

#50AÑOSCALZ
CAPACITACIÓN 2023

III JORNADAS
DE DERECHO DEL TURISMO

MAYO
11 y 12

HS
9

"DESAFIOS DEL DERECHO DE TURISMO"



FECHA: JUEVES 11 Y VIERNES 12 DE MAYO
HORA: 9.00 HS.
MODALIDAD: BIMODAL (PRESENCIAL Y ZOOM)
LUGAR: LARROQUE 2360, BANFIELD

ORGANIZA:

INSTITUTO DE DERECHO DEL TURISMO

INSCRIPCIÓN ON LINE:

<http://t.ly/KNkT>

ACTIVIDAD NO ARANCELADA, CON INSCRIPCIÓN PREVIA.
CALZ \$1000 - Otros \$ 2000



ÁREA ACADÉMICA

@calzomas /calzomas @calzomas 11.5858.7592



“TURISMO, GÉNERO Y PRECARIEDAD LABORAL”

Viviana Mariel Dobarro



¿Qué normas protegen frente a discriminación y violencia por razón de género?

**Constitución Nacional y
Tratados
Internacionales con
jerarquía constitucional
(Ej. CEDAW)**

**Tratados
Internacionales (Ej.
Belem Do Pará,
Convenio 190 OIT)**

**Leyes (Ej. LCT, 23.592,
26.485)**

La dignidad humana y la no discriminación en la Constitución Nacional

“igualdad efectiva de oportunidades” (reforma constitucional de 1994)

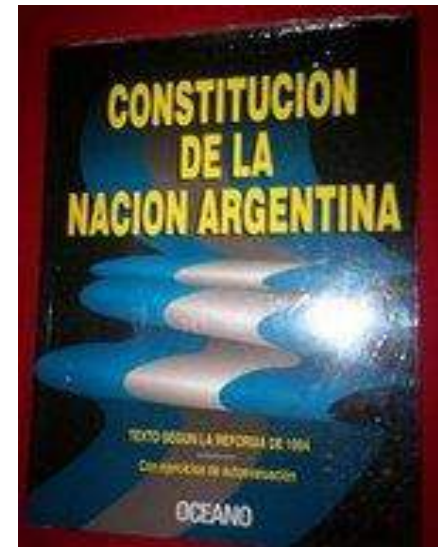
- Art. 37 C.N.
- Art. 75 incs. 23 C.N.

“jerarquía constitucional de los instrumentos internacionales” (art. 75 inc. 22)

- Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

“jerarquía supralegal de los restantes instrumentos internacionales” (art. 75 inc. 22)

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
- Convenio 190 OIT



Las medidas de acción positiva y la desigualdad estructural



Desigualdad estructural



Desigualdad estructural

El problema es que esperamos
que la mujer trabaje cómo si no
tuviese hijos

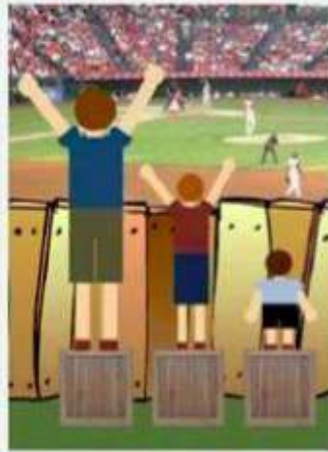
y críen como si no tuviesen que
trabajar.

descripción gráfica total...



Igualdad - Igualdad efectiva de oportunidades

EQUALITY VERSUS EQUITY



In the first image, it is assumed that everyone will benefit from the same supports. They are being treated equally.

