban estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades.
- ◆ Ausencia de la promoción de proyectos que apuntaran al desarrollo de actividades consideradas no tradicionalmente femeninas.
- ◆ Falta de orientación hacia actividades más innovadoras para las beneficiarias de los proyectos presentados.

b) Con relación a la presentación de los proyectos.

- ◆ Fuerte presencia de los estados provinciales en calidad de organismos responsables y ejecutores de los proyectos. Estos, en su faz formal, se encontraban mejor formulados que los pertenecientes a los Municipios y las ONGs, quizás debido a la debilidad institucional de estos últimos.
- ◆ En general se detectó una falta de práctica por parte de los ejecutores para el diseño de los proyectos, muchos de los cuales se caracterizaban por no presentar una consistencia lógica entre objetivos, resultados, actividades e insumos.
- ◆ Los proyectos presentados en general no contribuían a crear empleo genuino, sino a satisfacer una demanda coyuntural de los organismos estatales para cubrir una oferta de servicios que no podía ser cubierta por falta de presupuesto.
- ◆ Mayoritariamente las actividades planteadas en los proyectos eran las tradicionales (guarderías y jardines, discapacitados, comedores escolares, roperos comunitarios, cuidado de ancianos y enfermos) y no apelaban a la creatividad para plantear nuevas actividades que pudieran impactar, aunque sea mínimamente en alternativas laborales acorde con los cambios producidos acaecidos a nivel regional o local.
- ◆ No se evidenciaba una articulación entre la oferta y la demanda laboral local.
- ◆ No se preveían mecanismos de continuidad laboral, excepto a través del voluntariado o de programas transitorios de empleo, y en algunos casos a través del autofinanciamiento pero sin una planificación adecuada para implementarlo.



- c) En relación a la capacitación brindada a las beneficiarias.
- ◆ Escasa valorización de la capacitación que el Programa debía brindar a las beneficiarias para mejorar su inserción laboral en el mercado de trabajo.
  - ◆ En general la capacitación que se ofrecía a las beneficiarias, estaba directamente relacionada con el servicio y oficio comunitario del proyecto.
- d) En relación a las actividades previstas por el programa Servicio Comunitario.
- ◆ El programa ponía el acento en actividades directamente relacionadas con la asistencia directa a la población y servicios a la comunidad, es decir reforzaba el “rol doméstico” de las mujeres. Es decir, la mayoría de los proyectos presentados, se orientaban a: atención y apoyo a comedores escolares y comunitarios, atención a discapacitados, niños/as y ancianos.
- e) En relación a las Áreas Gubernamentales de Mujer y/o ONGs. referentes del tema género que integraban las Unidades de Aplicación.
- ◆ Se visualizó una escasa presencia de estos organismos en las Unidades de Aplicación como también en la presentación de proyectos.

## **2. Participación del Consejo Nacional de la Mujer con relación al Programa.**

Teniendo en cuenta los aspectos antes señalados el CNM realizó oportunamente una serie de recomendaciones al Ministerio de Trabajo con el objeto de incorporar la perspectiva de género en el programa. Entre las recomendaciones propuestas se señalaron:

- a) En el componente de “capacitación” se sugirió el desdoblamiento de la misma en dos sentidos:
- ◆ Capacitación sobre contenidos relativos al tema propio del proyecto, es decir del servicio y oficio que se brinda.
  - ◆ Capacitación sobre el “desarrollo de aptitudes personales, de mercado y/o sociales”, para contribuir a que las beneficiarias cuenten, al finalizar el proyecto, con instrumentos útiles para su inserción laboral. Por ésta se entiende a la que incorpora temas relacionados con el desarrollo personal y social de las mujeres, el incentivo al empleo en actividades no tradicionalmente realizadas por ellas y el fortalecimiento grupal y organizacional de las mismas. Esta capacitación es un instrumento útil ya que ofrece herramientas superadoras de sus propias estrategias de supervivencia.
- b) Dentro de las actividades de capacitación previstas en los proyectos se propuso incluir instancias de orientación laboral e información sobre la problemática de las mujeres en relación al mundo laboral.
- c) En las actividades del Programa se recomendó:
- ◆ Introducir actividades innovadoras y que no se centrara el mismo exclusivamente en tareas que significaran una prolongación de las tareas domésticas no remuneradas. Se propusieron entre otras actividades: arreglo de sillas y pequeños muebles, de parques infantiles y jardines, albañilería, pintura, colocación de vidrios, control de materiales y herramientas, construcción de ladrillos mojados, instalación eléctrica etc.
- d) En cuanto a la selección y aprobación de proyectos se recomendó:
- ◆ Que deberían ser objeto de mayor puntaje, aquellos proyectos que estimularan la participación de mujeres en actividades no tradicionalmente femeninas y que incluyeran instancias de capacitación sobre el desarrollo de aptitudes personales, sociales y de mercado.
  - ◆ El diseño de una grilla con indicadores de evaluación para la priorización, selección y aprobación de proyectos.



e) En cuanto al Consejo Nacional de la Mujer:

- ◆ Que sea condición necesaria para el funcionamiento de las Unidades de Aplicación la presencia del mismo en las unidades de evaluación de los proyectos, esto es en las UAP.

Muchas de las recomendaciones hechas por el CNM fueron tenidas en cuenta por el Ministerio de Trabajo, y el resultado fue un trabajo conjunto (Ministerio de Trabajo-CNM), que se plasmó en la Resolución SEyCL 368/97 del Programa de Servicios Comunitarios.

A partir del año 1999 el Programa Servicios Comunitarios promueve no solamente proyectos de servicios sociales, sino actividades vinculadas con tareas no tradicionalmente femeninas, esto es incorpora al programa proyectos que contemplen oficios de: albañilería, pintura, electricidad, colocación de sanitarios y esta línea de trabajo se desarrolla como una experiencia piloto.

Cabe señalar que la participación del CNM en el Programa se manifestó de la siguiente manera:

Entre los miembros de las Unidades de Evaluación Provinciales.

- ◆ Sensibilización en materia de trabajo y género, valor del trabajo remunerado y no remunerado para las mujeres, valorización de la capacitación personal, la autoestima y manejo de dinero.
- ◆ Instalación en sus miembros la necesidad de que los proyectos presentados atendieran no solo las necesidades prácticas sino además las estratégicas.

Entre las áreas gubernamentales de mujer

- ◆ Hacer que las Áreas Mujer logran insertarse en las Unidades Evaluadoras como referentes excluyentes del Programa, y a la vez adquirir un rol institucionalizado frente a los organismos provinciales, pudiendo constituirse en un canal de información y de asistencia técnica hacia los potenciales presentadores de proyectos. Este objetivo se plasmó en los casos de la Dirección de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, de la Provincia de Chubut, Chaco, Río Negro, Mendoza, Neuquén.

### **3. Cambios introducidos en el Programa por la Gestión que se inicia en diciembre de 1.999.**

En coincidencia con las líneas programáticas establecidas en la plataforma electoral, el Ministerio le imprime al programa un sello diferente con el objeto que los mismos no se limiten a ser simplemente creadores de puestos de trabajo transitorios.

- El Programa Servicios Comunitario pasa a denominarse Programa de Desarrollo Comunitario.
- Se valoriza el componente de capacitación y se la habilita como obligatorio para las beneficiarias.
- Se promueve la participación de las organizaciones no gubernamentales en la ejecución de proyectos.
- Se impulsa el desarrollo de actividades no tradicionalmente femeninas, con la apertura de tipologías habilitadas en el programa para tal efecto: medio ambiente: clasificación de basura, desmalezamiento, parqueización, arreglo y diseño de parques infantiles, restauración de materiales didácticos, carpintería para mobiliario hogareño, oficios como panadería, confituras, construcción y albañilería.
- Se promueve que la selección de los beneficiarios/as, se realice en el marco del registro de desocupados que tienen las oficinas de la Red de Empleo habilitadas por el Ministerio.
- Es condición necesaria que los organismos ejecutores de proyectos deban inscribirse previamente en el registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) del MTEyFRH.
- Se produce un cambio en el cupo asignado a las mujeres (de 80 % pasa a 60 %) En cierto modo esto conlleva a un cambio cualitativo en el Programa.



El cupo de 80 % de mujeres, en cierto sentido lo encasillaba y lo estigmatizaba, porque al ser un programa destinado a brindar servicios a la comunidad donde el “servicio principal se centraba en el cuidado de niños/as enfermos, ancianos, atención de comedores” reforzaba el rol tradicionalmente asignado a las mujeres reproduciendo los estereotipos de género. El cupo actualmente de al menos 60 % de mujeres puede implicar en cierto modo que los varones logren incorporarse al Programa para realizar tareas que son culturalmente asignadas a las mujeres. De esta forma comenzaría un proceso que vendría a desmitificar ciertos estereotipos laborales, que como se sabe, por cuestiones culturales están inmensamente arraigadas en nuestra sociedad.

#### **4. Rol del Consejo Nacional de la Mujer en la Nueva Gestión.**

El CNM cumpliendo con los lineamientos estratégicos establecidos en el Programa de la Alianza y en el reconocimiento de que:

- El modelo de exclusión social imperante durante la última década ha afectado enormemente a las mujeres, -ya que las mismas presentan mayores índices de desocupación que los varones-.
- Es creciente la cantidad de mujeres jefas de hogar que se constituyen en el único sostén familiar.
- Los estereotipos culturales, modelos y roles, asignados tradicionalmente, condicionan el mercado laboral de las mujeres y el acceso y permanencia en el mismo.

Define :

- Diseñar una estrategia con el fin de articular con el Ministerio de Trabajo la promoción de la incorporación de las mujeres con bajo nivel de calificación laboral y preferentemente jefas de familia en este tipo de programas.
- Diseñar acciones destinadas a incorporar la transversalidad de género en los proyectos que se presentan en el marco del Programa Desarrollo Comunitario.
- Establecer toda una estrategia comunicacional que le permite difundir el programa con el objeto de socializar la información a la sociedad toda, y en especial a las organizaciones de la sociedad civil.

Entre los mecanismos empleados para alcanzar estos objetivos se encuentran:

- ◆ Difusión a las organizaciones no gubernamentales y gubernamentales para transmitirles los objetivos los contenidos y la operatoria del PEL y los servicios que brinda el CNM respecto del mismo.
- ◆ Realización de talleres de trabajo con ONGs, Municipios y Areas de Mujer Gubernamentales y Municipales.
- ◆ Elaboración de un Folleto sobre el PEL Desarrollo Comunitario para poner en conocimiento la existencia del programa a diferentes actores sociales ejecutores de proyectos y los servicios que ofrece el CNM a tal efecto.
- ◆ Distribución masiva del folleto a organizaciones de la sociedad civil, municipios y gobiernos provinciales de todo el país.
- ◆ Articulación con los gerentes de empleo y capacitación laboral del interior del país y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Esta actividad tuvo como objetivo facilitar la incorporación de las áreas mujer en las Unidades Provinciales del Programa, que son las Entidades Provinciales encargadas de diseñar las estrategias necesarias para el logro de una adecuada inserción del programa a nivel territorial; como así también identificar y seleccionar actividades prioritarias en las jurisdicciones donde se desarrolla el proyecto.
- ◆ Articulación con la Areas Mujer Provinciales. Esta actividad se implementó con el fin de promover la incorporación de las mismas a las Unidades Provinciales del Programa en calidad de garantes de la igualdad de oportunidades, en el ámbito laboral entre varones y mujeres, y



para que se estimule la presentación de proyectos con perspectiva de género y en actividades laborales alternativas.

- ◆ Apoyo a las organizaciones no gubernamentales y municipales para la presentación de proyectos. En este ámbito
  - a) Realiza la asistencia técnica y la capacitación con el fin de incorporar la transversalidad de género en los proyectos que se presentan en el marco de este programa.
  - b) Asesora para que los proyectos presentados en el marco de este Programa sean elegibles.
  - c) Incentiva la presentación de proyectos con perspectivas de género en actividades no tradicionalmente realizadas por mujeres.
  - d) Promueve la presentación de proyectos dentro de la línea B y fuera de las actividades habilitadas por el programa en función de necesidades locales y actividades que sirvan para la incorporación de las mujeres a un posible trabajo remunerado una vez finalizado el proyecto.
- Servicios ambientales: desmalezamiento, parquización, arreglo y diseño de parques infantiles, clasificación de basura, lombricultura y los vinculados con el desarrollo turístico.
  - Proyectos que contemplen la realización de tareas de restauración de bienes culturales: libros, material didáctico, arreglo de sillas y pequeños muebles armado de juegos didácticos para niños.
  - Promoción de redes de apoyo social para mujeres embarazadas y madres, campañas sobre derechos de usuarias de servicios de salud, prevención de enfermedades tales como HIV sida, chagas, dengue. Auxiliares domiciliarios para la tercera edad.
- ◆ Finalmente el CNM se encuentra elaborando los contenidos de capacitación del Módulo "Desarrollo de Aptitudes Personales de Mercado y/o Sociales" previstos en el Programa; y que apuntan a que las beneficiarias adquieran un valor agregado que las posicione en mejores condiciones frente a un mercado laboral segmentado, una vez finalizado el proyecto. Los contenidos elaborados por el CNM, constituyen un material de consulta importante para los presentadores de proyectos, ya que en los módulos se incorpora una atenta mirada de género. ◇

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

PROGRAMA TRABAJAR

**FECHA DE INICIO:** AÑO 1995

## **OBJETIVOS**

- Ofrecer ocupación a personas en condiciones de pobreza o vulnerabilidad.
- Satisfacer necesidades socialmente relevantes a través de la construcción de obras de infraestructura social comunitaria.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país

## **SERVICIOS QUE BRINDA**



Ayuda económica mensual no remunerativa, entre \$120 y \$ 200; cobertura de salud y cobertura de accidentes de trabajo, capacitación en oficios vinculados con las actividades del proyecto.

## **DESCRIPCIÓN**

El programa promueve la realización de proyectos de obras de infraestructura social y comunitaria, mediante la realización de las siguientes actividades:

- Infraestructura sanitaria (cloacas, agua potable).
- Infraestructura social (escuelas, hospitales).
- Viviendas, gas y electricidad.
- Infraestructura de desarrollo (vialidad urbana, defensa).
- Proyectos ambientales (forestación, viveros municipales).
- Huertas y ferias artesanales.

Los componentes del Programa son:

**Trabajar:** donde los beneficiarios realizan las tareas previstas en el proyecto, recibiendo a cambio una ayuda económica mensual no remunerativa, la cual es pagada por el MTE y FRH, y los insumos necesarios para el proyecto por el organismo responsable. El período de ejecución a financiar es de 3 a 6 meses.

**Trabajar con materiales:** Los beneficiarios realizan las tareas previstas en el proyecto, recibiendo a cambio una ayuda económica mensual no remunerativa, la cual es pagada por el MTE y FRH, quién además financia hasta el 80% de los materiales necesarios para las obras. El período de ejecución a financiar es de 3 a 5 meses y las actividades previstas para este componente son: agua potable e infraestructura social.

## **COMENTARIOS**

El Programa destinó 87.458.840 pesos durante el año 2000 para 113.553 beneficiarios, según información suministrada por la Coordinación de Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo, empleo y formación de Recursos Humanos.

El Programa Trabajar componentes materiales impulsa proyectos de infraestructura en las localidades con alto porcentaje de población con NBI mediante la generación de un mecanismo ágil de financiamiento de materiales y mano de obra, solamente pueden participar municipios, juntas de gobierno y comunas.

Los criterios de focalización fueron localidades entre 500 y 50.000 habitantes con 30% o más de población con NBI.

A partir de este criterio se han seleccionado más de 400 localidades. ◇

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

**PROGRAMA DE DESARROLLO DEL EMPLEO LOCAL III**

**FECHA DE INICIO: ENERO DEL 2000**



## **OBJETIVOS**

- Participación activa de provincias, Municipios y Organizaciones No gubernamentales sin fines de lucro para generar proyectos que contribuyan a atender a la población en situación de desempleo.
- Brindar ocupación transitoria y capacitación laboral a trabajadores desocupados con baja calificación laboral a través de la realización de proyectos de infraestructura económica y social que contribuyan al desarrollo de las comunidades y a la empleabilidad de los/as trabajadoras/es.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Ocupación transitoria con una bonificación no remunerativa a varones y mujeres en municipios.

## **DESCRIPCIÓN**

El fin del programa fue crear un marco jurídico para la realización de programas de empleo transitorios, a través de la celebración de convenios individuales con los organismos responsables. El Ministerio de Trabajo proporciona el marco legal para que los organismos ejecutores puedan pagar ayudas económicas no remunerativas, debiéndose hacerse cargo asimismo del seguro de responsabilidad civil y la cobertura de salud.

El financiamiento de los proyectos que se presentan en el marco de este programa es de exclusiva responsabilidad de los organismos ejecutores de proyectos (Municipios, Organismos Públicos Provinciales y Asociaciones No Gubernamentales). ◇

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

PROGRAMA CREAR TRABAJO

**FECHA DE INICIO:** NOVIEMBRE DEL 2000

## **OBJETIVOS**

Apoyar la creación y /o mantenimiento de puestos de trabajo estables en el marco de microemprendimientos familiares y comunitarios o pequeñas empresas.

Promover la reinserción laboral de trabajadores desocupados.

Promover las oportunidades de desarrollo económico y social a nivel local o regional en todo el país.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**



Para proyectos línea A y B una ayuda económica mensual “no remunerativa” desde 120 pesos hasta \$ 200, seguro de responsabilidad civil para el caso de accidentes y cobertura de salud.

Para proyectos de la línea C una ayuda económica de hasta 200 pesos. Esta ayuda se considera “remunerativa” es decir como pago a cuenta de la remuneración del beneficiaria/o.

## DESCRIPCIÓN

El programa opera con diferentes modalidades de acuerdo a las Líneas que se definen a continuación:

Línea A- Consorcios Productivos Locales.

Línea B- Autoempleo Productivo y Microempresa.

Línea C- Apoyo a Pequeñas Empresas.

Línea A- Consorcios Productivos Locales:

Se define como Consorcio Productivo Local a una asociación de actores institucionales en una localidad o región, con las siguientes características:

- Estar integrada por una Entidad Auspiciante y uno o más Coejecutores representativos de la actividad económica donde se espera el impacto productivo y laboral del proyecto: cámaras y asociaciones de empresarios, sindicatos, cooperativas, empresas, etc.

Los proyectos del CPL deberán orientarse fundamentalmente a invertir en la instalación, ampliación y/o recuperación de infraestructura productiva en una localidad o región, infraestructura que deberá estar estrictamente vinculada con:

- planes o programas de desarrollo económico local.
- estrategias de puesta en marcha o reconversión de sectores de actividad vinculadas a la industria y/o el sector servicios, tanto del ámbito urbano como rural.
- estrategias de consolidación o ampliación de sectores dinámicos de actividad en la zona de influencia.

El CPL deberá estar integrado, como mínimo, por dos entidades – una entidad auspiciante y un coejecutor – más una universidad o un plan o programa nacional, provincial o municipal de desarrollo económico y promoción social. Los proyectos deberán tener un mínimo de 10 beneficiarios y gerenciamiento adecuado a la cantidad de los mismos.

Las tipologías elegibles para proyectos a ejecutarse en el marco del desarrollo de Consorcios Productivos Locales son:



Línea A - Subtipologías:

Subtipologías	Acciones
Producción de bienes o servicios para el fortalecimiento de actividades productivas locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Provisión de agua potable</li> <li>✓ Provisión de desagües cloacales y tratamiento de efluentes</li> <li>✓ Electrificación urbana y/o rural</li> <li>✓ Provisión de redes de gas</li> <li>✓ Sistemas de riego y defensas hidráulicas</li> <li>✓ Labores culturales</li> </ul>
Infraestructura y recursos para la producción agropecuaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recuperación de tierras para cultivos y/o pasturas</li> <li>✓ Construcción, ampliación y/o recuperación de alambrados y cercados</li> <li>✓ Construcción, ampliación y/o recuperación de infraestructura para la producción agropecuaria</li> <li>✓ Viveros y forestación</li> </ul>
Infraestructura y recursos para actividades urbanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Construcción y/o recuperación de infraestructura productiva para generación de microemprendimientos</li> <li>✓ Construcción, ampliación y/o recuperación de infraestructura para pabellones o parques industriales</li> <li>✓ Construcción, ampliación y/o recuperación de infraestructura para la radicación de incubadoras de empresas</li> <li>✓ Recuperación de tendidos ferroviarios y elementos de transporte por ferrocarril o fluvial</li> <li>✓ Vialidad urbana – caminos secundarios</li> </ul>
Otras actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ferias artesanales</li> <li>✓ Mataderos municipales</li> <li>✓ Otras</li> </ul>

Línea B – Autoempleo Productivo y Microempresa

Se define como proyecto de “autoempleo productivo” a aquellos emprendimientos llevados adelante por trabajadores/as desocupados/as, con las siguientes características:

- a) de escala unipersonal o familiar hasta 10 beneficiarios.
- b) de producción de bienes o servicios a través de microempresas y cooperativas.

Deberán estar orientados a la puesta en marcha, fortalecimiento y/o reconversión de actividades económicas manufactureras, agropecuarias o extractivas y servicios ligados a proyectos o programas turísticos, tanto del sector urbano como del sector rural.



Tipologías elegibles para proyectos de autoempleo productivo.

Subtipologías	Acciones / Sectores
Puesta en marcha de microemprendimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sector agropecuario y agroindustrial</li> <li>✓ Sector manufacturero</li> <li>✓ Sector servicios turísticos</li> </ul>
Fortalecimiento y/o reconversión de actividades económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Emprendimientos ya existentes, orientados a la ampliación y/o consolidación de procesos productivos, mercados, etcétera</li> <li>✓ Emprendimientos ya existentes, orientados al cambio de giro de negocio por crisis o identificación de nuevas oportunidades en la localidad o región de incumbencia</li> <li>✓ Emprendimientos de trabajadores de empresas o actividades en crisis que hubieren decidido asumir el control de la firma y su reactivación</li> </ul>
Desarrollo de proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Emprendimientos manufactureros y/o de servicios resultantes de procesos de tercerización en marcha por parte de empresas o industrias de la localidad o región</li> </ul>

En el marco de este programa no podrán acceder las microempresas o cooperativas de servicios eventuales. En caso de empresas cuya actividad sea cíclica o de temporada deberán acreditar una antigüedad mayor a un año.

Para acceder deben disponer de capital de trabajo propio: instalaciones, instrumental y/o maquinaria.

El programa da prioridad a aquellos proyectos que reciban asistencia técnica y/o cuenten con cobertura financiera por parte de una universidad nacional o de un plan o programa nacional, provincial o municipal de desarrollo económico, cuya vinculación deberá acreditarse de manera fehaciente.

#### Línea C- Pequeñas Empresas

Se entiende por empresa a la comprendida en el artículo 5<sup>a</sup> de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta línea atiende a proyectos de pequeña empresa para reconversión estructural o tecnológica, expansión productiva debidamente justificada o producción de bienes o prestación de servicios requeridos por el mercado.

- Pueden acceder al programa toda empresa nueva y toda empresa en funcionamiento que no registre deudas con la AFIP, o se encuentren incorporada en un plan de regularización de las mismas al momento de la presentación de su proyecto productivo.
- No podrán acceder al Programa las empresas de servicios eventuales y las empresas nuevas cuya actividad sea cíclica o de temporada. Se entiende por actividad cíclica o de temporada aquella cumplida en determinada épocas del año exclusivamente, y sujeta a repetirse en cada ciclo o temporada en razón de su naturaleza.

A modo de síntesis, se incluye un cuadro con los aspectos generales de la formulación de proyectos productivos para cada línea:



LÍNEA	DURACION DE PROYECTOS	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS /A	SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS	AYUDA ECONÓMICA MENSUAL
A: CONSORCIOS PRODUCTIVOS LOCALES	HASTA 6 MESES	MÍNIMO 10	25 % DE LAS OFICINAS DE EMPLEO	\$120- \$200
B: AUTOEMPLEO PRODUCTIVO Y MICROEMPRESA	HASTA 6 MESES	HASTA 10	PREFERENTEMENTE DE OFICINAS DE EMPLEO	\$120-\$200
C: PEQUEÑAS EMPRESAS	HASTA 6 MESES	HASTA 10	PREFERENTEMENTE DE OFICINAS DE EMPLEO	HASTA \$ 200

## COMENTARIOS

Es un programa de reciente ejecución y unifica a dos programas anteriores el PEL Productivo y el Emplear PYMES. No existe por lo tanto evaluación del mismo.

Se implementa a través de la realización de proyectos que ejecutan organismos públicos y asociaciones profesionales, de trabajadores/as cámaras empresarias y ONGs con personería jurídica.

Se priorizarán proyectos que tomen beneficiarios registrados en las oficinas de empleo preferentemente jefes de hogar o discapacitados.

El Ministerio ha formalizado en el marco de este programa, un convenio con la Secretaria de Turismo para la realización de proyectos turísticos y todas las actividades conexas. Se destaca que si bien no existe un cupo asignado a mujeres desde ambas instituciones se promueve la paridad, es decir que los proyectos que se presenten logren un 50 % de mujeres.

En relación al financiamiento con que este programa cuenta para su ejecución, hasta el presente la Dirección de Promoción del Empleo del Ministerio no ha informado al respecto, si bien la información ha sido solicitada por nota CNM 315/01 del 25 de abril del 2001. La misma ha sido reiterada en diversas oportunidades personalmente y telefónicamente. ◇

## B Políticas pasivas de empleo.

### SEGURO POR DESEMPLEO

Las prestaciones por desempleo son un instrumento de política pasiva de empleo que ampara a quienes estando aptos para el trabajo, se encuentran desempleados por haber perdido su ocupación.

La Ley Nacional del Empleo del año 1991 establece que la política de empleo comprende aspectos vinculados a la protección a trabajadores desempleados.

La duración de las prestaciones a los desempleados está en relación con el tiempo efectivamente trabajado.

Este beneficio puede ser solamente solicitado por trabajadores enmarcados dentro de la Ley de



Contrato de Trabajo, y habiendo aportado como mínimo 12 meses en los tres años previos al Fondo Nacional de Empleo.

La asistencia al desempleado está integrada para una prestación económica, el pago de las asignaciones familiares y el cómputo del período a los efectos previsionales.

Al analizar la información suministrada por ANSES, por Cantidad de Beneficiarios que Cobran el Seguro de Desempleo se observó diferencias por sexo siendo mayoritariamente el porcentaje de varones que cobran el seguro por desempleo.

El alto porcentaje de varones (71,32% abril 2001)) frente a las mujeres(28,68 para abril del 2001) puede atribuirse a las características que presenta el mercado laboral femenino caracterizado por la alta precarización.

### **C- Políticas de capacitación y formación para el empleo.**

#### **NOMBRE DEL PROGRAMA**

PROGRAMA FORMUJER.

Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.

**FECHA DE INICIO: ENERO DEL 2000**

#### **OBJETIVOS**

Contribuir a aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos a través de la formación profesional, con la finalidad de apoyar su contribución al desarrollo y colaborar con el proceso de reducción de la pobreza.

Objetivos específicos:

- Generar condiciones favorables para la participación igualitaria de las mujeres en la formación técnica y profesional.
- Elevar el nivel técnico así como la gama de opciones de capacitación que se ofrece a las trabajadoras.
- Ajustar la oferta de capacitación a las demandas actuales del mercado de trabajo y a las necesidades de las mujeres de sectores populares.
- Diseminar en el país los modelos y metodologías desarrolladas.

#### **COBERTURA TERRITORIAL**

Las zonas de focalización de los proyectos son:

Pcia. de Jujuy: La Puna.

Pcia. de Mendoza: Gran Mendoza.

Pcia. de Córdoba: Capital y Valle de Punilla.

GRAN BUENOS AIRES: Partidos de Zona Sur y Zona Oeste.

#### **SERVICIOS QUE BRINDA**



- a) Fortalecimiento en formación profesional a instituciones de capacitación técnica mediante la revisión, actualización de perfiles, currículas, materiales didácticos, metodologías y prácticas docentes en especialidades de formación con perspectivas de inserción laboral para mujeres.
- b) Integración en la currícula del enfoque de género.
- c) Capacitación a 600 mujeres y 150 varones que los/as habilitarán para el desempeño en campos ocupacionales diversos.

## DESCRIPCIÓN

El Programa es una intervención de carácter piloto que contempla las siguientes líneas de intervención:

- a) Diseño, revisión y actualización de perfiles currículas, materiales didácticos, metodologías y prácticas docentes en especialidades en oficios con perspectivas de inserción laboral y enfoque de género.

La actualización de la oferta formativa desde el enfoque de competencias facilitará la habilitación de trabajadoras/es para el desempeño en campos ocupacionales diversos. La actualización de la oferta contempla el trabajo sobre saberes y habilidades básicas (lectoescritura, habilidades comunicacionales, manejo de operaciones matemáticas). También incluye la incorporación de competencias transversales vinculadas al ejercicio de la empleabilidad y la ciudadanía, tendiendo a remover obstáculos ligados con las marcas de género impuestas en las relaciones sociales que se establecen en el mercado de trabajo.

- b) Vinculación con actores del mundo del trabajo que faciliten la determinación de necesidades de formación, la adecuación de perfiles y currículas y la realización de prácticas de formación.

El diálogo continuo con actores multisectoriales pretende aportar pertinencia a las opciones realizadas en el marco del Programa en cuanto a las características de la oferta a brindar. También debe aportar recomendaciones a las Instituciones de Formación Profesional y al Estado para la vinculación con los sectores productivos.

- c) Inclusión de instancias de orientación laboral y profesional de esta forma se contribuye a la construcción de un proyecto profesional-ocupacional y brindar herramientas para la búsqueda de empleo, así como información sobre el mercado de trabajo.
- d) La implementación de estrategias institucionales complementarias a la formación y compensatorias con relación a las necesidades y demanda de la población objetivo.

Como parte de esta línea de acción se revisarán en conjunto con las ONGs modalidades de convocatoria y acreditación de la población participante en acciones de formación. Éstas han de alimentar el conocimiento de las IFPs sobre el perfil y requerimientos de la población objetivo para contribuir a la eliminación de prejuicios y estereotipos vinculados a las profesiones y puestos de trabajo que pueden acceder varones y mujeres.

- e) Desarrollo de actividades de sensibilización, promoción y diseminación en relación a las temáticas abordadas.

Esta actividad es realizada desde los organismos que participan del programa en los diversos niveles institucionales. Aquí juegan un rol importante el Consejo Asesor a Nivel Nacional del cual el Consejo Nacional de la Mujer forma parte.

Finalmente con el fin de impactar sobre las políticas públicas e institucionales de formación



profesional y de contribuir a la sostenibilidad de las acciones emprendidas el programa contempla la articulación desde el diseño e implementación de las acciones con otros programas y áreas del Ministerio de Trabajo y con otros programas sociales y organismos con competencia en la materia.

## COMENTARIOS

El Programa cuenta con el apoyo de:

- 1) Un Consejo Asesor Nacional, de carácter consultivo e integrado por representantes sectoriales y especialistas.
- 2) Comités Locales en las zonas de localización de las acciones cuya función es la de orientar los planes de acción de las IFPs, definir perfiles ocupacionales y la revisión de la oferta formativa objeto de experimentación en el marco del Programa; promoción de las acciones y sensibilización en las temáticas abordadas.
- 3) ONGs que participan en el programa en instancias puntuales brindando servicios profesionales vinculados con: asistencia técnica a IFP en materia de estrategias de convocatoria orientación laboral y seguimiento a la población participante.

El programa comenzará las acciones con las instituciones de formación profesional durante este año y serán las encargadas de capacitar a la población meta.

Se realizará un trabajo en conjunto con las organizaciones no gubernamentales que aportarán en términos de la convocatoria para la incorporación de las /os beneficiarios al Programa como también en los contenidos de género y orientación laboral.

Durante el año pasado el Programa se abocó a la selección de la IFP, de las ONGs y del proceso de selección de las instituciones para la realización de Análisis de Mercado.

El programa forma parte de una iniciativa regional de BID con la participación del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT.

El financiamiento está integrado en un 60 % por el BID - FOMIN y en un 40 % con fondos de contraparte nacional.

El programa ha comprometido y ejecutado para el año 2000 la suma de 196.900 pesos, contando con un presupuesto total de 1.753.000 pesos para tres años de ejecución.



## INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA SELECCIONADAS

INSTITUCION	CARÁCTER	ESPECIALIDAD	CARACTERISTICAS DIFERENCIALES
ZONA OESTE GBA  SERVICIO SOCIAL DEL SANTUARIO SAN CAYETANO	Confesional	Auxiliar de casas de familia Se amplía a auxiliar de piso y residencia para incorporarse al sector hotelero y de hospitales	Realizan actividades de: acompañamiento en la búsqueda de empleo, bolsa de trabajo. Durante 1998/9 tuvieron un proceso de articulación con INET para la revisión de currículas y la incorporación del enfoque de competencias.
ZONA SUR GBA UNIVERSIDAD DE QUILMES	UNIVERSIDAD PUBLICA	Metalmecánica/operador de producción. Mantenimiento, montaje y diseño de mandos neumáticos e hidráulicos. Mantenimiento de Instalaciones eléctricas y mecánicas industriales Biotecnología.	Realiza actividades en convenio con la UOM Esta desarrollando una línea "Observatorio del Mercado de Trabajo" en convenio con municipios de la zona.
INSTITUTO TECNICO UNIVERSITARIO	INSTITUTO SUPERIOR TERCARIO UNIVERSITARIO PUBLICO DEPENDIENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO	Carreras terciarias en áreas de gestión y en tecnologías duras Telecomunicaciones Metalmecánica Mantenimiento de Instalaciones y medios de producción.	Están orientándose hacia la modalidad "in company"
COOPERATIVA PUNHA Lda.	COOPERATIVA DE PRODUCTORES	Sector Textil (tratamiento de fibra y proceso de obtención de hilo; teñido, confección de prendas tejido en telar de mediana producción), huertas, viveros cultivos elaboración de dulces y conservas de frutas y hortalizas.	Integra Red Puna a través de la cual desarrolla una intensa actividad articuladora con otras instituciones Vinculación con ONGs con experiencia en el tema Género.
SECRETARIA DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN DE CORDOBA	PUBLICO PROVINCIAL	Turismo	En esta dependencia se ubican actualmente los docentes técnicos que dependían de Educación de la Pcia.

◇



## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

### **PROGRAMA CAPACITAR.**

Formación Laboral para jóvenes.

**FECHA DE INICIO: ENERO 2001**

## **OBJETIVOS**

Contribuir con cursos breves e intensivos a la empleabilidad de los sectores juveniles provenientes de hogares con bajos ingresos.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Cursos gratuitos con una duración no mayor a los 6 meses, materiales de estudio, herramientas, ropas especiales, elementos de seguridad e higiene.

Práctica laboral.

Certificado de aprobación del curso.

Asignación mensual en concepto de beca para viáticos y otros gastos del proceso de capacitación.

Revisación médica como prevención primaria de la salud.

Seguro por accidente que los cubre mientras dura la pasantía / práctica laboral.

Adicionalmente las Instituciones de Formación Profesional podrán disponer de otros servicios para los/as beneficiarios como por ejemplo:

Guarderías, refrigerio, viáticos, líneas de crédito para la compra de materiales de trabajo y herramientas.

Para el caso de las ocupaciones que requieran de habilitación específica para su ejercicio, las Instituciones de Formación Profesional deberán gestionar la matriculación ante las autoridades locales pertinentes.

## **DESCRIPCIÓN:**

Es un programa de formación laboral.

Las líneas formativas se agrupan en dos grandes categorías:

a) Capacitación laboral para ocupaciones demandadas por el sector productivo y de servicios.

Esta línea comprende los cursos orientados a la adquisición de competencias técnicas y sociolaborales requeridas para desempeñarse en un medio de trabajo formal y de herramientas para una búsqueda de empleo más eficiente.

Incluye en todos los casos la realización de un período de práctica en empresas u organizaciones que dispongan de medios y recursos adecuados para que los beneficiarios completen su entrenamiento.

d) Capacitación laboral para el trabajo independiente.

Comprende una oferta de cursos que habiliten para el desarrollo autónomo de actividades



productivas o de servicios.

#### b.1 Autoempleo:

En el marco de esta línea los cursos comprenden la capacitación técnica con el complemento de una formación en herramientas de gestión para el desarrollo de la actividad en forma independiente.

#### b.2 Microemprendimientos y formas asociativas para el trabajo:

Procura favorecer mediante esta variante la creación y consolidación de proyectos microempresariales desarrollando o cofinanciando acciones de capacitación que lleven adelante otras instituciones. Los cursos incluyen contenidos de gestión y organización empresarial.

Contenidos de la capacitación.

Deben incluir:

1. Competencias técnicas: conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar las actividades propias de la ocupación.
2. Competencias socio laborales: conocimientos de normas y códigos del ámbito laboral interacción con otros actores en la actividad laboral, actitudes en relación con el trabajo y/o el grupo de trabajo.
3. Competencias básicas: capacidad para interpretar textos para analizar y resolver situaciones habituales en el trabajo y aplicar sistemas numéricos
4. Contenidos sobre la orientación laboral y de gestión: planificación y organización del trabajo, aspectos impositivos y contables, registración, estrategias para la captación de clientes, presentación de los productos, calidad de servicio, comercialización de los bienes elaboración y presentación de presupuestos.

Posibles especialidades solamente a modo orientativo:

1. Administración, comercio y servicios empresariales.
2. Agropecuarios agroindustria y actividades extractivas: operación de maquinaria agrícola producción animal, producción forestal, forestación, minería, piscicultura, manejo de aserraderos, viveros forestales.
3. Construcción, instalaciones y servicios relacionados como plomería carpintería.
4. Servicios turísticos hotelería y gastronomía: promotor turístico, auxiliar para turismo alternativo, baqueano de pesca, recreación auxiliar múltiple de cocina de panadería y cocina.
5. Metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados: mantenimiento de máquinas agrícolas, metalurgia liviana cadena de frío, energía solar, herrería.
6. Producción artesanal y manufactura: producción y comercialización de productos elaborados con cuero madera cerámica hilados, fabricación de muebles tallerista de indumentaria textil.

Los cursos no podrán contar con más de 20 personas y con un mínimo de 16 personas con una duración de 150 horas reloj como mínimo y 350 como máximo.

En cuanto a la pasantía o práctica laboral tiene como objetivo que las beneficiarias/os tengan la oportunidad de integrarse a un ámbito real de trabajo y además les ayude a acreditar experiencia para la misma empresa o en otra empresa, o para el autoempleo.

La duración de esta instancia es de dos (2) meses y la asignación horaria es de 6 horas reloj por jornada.

Los servicios de capacitación son brindados por instituciones formativas seleccionadas en función de su experiencia en el trabajo con jóvenes y con antecedentes en materia educativa.

Se valora con particular énfasis su vinculación con los sectores productivos locales y con organizaciones sociales.



La pertinencia de las tareas a desarrollar en las empresas es responsabilidad de las Instituciones de Formación Profesional, el cual debe acordar un plan específico para cada pasante con los responsables de la empresa o institución que los reciba.

El docente del curso debe realizar un seguimiento individual de los avances y dificultades que se presenten en cada caso.

Los requisitos para la aprobación de los cursos son contar con el 80 % de asistencia en cada una de las instancias formativas y aprobar las evaluaciones propuestas por la IFP.

## COMENTARIOS

### 1) Aspectos presupuestarios

El Proyecto, como se ha mencionado anteriormente, es la continuidad del Proyecto Joven rediseñado. Integra el Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes junto con el "Estudiar es Trabajar", "Apoyo a la Búsqueda de Empleo" y "Consejos de Formación Profesional".

La previsión presupuestaria para el ejercicio 2001 se hizo en base a las estimaciones de presupuesto correspondiente al Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes ( 35.000.000 de pesos) de los cuales el "Capacitar" representa el 60%.

Debido a los recortes presupuestarios ordenados por el Poder Ejecutivo Nacional se está trabajando con una hipótesis de ejecución para el año en curso del orden de 14.000.000 de pesos. Esta información ha sido suministrada por la Coordinación del Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes de la Dirección de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos del MTEyFRH.

### 2. Aspectos relacionados con el proceso de convocatoria y la relación entre la oferta de capacitación y la demanda laboral.

En el proceso de convocatoria y acreditación para los cursos cumplirán un papel importante las dependencias oficiales de empleo a nivel local, provincial y nacional.

Pero es necesario señalar que el programa no tiene previsto hasta el momento formalizar una articulación entre la oferta formativa y de capacitación con los demandantes de trabajo, por lo tanto una vez que el beneficiario termina su capacitación debe salir a buscar trabajo en relación de dependencia, o bien generar su propio empleo.

El Programa brinda apoyatura solamente durante un mes ya que una vez finalizada la capacitación el beneficiario recibe una asistencia técnica y una orientación para la inserción laboral en el mercado de trabajo.

Por otro lado al ser un programa de reciente implementación no se cuenta con evaluaciones realizadas. Se deben considerar experiencias anteriores como es el Proyecto Joven. ◇

## D. Asignaciones Familiares

Las asignaciones familiares son importes que no tienen carácter remunerativo. Su finalidad es cubrir contingencias tales como: matrimonio, nacimiento, adopción, maternidad y las cargas familiares que se tengan: esposas/os y concubinas/os ( solamente para los /as beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones), hijos, hijas.



Por ley 24.714 sancionada el 2 de octubre de 1996 se instituyó un nuevo régimen de asignaciones familiares con alcance nacional y obligatorio.

El nuevo régimen colocó en paridad de condiciones y requisitos al varón y a la mujer para el cobro de las bonificaciones pertinentes.

Los trabajadores/as que perciban una remuneración superior a \$1.599 quedan excluidos de las prestaciones establecidas en esta ley, con excepción de las asignaciones por maternidad y por hijos con discapacidad.

El monto de las asignaciones mensuales por hijo /a, por hijo /a con discapacidad y prenatal, varía de acuerdo al monto de la remuneración que perciba el trabajador /a conforme una escala que establece la misma ley.

Las prestaciones para las trabajadoras/es que presten servicios remunerados en relación de dependencia, beneficiarios de la ley sobre riesgos del trabajo y del seguro de desempleo son:

- Asignación por hijo /a
- Asignación por hijo/a con discapacidad
- Asignación prenatal
- Asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal
- Asignación por maternidad
- Asignación por nacimiento
- Asignación por adopción
- Asignación por matrimonio.

No se dispone al momento de información desagregada por sexo que indique cantidad de beneficiarios /as.

## **B. 2. PROGRAMAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y MEDIO AMBIENTE**

Los programas y proyectos relevados son los siguientes:

**Programa PROAME**

**Programa NOSOTRAS**

**Programa PAGV**

**Programa UNIDOS**

**Programa SOLIDARIDAD**

**Programa SIEMPRO**



## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

Programa PROAME

Programa de Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo.

**FECHA DE INICIO: AÑO 1996**

## **OBJETIVOS**

Contribuir a la creación y desarrollo de una red interinstitucional de servicios, con participación del sector público y de organizaciones de la sociedad civil (OSC) que provea servicios preventivos y atención integral para mejorar la inserción y adaptabilidad social de los beneficiarios/as.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Financiamiento de proyectos de organizaciones de la sociedad civil, asistencia técnica y capacitación a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de niñez y adolescencia.

## **DESCRIPCIÓN**

En su primera etapa el Programa financió proyectos presentados por Organizaciones de la Sociedad Civil, volcados a la reinserción de los beneficiarios de los ámbitos familiares escolares y comunitarios.

El PROAME II suma a la propuesta inicial la participación de los gobiernos provinciales en la atención a la niñez y la adolescencia.

El programa presenta dos componentes:

- a) Financiamiento de proyectos a OCS destinados a la atención a niños y adolescentes en riesgo social.

Las actividades que se financian en este componente son entre otras: capacitación laboral, apoyo escolar, complementación alimentaria promoción y prevención de la salud, promoción y difusión de derechos.

- b) Módulo de fortalecimiento institucional para las áreas de gobierno local de niñez y adolescencia.

Las actividades que se financian son entre otras: promoción de la participación comunitaria, formación de redes, capacitación para procesos de gestión asociada.

El programa prevé financiar proyectos dirigidos a adultos para quienes se destinarán actividades específicas de capacitación con posibilidades de inserción laboral (madres cuidadoras, agentes de salud)

El programa incorpora una capacitación en género para este colectivo de mujeres.



## COMENTARIOS

1. En su primera etapa, el Programa se ejecutó entre los años 1996 y 2000. El ProAme II se inició con la firma del Contrato de Préstamo entre la Nación Argentina y el BID a fines de 1998 y tiene fecha prevista de finalización en Noviembre de 2002.

En cuanto a las formas de asignación de fondos a las jurisdicciones provinciales, los recursos del Programa para el componente de financiamiento a proyectos de OSCs, por un total de \$ 25.800.000, fueron asignados mediante cupos establecidos según los criterios que se detallan a continuación, de forma de permitir una distribución geográfica equitativa entre las Provincias incluidas (no incluye Pcia. De Buenos Aires y Ciudad de Buenos Aires) y tomando en cuenta aquellas que han sufrido inundaciones:

- a) Criterios Generales: proporción de población desocupada según encuesta EPH a octubre de 1997 del INDEC, y proporción de población de 0 a 18 años con NBI según el Censo Nacional de Población y Vivienda 1991 del INDEC.
- b) Provincias que sufrieron inundaciones en el período abril-mayo de 1998: se consideró la cantidad de evacuados totales de la provincia y la población total de la misma.
- c) A las jurisdicciones de la ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires se les asignó un monto de \$ 1.200.000 para el desarrollo de proyectos testigos.

En el caso del componente de Fortalecimiento a Areas provinciales de Niñez y Adolescencia, se asignó un cupo de \$ 252.300 a cada una de las 22 provincias incluidas (no se incluye a la Provincia de Buenos Aires ni a la Ciudad de Buenos Aires).

## 2. Impacto en la Situación de la Mujer

Si bien el Programa no tiene como objetivo principal lograr resultados vinculados a la promoción de la mujer, la evaluación realizada por el Programa al respecto, se puede decir que, tanto en sus resultados y beneficiarios/as directos, como en acciones dirigidas a las comunidades en que se insertan los proyectos financiados por el mismo, existen impactos relevantes en dicho sentido.

En cuanto a las acciones principales del Programa en sus diversas modalidades, las niñas y adolescentes han sido beneficiarias directas en proporción equivalente a la de los varones. Más específicamente, en el caso de las adolescentes, los proyectos que atendían a la problemática de la maternidad adolescente, les permitieron no sólo atender adecuadamente su embarazo y parto, sino también recibir contención y capacitación que les posibilitara actuar como multiplicadoras de prevención del embarazo precoz entre sus pares, así como elementos para generar un proyecto de vida autónomo.

Otros proyectos proporcionaron a las adolescentes **capacitación laboral** en diversos oficios y habilidades, así como formación en aptitudes para la búsqueda de empleo, lo cual les permitió a muchos de ellos/as lograr insertarse laboralmente aunque la mayoría de las veces en condiciones precarias; más que nada por las situaciones en que se desenvuelve la oferta de los mercados laborales locales en proceso de disminución. No obstante las posibilidades de empleabilidad de los adolescentes se incrementaron merced a la capacitación recibida

En cuanto a las mujeres adultas, su vinculación con los proyectos del Programa tiene diversas vertientes:

- ◆ Cubrieron la mayoría de los puestos de trabajo rentados de madres cuidadoras, promotoras de salud, docentes de apoyo escolar, integrantes del equipo técnico-profesional de los proyectos,



etc. En todos los casos, recibieron capacitación específica por parte del Programa.

- ◆ Vieron facilitada su inserción en el mercado de trabajo o la búsqueda de empleo por la posibilidad de dejar a sus niños/as en lugares donde recibían alimentos y atención integral. De hecho un alto porcentaje de las madres que fueron beneficiadas del componente del programa “cuidado diario y de educación inicial” no podían ir a trabajar si sus hijos no concurrían al centro. Las mismas expresaron valorar “la posibilidad de trabajar fuera de su hogar y el poder dejar sus niños /as en un lugar de cuidado”.
- ◆ Fueron beneficiarias de acciones promocionales, educativas y asistenciales vinculadas a la salud, incluyendo salud reproductiva, violencia familiar, formación en derechos. Por otra parte, la mayor parte de los proyectos tendieron a involucrar en sus acciones a los padres de los/las beneficiarias, y a los varones del núcleo familiar, con la finalidad de lograr una mayor responsabilización de los mismos en el cuidado de sus hijos/as, lo que contribuye a aliviar la carga doméstica de las mujeres.

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

Programa NOSOTRAS

**FECHA DE INICIO:** ENERO DEL 2000

## **OBJETIVOS**

- 1) Ofrecer a mujeres especialmente a mujeres jefas de hogar en situación de riesgo y vulnerabilidad social, una acción organizada y sistemática que les permita apropiarse de conocimientos específicos que contribuyan a mejorar sus condiciones de vida a través de un acceso más calificado al mundo laboral y una mejor participación en la vida comunitaria.
- 2) Apoyar la constitución, ampliación y consolidación de redes sociales de mujeres.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Provincia de Entre Ríos y ciudad capital de la Provincia de Formosa.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Capacitación a mujeres en situación de riesgo y vulnerabilidad social tanto del ámbito urbano como rural.

## **DESCRIPCIÓN**

Este programa apunta a la capacitación de las mujeres y sus familias para enfrentar las nuevas condiciones económicas y sociales que hoy tiene el sector agropecuario y las mujeres que se dedican a actividades informales como estrategias de supervivencias.

El Programa cuenta con dos subcomponentes:

- a) Urbano para las provincias de Entre Ríos y Formosa.
- b) Rural para los departamentos de Uruguay y Colón de la Provincia de Entre Ríos.

## **COMENTARIOS**



Modalidad de ejecución: el programa se implementa con carácter de una prueba piloto en las provincias de Formosa y Entre Ríos.

En la Provincia de Entre Ríos el programa se ejecuta directamente a través del Área Mujer de la Subsecretaría de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación.

En la provincia de Formosa el organismo responsable de la ejecución del proyecto es el Municipio de Formosa que recibirá un subsidio destinado a cubrir los gastos del mismo.

La Unidad Ejecutora Central brinda el marco general del Programa, monitorea y evalúa el desarrollo del mismo.

El programa se financia con fondos del Ministerio y tiene asignada una partida presupuestaria para el ejercicio del año 2001 de \$522.915. ◇

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

Programa PAGV

Programa de Atención a Grupos Vulnerables

**FECHA DE INICIO: MARZO DEL 98**

## **OBJETIVOS**

Contribuir a disminuir la exposición a riesgos sociales y mejorar la calidad de vida de los grupos más vulnerables de la población pobre de los grandes aglomerados urbanos (mujeres jefas de hogar, jóvenes, ancianos/as y discapacitados) y de los núcleos de población indígena del país.

Implementar un modelo de gestión participativo a nivel local, la articulación con iniciativas comunitarias y el fortalecimiento de las organizaciones locales públicas y de la sociedad civil.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

- 1) Componente de Viabilización del Acceso a los Servicios Sociales: Aglomerados urbanos de Chaco, Buenos Aires, Córdoba, Tucumán y Santa Fe para la implementación de Planes Barriales y el diseño de la prueba piloto de la modalidad de intervención Multibarrial para Mujeres Jefas de Hogar en la Provincia de Mendoza.
- 2) Componente de Atención a la población Indígena: Departamentos seleccionados de las provincias de Salta, Jujuy, Chaco y Formosa.
- 3) Componente: Sistema de Identificación y Registro de Familias Beneficiarias de los Programas Sociales (SISFAM) Córdoba, Corrientes Chaco, Chubut, Formosa; Jujuy, La Pampa, La Rioja Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis y Santa Cruz, son las provincias que hasta el primer trimestre del 2000 han firmado convenios.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Asistencia técnica y económica para la realización de diagnósticos sobre necesidades de la población regional y local y para la formulación de planes barriales integrales.

Financiamiento y asistencia técnica a proyectos comunitarios de asistencia directa y fortalecimiento institucional integrados a los planes barriales en áreas urbanas y comunidades aborígenes.

## **DESCRIPCIÓN**



Este programa tiene 3 componentes:

- 1) Viabilización del Acceso a los Servicios Sociales.
- 2) Fortalecimiento Institucional.
- 3) Atención a la Población Indígena.

EL Programa de Atención a Grupos Vulnerables, en el marco del desarrollo de su propuesta multibarrial, ha orientado entre sus acciones, la atención de Mujeres Jefas de Hogar Desocupadas (Plan Jefas de Hogar).

El plan jefas de hogar se inscribe como una línea de trabajo que tiene entre sus objetivos el de mejorar la calidad de vida de aquellos hogares con jefatura femenina desocupada y compuesta por al menos un menor de 14 años, a través de un ingreso que garantice un mínimo básico.

El Programa se basa en cinco vectores que lo fundamentan:

- ✓ Un acceso universal
- ✓ Un ingreso básico como prestación
- ✓ Una contraprestación como condición para la percepción de tal ingreso
- ✓ Una resignificación del concepto de trabajo, el cual incluye al estudio como tal
- ✓ Un marco de gestión articulado a diferentes niveles

En el marco del Plan, se entiende al trabajo en un sentido amplio, que no incluye como contraprestación sólo a aquellos bienes o servicios que cotizan en el mercado de trabajo, si no también a aquellas actividades que, careciendo de un "valor" establecido por el mercado, adquiere un significado particular en el contexto de las comunidades representando un bien o servicio con utilidad para las mismas. De esta manera, la reinserción al sistema educativo formal de las jefas de hogar que por diferentes causas han interrumpido su formación, es entendida como un trabajo, en tanto funciona como un organizador de la cotidianeidad de los sujetos, favorece la vinculación de los mismos con sus pares, impone un ritmo propio de complejidad creciente, y permite el desarrollo de competencias personales.

La educación formal en el caso de quienes no hayan culminado sus estudios básicos y medios, es la contraprestación central en la que hace eje el Programa, mientras que en el caso de aquellas mujeres que han tenido oportunidad de finalizarla, participan en Proyectos Socialmente Relevantes, definidos en el mismo sentido amplio del concepto de trabajo al referido anteriormente.

El Plan consta igualmente de una serie de actividades y proyectos entre los cuales se deben implementar acciones entendidas como "contenidos transversales" que incluyen entre otras la capacitación laboral y contenidos introductorios a las temáticas de ciudadanía y competencias laborales desde una perspectiva de género.

El objetivo de los mismos es fortalecer la participación de las beneficiarias del Plan como ciudadanas, propiciar espacios para la reflexión sobre problemáticas específicas de las mismas en su condición de mujeres, jefas de hogar y desocupadas e impulsar actitudes positivas que les permitan mejorar su calidad de vida a mediano y largo plazo.

## COMENTARIOS

El modelo de gestión del Plan, implica una articulación entre los diferentes niveles de gobierno, de tal manera que cada uno de los actores involucrados adquiere una participación particular, lo cual está enunciado como uno de los objetivos que persigue el Plan a partir de su planificación. El mismo contempla su implementación en aglomerados urbanos, donde se verifiquen una presencia



extendida del fenómeno de interés en la población, de acuerdo a un criterio de localización regionalizado para el territorio nacional.

El plan se ejecuta de acuerdo a un índice de vulnerabilidad laboral compuesto por indicadores de empleo y subempleo femenino que se presenta en forma de ranking para cada una de las regiones del país.

En la actualidad el plan se está ejecutando en los aglomerados urbanos de Mendoza, Chaco y a la brevedad en el Alto Valle de Río Negro.

Según datos aportados por el SIEMPRO el Presupuesto del año 2000 correspondió a 10.730.000 de pesos. El ejecutado fue de \$ 8.774.093 y el previsto para el 2001 de 9.500.000 pesos.

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

Programa UNIDOS

**FECHA DE INICIO: JULIO DEL 2000**

## **OBJETIVOS**

Contribuir a la seguridad alimentaria de las familias en riesgo social en todo el territorio nacional.

Impulsar la complementariedad de las distintas intervenciones alimentario nutricionales en todo el país, promoviendo la ampliación de la cobertura y el mejoramiento en la calidad y frecuencia de las prestaciones.

### **Objetivos Específicos:**

Garantizar la provisión del complemento alimentario del Programa de acuerdo a la cobertura, modalidad y frecuencia acordada con las respectivas jurisdicciones.

Garantizar la prestación alimentaria a las familias beneficiarias del Plan Solidaridad.

Fortalecer la capacidad de auto-cuidado/mutuo-cuidado de las familias beneficiarias, respecto de prácticas alimentario nutricionales, pautas de crianza y hábitos de vida saludables.

Apoyar y promover estrategias de producción y consumo de alimentos que amplíen la autonomía familiar y el desarrollo de redes solidarias.

Impulsar instancias de planificación conjunta de las acciones, programas y proyectos alimentario-nutricionales.

Brindar cooperación técnica para la optimización de los programas y proyectos alimentarios en las jurisdicciones.

Promover el diseño e implementación de un sistema integrado de información alimentario-nutricional para la evaluación y seguimiento de las acciones en el área.

## **COBERTURA TERRITORIAL**



El Programa abarca todo el país, operativizándose a través de convenios que se suscriben entre la Nación y las provincias.

Originalmente se había establecido como criterio de asignación de los recursos presupuestarios la participación porcentual del indicador “Población NBI” (Necesidades Básicas Insatisfechas) en las jurisdicciones. Sobre esa base se configuraron los “cupos” de prestaciones que rigen actualmente para cada provincia.

Se está trabajando en un nuevo índice distribuidor que recoja las modificaciones ocurridas en las condiciones de vida de la población en la última década, sobre todo en términos de pobreza por ingresos, producto del desempleo y la precarización de las relaciones laborales.

## SERVICIOS QUE BRINDA

Apoyo alimentario a través de la provisión de cajas de alimentos, transferencia de dinero a grupos solidarios para compra comunitaria de alimentos y apoyo mediante capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de la producción de alimentos (huertas orgánicas y granjas).

## DESCRIPCIÓN

UNIDOS es el Programa, dirigido a mejorar la situación alimentaria de las familias que viven en condición de pobreza crítica..

El Programa nace de la fusión de los programas PRANI y ASOMA e integra al Programa PROHUERTA, a partir de la decisión de la Secretaría de Políticas Sociales de tomar a la familia como destinataria de las intervenciones y para avanzar en el propósito de complementar y optimizar los recursos que la Nación destina a mejorar las condiciones alimentarias de la población.

La modalidad central de prestación del Programa UNIDOS es la “**distribución de módulos alimentarios**” de acuerdo al cupo por provincia, con una frecuencia bimestral.

Estos módulos son cajas de alimentos con un contenido de 60.000 kilocalorías cuya compra se realiza -principalmente- en forma centralizada en Nación, a un costo de \$15 la caja, incluido el costo del transporte hacia las distintas jurisdicciones del país

Aún cuando la composición de los módulos puede sufrir variaciones de acuerdo a la disponibilidad de los productos, siempre mantiene las proporciones de los valores nutricionales pautados para la caja tipo.

Una variación de esta modalidad es la transferencia de dinero a aquellas provincias que escogen gestionar la compra y el armado de las cajas en forma descentralizada cumpliendo con los requisitos necesarios para hacerlo; por ejemplo, infraestructura, capacidad logística, precios iguales o menores por módulo, etc.

La segunda modalidad es el “**apoyo económico a grupos solidarios**”. Esta consiste en transferencias de dinero a grupos conformados por familias con destino a la compra comunitaria de alimentos para consumo familiar y comunitario o la implementación de proyectos de autoproducción de alimentos (cría de animales, huertas familiares o comunitarias, procesos de conservación, etc.).

Para la compra comunitaria de alimentos el monto a transferir por hogar es de \$20 mensuales. Un



80% de la transferencia debe ser utilizada para la compra de alimentos y el 20% restante para insumos y servicios inherentes como fletes, bolsas para fraccionamiento, etc.

Para los proyectos agroalimentarios cobra especial importancia la articulación con el Programa Prohuerta para la promoción de la seguridad alimentaria a través de la intensificación de las experiencias de autoproducción de alimentos en huertas familiares, escolares y comunitarias desarrolladas por los mismos destinatarios y provisión de animales de granja.

## COMENTARIOS

Como se sabe este programa integra a los programas PRANI, ASOMA y PROHUERTA. La ejecución presupuestaria prevista para el año 2001 se desagrega de la siguiente forma:

PROGRAMAS	PRESUPUESTO 2001
PRANI	---
PROHUERTA	\$10.000.000
ASOMA	---
UNIDOS	\$46.063.371
Fuente : SIEMPRO Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente	

Por razones presupuestarias, esta modalidad se encuentra reducida actualmente a algunos proyectos específicos que funcionarán como prueba piloto y a las localidades donde se implemente el Plan Solidaridad.

La cobertura alimentaria a partir de la modalidad apoyo económico a grupos solidarios busca recuperar, desarrollar y profundizar formas organizativas preexistentes a nivel local con el fin de lograr objetivos complementarios.

Específicamente, se busca fomentar nuevos emprendimientos que permitan a los destinatarios del Programa mejorar su situación a partir de la inserción en circuitos alternativos de producción y comercialización. ◇

## NOMBRE DEL PROGRAMA

Plan SOLIDARIDAD

Plan Integral de Lucha Contra la Exclusión Social.

**FECHA DE INICIO: SETIEMBRE DEL 2000**

## OBJETIVOS

Garantizar a las familias en situación de pobreza extrema un piso mínimo de servicios y prestaciones

Promover el desarrollo de las potencialidades personales y comunitarias, mediante el coprotagonismo y el compromiso frente a las necesidades.

### Objetivos específicos:

Garantizar el acceso a los servicios de salud y asegurar las condiciones de atención en los mismos.

Prevenir y reducir problemas de malnutrición que afectan a mujeres y niños.



Crear condiciones en los establecimientos educativos para la incorporación y retención de los menores en edad escolar, apoyándolos para que estos completen el ciclo educativo formal y alcancen un buen desempeño escolar.

Favorecer la educación del adulto, que no finalizó el ciclo de educación formal, a fin de afianzar las potencialidades de las familias.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Ayuda alimentaria, escolar y de acceso a los servicios de salud a los /a beneficiarios  
Capacitación para la inserción en el trabajo

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Localidades de todo el país excepto Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. Primera etapa del plan con una cobertura geográfica de 22 localidades.

## **DESCRIPCION**

El plan establece un contrato social entre las familias y el estado.

Compromiso del Estado:

Las prestaciones del Plan que corresponden a los compromisos asumidos por el Estado con las familias destinatarias, se desarrollan a través de cuatro componentes:

Alimentario, salud, educación y capacitación y difusión

El componente “alimentario” consiste en la provisión directa de alimentos no perecederos, a través de los módulos alimentarios distribuidos mensualmente por el Programa Unidos. Incluye también el programa Prohuerta.

Este componente alimentario también prevé la transferencia monetaria mensual directa a las familias, para ser destinada principalmente a la obtención de alimentos frescos.

Las prestaciones de este componente se complementan con las actividades de capacitación y difusión que son realizadas por los especialistas del Programa Unidos y que se centran en el apoyo y promoción de estrategias de producción y consumo de alimentos.

El componente de “salud” proporciona gratuitamente servicios de salud a las familias para prevenir desde la gestación la desnutrición infantil, asegurar la inmunización de las madres embarazadas y de los niños/as; y promover el autocuidado de la salud de las familias mediante la información y la capacitación.

El componente de “educación” integra estas prestaciones: becas educativas destinadas a los jóvenes de 13 a 19 años de las familias beneficiarias. La beca se mantiene durante el ciclo lectivo en tanto el beneficiario mantiene la regularidad en su asistencia, sin faltas injustificadas y provisión de insumos escolares.

El componente de “capacitación y difusión” debe fortalecer y apoyar a los distintos actores involucrados y a los organismos tratando de diseñar una estrategia que implique acciones para lograr la mayor difusión de los contenidos del Plan.



## Compromisos de las Familias:

Las familias integrantes del Plan que reciben las prestaciones de los distintos componentes, con ayuda de los promotores y de la comunidad deben asumir compromisos que se centran principalmente en hacer uso adecuado de los bienes y servicios provistos a través de éste.

### Acciones relacionadas con la “alimentación”:

Destinar los apoyos recibidos para el mejoramiento de la alimentación de los niños y de las mujeres.

Asistir y participar de las actividades de capacitación destinadas a tal fin.

Acciones relacionadas con la “educación” matricular a todos sus hijos de 5 a 18 años de edad en la escuela, según el nivel correspondiente:

Garantizar que los niños de 5 a 19 años asistan y permanezcan en el preescolar o en la escuela procurando su promoción al año siguiente.

### Acciones relacionadas con la “salud”:

Registrar todos sus miembros en el centro de salud correspondiente y cumplir con las fechas periódicas de atención que sean indicadas por el personal de salud a su cargo.

Realizar los controles necesarios para los niños adolescentes y madres.

Concurrir a las actividades de capacitación.

## COMENTARIOS

La integralidad de las acciones del plan permite favorecer el desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas.

El plan se basa en la articulación de recursos provenientes de otras jurisdicciones nacionales (Ministerio de Salud y Educación) como una medida para fomentar la racionalidad y la eficiencia de los recursos.

El plan incorpora un concepto nuevo que es establecer un contrato social entre el Estado y los /as beneficiarios mediante compromisos que asumen ambas partes: El estado compromete la provisión de los servicios básicos y prestaciones en subsidios alimentos insumos para el autoabastecimiento alimentario y las familias deben hacer un uso adecuado de ellos y cumplir con el contrato establecido

El plan establece que una vez seleccionadas las familias se debe identificar un responsable de cada una preferentemente la “madre” quién será el receptor del beneficio y la/el responsable de los compromisos asumidos.

En cuanto a los aspectos del plan relacionados con el componente “educación” se destaca que el mismo apunta a lograr el rescate de saberes, habilidades para que los beneficiarios puedan mejorar sus aptitudes y actitudes con vista a incorporarse al mercado laboral.

Las becas educativas, la promoción de la terminalidad en la educación básica del adulto, la retención de jóvenes en el sistema educativo, la capacitación y asistencia técnica en tecnologías



para la producción de alimentos en pequeñas escalas (granjas y huertas el autoabastecimiento) son elementos que coadyuvan a cumplir con el objetivo de incorporar al mercado de trabajo a jóvenes y adultos.

Cada grupo familiar que participe del Plan tendrá derecho a recibir los beneficios del mismo hasta que todos sus hijos cumplan 19 años.

El grupo familiar podrá recibir beneficios hasta que sus hijos completen la enseñanza media, facilitando de esta forma una mejor inserción laboral de los mismos y mejorando la posibilidad de generar ingresos para el grupo familiar originados en alguna actividad productiva.

El crédito disponible para la ejecución presupuestaria del año 2001 es de 68.077.415 ( Fuente de Información SIEMPRO Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente)◇

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

**SIEMPRO**

Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales

**FECHA DE INICIO: AÑO 1995**

## **OBJETIVOS**

Brindar información permanente acerca de los grupos sociales en situación de pobreza.

Evaluar y monitorear programas sociales.

Desarrollar un programa de capacitación para el gerenciamiento de programas sociales.

Investigar sobre pobreza, vulnerabilidad social y estrategias de intervención.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Capacitación, evaluación información de demanda social y oferta de programas sociales, investigaciones sobre pobreza y vulnerabilidad.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Nivel nacional

## **DESCRIPCION**

Ejecuta sus acciones a través de la Unidad Ejecutora Central y las Unidades de Ejecución Provinciales.

Ha desarrollado el Sistema de Información para el Monitoreo Estratégico de los Programas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente. Lleva a cabo evaluaciones de programas según la demanda de autoridades del Gobierno Nacional, a los Gobiernos Provinciales.

La Unidad de Análisis es la encargada de realizar investigaciones sobre la temática de exclusión, pobreza y vulnerabilidad social.

El Area de Capacitación realiza actividades relacionadas con las Gerencias Social y las Areas de



Encuesta de Desarrollo Social e Información realizan estudios y estimaciones acerca de la caracterización de la población en situación de pobreza.

También cuenta con un Area encargada del diseño e implementación del sistema de Registro de Beneficiarios de programas sociales

### **Crédito disponible y ejecución del presupuesto durante los ejercicios 1999,2000 y 2001 del Programa SIEMPRO**

Gasto ejecutado al 30/12/ 1999	Presupuesto 2000	Ejecución 2000	Presupuesto 2001
\$1.173.237	\$3.877.510	\$2.465.780	\$3.70.3000
Fuente de Información :SIEMPRO			

### **B. 3 PROGRAMAS DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**

En Argentina, la inserción laboral productiva de la mujer rural se da sobre todo en el contexto del minifundio agropecuario.

En el minifundio, en tanto que unidad de producción y consumo, que funciona sobre la base del trabajo de todo el grupo familiar, cada uno de los miembros tiene una responsabilidad laboral directa. El rol de la mujer es relevante, no sólo en relación con el reaseguro de la subsistencia familiar, sino que además resulta funcional para el mantenimiento de los costos de producción de los cultivos agroindustriales, en un nivel que les permite mantenerse en condiciones competitivas en el mercado (por ejemplo reemplazando con su trabajo doméstico gratuito el costo de la mano de obra familiar, y con su trabajo productivo no remunerado la contratación de asalariados).

Aunque su rol es central en términos de la estrategia productiva y de subsistencia de la familia campesina, no se reconoce el papel de la mujer y su trabajo aparece como invisible a la hora de adjudicarle algún valor.

Es en este marco que la Secretaría de Agricultura Ganadería Pesca y Alimentación, viene desarrollando un trabajo sistemático con mujeres campesinas que se inicia en las provincias del NOA y NEA, aproximadamente 1985, en el marco de diferentes proyectos de Desarrollo Rural.

A- Proyecto MUJER CAMPESINA

B- Programa SOCIAL AGROPECUARIO.

C- Programa PRODERNEA

(Programa de Desarrollo Rural para el Noreste Argentino)

### **NOMBRE DEL PROGRAMA**

Proyecto "MUJER CAMPESINA"

**FECHA DE INICIO: AÑO 1989**

### **OBJETIVOS**



- Lograr la participación de la mujer rural en las actividades organizativas y sociales, y su reconocimiento como productora.
- Lograr que en todas las acciones que se realicen, desde los programas de desarrollo rural, se incorpore la perspectiva de género y de esta manera que sus beneficios lleguen a las mujeres en condiciones de equidad.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Todo el país.

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Asistencia técnica

- Capacitación
- Sensibilización en materia de género.
- Apoyo y fomento a las organizaciones de mujeres campesinas.

## **DESCRIPCIÓN**

Las beneficiarias directas de estas acciones son mujeres rurales pobres que se dedican principalmente a diferentes actividades agropecuarias en condiciones de escasez de recursos naturales y materiales y que han implementado, a partir de su vinculación con los programas de la Secretaría y financiamientos de esta y/o de otras instituciones, diversos emprendimientos productivos grupales.

A partir de la elaboración de un diagnóstico participativo sobre la situación de las familias y de las mujeres rurales, el proyecto realiza las siguientes acciones:

- Capacitación específica a campesinas y técnicas/os en materia de género.
- Encuentros regionales, locales, provinciales y nacionales de mujeres campesinas.
- Seguimiento de proyectos productivos encarados por mujeres rurales.
- Organización de grupos de mujeres para formulación y ejecución de proyectos productivos.
- Actividades de sensibilización y promoción del tema género en otros programas y proyectos.
- Apoyo al trabajo de técnicas de diversos programas que trabajan en terreno con mujeres campesinas( capacitación, encuentros, bibliografía y material de apoyo, discusiones de metodología de trabajo etc.).
- Participación en la formulación de acciones específica con mujeres rurales en el marco del “Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios” (PROINDER).
- Coordinación de acciones con otras instituciones públicas y privadas (ONGs) en apoyo a la participación de la mujer rural.

## **COMENTARIOS**

El proyecto comienza en el año en el 1989 y continúa.

La evaluación realizada por los técnicos del programa ha permitido detectar los principales logros del proyecto, como así también las dificultades.

Logros:

- Sostenibilidad en el tiempo (12 años) de los grupos conformados de mujeres, más allá de los



proyectos productivos.

- Mujeres con capacidad de gestión y protagonismo en sus comunidades.
- Mujeres rurales capacitadas en la producción de nuevas alternativas productivas.
- Autovaloración de las mujeres en sus ámbitos de trabajo y en el seno de la familiar.
- Aumento de los grupos de mujeres en los lugares de toma de decisión.
- Mayor conocimiento de los recursos que disponen y los ingresos que generan
- Mayor participación de las mujeres en ámbito de participación local (escuelas, comunas, iglesia, otras organizaciones).
- Participación con sus productos en ferias regionales y provinciales (dulces y artesanías).
- Emprendimientos productivos encarados por mujeres que producen para el mercado con diferentes grado de desarrollo, productos agropecuarios y otros artesanales no agropecuarios que van desde alimentos hasta tejidos, tallados y otras artesanías.

Dificultades:

- Algunos proyectos productivos incrementan la carga de trabajo sobre las mujeres rurales.
- La mayor participación de las mujeres produce a veces conflictos al interior de las organizaciones.
- Existen aún prejuicios acerca del trabajo sólo con mujeres.
- Subsisten problemas asociados a las mujeres rurales cuyas soluciones no se encuentran en las propuestas productivas (machismo, violencia, salud, y educación de las mujeres) y falta de una coordinación adecuada entre distintas instituciones que trabajen con esos problemas.
- Falta de recursos económicos para dar continuidad al trabajo y fortalecer los logros.
- Problemas asociados a la comercialización de los productos elaborados por mujeres rurales. Falta de competencia por problemas de calidad, cantidad y continuidad.
- No cuentan con movilidad para el traslado de los productos.
- Bajo precios de los productos que comercializan las mujeres rurales.
- Problemas de acceso a la tierra, agua y al crédito por parte de mujeres campesinas.

La Dirección de Desarrollo Agropecuario junto con el Programa Social Agropecuario (PSA) están ejecutando el “Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios” (PROINDER) que es financiado por el Banco Mundial y el Gobierno Argentino. En el mismo se incorporó la perspectiva de género de manera que en todas las acciones se garantice que la capacitación, asistencia técnica, donaciones, crédito etc. lleguen a las mujeres rurales en forma equitativa.

A través del PROINDER se involucran a todas las provincias.

Las Metas Previstas son:

- Llegar a 7000 mujeres rurales en todo el país en el plazo de los cinco años, financiados por el PROINDER y el Programa Social Agropecuario.

El Proyecto Mujer Campesina se desarrolla desde el año 1989 y hasta el año 1991, se trabajó con fondos de UNIFEM, luego se continuó con recursos de la SAGPYA y de otros proyectos. Actualmente con recursos de la SAGPYA y del PROINDER. ◇

El programa no ha informado sobre los recursos financieros asignados para la ejecución presupuestaria del año 2000 y 2001.



## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

PROGRAMA SOCIAL AGROPECUARIO.

**FECHA DE INICIO:** AÑO 1993

## **OBJETIVOS**

- Incrementar los ingresos de los productores minifundistas.
- Promover su participación organizada en las decisiones de políticas, programas y proyectos.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

El Programa Social Agropecuario se implementa en 21 provincias del país (excepto Santa Cruz y Tierra del Fuego).

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

- Asistencia financiera
- Asistencia técnica
- Apoyo a la comercialización
- Capacitación

## **DESCRIPCION**

El Programa Social Agropecuario se implementa a través del desarrollo de Emprendimientos Productivos Asociativos (EPAs) tanto para actividades de autoconsumo como para las dirigidas al mercado, acompañados de cuatro líneas de acción mencionadas en los servicios que brinda el programa.

Los EPAs apoyan la creación o fortalecimiento de actividades productivas generadoras de bienes o servicios agropecuarios y agroindustriales mediante formas asociativas de pequeños productores. De la misma manera, se estimulará la producción para el autoconsumo de modo de mejorar los niveles de vida de la población rural.

Los EPAs tenderán a aportar a la reconversión productiva a través de:

- a) el cambio hacia rubros no tradicionales;
- b) la diversificación, incorporando nuevos rubros;
- c) la integración vertical, incorporando pasos post-cosecha, y
- d) la intensificación de sus actuales producciones, incorporando tecnología y e) intensificar y diversificar las producciones para el consumo de las familias.

Se tiende, a través de esta línea, a desarrollar nuevas opciones productivas y tecnológicas, potenciando la adaptación de la investigación existente a nivel de instituciones públicas - Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), Universidades- y privadas -Organizaciones no Gubernamentales (ONGs), Cooperativas, Organizaciones de Productores.

## **COMENTARIOS**



El programa se inicia en junio de 1993, sin fecha prevista.

Tiene financiamiento del presupuesto nacional y el presupuesto previsto para el año 2000 fue de 2.000.000 de peso tal cual se consigna en el punto 6. ◇

## **NOMBRE DEL PROGRAMA**

### **PROGRAMA PRODERNEA**

Programa de Desarrollo Rural para el Noreste Argentino.

**FECHA DE INICIO: ENERO 1999**

## **OBJETIVOS**

Aumentar el ingreso familiar y las capacidades autogestionarias de los pequeños productores y de la población aborigen.

Objetivos específicos:

- Diversificar y reconvertir la actividad productiva.
- Mejorar el acceso a los mercados.
- Constituir fondos provinciales de financiamiento para pequeños productores.
- Optimizar el uso de los recursos productivos aborígenes.
- Fortalecer las organizaciones de los pequeños productores y aborígenes.
- Revalorizar el rol socioproductivo de las mujeres.

## **COBERTURA TERRITORIAL**

Misiones, Formosa, Corrientes y Chaco (Región NEA).

## **SERVICIOS QUE BRINDA**

Servicios técnicos de apoyo a la producción.

Servicios financieros.

Fondo especial para las comunidades aborígenes.

## **DESCRIPCIÓN**

El Prodernea está dirigido a un sector de la población de pequeños productores caracterizada por estar ubicada en el estrato superior de ese sector, tanto por su dotación de recursos como por su capacidad de gestión y vocación asociativista actuales o potenciales.

Estos productores van a ser asistidos para que emprendan proyectos productivos o de servicios con probadas perspectivas de rentabilidad, destinados a satisfacer demandas de los mercados locales o regionales. A través del Prodernea se hará posible el pasaje hacia productores familiares capitalizados y pequeños empresarios con capacidad de adaptación a condiciones cambiantes integrantes de un emprendimiento productivo que realiza agronegocios.

El monto de crédito destinado a los productores para financiar proyectos productivos es de aproximadamente 12.026.000 pesos. La asistencia técnica estará a cargo de técnicos públicos pertenecientes a los Ministerios Provinciales de la Producción y técnicos privados contratados por las organizaciones de productores.



## COMENTARIOS

La Secretaría de Agricultura Ganadería Pesca y Alimentación, a través de la Unidad Nacional de Coordinación, es la responsable de la dirección y supervisión; administración y control financiero; y de la programación y seguimiento del proyecto.

Los Ministerios Provinciales son los responsables de la ejecución en cada provincia.

El costo total de Proyecto se estima en U\$S 36.388.000, que deben ser financiados por el FIDA U\$S 16.516.000, y U\$S 19.872.000 como fondos de contraparte (aportes de los gobiernos provinciales y nacional). El período de ejecución son 5 años a partir de 1999, finalizando en el 2004.

El Programa hasta el momento no tiene una evaluación sobre el impacto del mismo en la situación de las mujeres, ya que se encuentra en el comienzo de su ejecución. No obstante existen antecedentes a partir del Programa de Crédito y Apoyo Técnico para los Pequeños Productores Agropecuarios de Noreste Argentino que son los considerados para hacer su evaluación y continuar con las actividades para incorporar cada vez más a mujeres productoras al programa. ◇

## B. 4 PROGRAMAS DEL MINISTERIO SALUD

### NOMBRE DEL PROGRAMA

PROMIN II

Programa Materno Infantil y Nutrición

### OBJETIVOS

Disminuir la morbilidad y la desnutrición infantil

Promover el desarrollo psicosocial de los niños entre 2 y 5 años

Revalorizar el primer nivel de atención y transformar el modelo de atención

Promover la participación comunitaria

### COBERTURA TERRITORIAL

Buenos Aires, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Río Negro, Salta, Santa Fe.

### SERVICIOS QUE BRINDA

Infraestructura y equipamiento: adecuación y remodelación de edificios, obras nuevas en los casos que existan áreas focalizadas con NBI en las que no se encuentre ningún lugar habilitado para la atención de niños/as

Equipamiento de cocina, mobiliario de salas y dirección material didáctico, biblioteca y juegos de exterior.

Incentivo a las promotoras educativas comunitarias con carácter de gratificación económica que no implique relación laboral por la realización de una tarea sistemática en los Centros de Desarrollo Infantil.



Vehículo para el traslado.

Capacitación de recursos humanos orientados a mejorar las prácticas de adultos que atienden a los niños.

## **DESCRIPCIÓN**

El PROMIN remodela, amplía y equipa centros de salud y la transformación de comedores y guarderías en centros de desarrollo infantil y áreas obstétricas y neonatológicas de hospitales de las zonas urbanas y semiurbanas con mayores necesidades básicas insatisfechas; cofinancia la incorporación de recursos humanos adicionales y la provisión de alimentos, medicamentos e insumos en los efectores antes mencionados

Atiende tanto las necesidades de salud y alimentación como los aspectos relacionados con el desarrollo psicosocial de los niños /as entre 2 y 5 años de edad.

Capacita en servicio los recursos humanos involucrados, conformando equipos integrados de trabajo, a la vez que realiza acciones de comunicación social y brinda asistencia técnica a jurisdicciones provinciales y municipales que lo requieran.

Un centro de desarrollo infantil es todo lugar que atiende de manera directa y sistemática las necesidades de alimentación y desarrollo psicosocial de los niños de 0 a 5 años e indirectamente las de salud. Funciona por lo menos 4 horas diarias durante los 12 meses del año.

Las promotoras educativas comunitarias son madres de los niños /as que participan generalmente en la atención del servicio alimentario, en las acciones de coordinación con los centros de salud, a cargo de tareas educativas cuando no hay docentes o bien como auxiliares de sala y en tareas de enlace y promoción con las familias de los niños/as.

## **COMENTARIOS**

El presupuesto total del Programa es de 331 millones de pesos. El Gobierno Nacional aporta el 89 % y el 11 % lo aportan las provincias y Municipios involucrados.

El Banco Mundial financia el Programa con 200 millones (3643-AR y 4164 –AR )

El estado nacional contribuye con 94 millones de su propio presupuesto y las provincias aportan los 37 millones restantes.

No presenta al momento, evaluaciones que permitan inferir el impacto del programa sobre la situación de la mujer beneficiaria del mismo, en el ámbito laboral. .

El programa ha comenzado a trabajar en áreas críticas como violencia doméstica y salud reproductiva.

## **C. CARACTERIZACIÓN DE LAS LEYES Y DECRETOS**

### **1. SUBSIDIOS A MUJERES JEFAS DE HOGAR**

#### **1.1 DECRETO N° 1173 del 11 de diciembre del 2000.**

Subsidio a Desocupados Hombres de 45 años o más y Mujeres Jefas de Edad de Cualquier Edad.



## OBJETIVOS

Favorecer la incorporación de desocupados/as al mercado formal de la economía mediante un subsidio destinado al pago de las remuneraciones a los empleadores comprendidos en los términos de la Ley 24.467. -Pequeña y Mediana Empresa y sus modificatorias-.

## BENEFICIOS QUE BRINDA

Establece un incentivo al empleador para que la relación laboral continúe mediante un contrato por tiempo indeterminado del cual

- Un porcentaje del monto total de la remuneración del trabajador /a es aportada por el Estado.
- Una reducción del 50 % de las contribuciones a cargo de los empleadores y con destino a la seguridad social.

## DESCRIPCION

En este decreto se define como mujeres jefas de hogar a las que tengan a su exclusivo cargo la manutención de uno o más hijos, menores de 18 años de edad o hasta 24 años de edad que cursen estudios en la educación formal, y sin límite de edad para hijos con alguna discapacidad y hombres de 45 años o más.

Este decreto establece que el subsidio se otorgará durante un plazo máximo de 12 meses consecutivos, contados a partir del momento de producida la declaración formal del alta efectiva en la nómina de empleadores de la empresa.

El monto del subsidio se obtendrá de aplicar el 60% del salario de convenio que corresponda de conformidad a la categoría de revista del trabajador y no podrá superar los 200 pesos.

La remuneración bruta, total normal habitual y permanente del/a trabajador/a debe ser inferior a 900 pesos mensuales.

Estarán a cargo del empleador las contribuciones de ley sobre el total de la remuneración del beneficiario/a.

El empleador gozará del beneficio previsto en el artículo 2 de la Ley N° 25250 y sus reglamentaciones. ( Reducción parcial o de la mitad de las contribuciones al sistema de seguridad pág. 108 de ley de contrato de trabajo en Ediciones del Pías, junio del 2000)

## COMENTARIOS

El Consejo Nacional de la Mujer ha estimado la cantidad de personas en todo el país urbano que podrían llegar a estar contratadas por el siguiente decreto.

RUBRO	VARONES	MUJERES
Varones desocupados de 45 años o más.	318.946	
Varones ocupados no registrados de 45 años o más a efectivizar.	419.942	
Desocupadas jefas de hogar que tengan a cargo hijos menores de 18 años de edad o hasta 24 años de edad que cursen estudios en la educación formal.		82.965
Mujeres jefas de hogar ocupadas asalariadas no registradas que tengan a cargo hijos menores de 18 años de edad o hasta 24 años que cursen		339.277



estudios en la educación formal a efectivizar.		
TOTAL	738.887	422.242
Fuente: Consejo Nacional de la Mujer sobre la base de la información de octubre de 1999 de la Encuesta Permanente de Hogares.		

Este estímulo depende de la iniciativa del sector privado específicamente del empresariado PYMES. El CNM está en tratativas con el sector empresarial para realizar una campaña de difusión de los alcances del decreto.

## **1.2 DECRETO N°147 del 9 de febrero del 2000**

Subsidio y Deducción de Aportes Patronales a la Seguridad Social para Fomentar la Contratación de Mujeres Mayores de 45 años.

### **OBJETIVOS**

Extender los beneficios otorgados en el Decreto 1173/00 a las personas de sexo femenino de más de 45 años de edad.

### **BENEFICIARIOS**

Mujeres de 45 años de edad o más mujeres jefas de hogar de cualquier edad y jóvenes de ambos sexos de hasta 24 años.

### **BENEFICIOS QUE BRINDA:**

Un incentivo al empleador para que la relación laboral continúe mediante un contrato por tiempo indeterminado.

- Un porcentaje del monto total de la remuneración del trabajador /a es aportada por el Estado.
- Una reducción de del 50 % de las contribuciones a cargo de los empleadores y con destino a la seguridad social.

### **DESCRIPCION**

Este decreto establece que el subsidio se otorgará durante un plazo máximo de 12 meses consecutivos, contados a partir del momento de producida la declaración formal del alta efectiva en la nómina de empleadores de la empresa.

El monto del subsidio se obtendrá de aplicar el 60% del salario de convenio que corresponda de conformidad a la categoría de revista del trabajador y no podrá superar los 200 pesos.

La remuneración bruta, total normal habitual y permanente del trabajador/a debe ser inferior a 900 pesos mensuales.

Estarán a cargo del empleador las contribuciones de ley sobre el total de la remuneración del beneficiario/a.

### **COMENTARIOS**



Con respecto a estos decretos es importante tener en cuenta que el 42% de la población urbana es activa.

La población económicamente activa se compone de un 39% de mujeres, de las cuales un 44 % corresponde al tramo etéreo entre 40 años y más de 60 años de edad , constituyendo un colectivo importante a atender desde una política pública, dado las modificaciones que en los últimos años ha sufrido el mercado de trabajo en Argentina y en la región impactando negativamente sobre este conjunto poblacional.

Por otro lado la mitad de los activos son jefes y si bien la jefatura de hogar, es una situación principalmente masculina, en las últimas décadas se reconoce un incremento significativo de las mujeres jefas de hogar.

El 27 % de los hogares están encabezados por una mujer y el 26 % tienen a una mujer como principal sostén económico independientemente de su denominación como jefa de hogar.

También es necesario destacar que entre los hogares encabezados por un varón, el 9% tienen a una mujer por principal sostén económico.

Si analizamos por tramos de edad encontramos que la mayor concentración de jefas se observa después de los 40 años, el 17 % tiene de 40 a 49 años , el 19 % entre 50 y 59 y el 12 % entre 30 y 39 años.

Por otro lado las profundas modificaciones estructurales llevadas adelante durante las últimas décadas en el país han implicado un aumento de la tasa de desocupación en general y en particular en las mujeres donde la tasa de desocupación ha aumentado en la última década del 7,6% (ONDA OCTUBRE DEL 89 EPH) al 14.9 % (ONDA OCTUBRE DEL 99 EPH) afectando principalmente a las mujeres jefas de hogar que al mismo tiempo son más pobres que los hogares de los varones jefes.

Con el fin de atender a esta población femenina que por las características que presenta el mercado de trabajo son un colectivo muy vulnerable, el Poder Ejecutivo ha dictado recientemente estas normas que apuntan a mejorar la situación de las mujeres desocupadas en general y de las jefas en particular.

EL CNM ha iniciado contactos con el sector empresarial con el fin de difundir los alcances y ventajas del mismo.

## **2. PROTECCION DE LOS EMPLEADOS/AS DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

### **2.1 REGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMESTICO INSTAURADO POR LEY N° 25.239 DE REFORMA TRIBUTARIA Y PREVISIONAL.**

El régimen se basa en la normativa vigente a partir del 1° de abril del 2000.

- Ley 25239 de diciembre de 1999
- Decreto Reglamentario 485 que reglamenta el artículo 21 de la ley 25239 que es el artículo que establece el Régimen especial para los empleados del servicio doméstico.

## **OBJETIVOS**



Brindar cobertura médica y previsional a los trabajadores del servicio doméstico.

## **BENEFICIARIOS**

Trabajadoras/es del servicio doméstico.

## **BENEFICIOS QUE BRINDA**

1. Una cobertura médica.
2. Una futura jubilación.
3. Una eventual pensión por invalidez y /o muerte.
4. Los servicios sociales que brinda el PAMI cuando alcance la edad para obtener la jubilación.
5. Un sistema de pago fácil, sin identificación del empleador, con solamente el N° de CUIL (clave única de identificación laboral) del trabajador/a y en cualquier banco o pago fácil.

## **DESCRIPCION**

1. La ley establece que para acceder a los beneficios el empleador debe ingresar un total de \$ 55 mensuales (\$20 con destino a la Obra Social y \$ 35 con destino al sistema jubilatorio).

La ley establece montos por bandas horarias semanales que son los siguientes:

Horas trabajadas semanalmente	Importe a pagar	Importe de cada concepto que se paga	
		Aportes	Contribuciones
De 6 a menos de 12 hs.	\$ 20.-	\$ 8.-	\$ 12.-
De 12 a menos de 16 hs.	\$ 39.-	\$ 15.-	\$ 24.-
16 o más	\$ 55.-	\$ 20.-	\$ 35.-

El destino de los aportes va al Régimen del Seguro Nacional de Salud.

El destino de las Contribuciones va al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

2. Las condiciones para acceder a las prestaciones son:

2.1.- Jubilación y Retiro por Invalidez o pensión por fallecimiento: El mínimo de aportes con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones es de \$ 35.- mensuales.

2.2.- Prestación del Régimen de Capitalización: Aporte no inferior a \$ 33 (Este aporte es voluntario de la trabajadora para el supuesto que decida ingresar además al régimen de capitalización.

2.3.- Programa Médico Obligatorio para el trabajador/a titular: El mínimo es de \$20.-mensuales.

2.4.- Programa Médico Obligatorio para el grupo familiar primario: Una suma adicional de \$ 20 mensuales que la ingresa la trabajadora.

En el caso que la trabajadora tuviese más de un empleador, con la suma de los aportes y contribuciones de todos los empleadores, seguramente el trabajador no tendrá que realizar aportes, para tener acceso a estos beneficios.



### 3. Para acceder al régimen:

- El dador de trabajo no tiene que identificarse.
- El único requisito es que el trabajador/a tenga el correspondiente CUIL, y si no la tiene debe realizar el trámite para obtenerlo en cualquier delegación de ANSES, munido de su documento nacional de identidad.
- La forma de pago es muy fácil ya que se realiza en cualquier banco y también a través del sistema de Pago Fácil con un simple volante de pago.

### 4. Acceso a la Cobertura Médico Asistencial.

La cobertura médico asistencial consiste en el Programa Médico Obligatorio.

Puede elegir la Obra Social para sí y para su grupo familiar primario entre las que se encuentran inscriptas ante el Registro Nacional creado para tal fin, y que hasta la fecha son:

- 1.- Personal de la Construcción
- 2.- Edificios de Renta y Horizontal de Capital Federal y Gran Buenos Aires
- 3.- Personal Hotelero y Gastronómico de la Unión de Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina
- 4.- Seguridad Comercial, Industrial e Investigaciones Privadas
- 5.-Conductores de Transporte Colectivo de Pasajeros
- 6.- Personal Auxiliar de Casas Particulares

## COMENTARIOS

El servicio doméstico como se sabe es una actividad típicamente femenina y poco valorizada económica y socialmente. Es ejercida mayoritariamente por grupos de mujeres socialmente vulnerables en el marco de la economía informal.

El reconocimiento del aporte económico que estas mujeres realizan a la economía nacional así como el velar por el derecho humano a la seguridad social y a una calidad de vida que les asegure un bienestar para ellas y sus familias es una responsabilidad ineludible del Estado Nacional, por esto mediante la instrumentación de este régimen el gobierno nacional hizo extensivo los derechos sociales a este sector de la actividad económica, rompiendo de esta manera con discriminaciones y exclusiones que atentan contra la dignidad humana.

Se calcula que existen alrededor de 912.902 ocupados/as y 831.535 mujeres ocupadas en el servicio doméstico en el total urbano del país según datos elaborados por el CNM sobre la base de usuaria de la EPH (INDEC) onda octubre 1999 .

Por otro lado es necesario señalar que representa el 18 % del total de ocupadas femeninas; pero el personal registrado es muy bajo alrededor del 5 % .

El Consejo Nacional de la Mujer en tanto que organismo encargado de velar por la no discriminación y coincidentemente con los principios que sustentan esta norma de equidad y justicia social coordina un trabajo intersectorial con los organismos involucrados en la temática (Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos –Secretaría de Seguridad Social, ANSES y la Superintendencia de Servicios de Salud; con el fin de promover diferentes acciones tendientes a instalar los beneficios que significa la regularización laboral de las trabajadoras domésticas.



Por otro lado ha intervenido en un trabajo en conjunto con los organismos anteriormente mencionados con el fin de compatibilizar el Régimen Simplificado del Servicio Doméstico con el Régimen Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley 24241

Fue competencia de la Secretaría de Seguridad Social diseñar finalmente la norma sobre compatibilización de prestaciones previsionales, adecuando los cómputos del Régimen Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24241 y sus modificatorias) y del Régimen Especial de Seguridad Social para empleados/as del Servicio Doméstico (Resolución SSS 10/2001).

## **DECRETO N° 291 del 08 de marzo del 2001 DIFUSIÓN DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO.**

### **OBJETIVOS**

Desarrollar una amplia campaña de promoción y difusión para los trabajadores /as y sus empleadores/as que conlleve a la plena eficacia de la normativa vigente.

### **DESCRIPCION**

El decreto encomienda al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y al Consejo Nacional de la Mujer para que proyecten una amplia campaña de difusión de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del Servicio Doméstico aprobado por el Título XVIII de la Ley N° 25.239.

Los organismos señalados deben dictar las normas complementarias para el desarrollo de la campaña de promoción y difusión.

### **COMENTARIOS**

El CNM y el MTEyFRH con la participación de la Administración Federal de Ingresos Públicos y de la Superintendencia de Servicios de Salud han iniciado una campaña de promoción y difusión para lograr la incorporación del personal doméstico al Régimen Especial de Seguridad Social. Al mismo tiempo se están llevando a cabo acciones tendientes a instalar en la sociedad los beneficios que significa la regularización de la situación laboral de las trabajadoras domésticas.

En este sentido se impulsa la difusión sensibilización y concientización de trabajadores/as y empleadoras, mediante: campañas callejeras, campañas en los medios masivos de comunicación, jornadas y talleres de trabajo realización de foros y encuentros y toda acción tendiente a instalar y visibilizar la temática para lograr que este sector pueda acceder a los beneficios de la seguridad social.

## **3.- FORMALIZACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS RURALES**

### **DECRETO N° 453/2001. REGLAMENTARIO DE LA LEY 25.191 DE LA LIBRETA DEL TRABAJADOR RURAL.**

Este decreto reglamenta la ley N° 25192 mediante la cual se creó el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y se instituyó el uso obligatorio de la Libreta del



Trabajador Rural y el Sistema Integral de Prestaciones por desempleo.

La libreta tiene el carácter de documento personal intransferible y probatorio de la realidad laboral.

## **OBJETIVOS**

Hacer operativas algunas de las disposiciones de la ley.

## **DESCRIPCION**

La Libreta del Trabajador Rural acredita la pertenencia del trabajador a la actividad constituyéndose en un instrumento de prueba de su relación laboral. Es de uso obligatorio en todo el país para los trabajadores/as permanentes, temporarios y transitorios que cumplan tareas en la actividad rural y afines en cualquiera de sus modalidades.

También acredita las personas a cargo que generen derecho al cobro de asignaciones familiares y prestaciones de salud, como certificación de servicios y remuneraciones , inicio y cese de la relación laboral, principio de prueba por escrito del importe de los haberes y otros conceptos.

El RENATRE es el organismo encargado de expedir la libreta de trabajo sin cargo alguno para el trabajador /a, llevar adelante las estadísticas de trabajo agrarios permanente y no permanente, brindar al trabajador la prestación social, controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que les impone la ley y efectuar un censo de trabajadores y empleadores para poner en marcha un sistema integral de prestaciones por desempleo para la actividad.

## **COMENTARIOS**

La norma constituye un avance importante hacia el blanqueo de los trabajadores/ rurales ya que junto con el servicio doméstico son los que presentan los mayores índices de trabajo precario y en negro. ♦

## **D.- CONCLUSIONES**

### **1) En relación a los criterios de selección de los Programas y Proyectos**

Han estado fuertemente influenciados por las iniciativas de políticas públicas que inciden en la participación femenina en el mercado de trabajo. Las iniciativas que guiaron los criterios de selección pueden sintetizarse en:

Incorporación de la mujer al mercado laboral

- programas de creación de empleo
- promoción de emprendimientos productivos
- políticas de exenciones impositivas para el empleador /a

Capacitación

- promoción de la participación femenina en la educación en general
- programas de capacitación ocupacional y de orientación laboral
- programas de formación profesional

Reparto de responsabilidades familiares

- Programas orientados a equilibrar el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas



Seguridad social

- Subsidios al desempleo
- Políticas destinadas al mejoramiento de las condiciones de las trabajadoras en general y en particular de las rurales y del servicio doméstico.

Desarrollo del conocimiento sobre la situación de las mujeres en relación al trabajo.

## **2) Con relación a la cobertura de relevamiento de los programas y proyectos**

Se consideraron exclusivamente los de carácter estatal de nivel nacional dado su mayor cobertura e incidencia y los que se ejecutan a partir de la gestión del Presidente Señor Doctor Fernando de la Rúa.

## **3) En relación a las características de los Programas y Proyectos**

Del total relevado un grupo de programas se propone de manera explícita mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo por lo cual tienen una incidencia específica sobre este colectivo.

Estos son: PEL - Desarrollo Comunitario, Programa FORMUJER, Programa CAPACITAR, Programa PAGV (Atención a Grupos Vulnerables), Programa Mujer Campesina.

Existe otro grupo de Programas que si bien no se proponen como objetivo principal lograr resultados vinculados a la promoción de la mujer en el campo del empleo, las actividades que desarrollan inciden de manera indirecta sobre las posibilidades de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos son: Programa TRABAJAR III, Programa CREAR TRABAJO, Programa de Desarrollo del Empleo Local III, Programa UNIDOS, Programa PROAME, Programa Solidaridad, Programa PRODERNEA y Programa Social Agropecuario y PROMIN

3.1- Del conjunto de programas focalizados hacia las mujeres se destaca el PEL - Desarrollo Comunitario- por su dimensión, tanto en términos de cobertura territorial efectiva, como por la cantidad significativa de mujeres beneficiarias. Los proyectos que se ejecuten en el marco del mismo deben incluir al menos un 60 % de mujeres beneficiarias o sea que establece un piso.

- La importancia que el Ministerio de Trabajo asigna a los programas de capacitación y formación laboral para mejorar las condiciones de inserción y permanencia de jóvenes y adultos en el mercado de trabajo, permite inferir que el Programa CAPACITAR de reciente ejecución pueda llegar a adquirir un dimensionamiento significativo, tanto en términos numéricos (población asistida) como de cobertura geográfica efectiva.

El Programa “Mujer Campesina”, si bien por la cantidad de mujeres asistidas en valores absolutos no es representativo, es decir que no revela una significación que lo acredite como un programa de fuerte incidencia en términos numéricos y territorial, sí lo ejerce en tanto es un programa con una sostenibilidad en el tiempo (más de 12 años) que ha dado como resultado la conformación de numerosos grupos y asociaciones de mujeres rurales con gran poder de decisión, de gestión y protagonismo en una de las regiones de mayor concentración de población rural (Región NOA). Al mismo tiempo a través del PROINDER y del Programa Social Agropecuario se espera cubrir gran parte del territorio y así incrementar la cantidad de familias rurales asistidas. En el sector rural minifundista la mujer juega un rol preponderante en tanto sostenedora de la unidad de producción - consumo agropecuaria.

Con relación a los contenidos de los programas predominan las acciones de capacitación: capacitación en oficios, capacitación para la formación profesional, capacitación en actividades no



tradicionalmente realizadas por mujeres, capacitación para la búsqueda de empleo y en la educación básica y media (para aquellas mujeres que no hayan finalizado sus estudios). Este eje sustantivo en los programas da cuenta del consenso que tiene esta orientación como estrategia de superación de las consecuencias sociales, producto del proceso de reconversión económica operado en el país durante las últimas décadas y que ha venido a agudizar aún más la ya diferencial inserción de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral.

El Programa PAGV coloca el acento en la escolarización de las mujeres jefas de hogar que por distintos motivos no han podido completar sus estudios. La inserción en el sistema educativo formal es entendida como “trabajo” recibiendo a cambio un ingreso monetario que varía según las jurisdicciones entre \$ 130 y \$ 155

La mayoría de los programas focalizados hacia las mujeres incorporan en su diseño una mirada atenta a la problemática de género, constituyendo un avance importante en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo.

Por otro lado también incluyen en estos programas actividades que deben ejecutar acciones de capacitación entendidas como contenidos transversales.

Los programas generalmente colocan el acento en la promoción de los intereses estratégicos, es decir una orientación hacia el logro de una sociedad más igualitaria. Aún así, sin considerar las necesidades estratégicas (orientación hacia el logro de la superación de las relaciones de poder), son eficaces para colocar en la agenda pública una problemática socialmente invisibilizada, o como estrategia de acción positiva para compensar la desigualdad existente.

En relación a las beneficiarias se destaca por su magnitud y alcance el Programa Desarrollo Comunitario. Esto se explica por la necesidad de parte del Estado Nacional de dar respuestas inmediatas al problema de la desocupación, cuyas tasas han ido creciendo considerablemente a partir de la última década y sobre todo ha afectado a las mujeres pobres y jefas de hogar.

El Programa FORMUJER constituye una experiencia piloto y solamente llega de manera directa a un grupo muy reducido de mujeres trabajadoras.

En términos cualitativos, el pasaje de las mujeres pobres desocupadas por los proyectos que se ejecutan en el marco del PEL Desarrollo Comunitario, significa para ellas una experiencia inmensamente valiosa ya que implica no solamente poder redondear ingresos familiares, sino adquirir vía capacitación un valor agregado que les permite una vez finalizado el proyecto desempeñarse en mejores condiciones en el mercado de trabajo de por si altamente segmentado.

Al mismo tiempo al recibir una bonificación por la actividad que desempeñan las ayuda para:

- Adquirir nuevos conocimientos y destrezas.
- Lograr mayor autonomía para la toma de decisiones.
- Eleva la autoestima.
- Conocer otras realidades y contextos.

Las beneficiarias del proyecto Joven (antecesor del CAPACITAR) incrementaron la probabilidad de acceder a un empleo. Los ingresos del grupo de beneficiarias durante el año posterior a la capacitación fueron más elevados que los del grupo de comparación (no beneficiarias). Finalizada la capacitación, las mujeres del proyecto Joven, han trabajado con mejores salarios y estuvieron menos tiempo desocupadas.

3.2 Al igual que para el grupo de programas focalizados exclusivamente hacia las mujeres, entre



los programas con focalización heterogénea, los más atractivos desde el punto poblacional (por cantidad de beneficiarios/as) y territorial (cobertura efectiva) son los programas que operan sobre el desempleo ( Programa TRABAJAR III).

En éste la participación de la mujer es baja, lo cual se explica por los estereotipos de género que se mantienen todavía muy arraigados en nuestra cultura.

En el Programa PROAME las niñas y adolescentes han sido beneficiadas directas en proporción equivalentes a la de los varones. En cuanto a las mujeres adultas su vinculación con el programa, les permitió cubrir la mayoría de los puestos de trabajo rentados de madres cuidadoras, promotoras de salud, docentes de apoyo escolar. También vieron facilitada su inserción en el mercado de trabajo por la posibilidad de dejar a los niños en lugares donde recibían alimentos y atención.

En relación a los contenidos de estos programas todos presentan como componente sustantivo sendos módulos de capacitación con vistas a insertar a los/as beneficiarios/as en el mercado laboral. Mediante la transferencia a los beneficiarios /as de herramientas de gestión y tecnologías adecuadas, se busca fomentar la realización de emprendimientos productivos que permitan a los destinatarios, una vez finalizada su capacitación mejorar su inserción laboral. El Programa “Unidos” con el Prohuerta transfiere tecnologías para el desarrollo de huertas y granjas. En este tipo de actividades las mujeres juegan un papel importante y son muy proclives a realizar este tipo de tareas.

El Programa “Solidaridad” promueve la terminalidad de la educación básica de los adultos y apunta con el componente educación a lograr el rescate de saberes y habilidades para que los/as beneficiarios puedan desarrollar sus aptitudes y actitudes con vistas a la incorporación al mercado de trabajo.

El Programa Unidos y Solidaridad están focalizados hacia la “unidad familiar” identificando como responsable de esa unidad preferentemente a la madre, quién será la receptora del beneficio familiar y la responsable de los eventuales compromisos adquiridos que deba asumir a cambio de la prestación recibida por el programa. Si bien la mujer es la receptora del beneficio familiar la capacitación brindada no contempla los condicionantes y desigualdades de género.

A través de los proyectos que se implementan en el marco del PROAME se proporciona a los jóvenes capacitación laboral en distintos oficios y habilidades, así como formación para la búsqueda de empleo, lo cual les ha permitido insertarse laboralmente, aunque la mayoría en condiciones precarias.

El componente de capacitación y asistencia técnica está también presente en todos los programas destinados al sector rural.

Del total de programas relevados solamente los destinados al sector rural presentan un componente de asistencia crediticia para el productor/a. El porcentaje de mujeres asistidas por líneas de crédito para este sector representó el 27,95 % del total de familias. (Fuente : Programa Social Agropecuario. Año 1998)

El 14,8 % correspondió a las beneficiarias del Programa de Apoyo Técnico para los Pequeños Productores del Noreste Argentino, antecedente del PRODERNEA.

Del conjunto de programas relevados la carencia más significativa corresponde al área relacionada con el reparto de las responsabilidades domésticas.

El Programa PROAME, si bien no se propone como finalidad lograr resultados en estos términos, mediante la evaluación realizada por los/as técnicos/as se detectaron resultados positivos al respecto, ya que muchas de las beneficiarias indirectas (mujeres jefas y no jefas) vieron facilitadas



su inserción laboral gracias a los servicios de apoyo para niños /as que ofrece el Programa.

Con relación a las políticas pasivas de empleo, la cantidad de mujeres que reciben el seguro de desempleo es muy inferior al de los varones. Esta situación de desventaja de las mujeres frente al varón obedece a la diferente inserción de varones y mujeres en el mercado de trabajo.

Finalmente se debe señalar la importancia de los decretos presidenciales que se presentan en este informe, en la medida que favorecen la inserción de las mujeres jefas de hogar de cualquier edad en el mercado de trabajo, como así también mediante los mismos hace extensivo los derechos sociales a las trabajadoras del servicio doméstico y rurales, rompiendo de esta forma con discriminaciones y exclusiones sociales.

Relacionado con los programas focalizados hacia las mujeres, es necesario destacar las acciones de transversalidad que el Consejo Nacional de la Mujer, a partir de la gestión iniciada a principios del año 2000, viene realizando con el fin de incorporar en los programas y proyectos de empleo, la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, con vista a la instalación de un nuevo contrato social.

Asimismo, es importante incorporar a este estudio el trabajo de asistencia técnica que el CNM brinda a las diferentes Organizaciones No Gubernamentales, Municipios, Areas Mujer Provinciales y Areas Mujer Locales, en la formulación y diseño de proyectos de carácter social, de empleo y capacitación laboral con el objetivo que los mismos, sean elegibles en el marco de los Programas que desde los Organismos Públicos Nacionales y Provinciales se implementan.

Relacionado con los programas del Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente focalizados hacia la unidad familiar e identificando como receptora y responsable de las prestaciones sociales a las “madres”, el CNM se encuentra realizando las gestiones para incorporar la perspectiva de género en el diseño de estos programas, como así mismo en la capacitación que se brinda a las beneficiarias con el objeto que las mismas puedan disminuir las brechas diferenciales entre varones y mujeres y las responsabilidades familiares sean compartidas. ◇

## **BIBLIOGRAFÍA E INSTITUCIONES QUE APORTARON INFORMACIÓN**

### **a) Bibliografía**

- ◆ **Consejo Nacional de la Mujer:** Informes del Área Mujer y Trabajo, Año 2000-2001.
- ◆ **Decreto N° 1173 del 11/12/2000**  
.
- ◆ **Decreto N° 147 del 09/02/2001**  
.
- ◆ **Decreto N° 291 del 08/03/2001**  
.
- ◆ **Decreto N° 453 del 2001**  
.
- ◆ **Jefatura de Gabinete de Ministros, Gabinete Social:** “Propuesta General de Consolidación de Programas Sociales Ejecutados por el Estado Nacional. Bs. As, Julio del 2000.
- ◆ **Ley N° 25.239 de Reforma Tributaria y Previsional.**



- ◆ **Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud:** “Plan Solidaridad”, Presidencia de la Nación, año 2000
- ◆ **Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente- Banco Interamericano de Desarrollo** PROAME -Programa de Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo, Políticas de Infancia y Adolescencia, “La Experiencia del Proame” (1996-2000), noviembre del 2000.
- ◆ **Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente, SIEMPRO,** Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales: “Guía de Programas Sociales”. Año 2000.
- ◆ **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:** “Estadísticas Laborales,” Revista de Trabajo, Año 5 - N° 13, Noviembre de 1999.
- ◆ **Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos,** Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos: Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes “CAPACITAR”, año 2001
- ◆ **Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos:** Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos Publicación del FORMUJER, BID-FOMIN, CINTERFOR-OIT, diciembre, año 2000.
- ◆ **Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos,** Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos: “Participación de las Mujeres en el Programa de Apoyo a la Reversión Productiva,” Informe de Evaluación y Seguimiento, febrero de 1999.
  - **Rofman Adriana** Relevamiento de Políticas y Programas que inciden en la participación femenina en el mercado de trabajo (inédito) Buenos Aires .1995

## b) Instituciones

### ◆ **Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente:**

Programa UNIDOS

Plan SOLIDARIDAD

SIEMPRO II

Dirección Nacional de la Mujer, Subsecretaría de Promoción Social.

Programa de Atención a Grupos Vulnerables, PAGV.

Programa de Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo, PROAME.

### ◆ **Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.**

Coordinación de Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral.

Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos.

Programa FORMUJER

### ◆ **Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación.**

Programa Social Agropecuario



◆ **Ministerio de Salud de la Nación**

Programa PROMIN II

### III. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

#### C- 1. MERCADO DE TRABAJO URBANO EN ARGENTINA

La información que se presenta a continuación, fue extraída del Documento "Mujer y Trabajo en Argentina", de Laura Pautassi, realizado para el componente de Fortalecimiento del Plan Federal de la Mujer, Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer (versión preliminar, mimeo) junio de 2001. Integró el equipo de trabajo Silvia Berger.

La descripción de estas características se realiza fundamentalmente a través de información cuantitativa que provee el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) e información complementaria que proporciona la Secretaría de Programación Económica del Ministerio de Economía<sup>10</sup>.

##### a) Estructura ocupacional de la Población

Una primera aproximación a la descripción de los desequilibrios en el mercado de trabajo lo brinda la observación de los componentes de la Población Económicamente Activa (PEA).

#### Cuadro 1

<b>Población económicamente activa</b>									
<b>Total Urbano. Octubre de cada año.</b>									
<b>Miles de personas</b>									
	Total			Ocupados			Desocupados		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	10618	3914	6704	9937	3647	6290	681	267	414
1991	11005	4077	6928	10310	3773	6537	695	304	391
1992	11411	4303	7108	10585	3959	6626	826	344	482
1993	11722	4477	7245	10659	3986	6673	1063	491	572
1994	11929	4545	7384	10530	3907	6623	1399	638	761
1995	12308	4737	7571	10349	3881	6468	1959	856	1103
1996	12589	4848	7741	10542	3953	6589	2047	895	1152
1997	13081	5102	7979	11352	4291	7061	1729	811	918
1998	13268	5234	8034	11670	4540	7130	1598	694	904
1999	13704	5517	8187	11871	4725	7146	1833	792	1041

<sup>10</sup> La información que proporciona el Ministerio de Trabajo sobre la base de procesamientos de las bases usuarios de EPH y datos del Ministerio de Economía (MECON) permite describir el total del mercado de trabajo urbano. La población urbana representa en Argentina el 89% de la población total.



<b>Participación por sexo</b>									
	Porcentajes			Ocupados			Desocupados		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	100	36,9	63,1	100	36,7	63,3	100	39,2	60,8
1991	100	37,0	63,0	100	36,6	63,4	100	43,7	56,3
1992	100	37,7	62,3	100	37,4	62,6	100	41,6	58,4
1993	100	38,2	61,8	100	37,4	62,6	100	46,2	53,8
1994	100	38,1	61,9	100	37,1	62,9	100	45,6	54,4
1995	100	38,5	61,5	100	37,5	62,5	100	43,7	56,3
1996	100	38,5	61,5	100	37,5	62,5	100	43,7	56,3
1997	100	39,0	61,0	100	37,8	62,2	100	46,9	53,1
1998	100	39,4	60,6	100	38,9	61,1	100	43,4	56,6
1999	100	40,3	59,7	100	39,8	60,2	100	43,2	56,8

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC

En 1999 la PEA urbana en Argentina estaba compuesta por 13,7 millones de personas, 60% hombres y 40% mujeres.

De este total, 11,9 millones de personas estaban ocupadas y 1,8 millones buscaban activamente un empleo remunerado sin encontrarlo.



## Cuadro 2

<b>Composición porcentual de la población económicamente activa, por característica</b>										
<b>Total urbano. Octubre de cada año.</b>										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>Grupo de edad</i>										
Menor de 25 años	19,3	20,1	21,0	21,0	21,6	21,5	21,2	20,7	20,1	19,8
De 25 a 49 años	61,3	60,8	59,4	59,4	59,6	59,0	59,1	58,5	58,8	59,3
De 50 a 59 años	13,3	12,8	13,2	13,5	13,3	13,9	13,9	14,4	14,7	14,3
60 o más años	6,1	6,3	6,5	6,1	5,5	5,6	5,7	6,4	6,5	6,6
<i>Posición en el hogar</i>										
Jefe	51,2	50,8	49,6	49,1	48,9	48,6	48,4	48,6	49,5	48,9
No jefe	48,8	49,2	50,4	50,9	51,1	51,4	51,6	51,4	50,5	51,1
<i>Nivel de instrucción</i>										
Hasta primario incompleto	12,2	11,5	10,8	10,7	9,8	9,3	10,0	9,8	9,3	8,7
Primario completo	29,2	28,7	28,5	27,6	27,9	28,2	27,4	26,3	25,5	24,3
Secundario incompleto	19,8	20,0	20,6	20,9	20,7	20,5	20,3	20,5	21,1	20,4
Secundario completo	17,7	18,5	18,2	18,1	18,9	18,6	19,6	18,4	18,4	19,5
Superior o universitario	21,2	21,3	21,8	22,6	22,7	23,3	22,6	25,1	25,7	27,1
<i>Rama de actividad</i>										
Industria manufacturera	19,1	18,3	18,0	17,4	16,8	16,2	15,3	15,0	14,5	13,7
Electricidad, gas y agua	1,1	1,1	1,0	0,8	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6
Construcción	7,7	8,2	7,7	8,5	9,1	9,3	9,4	9,6	9,9	9,9
Comercio, restaurantes y hoteles	20,2	21,0	21,4	22,0	20,7	20,3	20,3	19,8	20,5	20,1
Transporte, almacenaje y comunitario.	5,9	5,8	6,0	6,7	7,0	7,0	6,9	7,4	7,1	7,9
Est. Financieros, seguros, bs. inm. y serv. Emp.	5,8	6,6	6,6	6,9	7,4	7,8	8,1	8,2	8,5	8,8
Servicios. Comunales, sociales y pers.	38,7	37,3	37,8	36,2	36,7	36,7	37,1	37,3	37,3	37,6
Sin especificar	1,5	1,7	1,5	1,6	1,5	1,7	1,9	1,9	1,6	1,5

Fuente: En base a la información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC



### Cuadro 3

Tasas específicas por sexo						
Total Aglomerados Urbanos - Octubre de cada año						
	Actividad		Empleo		Desempleo Abierto	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
1990	27,4	51,6	25,6	48,5	6,6	5,9
1991	27,6	52,6	25,7	49,7	6,9	5,4
1992	28,8	52,7	26,7	49,1	7,4	6,8
1993	30,1	52,8	26,6	48,6	11,5	7,9
1994	29,7	53,0	25,3	47,4	14,6	10,7
1995	30,7	52,7	24,9	44,8	18,8	15,1
1996	31,3	53,1	25,1	44,8	19,8	15,7
1997	31,9	53,1	26,7	46,8	16,4	11,9
1998	32,1	52,7	27,7	46,7	13,9	11,4
1999	33,1	53,0	28,2	46,1	14,9	12,9

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC.

Si se toma en cuenta los 28 aglomerados que releva la EPH, la siguiente es la composición de la población por condición de actividad y sexo en octubre de 1999 .



**Cuadro 4.****Población de 14 y más años por aglomerado y condición de actividad y sexo- Octubre 1999**

	Condición de actividad	Varones	mujeres	Total	Varones	mujeres	Total
		En % del estrato (columna)			En % del atributo (fila)		
GRAN LA PLATA	Ocupado	58%	36%	47%	60%	40%	100%
	Desocupado	9%	6%	8%	58%	42%	100%
	Inactivo	33%	58%	46%	35%	65%	100%
	Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%
BAHIA BLANCA	Ocupado	61%	32%	45%	62%	38%	100%
	Desocupado	8%	8%	8%	47%	53%	100%
	Inactivo	31%	60%	47%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
GRAN ROSARIO	Ocupado	59%	28%	42%	63%	37%	100%
	Desocupado	11%	6%	9%	60%	40%	100%
	Inactivo	30%	65%	49%	28%	72%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%
SANTA FE Y SANTO TOME	Ocupado	54%	31%	42%	61%	39%	100%
	Desocupado	9%	5%	7%	62%	38%	100%
	Inactivo	37%	64%	51%	34%	66%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
PARANA	Ocupado	60%	36%	47%	58%	42%	100%
	Desocupado	9%	6%	7%	57%	43%	100%
	Inactivo	31%	58%	46%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%
POSADAS	Ocupado	65%	37%	50%	60%	40%	100%
	Desocupado	4%	2%	3%	68%	32%	100%
	Inactivo	31%	61%	47%	30%	70%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%
GRAN RESISTENCIA	Ocupado	58%	31%	43%	61%	39%	100%
	Desocupado	10%	3%	6%	72%	28%	100%
	Inactivo	33%	66%	51%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	45%	55%	100%
COMODORO RIVADAVIA	Ocupado	62%	33%	47%	63%	37%	100%
	Desocupado	9%	4%	6%	67%	33%	100%
	Inactivo	29%	63%	47%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
GRAN MENDOZA	Ocupado	65%	36%	49%	61%	39%	100%
	Desocupado	4%	3%	4%	52%	48%	100%
	Inactivo	31%	61%	47%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%



CORRIENTES	Ocupado	53%	33%	42%	60%	40%	100%
	Desocupado	8%	5%	7%	58%	42%	100%
	Inactivo	39%	62%	51%	37%	63%	100%
	Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%
GRAN CORDOBA	Ocupado	61%	36%	48%	60%	40%	100%
	Desocupado	10%	6%	8%	60%	40%	100%
	Inactivo	30%	58%	45%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
CONCORDIA	Ocupado	63%	33%	47%	62%	38%	100%
	Desocupado	13%	8%	10%	58%	42%	100%
	Inactivo	24%	59%	43%	26%	74%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%
FORMOSA	Ocupado	59%	34%	46%	60%	40%	100%
	Desocupado	7%	1%	4%	81%	19%	100%
	Inactivo	34%	65%	50%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%
NEUQUEN Y PLOTTIER	Ocupado	65%	43%	54%	59%	41%	100%
	Desocupado	9%	6%	7%	59%	41%	100%
	Inactivo	27%	51%	39%	33%	67%	100%
	Total	100%	100%	100%	49%	51%	100%
STGO. DEL ESTERO Y LA BANDA	Ocupado	56%	30%	42%	60%	40%	100%
	Desocupado	6%	2%	4%	69%	31%	100%
	Inactivo	38%	67%	54%	32%	68%	100%
	Total	100%	100%	100%	45%	55%	100%
SAN S. JUJUY Y PALPALA	Ocupado	51%	32%	41%	60%	40%	100%
	Desocupado	10%	6%	8%	61%	39%	100%
	Inactivo	39%	63%	51%	36%	64%	100%
	Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%
RIO GALLEGOS	Ocupado	67%	43%	55%	60%	40%	100%
	Desocupado	3%	1%	2%	66%	34%	100%
	Inactivo	30%	56%	43%	35%	65%	100%
	Total	100%	100%	100%	49%	51%	100%
GRAN CATAMARCA	Ocupado	59%	37%	48%	61%	39%	100%
	Desocupado	9%	9%	9%	50%	50%	100%
	Inactivo	31%	55%	43%	35%	65%	100%
	Total	100%	100%	100%	49%	51%	100%
SALTA	Ocupado	60%	39%	49%	58%	42%	100%
	Desocupado	9%	7%	8%	56%	44%	100%
	Inactivo	30%	54%	43%	33%	67%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
LA RIOJA	Ocupado	67%	40%	53%	61%	39%	100%
	Desocupado	5%	3%	4%	61%	39%	100%
	Inactivo	28%	57%	43%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%



SAN LUIS Y EL CHORRILLO	Ocupado	67%	34%	50%	64%	36%	100%
	Desocupado	4%	3%	3%	52%	48%	100%
	Inactivo	29%	63%	47%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
GRAN SAN JUAN	Ocupado	62%	32%	46%	62%	38%	100%
	Desocupado	7%	4%	5%	63%	37%	100%
	Inactivo	31%	65%	49%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%
S. M. DE TUCUMAN Y TAFI VIEJO	Ocupado	60%	32%	45%	62%	38%	100%
	Desocupado	10%	7%	8%	54%	46%	100%
	Inactivo	31%	61%	47%	30%	70%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
SANTA ROSA Y TOYA	Ocupado	65%	43%	53%	59%	41%	100%
	Desocupado	6%	6%	6%	48%	52%	100%
	Inactivo	29%	51%	40%	34%	66%	100%
	Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%
TIERRA DEL FUEGO	Ocupado	69%	40%	55%	63%	37%	100%
	Desocupado	8%	3%	6%	69%	31%	100%
	Inactivo	23%	56%	40%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	50%	50%	100%
CDAD BUENOS AIRES (Dominio GBA)	Ocupado	66%	45%	54%	53%	47%	100%
	Desocupado	7%	6%	6%	48%	52%	100%
	Inactivo	27%	49%	39%	30%	70%	100%
	Total	100%	100%	100%	44%	56%	100%
PARTIDOS del GBA (Dominio de GBA)	Ocupado	64%	36%	49%	62%	38%	100%
	Desocupado	11%	8%	10%	55%	45%	100%
	Inactivo	25%	56%	41%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	48%	52%	100%
MAR DEL PLATA Y BATAN	Ocupado	64%	35%	49%	62%	38%	100%
	Desocupado	10%	7%	8%	55%	45%	100%
	Inactivo	27%	58%	43%	29%	71%	100%
	Total	100%	100%	100%	47%	53%	100%
RIO CUARTO	Ocupado	60%	30%	44%	63%	37%	100%
	Desocupado	6%	4%	5%	53%	47%	100%
	Inactivo	35%	66%	51%	31%	69%	100%
	Total	100%	100%	100%	46%	54%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Bases Usuarias de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

La composición de la PEA varió a lo largo de la década tanto en relación con la condición de actividad de las personas (aumentó la participación relativa de los desocupados/as) como al sexo (aumentó la participación relativa de las mujeres).



## Cuadro 5

### Evolución y composición de la población económicamente activa. En millones de personas y porcentajes

	1990	1993	1996	1999
PEA	10618	11722	12589	13704
Varones	6704	7245	7741	8187
Mujeres	3914	4477	4848	5517
Ocupados (%)	93.6	90.9	83.7	86.6
Varones	93.8	92.1	85.1	87.3
Mujeres	93.2	89.0	81.5	85.6
Desocupados (%)	6.4	9.1	16.3	13.4
Varones	6.2	7.9	14.9	12.7
Mujeres	6.8	11.0	18.5	14.4

Fuente: En base de información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos (MECON) y Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Mientras la cantidad de varones activos creció un 22% a lo largo de la década, las mujeres incrementaron su participación en el mercado de trabajo en un 41%. Este crecimiento significativo de la PEA urbana (30% entre 1990 y 1999) se manifestó en crecimientos desiguales de la ocupación y la desocupación. Mientras el total de ocupados creció casi un 20% a lo largo de la década, los desocupados se incrementaron en un 170%. Nuevamente, la participación relativa de las mujeres en ambas manifestaciones del mercado de trabajo fue mayor. Las ocupadas crecieron un 30% (contra un 13% de crecimiento de los ocupados) y las desocupadas crecieron casi el 200% (contra un 150% en el crecimiento de los desocupados).

Lo mismo se concluye si se observan las tasas específicas que estima la EPH, en este caso para la totalidad de los aglomerados urbanos<sup>11</sup>.

Así, la tasa de actividad de las mujeres pasó de 27,4% en 1990 a 33,1% en 1999. Por su parte, la tasa de empleo demuestra un descenso de la ocupación de los hombres que de 48,5% en 1990 pasan a 46,1% en 1999, y un aumento en la ocupación de las mujeres, de las cuales el 28,2% estaba ocupada en 1999, contra el 25,6% en 1990.

<sup>11</sup> Aproximadamente 60% de la población total.



## Cuadro 6

Tasas específicas de empleo por grupos de edad y nivel de instrucción							
Total Aglomerados Urbanos - Octubre de cada año							
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<i>Grupos de Edad</i>							
<b>Varones</b>	48,5	49,7	49,1	48,6	47,4	44,8	44,8
De 15 a 65 años	76,5	76,7	76,1	74,6	72,1	68,3	68,1
Menor de 25 años	17,9	19,2	19,8	19,6	19,3	17,5	17,0
De 25 a 49 años	92,2	92,4	92,1	91,2	89,6	85,6	84,6
De 50 a 59 años	82,9	83,1	82,5	81,9	78,1	76,1	77,3
60 o más años	29,6	31,6	31,1	28,7	23,9	24,5	24,7
<b>Mujeres</b>	25,6	25,7	26,7	26,6	25,3	24,9	25,1
De 15 a 65 años	40,5	40,5	41,5	40,9	39,6	38,7	38,5
Menor de 25 años	10,9	11,8	12,1	11,3	11,1	10,4	10,4
De 25 a 49 años	50,5	50,8	51,5	51,2	50,2	49,5	49,5
De 50 a 59 años	35,9	34,0	38,8	41,5	37,3	38,2	38,3
60 o más años	8,0	8,5	9,2	10,0	7,6	7,4	8,4
<i>Nivel de instrucción</i>							
Varones	48,5	49,7	49,1	48,6	47,4	44,8	44,8
Hasta primario incompleto	17,5	20,2	18,3	19,5	18,0	16,8	12,5
Primario completo	72,3	74,6	72,6	70,1	69,0	64,8	63,3
Secundario incompleto	54,6	53,5	54,4	52,9	51,0	46,5	46,8
Secundario completo	82,3	83,2	82,3	80,7	76,0	74,4	76,5
Superior o universitario	75,9	76,4	75,6	75,3	73,3	71,3	68,6
Mujeres	25,6	25,7	26,7	26,6	25,3	24,9	25,1
Hasta primario incompleto	8,5	9,0	8,6	9,6	8,6	8,3	6,5
Primario completo	28,0	27,6	29,6	28,9	26,3	26,6	26,2
Secundario incompleto	25,1	25,7	25,9	24,6	21,9	22,5	22,7
Secundario completo	45,7	46,4	45,9	44,8	44,4	41,9	43,0
Superior o universitario	59,1	60,0	60,3	59,6	59,4	55,3	53,5

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC

Lo anterior condice con la tendencia registrada a lo largo de la década 80-90, cuando se produce un incremento de participación económica de las cónyuges y los hijos/as que contribuyeron al crecimiento de la población económicamente activa<sup>12</sup>.

Esta tendencia ascendente de la participación de las mujeres se explica en parte, por los previsibles cambios en los arreglos familiares y por la búsqueda de independencia económica, pero en mayor medida responde al deterioro de las condiciones de trabajo del "jefe de familia".

<sup>12</sup> A lo largo de la década 80-90 y hasta 1993, se registra un incremento de participación económica de las cónyuges y los hijos/as que contribuyeron al crecimiento de la población económicamente activa, Cortés (1995). Según Wainermann (1995), en los últimos años se produjo asimismo un reingreso al mercado de las mujeres de entre 30 y 40 años; estas tendencias fueron más marcadas en las mujeres casadas, separadas o divorciadas. Según datos de MRECyC (1999) en 1998 el 50% de las mujeres trabajadoras formalizadas estaba casada o unida, casi un tercio son solteras, el 11% separadas o divorciadas, y un 5% de mujeres viudas. Entre las mujeres ocupadas un poco más de la quinta parte son jefas de hogar.



## Cuadro 7

### Composición de la población urbana por posición en el hogar. Total país, octubre de 1999

	Posición en el hogar	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
		En % del estrato (columna)			En % del atributo (fila)		
Todos los aglomerados urbanos de EPH	Jefe	71%	24%	53%	82%	18%	100%
	Cónyuge	2%	46%	20%	6%	94%	100%
	Hijo	23%	26%	24%	57%	43%	100%
	Otros	4%	3%	4%	64%	36%	100%
	Total	100%	100%	100%	60%	40%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaría de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

Sin duda, uno de los rasgos más significativos de la evolución del mercado de trabajo urbano en Argentina está expresado en los dos indicadores globales de subutilización de la fuerza de trabajo. Así, la tasa de desempleo abierto muestra un crecimiento exponencial y más, que se duplica en los últimos diez años. La tasa de desocupación femenina fue a lo largo de todo el período más alta que la masculina, y esta distancia se amplió significativamente en algunos momentos.

Mientras en 1990 la tasa de desocupación femenina era 11% mayor que la de los varones, llegó a ser en 1993 un 45% superior, y esta distancia se mantuvo en valores mayores al 20% en la mayor parte del período. El año 1996 señaló el pico máximo de la desocupación, llegándose a ubicar la tasa de desempleo femenina casi en el 20%, y la masculina en torno al 15%. Este indicador desciende sobre el final de la década, pero la tendencia decreciente parece volver a revertirse a partir de 1999.

La subocupación horaria también marca un aumento considerable a lo largo de la década, su ritmo creciente no se revierte en ningún momento del período, ubicándose en 1999 en 20,1% de las ocupadas y 10,4% de los ocupados. El fenómeno complementario de sobreocupación de la fuerza de trabajo crece tenuemente a lo largo del período, y sigue manifestándose como un fenómeno significativo dentro de las características de los empleos remunerados. Así, mientras el 44% de los varones se encuentra trabajando más de 45 horas semanales, un 23% de las mujeres activas manifiestan la misma situación.



## Cuadro 8

Población ocupada por aglomerado y horas trabajadas y por sexo. Total país, octubre 1999							
Total de aglomerados urbanos de EPH	Horas trabajadas	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
	hasta 34 horas	18%	43%	28%	39%	61%	100%
	35 a 45 horas	30%	29%	29%	60%	40%	100%
	46 horas y más	53%	28%	43%	74%	26%	100%
	Total	100%	100%	100%	60%	40%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaría de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

### 2. Condiciones de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo

De acuerdo con lo analizado, las características del mercado de trabajo urbano en Argentina, en el cual se insertan las mujeres, pueden sintetizarse de la siguiente manera.

Cada vez más personas participan en el mercado de empleo remunerado.

- La participación femenina es cada vez mayor en términos relativos a los varones.
- Las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo parecen estar respondiendo mayormente a una necesidad de complementar los ingresos deteriorados del cónyuge, o su definitiva pérdida de empleo.
- Los fenómenos de subutilización de la fuerza de trabajo son significativos y crecientes.
- El fenómeno de sobreocupación de la fuerza de trabajo también es significativo.
- El desempleo adquiere características estructurales.

Discriminando estos indicadores por características como la edad, el nivel de educación, la rama de actividad y la posición en el hogar pueden extraerse conclusiones más certeras sobre el impacto diferenciado de las condiciones del mercado de empleo remunerado. Sintéticamente:

- Aumenta la participación de las mujeres ocupadas en todas las edades pero fundamentalmente en las edades centrales, de 25 a 49 años (pasa del 50.5% a 53.9%) y marcadamente de 50 a 59 años (se incrementa de 35.9% a 42.8%).
- Paralelamente disminuye la tasa de empleo de los hombres en edad central, en particular la de los varones de entre 25 y 49 años, que pasa de representar el 92% de la población masculina en ese tramo de edad al 86.7%.
- Pierde participación relativa en el empleo la población con menores niveles educativos.
- Se consolida el patrón de asalarización de la población ocupada, que representa en 1999 casi el 68% del total. En un contexto de deterioro general de las condiciones de empleo, la ocupación por cuenta propia parece haberse agotado como tradicional espacio de refugio.
- Se consolida un patrón ocupacional con predominancia del sector terciario: la participación de la industria en la ocupación cae del 20.7% al 15% entre 1990 y 1999.
- El empleo remunerado en la rama servicios comunales, sociales y personales representó en 1999 casi el 34% del total del empleo urbano.
- La participación en el desempleo abierto crece para la población en edad joven (menores de 25 años), las mujeres en edades centrales y de manera muy importante los varones de 50 años y más. Asimismo se confirma la mayor desocupación de los jefes, que pasaron de representar el 30% de los desocupados en 1990 a más del 34% en 1999.



## Cuadro 9

<b>Población ocupada por edad y por sexo. Total país, Octubre de 1999.</b>							
Todos los aglomerados urbanos de EPH	Grupos de edad	varones	mujeres	Total	varones	mujeres	Total
		En % del estrato (columna)			En % del atributo (fila)		
	hasta 24 años	17%	17%	17%	61%	39%	100%
	25 a 39 años	37%	38%	37%	59%	41%	100%
	40 a 59 años	38%	39%	38%	60%	40%	100%
	60 y más	7%	6%	7%	64%	36%	100%
		100%	100%	100%	60%	40%	100%

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usaria de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Octubre 1999.

## Cuadro 10

<b>Composición porcentual de la población desocupada por característica</b>										
<b>Total Urbano - Octubre de cada año</b>										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Grupo de edad</b>										
Menor de 25 años	45,1	45,7	45,4	45,3	42,4	39,6	40,2	39,4	38,7	37,4
De 25 a 49 años	44,0	43,2	39,2	42,1	42,6	44,5	43,9	43,8	43,2	45,2
De 50 a 59 años	7,2	8,1	10,1	8,8	10,0	11,1	10,7	11,4	12,1	11,1
60 y más años	3,8	3,0	5,3	3,8	5,1	4,9	5,2	5,4	6,1	6,3
<b>Posición en el hogar</b>										
Jefe	30,4	27,6	29,3	29,3	30,6	32,0	31,4	31,9	33,1	34,1
No Jefe	69,6	72,4	70,7	70,7	69,4	68,0	68,6	68,1	66,9	65,9
<b>Nivel de instrucción</b>										
Hasta primario incompleto	14,9	11,1	13,3	10,8	10,6	11,0	11,3	10,9	11,8	9,5
Primario completo	29,4	25,5	28,4	29,2	29,5	30,4	30,0	29,0	29,0	25,8
Secundario incompleto	25,4	27,8	25,9	28,7	27,0	26,2	25,4	24,8	26,8	26,0
Secundario completo	16,2	17,6	15,6	15,7	17,6	17,1	16,8	17,2	16,6	18,3
Superior o universitario	14,2	18,0	16,8	15,6	15,2	15,4	16,5	18,1	15,8	20,4

Fuente: En base a información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Mecon y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC

- Se intensificó la duración de la desocupación: mientras en 1990 más del 45% de los desocupados se encontraban sin empleo desde hacía menos 2 meses, esta proporción se elevó hacia el año 1999.. Complementariamente, quienes manifestaban una situación de desocupación por períodos mayores al año pasaron de ser el 7% de los desocupados en 1990 a más del 9% en 1999, luego del pico máximo de 1996 cuando llegaron a ser casi el 14% del total.
- Se incrementan las tasas específicas de subocupación tanto de los hombres como de las mujeres, de todos los tramos de edad y de todos los niveles de educación. En este sentido es muy notorio el aumento de la subocupación de las mujeres con bajo nivel educativo. Mientras el 18.3% de las mujeres con este nivel educativo estaban subocupadas en 1990, más del 35% lo estaban en 1999. En contraposición, la subocupación de las mujeres con nivel superior o universitario ha permanecido en valores casi constantes (en torno al 17%).
- El deterioro en el nivel de ingresos de los sectores populares implicó adaptaciones en los acuerdos familiares, notándose una mayor interdependencia entre los miembros de las unidades



domésticas. De esta forma, aumentó el trabajo para el mercado pero también se intensificó el trabajo en las actividades reproductivas, recayendo la mayor carga de estas responsabilidades en las mujeres. En este sentido, Arriagada (1997) señala que como resultado de la crisis, muchas actividades que eran responsabilidad pública han sufrido una suerte de "privatización", ya que por ejemplo al restringirse los presupuestos de los sectores de la salud y la educación, entre otros, las responsabilidades retornaron a las familias y, por tanto, a las mujeres en sus hogares.

## **2. PERFIL OCUPACIONAL DE LA POBLACIÓN QUE REALIZA TAREAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO**

Para el análisis que se realiza a continuación, se utiliza principalmente como fuente de información la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) a partir de procesamientos especiales. Esta fuente primaria resulta la más representativa (alrededor del 60% del total de la población urbana del país) y además provee datos desagregados por sexo.

Cabe aclarar que la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) analiza en general, las características del trabajo en el lugar de residencia. Sin embargo en algunos aglomerados contiguos (por ejemplo Capital Federal- Conurbano Bonaerense, Paraná-Santa Fe, Corrientes – Resistencia) es importante el flujo de las personas que van a trabajar en una ciudad y residen en otra. Así por ejemplo, la participación de los Residentes en el Conurbano que trabajan en la Capital Federal es en mayo del 2000 de un 42,5%<sup>13</sup> del total. En el Servicio Domestico es importante esta diferencia pues perciben una remuneración distinta, hay diferencias significativas en la cantidad de horas trabajadas, etc. Por ello para este análisis, se considera en el lugar de trabajo de las personas.

Cabe también aquí explicitar un supuesto que se ha usado para tener información acerca del total urbano del país. Como la Encuesta Permanente de Hogares no cubre completamente el mismo se supone que se puede asimilar el “resto urbano” a los aglomerados del interior (excluyendo el Gran Buenos Aires).

### **Trabajadores/as Domésticos en Hogares Privados**

En el servicio domestico a los hogares de todo el país trabajan aproximadamente 960.000 personas de las cuales el 89% son mujeres y representa el 7.7% del total de los ocupados/as urbanos cubierto por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)<sup>14</sup>. (Cuadro N°1)

---

<sup>13</sup> Berger Silvia, “ Reconfiguración social y espacial en el Area metropolitana 1991-1999”. abril 2001. VI Seminario de la RII Red Iberoamericana de Investigadores sobre Globalización y Territorio.

<sup>14</sup> Estos datos se consideran preliminares, encontrándose en proceso de revisión los datos del año 2000 para las cifras definitivas que se presentan en el documento definitivo de referencia de esta información.



## Cuadro 1

<b>Incidencia de la rama de actividad “Servicio Doméstico a los Hogares” sobre el total de ocupados/as. Mayo de 2000</b>		
<b>Servicio Doméstico</b>	<b>Porcentaje respecto al total de ocupados/as</b>	<b>Porcentaje respecto al total de ocupadas femeninas</b>
Gran Buenos Aires	7.6%	17.4%
Ciudad de Buenos Aires	6.0%	12.4%
Partidos Conurbano	8.2%	19.8%
Aglomerados del interior	7.8%	18.9%
<b>Total aglomerados urbanos cubiertos por EPH</b>	<b>7.7%</b>	<b>18.0%</b>
Fuente: CNM (2001) sobre la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000. La estimación del total del país fue efectuada sobre la base de la estimación de la población ocupada urbana de la Secretaría de Seguridad Social. Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Área de Estadísticas (MTSS) en base a proyecciones de la Secretaría de Programación Económica y EPH-INDEC		

Se observa una diferencia entre el Gran Buenos Aires, en especial la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los aglomerados del interior en términos de mayor concentración de trabajadores/as en el área metropolitana para mayo de 2000. (Cuadro N° 2)

## Cuadro 2

<b>Empleo en el Servicio Doméstico de hogares</b>		
<b>Servicio Doméstico</b>	<b>Ocupados/as</b>	<b>Mujeres Ocupadas</b>
<b>Servicio Doméstico en los hogares en el Gran Buenos Aires cubiertos por EPH</b>	349.315	320.966
<b>Servicio Doméstico en los hogares en los aglomerados Urbanos del Interior cubiertos por EPH</b>	282.352	271.546
<b>Servicio Doméstico en los hogares en el total aglomerados urbanos cubiertos por EPH</b>	631.667	592.512
<b>Servicio Doméstico en los Hogares en el total urbano del país</b>	<b>962.981</b>	<b>911.147</b>
Fuente: CNM (2001) sobre base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000.		



### **Características sociolaborales de los trabajadores/as domésticos.**

En primer lugar no se observan diferencias regionales significativas entre edad, sexo y nivel educativos de los trabajadores/as en este sector de la economía (Cuadros N° 3, 4 y 5).

La mayor cantidad de trabajadores, tanto en el gran Buenos Aires como en el resto de trabajadores urbanos del país se concentra en las edades centrales (25 a 44 años) aunque es importante la concentración de trabajadores de más de 45 años de edad (Cuadro N° 4).

El cuadro N° 5 muestra el nivel educativo alcanzado por los trabajadores en servicio doméstico, siendo mayoría aquellos que alcanzaron la escolaridad primaria completa (43%) aunque es importante que cuentan con secundario incompleto el 18% de los trabajadores/as de este sector y con secundario completo y terciario incompleto alcanzan el 15%.



Cuadro 3

**Participación de las mujeres en el porcentaje de los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares para todos los aglomerados urbanos.**

<i>Aglomerados urbanos</i>	<b>% Mujeres</b>
<b>TOTAL URBANO</b>	<b>94.6%</b>
<b>Resto Urbano</b>	<b>96.2%</b>
<b>Aglomerados cubiertos por la EPH</b>	<b>93.9%</b>
Interior EPH	96.2%
La Plata	90.9%
Bahía Blanca	97.9%
Mar del Plata	98.3%
Otros Partidos Bonaerenses	95.2%
Catamarca	94.8%
Córdoba	96.7%
Río Cuarto	100.0%
Corrientes	98.8%
Resistencia	97.8%
Comodoro Rivadavia	94.5%
Paraná	98.4%
Concordia	98.4%
Formosa	100.0%
Jujuy	95.4%
Santa Rosa	100.0%
La Rioja	97.2%
Mendoza	92.4%
Posadas	100.0%
Neuquén	91.0%
Salta	91.6%
San Juan	100.0%
San Luis	94.3%
Río Gallegos	100.0%
Rosario	96.3%
Santa Fe	94.6%
Santiago del Estero	100.0%
Ushuaia -Río Grande	100.0%
Tucumán	100.0%
Gran Buenos Aires	91.9%
Ciudad de Buenos Aires	100.0%
Partidos del Conurbano	89.5%
Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000.	

Nota: en otros partidos bonaerenses aparecen los que trabajan en otros partidos del segundo cordón del Gran Buenos Aires, no comprendidos en los 19 partidos del Conurbano Bonaerense.



Cuadro 4

**Distribución de los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares por grupo de edades por aglomerado.**

<i>Aglomerados urbanos</i>	<i>Hasta 24 años</i>	<i>de 25 a 44 años</i>	<i>De 45 años y más</i>	<i>TOTAL</i>
<b>TOTAL URBANO</b>	17.1%	45.6%	37.3%	100%
Resto Urbano	19.3%	47.6%	33.1%	100%
<b>Aglomerados cubiertos por EPH</b>	15.8%	44.6%	39.5%	100%
Interior EPH	19.3%	47.6%	33.1%	100%
La Plata	15.6%	50.2%	34.2%	100%
Bahía Blanca	25.0%	44.5%	30.6%	100%
Mar del Plata	25.1%	32.4%	42.5%	100%
Otros Partidos Bonaerenses	14.2%	47.7%	38.0%	100%
Catamarca	21.7%	50.0%	28.3%	100%
Córdoba	12.9%	49.2%	38.0%	100%
Río Cuarto	9.4%	41.8%	48.7%	100%
Corrientes	21.9%	51.6%	26.6%	100%
Resistencia	26.3%	54.0%	19.7%	100%
Comodoro Rivadavia	20.4%	39.7%	39.9%	100%
Paraná	18.2%	59.8%	22.0%	100%
Concordia	24.2%	46.9%	28.9%	100%
Formosa	24.0%	51.0%	25.0%	100%
Jujuy	27.1%	43.5%	29.4%	100%
Santa Rosa	14.5%	53.8%	31.7%	100%
La Rioja	25.4%	57.7%	16.9%	100%
Mendoza	21.1%	44.4%	34.5%	100%
Posadas	26.3%	49.1%	24.6%	100%
Neuquén	21.8%	43.6%	34.6%	100%
Salta	17.8%	47.2%	35.0%	100%
San Juan	18.2%	47.7%	34.1%	100%
San Luis	21.2%	38.5%	40.3%	100%
Río Gallegos	12.0%	52.0%	36.1%	100%
Rosario	15.4%	46.1%	38.6%	100%
Santa Fe	21.9%	42.0%	36.1%	100%
Santiago del Estero	36.5%	42.7%	20.8%	100%
Ushuaia-Río Grande	21.8%	50.3%	27.9%	100%
Tucumán	21.1%	58.8%	20.1%	100%
Gran Buenos Aires	13.0%	42.2%	44.8%	100%
100%	16.3%	48.5%	35.1%	100%
Partidos del Conurbano	12.0%	40.4%	47.6%	100%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.



Cuadro 5

<b>Años promedio de educación y distribución de los trabajadores del Servicio Doméstico por nivel educativo y por aglomerado.</b>						
<b>Aglomerados urbanos</b>	<b>Años promedio educación</b>	<b>Hasta primario incompleto</b>	<b>Primario completo</b>	<b>Secundario incompleto</b>	<b>Secundario completo y más</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL URBANO</b>	6.6	22.8%	43.2%	18.9%	15.1%	100%
Resto Urbano	6.6	22.7%	42.6%	19.4%	15.3%	100%
<b>Aglomerados cubiertos EPH</b>	6.6	22.9%	43.5%	18.6%	15.1%	100%
Interior EPH	6.6	22.7%	42.6%	19.4%	15.3%	100%
La Plata	7.7	7.6%	42.8%	21.0%	28.6%	100%
Bahía Blanca	7.1	8.6%	41.8%	33.5%	16.1%	100%
Mar del Plata	6.1	39.3%	43.2%	1.7%	15.8%	100%
Otros Partidos Bonaerenses	6.1	33.3%	57.4%		9.2%	100%
Catamarca	7.1	12.7%	41.1%	30.8%	15.4%	100%
Córdoba	7.0	21.0%	41.8%	18.5%	18.6%	100%
Río Cuarto	6.3	33.8%	38.7%	11.2%	16.3%	100%
Corrientes	6.1	26.5%	32.3%	28.0%	13.2%	100%
Resistencia	6.1	28.3%	35.3%	25.1%	11.3%	100%
Comodoro Rivadavia	6.0	24.9%	31.8%	33.2%	10.1%	100%
Paraná	6.8	21.8%	34.8%	25.0%	18.4%	100%
Concordia	6.6	24.2%	45.4%	13.6%	16.9%	100%
Formosa	6.6	23.9%	39.7%	18.1%	18.2%	100%
Jujuy	6.5	28.5%	23.8%	29.4%	18.3%	100%
Santa Rosa	6.3	25.2%	52.4%	12.6%	9.8%	100%
La Rioja	7.0	14.1%	46.3%	18.2%	21.4%	100%
Mendoza	6.8	15.9%	42.0%	25.2%	16.9%	100%
Posadas	6.6	28.7%	33.0%	20.1%	18.2%	100%
Neuquén	5.7	29.2%	29.7%	33.4%	7.7%	100%
Salta	6.2	27.7%	38.9%	21.4%	12.1%	100%
San Juan	6.6	18.2%	49.3%	20.0%	12.4%	100%
San Luis	6.6	30.5%	48.6%	7.6%	13.3%	100%
Río Gallegos	6.9	8.0%	58.0%	24.0%	10.0%	100%
Rosario	6.5	22.2%	44.1%	17.9%	15.8%	100%
Santa Fe	6.3	23.0%	44.8%	21.7%	10.5%	100%
Santiago del Estero	7.2	10.9%	55.9%	17.2%	15.9%	100%
Ushuaia-Río Grande	7.2	18.7%	22.3%	27.9%	31.1%	100%
Tucumán	5.9	21.8%	54.5%	19.7%	4.0%	100%
Gran Buenos Aires	6.7	23.0%	44.3%	17.9%	14.9%	100%
Ciudad de Buenos Aires	8.1	12.6%	33.5%	18.2%	35.7%	100%
Partidos del Conurbano	6.2	26.0%	47.4%	17.8%	8.7%	100%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

En términos de características laborales, el servicio doméstico presenta, en la definición de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), ciertas particularidades ya que no se utiliza la definición legal por la que son asalariados aquellos que trabajan 4 días semanales por lo menos cuatro horas, sino que se adopta el carácter de asalariado por tener un sólo patrón<sup>15</sup>. La reformulación en curso de la Encuesta Permanente de Hogares va a permitir mejorar este indicador.

A continuación se analiza las características de la ocupación, el ingreso y las horas trabajadas y los principales tipos de tareas. A tal fin en el Ministerio de Economía de la Nación efectuó una codificación manual de las actividades de los trabajadores domésticos para todos los aglomerados.

<sup>15</sup> Instructivo de los encuestadores de la EPH.



Esta información fue agrupada por las autoras para que las distintas muestras no pierdan representatividad estadística.

Se puede observar la importancia de las tareas domésticas y donde el cuidado exclusivo de personas tiene una mayor dedicación horaria y en general un menor salario relativo.



**Cuadro 6**

**Distribución del total de Ocupados en el Servicio Doméstico por categoría ocupacional, por aglomerado urbano**

<b>Aglomerados urbanos</b>	<b>Asalariados (un solo empleador)</b>	<b>No Asalariados</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL URBANO</b>	78.3%	21.7%	100%
Resto Urbano	83.7%	16.3%	100%
<b>Aglomerados cubiertos por EPH</b>	75.5%	24.5%	100%
Interior EPH	83.7%	16.3%	100%
La Plata	69.7%	30.3%	100%
Bahía Blanca	71.5%	28.5%	100%
Mar del Plata	80.6%	19.4%	100%
Otros Partidos Bonaerenses	90.4%	9.6%	100%
Catamarca	88.5%	11.5%	100%
Córdoba	87.8%	12.2%	100%
Río Cuarto	76.0%	24.0%	100%
Corrientes	97.6%	2.4%	100%
Resistencia	100.0%	-	100%
Comodoro Rivadavia	81.7%	18.3%	100%
Paraná	94.8%	5.2%	100%
Concordia	92.5%	7.5%	100%
Formosa	97.7%	2.3%	100%
Jujuy	88.4%	11.6%	100%
Santa Rosa	81.0%	19.0%	100%
La Rioja	95.7%	4.3%	100%
Mendoza	74.0%	26.0%	100%
Posadas	95.8%	4.2%	100%
Neuquén	87.2%	12.8%	100%
Salta	88.9%	11.1%	100%
San Juan	73.5%	26.5%	100%
San Luis	90.5%	9.5%	100%
Río Gallegos	90.0%	10.0%	100%
Rosario	51.0%	49.0%	100%
Santa Fe	81.8%	18.2%	100%
Santiago del Estero	95.3%	4.7%	100%
Ushuaia-Río Grande	87.7%	12.3%	100%
Tucumán	100.0%	-	100%
Ciudad de Buenos Aires	72.5%	27.5%	100%
Partidos del Conurbano	67.7%	32.3%	100%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.

En términos de ingreso medio y horario de los trabajadores del servicio doméstico, para mayo del 2000, se presentan los siguientes valores (Cuadro 7).



Cuadro 7

**Ingreso medio mensual, promedio de horas semanales trabajadas e ingreso horario de los trabajadores del Servicio Domestico. (ocupación principal)**

Aglomerados urbanos	Ingreso medio mensual	Horas semanales trabajadas	Ingreso horario semanal
<b>TOTAL URBANO</b>	<b>234.6</b>	<b>27.3</b>	<b>2.1</b>
Resto Urbano	207.4	28.5	1.8
<b>Aglomerados cubiertos por la EPH</b>	<b>248.9</b>	<b>26.7</b>	<b>2.3</b>
Interior EPH	207.4	28.5	1.8
La Plata	311.9	27.2	2.9
Bahía Blanca	224.5	23.5	2.4
Mar del Plata	260.5	32.8	2.0
Otros Partidos Bonaerenses	269.4	20.4	3.3
Catamarca	199.4	28.9	1.7
Córdoba	212.7	27.6	1.9
Río Cuarto	210.6	31.4	1.7
Corrientes	127.3	30.9	1.0
Resistencia	166.9	31.1	1.3
Comodoro Rivadavia	216.8	26.0	2.1
Paraná	170.5	26.4	1.6
Concordia	174.5	30.2	1.4
Formosa	157.6	35.4	1.1
Jujuy	154.0	31.1	1.2
Santa Rosa	191.3	26.3	1.8
La Rioja	197.5	29.1	1.7
Mendoza	188.2	28.9	1.6
Posadas	172.1	33.1	1.3
Neuquén	207.3	23.1	2.2
Salta	165.2	33.0	1.3
San Juan	169.9	26.7	1.6
San Luis	134.3	22.6	1.5
Río Gallegos	285.6	29.4	2.4
Rosario	247.8	23.1	2.7
Santa Fe	217.9	29.0	1.9
Santiago del Estero	168.5	40.8	1.0
Ushuaia-Río Grande	306.5	25.6	3.0
Tucumán	173.4	32.4	1.3
Gran Buenos Aires	287.0	25.0	2.9
Ciudad de Buenos Aires	362.3	33.7	2.7
Partidos del Conurbano	265.4	22.4	3.0

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000

**En el Ministerio de Economía de la Nación se efectuó una codificación manual de las actividades de los trabajadores/as domésticos/as para todos los aglomerados. Esta información fue agrupada por las autoras: Silvia Berger y Laura Pautassi a solicitud del Consejo Nacional de la Mujer para ser utilizada en el trabajo de investigación sobre Mujer y Trabajo del Plan Federal con el fin de orientar y diseñar políticas públicas hacia este sector de la actividad económica.**

El siguiente Cuadro (Cuadro 8) caracteriza a la actividad de acuerdo con el tipo de tareas desarrolladas, esto es, quienes sólo realizan tareas domésticas, quienes sólo se dedican a cuidados de personas y bajo el rubro otros se incluye a quienes cuidan personas y realizan tareas domésticas, tareas de jardinería, entre otras. Se puede observar la importancia de las tareas domésticas y donde



el cuidado exclusivo de personas tiene una mayor dedicación horaria y en general un menor salario relativo.

**Cuadro 8**

**Caracterización de las tareas desarrolladas por los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares por aglomerado.**

Aglomerados urbanos	Sólo tareas domésticas	Sólo cuidado de personas	Otros (*)
<b>TOTAL URBANO</b>	78.1%	13.3%	8.6%
Resto Urbano	80.9%	12.4%	6.7%
<b>Aglomerados cubiertos por EPH</b>	76.7%	13.8%	9.3%
Interior EPH	80.9%	12.4%	6.7%
La Plata	79.5%	13.1%	7.4%
Bahía Blanca	59.8%	27.0%	13.2%
Mar del Plata	75.6%	15.6%	8.8%
Otros Partidos Bonaer.	90.5%	4.7%	4.8%
Catamarca	79.4%	9.0%	11.6%
Córdoba	80.8%	14.3%	4.8%
Río Cuarto	84.2%	10.9%	4.9%
Corrientes	88.1%	10.8%	1.2%
Resistencia	89.2%	8.7%	2.1%
Comodoro Rivadavia	61.7%	19.7%	18.6%
Paraná	74.9%	16.6%	8.4%
Concordia	77.1%	12.1%	10.7%
Formosa	94.4%	5.6%	
Jujuy	86.4%	5.6%	8.0%
Santa Rosa	75.9%	19.3%	4.8%
La Rioja	85.8%	11.3%	2.9%
Mendoza	74.8%	13.4%	11.8%
Posadas	95.8%	2.1%	2.1%
Neuquén	69.0%	15.5%	15.5%
Salta	79.6%	9.3%	11.2%
San Juan	79.9%	15.4%	4.7%
San Luis	75.1%	11.5%	13.4%
Río Gallegos	78.0%	12.0%	10.0%
Rosario	86.4%	11.7%	1.9%
Santa Fe	76.5%	19.0%	4.5%
Santiago del Estero	79.0%	17.8%	3.1%
Ushuaia-Río Grande	62.6%	27.9%	9.5%
Tucumán	81.1%	10.7%	8.2%
Gran Buenos Aires	73.3%	15.0%	11.7%
Ciudad de Buenos Aires	71.3%	20.6%	8.1%
Partidos del Conurbano	73.9%	13.3%	12.8%

Fuente: ministerio de Economía (2001) sobre la base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000.

(\*) Incluye “cuidados de personas y tareas domesticas”, “jardineros” y otros.



## Cuadro 9

### Ingreso medio mensual, promedio de horas semanales trabajadas e ingreso horario de los trabajadores del Servicio Doméstico por tipo de tareas.

Aglomerados urbanos	Sólo tareas domésticas			Sólo cuidado de personas		
	Ingreso medio mensual	Horas semanales trabajadas	Ingreso horario	Ingreso medio mensual	Horas semanales trabajadas	Ingreso horario
<b>TOTAL URBANO</b>	231.5	25.5	2.3	223.8	34.5	1.6
Resto Urbano	208.9	27.1	1.9	192.5	34.3	1.4
<b>Aglomerados cubiertos por EPH</b>	243.3	24.7	2.5	240.2	34.6	1.7
Interior EPH	208.9	27.1	1.9	192.5	34.3	1.4
La Plata	316.6	26.9	2.9	320.1	28.2	2.8
Bahía Blanca	199.5	16.8	3.0	221.4	30.0	1.8
Mar del Plata	276.2	29.3	2.4	139.6	30.0	1.2
Otros Partidos Bonaer.	286.4	19.6	3.7	150.0	48.0	0.8
Catamarca	182.2	26.9	1.7	187.3	29.1	1.6
Córdoba	205.1	24.9	2.1	249.5	40.3	1.5
Río Cuarto	220.7	29.6	1.9	144.7	47.3	0.8
Corrientes	128.4	30.5	1.1	121.7	33.8	0.9
Resistencia	170.9	30.4	1.4	144.3	42.1	0.9
Comodoro Rivadavia	215.3	22.5	2.4	215.6	32.2	1.7
Paraná	171.5	23.2	1.8	147.1	32.4	1.1
Concordia	175.9	25.7	1.7	110.8	35.1	0.8
Formosa	159.9	35.5	1.1	112.5	32.3	0.9
Jujuy	160.1	31.1	1.3	126.0	45.6	0.7
Santa Rosa	207.3	24.6	2.1	146.0	31.7	1.2
La Rioja	201.1	27.8	1.8	169.9	25.6	1.7
Mendoza	189.8	26.8	1.8	151.5	34.9	1.1
Posadas	173.4	32.4	1.3	185.1	61.4	0.8
Neuquén	216.6	21.6	2.5	167.0	22.9	1.8
Salta	174.2	33.5	1.3	91.5	34.7	0.7
San Juan	173.5	26.5	1.6	136.3	22.8	1.5
San Luis	134.9	20.7	1.6	120.7	24.8	1.2
Río Gallegos	282.8	27.5	2.6	196.7	26.3	1.9
Rosario	253.1	22.6	2.8	202.8	26.5	1.9
Santa Fe	203.4	29.2	1.7	266.8	29.3	2.3
Santiago del Estero	173.0	38.1	1.1	153.4	54.7	0.7
Ushuaia-Río Grande	295.4	24.4	3.0	317.2	27.6	2.9
Tucumán	172.1	31.2	1.4	186.4	37.1	1.3
Gran Buenos Aires	278.3	22.2	3.1	275.2	34.9	2.0
Ciudad de Buenos Aires	368.2	33.3	2.8	302.9	29.5	2.6
Partidos del Conurbano	253.8	18.9	3.4	261.7	37.5	1.7

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000

### Trabajadores que no residen en el hogar

El trabajo en este peculiar sector de actividad presenta una característica adicional ya que algunos/as residen en el hogar donde trabajan. Históricamente esto era muy importante pero en la actualidad no es significativo. El 93.7 % de los trabajadores no residen en el hogar donde trabajan. Las diferencias si se observan los distintos aglomerados del interior no son muy notables.

Podemos también observar la posición en el hogar de los que no residen en el hogar donde trabajan donde una parte importante se caracteriza por ejercer la jefatura de hogar. A partir de aquí, dado lo detallado de la información que se presenta no corresponde extrapolar los



datos para el total urbano del país.



**Cuadro 10**

**Trabajadoras que no residen el hogar donde trabajan por aglomerado.**

Aglomerados urbanos	No Residen en el hogar en el que trabajan
<b>TOTAL URBANO</b>	93.7%
Resto Urbano	94.7%
<b>Aglomerados cubiertos por la EPH</b>	93.2%
Interior EPH	94.7%
La Plata	98.3%
Bahía Blanca	100.0%
Mar del Plata	82.3%
Otros Partidos Bonaerenses	100.0%
Catamarca	93.5%
Córdoba	95.9%
Río Cuarto	98.4%
Corrientes	97.4%
Resistencia	94.3%
Comodoro Rivadavia	100.0%
Paraná	93.1%
Concordia	97.0%
Formosa	95.4%
Jujuy	96.4%
Santa Rosa	96.9%
La Rioja	97.1%
Mendoza	94.7%
Posadas	93.5%
Neuquén	98.5%
Salta	85.2%
San Juan	100.0%
San Luis	93.7%
Río Gallegos	98.0%
Rosario	100.0%
Santa Fe	95.7%
Santiago del Estero	78.1%
Ushuaia-Río Grande	100.0%
Tucumán	86.8%
Gran Buenos Aires	91.9%
Ciudad de Buenos Aires	73.6%
Partidos del Conurbano	97.3%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000.



Cuadro 11

**Posición en el hogar de los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares donde No Residen.**

Aglomerados urbanos	Jefe	No Jefe
<b>Agglomerados cubiertos por EPH</b>	32.5%	67.5%
Interior EPH	30.7%	69.3%
La Plata	46.4%	53.6%
Bahía Blanca	15.5%	84.5%
Mar del Plata	40.7%	59.3%
Otros Partidos Bonaerenses	24.0%	76.0%
Catamarca	38.5%	61.5%
Córdoba	26.2%	73.8%
Río Cuarto	34.3%	65.7%
Corrientes	19.7%	80.3%
Resistencia	27.0%	73.0%
Comodoro Rivadavia	37.1%	62.9%
Paraná	16.2%	83.8%
Concordia	42.4%	57.6%
Formosa	30.9%	69.1%
Jujuy	37.8%	62.2%
Santa Rosa	24.5%	75.5%
La Rioja	24.7%	75.3%
Mendoza	30.2%	69.8%
Posadas	39.8%	60.2%
Neuquén	37.8%	62.2%
Salta	42.9%	57.1%
San Juan	23.4%	76.6%
San Luis	45.0%	55.0%
Río Gallegos	34.7%	65.3%
Rosario	33.0%	67.0%
Santa Fe	27.8%	72.2%
Santiago del Estero	17.9%	82.1%
Ushuaia-Río Grande	34.4%	65.6%
Tucumán	24.5%	75.5%
Gran Buenos Aires	34.2%	65.8%
Ciudad de Buenos Aires	22.2%	77.8%
Partidos del Conurbano	36.9%	63.1%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.



## Caracterización de los hogares de las trabajadoras domesticas.

Cuadro 12

<b>Años promedio de educación de los integrantes del hogar (mayores de 15 años) de las trabajadoras domesticas.</b>	
<b>Aglomerados urbanos</b>	<b>Años promedio de educación de los integrantes del hogar de las trabajadoras</b>
<b>Aglomerados cubiertos por la EPH</b>	<b>6.7</b>
Interior EPH	6.7
La Plata	7.3
Bahía Blanca	7.7
Mar del Plata	6.5
Otros Partidos Bonaerenses	6.5
Catamarca	7.2
Córdoba	7.0
Río Cuarto	7.6
Corrientes	6.2
Resistencia	6.1
Comodoro Rivadavia	6.4
Paraná	6.7
Concordia	6.5
Formosa	6.6
Jujuy	6.7
Santa Rosa	6.5
La Rioja	7.0
Mendoza	7.0
Posadas	6.4
Neuquén	6.4
Salta	6.7
San Juan	6.7
San Luis	6.6
Río Gallegos	6.8
Rosario	6.5
Santa Fe	6.7
Santiago del Estero	6.5
Ushuaia-Río Grande	7.4
Tucumán	6.3
Gran Buenos Aires	6.8
Ciudad de Buenos Aires	8.4
Partidos del Conurbano	6.4

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), onda mayo 2000.



Cuadro 13

**Participación del ingreso de trabajadora doméstica en el ingreso familiar, ingreso familiar y per capita de los hogares donde vive una trabajadora doméstica (en \$ de abril 2000)**

Aglomerados urbanos	Participación del ingreso de la trabajadora en el ingreso del hogar		Ingreso per capita familiar
<b>Agglomerados cubiertos por la EPH</b>	36.2%	658	183
Interior EPH	34.7%	589	152
La Plata	38.7%	806	213
Bahía Blanca	27.5%	816	235
Mar del Plata	37.2%	676	244
Otros Partidos Bonaerenses	48.0%	561	125
Catamarca	37.8%	522	122
Córdoba	33.0%	633	160
Río Cuarto	35.9%	583	155
Corrientes	27.8%	456	102
Resistencia	33.8%	498	113
Comodoro Rivadavia	25.8%	840	216
Paraná	24.4%	673	153
Concordia	42.4%	402	120
Formosa	42.1%	368	92
Jujuy	33.7%	450	97
Santa Rosa	34.6%	557	194
La Rioja	27.8%	701	135
Mendoza	35.1%	518	144
Posadas	34.7%	486	102
Neuquén	33.8%	603	166
Salta	33.0%	454	113
San Juan	25.3%	672	141
San Luis	26.8%	461	110
Río Gallegos	31.3%	904	233
Rosario	38.1%	651	202
Santa Fe	40.3%	526	136
Santiago del Estero	28.0%	560	93
Ushuaia-Río Grande	34.6%	885	244
Tucumán	32.7%	486	110
Gran Buenos Aires	37.3%	724	213
Ciudad de Buenos Aires	29.7%	1,050	329
Partidos del Conurbano	39.7%	656	190

Fuente: Ministerio de Economía (2001) sobre la base de la "base usuaria de la EPH" (INDEC), onda mayo 2000.



**Cuadro 14**

**Porcentaje de los trabajadores del Servicio Doméstico en los hogares donde no Residen y donde algún componente del hogar tiene Obra Social**

Aglomerados urbanos	Algún componente con obra social
<b>Aglomerados cubiertos por la EPH</b>	32.5%
Interior EPH	28.6%
La Plata	32.5%
Bahía Blanca	42.2%
Mar del Plata	26.0%
Otros Partidos Bonaerenses	14.3%
Catamarca	36.8%
Córdoba	27.7%
Río Cuarto	28.2%
Corrientes	21.0%
Resistencia	31.4%
Comodoro Rivadavia	45.2%
Paraná	33.9%
Concordia	15.6%
Formosa	32.1%
Jujuy	28.2%
Santa Rosa	36.2%
La Rioja	52.3%
Mendoza	26.4%
Posadas	16.0%
Neuquén	32.4%
Salta	27.1%
San Juan	34.1%
San Luis	34.6%
Río Gallegos	47.0%
Rosario	32.2%
Santa Fe	31.1%
Santiago del Estero	40.0%
Ushuaia-Río Grande	53.3%
Tucumán	20.0%
Gran Buenos Aires	36.1%
Ciudad de Buenos Aires	54.4%
Partidos del Conurbano	32.0%

Fuente: Ministerio de Economía sobre la base de la “base usuaria de la EPH” (INDEC), Onda mayo 2000



## IV ESTUDIOS EN PROFUNDIDAD

### 1 "Incorporación de la perspectiva de género en CEPAL y los Ministerios Sectoriales": Análisis del empleo en el sector salud de Argentina.

En mayo de 2000, tras la firma del Convenio entre la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Consejo Nacional de la Mujer de Argentina, en el marco del proyecto CEPAL-GTZ "Incorporación de la perspectiva de género en CEPAL y los Ministerios Sectoriales" se realizó un trabajo de investigación cuyo propósito central consistió en fortalecer el proceso de institucionalización del enfoque de género, para promover la formulación e implementación de políticas, estrategias e instrumentos que fomenten la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la política económica y laboral.

El estudio fue elaborado por Laura C. Pautassi, consultora del Proyecto. El Consejo Nacional de la Mujer bajo la coordinación de su presidenta, Dra. Carmen Storani, y los aportes brindados por Marisa Alfiz y Silvia Berger participó activamente. Corina Rodríguez colaboró en el análisis macroeconómico.

El campo específico de la investigación fue el estudio del empleo en el sector salud desde un enfoque de género, en relación con el particular proceso de transformación de la sociedad argentina durante la década de los '90.

El trabajo de investigación realizado se caracterizó por tener una metodología altamente participativa, que incluyó todo el proceso de trabajo desde el diseño del mismo, pasando por la búsqueda de información y consolidación de datos, hasta el compromiso asumido por los diferentes actores vinculados al sector salud convocados a su presentación y en la devolución final del documento.

A continuación se presenta la información estadística relevante de dicho estudio contenido en Pautassi, Laura (2001) "Equidad de género y calidad en el empleo: las trabajadoras y los trabajadores en el sector salud en Argentina", Serie Mujer y Desarrollo N°30, Santiago de Chile, CEPAL; marzo de 20001.

El énfasis del estudio está puesto en la calidad del empleo, ya que incide directamente sobre la atención de la población y su salud<sup>16</sup>. Es decir, interesa aquí la situación de cada trabajador y trabajadora del sector, y su contribución a la atención de la salud, ya sea en forma directa (servicios asistenciales) o indirecta (servicios administrativos), las características de la inserción laboral masculina y femenina, las condiciones de trabajo, niveles educativos y de ingreso.

El supuesto de partida del presente análisis es el proceso de ajuste y reforma estructural ocurrido en Argentina en los últimos diez años, el cual produjo un cambio en los principios de organización económica y social, al tiempo que se desmantelaron las redes de protección social; se profundizó la

---

<sup>16</sup> Por *calidad del empleo* se entiende aquí a las condiciones laborales en las cuales se realiza la producción de servicios en salud. Esto es, las diferentes formas en que los trabajadores/as participan en el proceso, las estructuras de poder existentes, las relaciones individuales y colectivas de trabajo (naturaleza de los contratos de trabajo; mecanismos de agremiación y de negociación colectiva, etc.), escalas salariales, estilos educacionales (especialización, capacitación, etc.) niveles de satisfacción y desarrollo personal y mecanismos discriminatorios por género. La *calidad de atención en salud*, a grandes rasgos, abarca tres dimensiones: la técnica (conocimiento y desempeño de los trabajadores/as), la interpersonal (actitud y motivación del personal en salud) y el denominado confort (los complementos, por caso hotelería hospitalaria) que contribuyen a la satisfacción del usuario). La calidad de atención por lo tanto es el resultado de cómo se desarrolla el proceso de producción del servicio.



precariedad y vulnerabilidad en el empleo y el desempleo adquirió características estructurales. Aquí se diferencia el impacto de estas medidas en las condiciones de vida de la población, tanto para mujeres como para hombres.

A la complejidad del proceso de reforma estructural, se sumaron las particularidades del sector salud, en el cual la fragmentación y la heterogeneidad constituyen sus características más sobresalientes. El modelo de organización del sector salud en Argentina en general, y en cada una de las provincias en particular, se caracterizó históricamente por una división en tres subsectores: público, que depende de las administraciones pública nacional, provincial y municipal, conformado por la red de efectores de salud-, el subsector privado, con una compleja red de instituciones empresariales de diagnóstico, clínicas, sanatorios, empresas de medicina prepaga y prestadores individuales- y el de la seguridad social integrado por las Obras Sociales.

Esta conformación histórico-institucional del sector Salud, es la que se ha visto más afectada por el proceso de reforma sectorial de la última década. La complejidad jurisdiccional de este sector se debe principalmente a la convergencia de capacidades normativas, financieras y de posesión de recursos que son compartidas por los ámbitos federal, provincial y municipal. Debido a que la forma principal de organización de los prestadores privados es de naturaleza local, cada escenario provincial está influenciado por factores de índole local y nacional. Por lo tanto, el sector Salud verdaderamente existente en Argentina, es múltiple y diferente según cada escenario provincial.

Esto significa que la cobertura que brinda el sector público es diferente de acuerdo a la zona o provincia donde se encuentre el paciente. En el caso de las Obras Sociales, la calidad de la cobertura dependía de la rama de actividad en que se desempeñaba el trabajador/a afiliado y en el caso del sector privado su desarrollo es variable en función de la localización, siendo mayor en los centros urbanos más desarrollados y de acuerdo al grado de incorporación de tecnología.

A su vez, el subsector público asume prácticamente en su totalidad las acciones de prevención, enfermedades infecto-contagiosas, internación psiquiátrica y al tiempo que sostiene una red de servicios de emergencia médica y guardias hospitalarias, especialmente en las provincias y regiones más deprimidas económicamente. A pesar de la crisis y desfinanciamiento, en muchas regiones del país el hospital público continúa como el único servicio accesible para un importante número de ciudadanos/as. Como contraposición el sector privado ofrece un variado menú de prácticas médicas, que incluyen prestaciones de alta tecnología de diagnóstico y atención, servicios de hotelería hospitalaria, que marcan una diferencia significativa en términos de accesibilidad y de rendimiento, como también de satisfacción del usuario/a.

A ello debe agregársele las particularidades de los diferentes procesos de trabajo que tienen lugar en este sector. Por caso, la estructura hospitalaria se caracteriza por la diversidad de los procesos que tienen vigencia en su interior, como es el caso de la producción clínica (consultas, egresos, intervenciones quirúrgicas, etc.) la producción técnica médica (unidades de apoyo, diagnóstico y terapéutico, farmacia, laboratorio radiológico, etc.) la producción industrial (cocina, lavadero, limpieza, esterilización). Todas ellas conviven en una misma unidad, con distintos regímenes de contratación y de lógicas de funcionamiento.

Si bien no se encuentra disponible información de cuentas nacionales lo suficientemente desagregada como para indicar el peso relativo del sector salud en el total del producto, a modo indicativo puede mencionarse que en el año 1993 representaba el 3,6% del PBI a precios de mercado, y en términos de indicadores de participación laboral, este sector ocupa aproximadamente el 6% del total de ocupados/as de la economía, de los cuales la mayoría de ellos son mujeres.



Sintéticamente, los ejes de la reforma sectorial fueron:

- i) transferencia de todos los efectores públicos de salud a las provincias y municipios, cambio del tradicional hospital público por el Hospital Público de Autogestión (que entre otras medidas autoriza el cobro de las prestaciones a las O.S. y entidades prepagas para sanear el déficit financiero)
- ii) desregulación y libre elección de las Obras Sociales (la lógica es reemplazar la obligatoriedad de afiliación por rama de actividad por la libre elección por parte del trabajador/a de cualquier entidad, pero obligatoriamente debe estar afiliado),
- iii) las entidades (OS o prepagas) deben cumplir con una Prestación Médica Obligatoria (PMO) fijada por la autoridad de aplicación y con requerimientos técnicos y de capital para cada entidad que quiera competir dentro del sistema.

El punto neurálgico es que el proceso de transformación sectorial no definió ninguna opción clara en relación con la situación de los ocupados/as en salud. Mucho menos se realizó un abordaje desde una perspectiva de género, lo cual resulta llamativo tratándose de uno de los sectores que cuenta con participación mayoritaria femenina.

Las situaciones analizadas en este trabajo, ponen en evidencia cómo el empleo en salud fue la variable de ajuste del proceso de reconversión sectorial, situación que se repite en la mayoría de los sectores productivos. La ausencia de evaluaciones sobre los efectos potenciales, luego reales, de la reforma sectorial sobre los trabajadores/as, es una evidencia contundente al respecto. Aún más contundente resulta si se lo analiza desde una perspectiva de género, ya que se produjo un impacto diferenciado entre mujeres y hombres. Precisamente mostrar estas diferencias es el objetivo de este trabajo.

Es en esta dirección que llama la atención la escasa información sectorial, en relación con la cantidad y composición del recurso humano en salud, siendo aún más escasa todavía la información desagregada por sexo. En consecuencia, este trabajo avanza, en la medida que la información disponible lo permite, en la caracterización de los ocupados/as desde una perspectiva de género, al tiempo que advierte sobre la necesidad de considerar en forma urgente esta dimensión esencial para el funcionamiento institucional.

De esta forma se ha podido estimar que, en octubre de 1999, aproximadamente 530.000 personas trabajan en el sector salud, de las cuales un 70% son mujeres, que representan cerca del 10% del total de ocupadas de la economía. Sobre esta población es la que se requiere urgente intervención tendiente a lograr políticas y acciones específicas que incorporen la equidad de género y que impliquen un mejoramiento en la calidad de la atención de la salud y el bienestar de la población.

#### ◆ CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN SALUD EN ARGENTINA

Existe una amplia línea de producción teórica en relación con las particularidades del empleo en salud. En primer lugar, se reconoce a este tipo de actividad un alto valor estratégico, buscando diferenciarlo del concepto más genérico de fuerza de trabajo sectorial.

Por ello, se utiliza el concepto de recurso humano en salud que comprende a aquellos individuos involucrados en la "producción de servicios de salud", a partir del desarrollo de un particular proceso de trabajo con cierta complejidad de la organización institucional. Es una actividad mano



de obra intensiva, con participación mayoritaria de profesionales y técnicos, a quienes se les asigna un doble rol: como factor productivo y agente social<sup>17</sup>.

A su vez, el recurso humano de salud se puede agrupar, de acuerdo con el tipo de tareas que realiza, en dos grandes grupos:

- el recurso humano de salud que realiza acciones sanitario-epidemiológicas o de tipo asistencial en los servicios de atención médica (Servicios Médicos y de Sanidad). Comprende: i) servicios ambulatorios, hospitalarios y de urgencias; ii) servicios auxiliares de diagnóstico y bancos de sangre; iii) servicios especializados. Este tipo de tareas, implica una relación directa con el paciente, ya se trate de diagnóstico, tratamiento, salud mental o tareas de tipo "social".
- el recurso humano afectado a las tareas de organización y conducción del sistema, especialmente de los organismos financiadores (OS y medicina prepaga) que no tienen contacto directo con el proceso salud-enfermedad, pero son recursos sectoriales afectados al mismo.

En ambos casos (atención prestacional directa y tareas de administración) se presentan todos los niveles de calificación, desde profesionales (médicos/as, auditores médicos/as, psicólogos/as, odontólogos/as, contadores/as); técnicos (ingenieros/as sanitarios, radiólogos/as, informáticos/as), auxiliares (de enfermería, administrativos, etc.) y los semicalificados (agentes sanitarias, recepcionistas) y los no calificados (cadetes, mucamas, camilleros, trabajadores voluntarios, etc.).

En síntesis, el concepto de recurso humano en salud refiere a las condiciones y particularidades del ejercicio de la actividad en salud, de tipo profesional o técnica, los mecanismos y actividades específicas de formación permanente, etc. La idea de fuerza de trabajo -o de empleo en forma genérica- refiere al acceso al mercado de trabajo, sus formas de inserción, niveles de calificación y de ingreso. El primer concepto resulta útil para definir las particularidades de este tipo de actividad estratégica, mientras que el segundo, permite analizar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, los comportamientos a partir de indicadores globales que procuran caracterizar ciertos fenómenos que operan tanto por el lado de la oferta como de la demanda laboral.

Esta diferenciación tiene una importancia decisiva al momento de seleccionar las fuentes de información. La fuente específica es el Catastro Nacional de Recursos Humanos en Salud (CANARESSA) del Ministerio de Salud de la Nación, que hasta la fecha sólo cuenta con información para 1998 de 13 jurisdicciones provinciales y 9 ciudades capitales<sup>18</sup>.

También se destacan estudios en base a fuentes secundarias como el de Abramzon (2000), que avanza considerablemente en la caracterización del recurso humano en salud por categorías ocupacionales, aunque el mismo no presenta datos desagregados por sexo<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup>La idea de agente social refiere a los intercambios simbólicos y relaciones sociales que moviliza el propio proceso de salud-enfermedad.

<sup>18</sup> Las provincias relevadas son Catamarca, Corrientes, Chaco, Chubut, Formosa, La Pampa, La Rioja, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, Santa Cruz y Tierra del Fuego; los departamentos Capital de otras 9 jurisdicciones (Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Misiones, San Luis, Santa Fe, Santiago del Estero y Tucumán) e información sobre establecimientos oficiales de la Provincia de Mendoza y los establecimientos con internación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El total de recursos humanos es de 262.840 cargos ocupados, con lo cual no hay información desagregada por sexo.

<sup>19</sup> Según éste trabajo, en 1998 existirían 440.100 trabajadores en salud, de los cuales 108.000 son médicos/as en actividad, 28.900 odontólogos/as, 15.300 farmacéuticos/as; 11.100 bioquímicos/as; 43.000 psicólogos/as; 9800 dietistas/nutricionistas; 29.000 enfermeros/as, 57.000 auxiliares de enfermería y empíricos; 1000 ingenieros sanitarios egresados en 1992; 3300 trabajadores sociales egresados en 1992, 11000 veterinarios y 103.500 administrativos y de servicios generales. Se señala que esta información debe considerarse parcial y no se contabilizan ocupados en tareas no asistenciales. Abramzon, M. (2000) *Argentina: Recursos Humanos en Salud*. Informe de Avance elaborado para OPS, Buenos Aires, septiembre de 2000. Mimeo



Para el análisis que se realiza a continuación, se utiliza principalmente como fuente de información la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en tanto resulta la más representativa (alrededor del 60% del total de la población urbana del país) y además provee datos desagregados por sexo. Esta información fue complementada con un análisis cualitativo<sup>20</sup>.

#### ◆ LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EN SALUD

En primer lugar, el sector salud, en el área de servicios de atención directa, muestra un crecimiento significativo de la ocupación y un crecimiento de su peso relativo en el total de ocupados de la economía. Como puede verse, la participación femenina sigue siendo mayoritaria y las ocupadas mujeres en el sector salud representan casi el 10% del total de ocupadas de la economía. También se visualiza un crecimiento de los ocupados varones en servicios de atención directa. (Cuadro 1).

**Cuadro 1**

<b>Ocupados en Servicios Médicos y de Sanidad Total Aglomerados Urbanos</b>						
	Mujeres	% sobre Total Ocupados Mujeres	Varones	% sobre Total Ocupados Varones	Total Ocupados Sector Salud	% sobre Total Ocupados
Mayo 1995	258.530	10.1%	106.435	2.5%	364.965	5.4%
Mayo 1999	339.928	10.2%	164.029	3.3%	503.957	6.0%

Fuente: Morano, C. (2000) "*Algunos indicadores sobre la situación de las mujeres en Argentina*". Documento inicial, Coordinación CISCOSA-FLACSO-Chile. Mayo 2000, mimeo.

La última información disponible para el total de los aglomerados urbanos<sup>21</sup> muestra sin embargo una desaceleración de esta tendencia creciente. Así, los datos correspondientes a Octubre de 1999, a partir de los cuales se desarrolla la caracterización de la ocupación en servicios de atención directa que se presenta a continuación, indican que este sector ocupa a casi 485 mil personas (Servicios Médicos y Asistenciales) de las cuales el 69,2% son mujeres. Los ocupados/as en estas tareas representan el 5,7% del total de ocupados de la economía.

La EPH también permite diferenciar aquellos ocupados/as en tareas asistenciales de quienes se encuentran ocupados en tareas administrativas (Cuadro 2). La importancia de esta clasificación, es precisamente porque permite dimensionar que el peso significativo de la ocupación en este sector está en atención directa de la salud.

**Cuadro 2 -**

<b>Total de Ocupados en Salud por tipo de actividad. Total Aglomerados Urbanos - Octubre 1999</b>			
	Servicios Médicos y de Sanidad	Obras Sociales y Prepagas	Total Ocupados en Salud
<b>Sector Público</b>	194.706	13.032	207.738
<b>Sector Privado</b>	289.636	29.165	318.801
<b>Total</b>	484.342	42.197	526.539

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer y Dirección de Ocupación e Ingresos. Ministerio de Economía, sobre la base de tabulaciones especiales de la Encuesta Permanente de Hogares.

<sup>20</sup> Por razones de extensión, el diseño metodológico de la investigación como la descripción de los perfiles ocupacionales no ha sido descripta aquí, pero sí en el informe que da origen al presente documento.

<sup>21</sup> La fuente que se utiliza en el análisis de los datos aquí presentados corresponde a Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), octubre 1999.



Esto significa que, en Octubre de 1999, aproximadamente, 530.000 personas se encontraban ocupadas en el sector salud en Argentina.

Si se analiza el porcentaje de ocupados en las áreas administrativas, son aproximadamente 43.000 personas las que se ocupan, y la mayor concentración está en el sector privado, principalmente en la medicina prepaga (Cuadro 3). La proporción de ocupados varones y mujeres en tareas administrativas es prácticamente la misma

### Cuadro 3

<b>Total de Ocupados en tareas administrativas por sector - Total Aglomerados Urbanos – Octubre 1999</b>		
	<b>Obras Sociales</b>	<b>Prepagas</b>
<b>Sector Público</b>	13.032	-
<b>Sector Privado</b>	11.656	17.509
<b>Total</b>	24.688	17.509

Fuente: Dirección de Ocupación e Ingresos. Ministerio de Economía, sobre la base de tabulaciones especiales de la Encuesta Permanente de Hogares. El coeficiente de variación es del 15%.

La información disponible permite precisar algunas características adicionales de la fuerza de trabajo en este sector. A continuación, se describe las características de los ocupados en tareas asistenciales (servicios Médicos y de Sanidad)

Por un lado, se observa una mayor concentración de trabajadores/as en el sector privado. Así, en octubre de 1999 el 59,8% de ocupados/as en atención directa de la salud pertenece al sector privado y el 40,2% al público (Cuadro 4).

### Cuadro 4

<b>Ocupados en Servicios Médicos y de Sanidad por sector. Total de Aglomerados, Octubre 1999</b>			
	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Sector público</b>	44,3	38,4	40,2
<b>Sector Privado</b>	55,7	61,6	59,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaría de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

La característica diferencial del sector público en salud respecto al privado, en cuanto a la composición del empleo es, en efecto, por una parte, el nivel educativo, que tiene un fuerte sesgo hacia los niveles altos de instrucción en el sector público (profesionales y técnicos) y hacia los bajos en el sector privado. Esto se relaciona básicamente con el tipo de prestaciones y de práctica que existen en cada uno de los subsectores, teniendo mayor incidencia en el sector privado los servicios de hotelería hospitalaria y prestaciones accesorias que no requieren de personal calificado.

Así, si se analizan los niveles educativos de los trabajadores/as del sector salud dedicados a atención directa, se observa que la mayor proporción de ocupados alcanza a niveles de enseñanza superior (46%). Sin embargo, los varones con este nivel educativo están sobrerrepresentados, ya que alcanzan al 56% de los ocupados en estas tareas, mientras que las mujeres profesionales ocupadas son prácticamente la mitad que los varones. Este rasgo distingue al sector del resto de la economía



donde los ocupados con nivel superior sólo alcanzan al 10% del total, mientras las ocupadas con el mismo nivel educativo alcanzan aproximadamente al 22%.

A su vez, la otra particularidad de este sector, es que mayor proporción de mujeres ocupadas se encuentra en los niveles de calificación intermedios, mientras que en los extremos superiores la participación masculina duplica la femenina. De este modo, se observa para el total de ocupados en servicios médicos y de sanidad, una concentración de ocupadas mujeres en los niveles técnicos, la mayoría inserta en el sector público (42%) y un 26% en el sector privado.

A su vez llama la atención la sobrerrepresentación de trabajadoras mujeres en niveles no calificados en el sector privado, aproximadamente un 22% de mujeres no calificadas y solo un 5% de varones en estos niveles. Si la anterior evidencia se contrasta con la baja representatividad de las profesionales en este sector (27% de mujeres profesionales) otra vez, la diferencia estaría dada por el tipo de servicios que ofrece cada uno de los subsectores, especialmente hotelería hospitalaria y servicios más personalizados en el caso del sector privado, que en el público resultan prácticamente inexistentes.

### Cuadro 5

<b>Ocupados en Servicios Médicos y de Sanidad por nivel de Calificación y por jurisdicción. Total de Aglomerados, Octubre 1999</b>			
	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Sector público</b>	100,0	100,0	100,0
Profesionales	53.4	21.6	32.2
Técnicos	17.8	42.7	34.4
Operativos	18.8	23.9	22.2
No calificados	10.0	11.8	11.2
<b>Sector Privado</b>	100,0	100,0	100,0
Profesionales	45.7	27.0	32.1
Técnicos	29.9	26.4	27.3
Operativos	19.7	24.8	23.5
No calificados	4.7	21.8	17.1
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
Profesionales	53.6	26.9	35.2
Técnicos	21.3	31.1	28.1
Operativos	18.4	23.6	22.0
No calificados	6.8	18.3	14.8

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer, sobre la base de procesamientos de la Base Usuaría de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

En otros términos se puede visualizar, a pesar de los cambios en la composición de la fuerza de trabajo sectorial, la persistencia de situaciones de segregación vertical (por categorías) y horizontal (por tareas), produciéndose las relaciones típicas de los sectores "femeninos". En el caso de segregación vertical, esto es la diferencia entre los potenciales aspirantes a puestos de conducción y quienes efectivamente ocupan dichos cargos, las mujeres no acceden en general a cargos de conducción, por caso dirección de hospital, dirección de servicio, etc. En la misma dirección, la segregación horizontal se da en que la demanda de trabajadoras mujeres se presenta en cargos y funciones asociadas con tareas reproductivas y que requieren cuidados maternos, por caso pediatría, enfermería, mucamas y todas aquellas que realizan trabajo voluntario; quedando



segregadas actividades como cirugía, traumatología, etc.<sup>22</sup>. Dado el mayor nivel educativo de las mujeres, esta situación puede atribuirse a la presencia de un “techo de cristal” (glass ceilings) para las mujeres.

Otra de las evidencias que se han podido obtener en el análisis es el fenómeno de mayor incorporación de varones se presenta en los niveles técnicos (especialmente en enfermería) y semicalificados, mientras que en los profesionales se visualiza una tendencia al crecimiento de las ocupadas mujeres, especialmente entre los médicos, tendencia que se relaciona con el crecimiento de la matrícula universitaria. Entre los factores que estarían explicando esta mayor incorporación de hombres, tres fueron claramente identificados: i) la crisis del empleo que llevó a los varones a ofertarse en este sector, ii) el supuesto mayor costo laboral de las mujeres por maternidad<sup>23</sup> y el supuesto de mayores indicadores de ausentismo<sup>24</sup> entre las mujeres, y iii) el cambio en los patrones históricos de algunas ocupaciones como el caso de la enfermería<sup>25</sup>.

Lo anterior se puede visualizar si se analiza la situación de desempleo en el sector<sup>26</sup>. A modo sumamente indicativo, los ejercicios exploratorios dan cuenta que para el total de los aglomerados urbanos la tasa de desocupación del sector rondaría el 7,5%, esto es, un valor que apenas supera la mitad del nivel que alcanza este indicador para el total de la economía. Por otro lado, el nivel de desocupación de las mujeres del sector (8% aproximadamente) sería el doble que el de los varones (4 %). Si a lo anterior se lo analiza considerando los niveles educativos, las desocupadas mujeres profesionales son prácticamente el doble que los varones profesionales desocupados, en cambio estarían más desocupados los varones con nivel educativo primario.

Es decir, la desocupación en el sector no adquiere los rasgos alarmantes de otros sectores de la economía, pero reproduce los comportamientos de la misma, esto es, hay más mujeres desocupadas que varones. La diferencia es que en este sector la desocupación se presenta en los niveles de calificación más altos. A su vez, y como consecuencia de las transformaciones de los últimos años, el sector salud se está convirtiendo en un sector refugio de los ocupados/as con menores niveles de calificación.

La información disponible permite precisar algunas características adicionales de la fuerza de trabajo en este sector. Las modalidades de inserción laboral en el sector salud, históricamente, fueron el trabajo en relación de dependencia o por cuenta propia (trabajador/a autónomo). Luego del proceso de reforma y flexibilización laboral, al igual que en todos los sectores productivos, cambiaron las regulaciones de contratación de los trabajadores/as sectoriales, aumentando las

---

<sup>22</sup> Estas situaciones discriminatorias han sido analizadas por la sociología de las profesiones, como características de la estructura de la actividad médica, denominándola en forma genérica "modelo médico hegemónico".

<sup>23</sup> Los costos monetarios adicionales asociados a la protección de la maternidad y cuidado infantil representan alrededor del 1% del salario de las trabajadoras (en el caso de los trabajadores íntegramente registrados y por lo tanto que reciben todos los beneficios de la seguridad social. De acuerdo con el análisis efectuado por Berger y Szretter (2000), sobre el costo laboral por sexo de los/as trabajadores asalariados privados. Esta incidencia diferencial se ve neutralizada en las cifras finales por el mayor costo masculino de los infortunios laborales que resultan de las características del empleo por género (distribución por actividades económicas) y la mayor antigüedad promedio en el empleo de los varones; Bergen, S. y Szretter, H (2000) *Costos Laborales por sexo en Argentina*, Buenos Aires, Agosto de 2000, preparado para próxima publicación de OIT, Santiago de Chile, mimeo.

<sup>24</sup> Se verificó que no habría diferencias de ausentismo por sexo, descartando obviamente la licencia de maternidad, Berger y Szretter (2000), op. cit.

<sup>25</sup> En el caso de esta última, por el lado de la oferta, las facilidades se presentan en tanto, para los niveles de menor calificación, como auxiliar de enfermería, sólo se requiere nivel educativo primario, más un curso de nueve meses de especialización.

<sup>26</sup> La estimación de la cantidad de desocupados/as se calcula a partir de la información sobre la ocupación anterior del desempleado/a en el sector salud. El coeficiente de variación en este caso supera el 15%.



situaciones de precariedad laboral. En el caso de los ocupados/as en servicios médicos, aproximadamente el 40% no realizan aportes al sistema jubilatorio<sup>27</sup>. Por el contrario, efectúan aportes el 64% de ocupadas mujeres y un 60% de varones. La diferencia es considerable en este sector, si se compara con el total de la economía, en donde son mayoría los trabajadores/as que no aportan al sistema (53%) no existiendo mayores diferencias entre no aportantes varones y no aportantes mujeres (53 y 54%) respectivamente.

Otra particularidad de los ocupados/as en servicios médicos y de sanidad es la participación mayoritaria de jefas mujeres (43.7% del total de jefes ocupados), proporción que resulta significativamente mayor que en el total de la economía (18.1% de jefas mujeres sobre el total de jefes ocupados).

En relación con el nivel de ingresos se observa que el ingreso medio de las mujeres ocupadas en el sector salud en tareas de atención directa representa 73% del ingreso medio de los varones<sup>28</sup>. Esta diferencia se explica principalmente por la menor cantidad relativa de horas trabajadas por las mujeres. De esta manera, la diferencia entre los ingresos de los varones y las mujeres se reduce notablemente si tomamos en cuenta el ingreso horario. En este caso, el ingreso medio horario total de las mujeres ocupadas en el sector salud es 84.2% del ingreso medio horario total de los varones ocupados<sup>29</sup>.

#### ◆ PRINCIPALES CONCLUSIONES

El proceso de reforma y ajuste estructural produjo un cambio en los principios de organización económica y social de Argentina, al tiempo que se dismantelaron las redes de protección social; y el desempleo adquirió características estructurales. Este proceso afectó directamente la lógica de funcionamiento del sector salud produciendo un impacto directo y diferenciado sobre las trabajadoras y los trabajadores.

El cambio en las políticas de regulación del sector no quedaron limitadas únicamente a los cambios en el financiamiento, por caso reducción del monto y al cambio de modalidades de asignación y de control, sino que han generado una serie de procesos y transformaciones entre aquellas las instituciones financiadoras del sistema (O.S. y prepagas) y las que se encuentran en atención directa o provisión de servicios. Estos procesos afectan a los ocupados/as en salud.

En otros términos, las características que asume el empleo en salud, tal como fue descripto a lo largo del trabajo, no solo muestran las variaciones producidas en la cantidad de los ocupados/as sino que en muchos casos se visualiza como se ha transformado la propia estructura del personal, las condiciones de trabajo y de contratación, los niveles salariales, las estrategias de competitividad y los parámetros de productividad. Paralelamente han cambiado las especialidades de las profesiones médicas, el desarrollo de nuevas áreas como promoción y ventas en O.S. y prepagas, etc.

En términos de las particularidades del recurso humano sectorial, además de lo ya señalado, ciertas conclusiones merecen destacarse:

✓ Previo al diseño de estrategias y políticas de empleo, resulta importante completar, rediseñar y/o confeccionar instrumentos de recolección de información sobre recursos humanos en salud. Aquí

<sup>27</sup> Se calcula a partir de la EPH, que interroga sobre la existencia o no de descuentos jubilatorios.

<sup>28</sup> La información de ingresos se refiere sólo al aglomerado Gran Buenos Aires, para Octubre 1999.

<sup>29</sup> Esta diferencia resulta notoria si se la compara con lo que sucede en el total de la economía, donde el ingreso horario medio de las mujeres ocupadas es similar al de los hombres, e incluso si se lo compara con lo que sucede entre los trabajadores asalariados, el ingreso medio horario de las mujeres representa 97% del ingreso medio horario de los varones. Este indicador de menor diferencia salarial debe ser considerado teniendo en cuenta principalmente los distintos niveles de calificación entre varones y mujeres.



claramente no se puede analizar el escenario posreforma sectorial, sin saber específicamente cuántos hombres y mujeres trabajan, que edad tienen, nivel de calificación, etc. Este trabajo constituye un primer diagnóstico, que busca alertar sobre la necesidad de profundizar en esta dirección.

✓ La vulnerabilidad en el empleo caracteriza el estado actual del sector. Tanto mujeres como hombres ocupados en el sector se encuentran en una situación de vulnerabilidad laboral, pero la misma afecta más a las mujeres; ya que como una particularidad de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, es que además de las tareas productivas, les cae el peso del trabajo reproductivo (responsabilidad y cuidado de niños/as o personas mayores sin mecanismos por parte del Estado o de los empleadores/as como guarderías, la falta de división de tareas en el hogar, etc.)

✓ Donde la vulnerabilidad adquiere rasgos significativos es en tareas de servicios generales que se han terciarizado (limpieza, cocina y seguridad), ya que no poseen contrato de trabajo, cobertura en salud y tampoco un seguro por riesgos en el trabajo, con los consecuentes perjuicios por la manipulación de material altamente peligroso. El riesgo anteriormente mencionado abarca de todos los ocupados/as en el sector, notándose una escasa preocupación por desarrollar acciones de capacitación sistemática para el personal y un desarrollo de normas de higiene y seguridad en el trabajo.

✓ Se ha incrementado la cantidad de ocupados varones especialmente en tareas técnicas o de baja calificación (auxiliares de enfermería). Esto es, perdura una mayor representatividad de las mujeres (más del 70% de los ocupados) y la misma crece, en el nivel de profesionales, al tiempo que persisten situaciones de segregación vertical y horizontal, diferencias salariales, etc.

✓ Como consecuencia de las transformaciones de los últimos años, el sector salud se está convirtiendo en un sector refugio de los ocupados/as con menores niveles de calificación.

✓ La tasa de desempleo en el sector (7,5 %) no adquiere los rasgos alarmantes de otros sectores de la economía, pero reproduce los comportamientos de la misma, esto es, hay más mujeres desocupadas que varones desocupados. La diferencia es que en este sector la desocupación se presenta en los niveles de calificación más altos.

✓ El supuesto costo laboral por maternidad, no tiene incidencia en la magnitud que se afirma sobre la estructura general de costos laborales. Mucho menos puede esgrimirse como argumento para no contratar mujeres.

✓ Lo mismo sucede con el supuesto mayor ausentismo de las mujeres. Cabe agregar que existen evidencias, que demuestran cómo se revierten situaciones de ausencia del puesto de trabajo luego de una redefinición de los arreglos familiares. Esto significa que los hombres asumen su responsabilidad en el cuidado de los niños/as y ante la existencia de mecanismos institucionales como guarderías para facilitar la permanencia de las mujeres en el ámbito productivo. Aquí la responsabilidad es tanto del Estado como del sector privado.

✓ Las entrevistas cualitativas muestran que términos como "autodiscriminación" de las mujeres



por maternidad, fuerza física para determinadas actividades, aptitudes naturales, negación de las situaciones de acoso sexual, o se las identifica con comportamientos inductivos de la víctima; aún están vigentes y sorprendentemente arraigadas.

- ✓ El sector público concentra mayor número de profesionales y de técnicos, como también tiene a su cargo las tareas de prevención, cobertura de la población sin recursos y atención primaria de la salud. El sector privado en cambio, concentra un alto número de profesionales como de no calificados, dirigiendo su oferta de servicios a los sectores de altos recursos.
  
- ✓ En el ámbito de atención directa, no existe una clara división del trabajo, visualizándose una concentración de funciones y tareas en los distintos niveles de responsabilidad. Así, en el sector público, que se concentra en las provincias, el director de hospital, además de ocuparse de las tareas concernientes al funcionamiento del hospital, se debe dedicar a organizar las finanzas del mismo, los médicos/as deben realizar tareas de enfermeros/as o camilleros ante la falta de personal y de insumos, los enfermeros/as deben atender veinte camas cada uno, en turnos continuos, etc.
  
- ✓ Lo anterior condice con una situación largamente denunciada, que refiere a las condiciones de trabajo al interior del hospital. Las mismas presentan rasgos altamente inequitativos (en términos de salario, de género, condiciones en el puesto de trabajo) y han dejado de ser espacios de desarrollo personal y profesional. Además coexisten varios grupos con intereses y objetivos diferentes, y se le suma la tarea de formar y capacitar a los especialistas, como también organizar la práctica educativa al interior del país (residencias médicas) y del sistema administrativo del hospital. Entre las principales dificultades se encuentran: la falta de una carrera funcional de los médicos, la falta de representación del personal en los órganos normativos del hospital, el desconocimiento o desactualización de los perfiles profesionales de las diversas funciones hospitalarias, etc.
  
- ✓ La mentada reforma del Hospital Público de Autogestión hasta la fecha, y salvo excepciones, no contribuyó para introducir modelos de participación y nuevas modalidades de conducción. Tampoco se han podido superar, hasta la fecha, los problemas financieros, habiéndose trasladado la puja distributiva del sector al interior del hospital. De este modo, no se estableció en forma democrática cómo iban a distribuir los ingresos, lo cual generó tensiones y divisiones al interior de los servicios, y también se captaron los mejores empleados/as a los servicios con más ingresos.
  
- ✓ A su vez, resulta interesante que las tradicionales esferas de reivindicación gremial y salarial entre médicos y enfermeros/as, históricamente confrontadas y conflictivas, hoy han cedido ante la vulnerabilidad de ambos niveles. Más precisamente se han acortado las brechas intragrupos, para unirse en reclamos gremiales, situación impensable hace algunos años, y que resulta posible por la depreciación salarial y de condiciones de trabajo de todos los niveles de calificación. Esta situación se está produciendo tanto en el sector público como en el privado.
  
- ✓ De los diversos niveles de calificación, la enfermería sería la profesión en donde se están produciendo más cambios: se ha incrementado ampliamente el número de licenciadas, se ha modificado el perfil de la ocupación al tiempo que ha ingresado un importante número de varones especialmente como auxiliares de enfermería. Subsiste una demanda insatisfecha de este nivel de calificación.



- ✓ Las agentes sanitarias, salvo excepciones, no se encuentran incorporadas al sistema en términos de situación ocupacional, y en la mayoría de los casos la remuneración es inadecuada o directamente inexistente. Resulta necesario jerarquizar el trabajo que realizan, en tanto es esencial en términos de sustentabilidad del sistema de Atención Primaria de la Salud. Aún más grave es la situación del voluntariado.
- ✓ Tanto a nivel público como privado, perdura el doble empleo médico, pero en muchos casos se presenta en tareas de menor calificación, por caso un médico que hace guardias de enfermería. En esta dirección, un fenómeno importante son los sistemas de emergencias médicas que toman médicos jóvenes para guardias, con lo cual es muy alta la rotación, permaneciendo en actividad entre 24 a 72 hs. continuas. Esta situación redundando directamente sobre la calidad de atención, estimándose el crecimiento de casos de mala praxis médica.
- ✓ En el caso de la medicina privada, también han cambiado los patrones de contratación, aumentando la tercerización y la incorporación de nuevas tecnologías de diagnóstico y tratamiento, al tiempo que se visualiza un fenómeno de ingreso de capitales extranjeros con las consiguientes fusiones y concentración de capital. Todo esto en el marco del proceso de desregulación aún en marcha, dificultando la posibilidad de establecer comportamientos uniformes.
- ✓ A nivel regional, existe una concentración de recurso humano, especialmente profesional, en las provincias de mayor desarrollo. Esta concentración no guarda relación con los indicadores sanitarios.
- ✓ Con el proceso de reconversión de las Obras Sociales de las 290 OS existentes al inicio se calcula que subsistirán 60-70 y una proporción similar con las asociaciones de medicina prepaga. Se estima que son 42.000 los ocupados/as en estas instituciones y no existen precisiones sobre cuál será la situación de los mismos ante las fusiones.
- ✓ En esta dirección, resulta destacable la concentración de tareas y funciones en una planta reducida de empleados administrativos, muchos de ellos contratados -en el mejor de los casos- o precarizados (el caso de los/as promotores de ventas). No se trata de un desarrollo de la figura de empleado polivalente, que de hecho ha sido incorporado al sector, incluso vía negociación colectiva, sino que se está produciendo un aumento considerable de la jornada de trabajo y de las consiguientes responsabilidades en pocos empleados/as.

## **RECOMENDACIONES**

### **INTERVENCIÓN SOBRE EL SECTOR:**

- ⇒ Problematicar y politizar la cuestión del empleo en el sector salud. Esto es, convertirlo en cuestión socialmente relevante, para todos los subsectores y la comunidad, para que se analice la situación del recurso humano sectorial.
- ⇒ Lo anterior significa instalar el diálogo intersectorial, con los tres subsectores involucrados en la producción de servicios de salud. Aquí les cabe un rol protagónico a los Ministerios sectoriales (Salud, Trabajo y Economía), convocando a las Obras Sociales y a la Medicina Privada. Obviamente se debe integrar también a las esferas de representación gremial de todos los niveles de calificación (Colegios Médicos, gremios de la sanidad, etc.).



- ⇒ El objetivo es precisamente construir consensos entre los actores involucrados sobre las necesidades del recurso humano en salud en el marco del escenario posreforma, para desde allí generar una estrategia de cooperación intersectorial para iniciar un proceso de institucionalización desde la perspectiva de género. Allí es clave el rol que desempeña el Consejo Nacional de la Mujer.
- ⇒ Informar sobre los cambios en el sector desde una perspectiva de género: señalar las situaciones de vulnerabilidad en el empleo, la discriminación existente, el impacto diferenciado sobre la situación de mujeres y hombres.
- ⇒ En tanto los actores involucrados conozcan los mecanismos de discriminación por género, será más fácil iniciar acciones para revertir esta situación. Por ejemplo divulgar el costo laboral de la contratación de mujeres y hombres, buscando desmitificar la convicción que es más costoso contratar mujeres que varones.
- ⇒ En esta dirección, difundir entre los actores sectoriales que a partir de la reforma constitucional, con la inclusión del amplio listado de Derechos Sociales, como con la incorporación de Tratados Internacionales, se abre un nuevo campo de estudio: las formas concretas de exigir al Estado que cumpla sus obligaciones asumidas en dichos instrumentos legales. Esto significa que de estos derechos son exigibles y que son pasibles de acciones individuales, y que no solo son oponibles al Estado, sino que también pueden comenzar a exigirse a los empleadores/as, empresarios y a los sindicatos. Aquí existe un campo fértil para actuar desde una perspectiva de género.
- ⇒ Revalorizar la importancia del sector salud, como un servicio esencial, incluso en términos de productividad, ya que existe un importante potencial de creación de empleo a partir de una variedad de servicios personales que hoy se realizan en forma voluntaria y sostenidos principalmente por el trabajo de la mujer (agentes sanitarias, asistencia sanitaria a domicilio, etc.). Estas son actividades de mano de obra intensiva que no pueden ser sustituidas por la tecnología, y fortalecerlas sería una primera estrategia a desarrollar en lo inmediato.
- ⇒ Exigir efectivamente la implementación de normas de higiene y seguridad en el empleo, como también garantizar a los trabajadores/as protección adecuada y efectiva contra los riesgos en la actividad que desarrollan.
- ⇒ Nuevamente, en la búsqueda de consensos, se trata de desarrollar una estrategia consensuada, y mixta entre los diversos subsectores y actores para la implementación de la equidad de género.
- ⇒ Por último: **no presuponer que este escenario es inmodificable, sino presentar que ha sucedido efectivamente con los trabajadores/as de la salud.**

**CALIDAD DE EMPLEO:** ese es el punto central por el cual comenzar la intervención sobre el sector, como también a indagar en futuros análisis:

- ⇒ Avanzar en estudios y líneas de investigación que tomen el proceso de trabajo en el sector salud, desde la perspectiva de la calidad. Esta es una actividad que se puede realizar en el corto plazo, convocando a los centros académicos y universidades que llevan adelante esta línea de trabajo, a fin de comprometerlos en el análisis específico del sector salud desde una perspectiva de género.
- ⇒ En la misma dirección estos análisis deben avanzar en la identificación de las relaciones entre



mala calidad de empleo/mala calidad de atención y su inversa.

- ⇒ Esta tarea no queda reservada solo a los ámbitos académicos, sino también las representaciones gremiales, las organizaciones no gubernamentales, el voluntariado, los Colegios profesionales etc., deben sumar esfuerzos para poder lograr un verdadero conocimiento de la situación de cada trabajador/a en salud.
- ⇒ En esta dirección, como propuesta concreta, se pueden fortalecer mecanismos de contralor en los concursos para cargos escalafonarios, para residencias médicas, para becas, etc., en el cual existan una suerte de "referentes o veedores de equidad de género". Se trata de revitalizarlos donde existan (por caso concursos en el sector público) o crearlos donde no existan (por caso residencias médicas). Esto último no sería costoso y podría estar a cargo de profesoras universitarias, representantes gremiales, etc. El éxito estaría dado, en tanto se logre comprometer y sensibilizar en la importancia de tener mecanismos institucionales para resguardar la equidad de género en el acceso al puesto de trabajo, a la especialización y/o ascensos, buscando evitar muchas de las situaciones de discriminación aquí descriptas (por caso para la elección de especialidades médicas). En caso de consensuar mecanismos como el propuesto, el Consejo Nacional de la Mujer participaría activamente asesorando y diseñando el sistema, como también la capacitación de las representantes.

#### **PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN, en todos los niveles y subsectores:**

- ⇒ Iniciar acciones de cooperación entre la Dirección de Estadísticas del Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo, de Economía, Desarrollo Social, el INDEC y el Consejo Nacional de la Mujer para la incorporación de indicadores para medir la calidad del empleo desde el género.
- ⇒ Paralelamente apoyar el proceso tendiente a completar la recolección y procesamiento de los datos de las provincias no relevadas en el Catastro Nacional de Recursos Humanos en Salud (CANARESSA) del Ministerio de Salud de la Nación.
- ⇒ Diseño de metodologías que permitan captar con mayor precisión fenómenos como el subempleo, desempleo y pluriempleo en el sector y el impacto para hombres y mujeres.
- ⇒ En esta dirección, el Consejo de la Mujer ha suscrito un convenio de cooperación con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), al igual que ya se han desarrollado acciones de cooperación con el Ministerio de Desarrollo Social y con el Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales (SIEMPRO). La idea es fortalecer y ampliar aún mas esta línea de trabajo.
- ⇒ Promover la elaboración y utilización de datos desagregados por sexo, a fin de poder evaluar e incorporar en el diseño de los instrumentos de recolección de información indicadores de género y de ocupación en salud. Cabe aclarar que son numerosos los indicadores por género que existen, resultando necesario difundirlos para su efectiva incorporación en los instrumentos de recolección como de análisis del comportamiento del empleo en general y sectorial.

#### **FORTALECER LA COOPERACION INTERSECTORIAL Y EN LOS NIVELES PROVINCIALES:**

- ⇒ La primera estrategia que debería utilizarse es precisamente aprovechar el consenso que han manifestado los actores consultados, en el marco del presente proyecto, para englobarlos en un



nuevo compromiso: **diseñar políticas de empleo con equidad de género**. Esta afirmación que puede ser considerada como ingenua por más de un involucrado, en nuestra opinión constituye un mecanismo institucional imprescindible para toda política económica y laboral. El efecto inmediato en el sector salud, es reinstalar la discusión del recurso humano, desde hace tiempo dejada de lado en el sector.

- ⇒ El Consejo Nacional de la Mujer ya ha iniciado acciones tendientes a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, con diversas esferas públicas y de la sociedad civil, y se espera que a partir de esta iniciativa se logre construir una agenda futura que incorporen la equidad de género en la política laboral y económica.
- ⇒ En todo momento resulta necesario comenzar con un proceso de **sensibilización y resignificación del concepto de género y del alcance** del mismo, en tanto la percepción en la mayoría de los casos, es que género se asocia con incorporación de mujeres.
- ⇒ Avanzar en el conocimiento de las situaciones particulares de cada sector a nivel provincial, debido a las particularidades señaladas y a la concentración de recurso humano, principalmente en el sector público.
- ⇒ Para ello se debería avanzar en análisis cuali-cuantitativo, buscando indagar la lógica de funcionamiento de los mercados regionales de salud, los regímenes de contratación, las particularidades del recurso humano provincial, sistemas integrados/desintegrados de atención regional.
- ⇒ En función de lo anterior, se deberán adecuar mecanismos de cooperación para iniciar acciones de institucionalización de la perspectiva de género. Allí debe destacarse la presencia de las áreas Mujer en las provincias (21 áreas Mujer) pudiendo realizarse acciones transversales a nivel de los mercados regionales de salud.

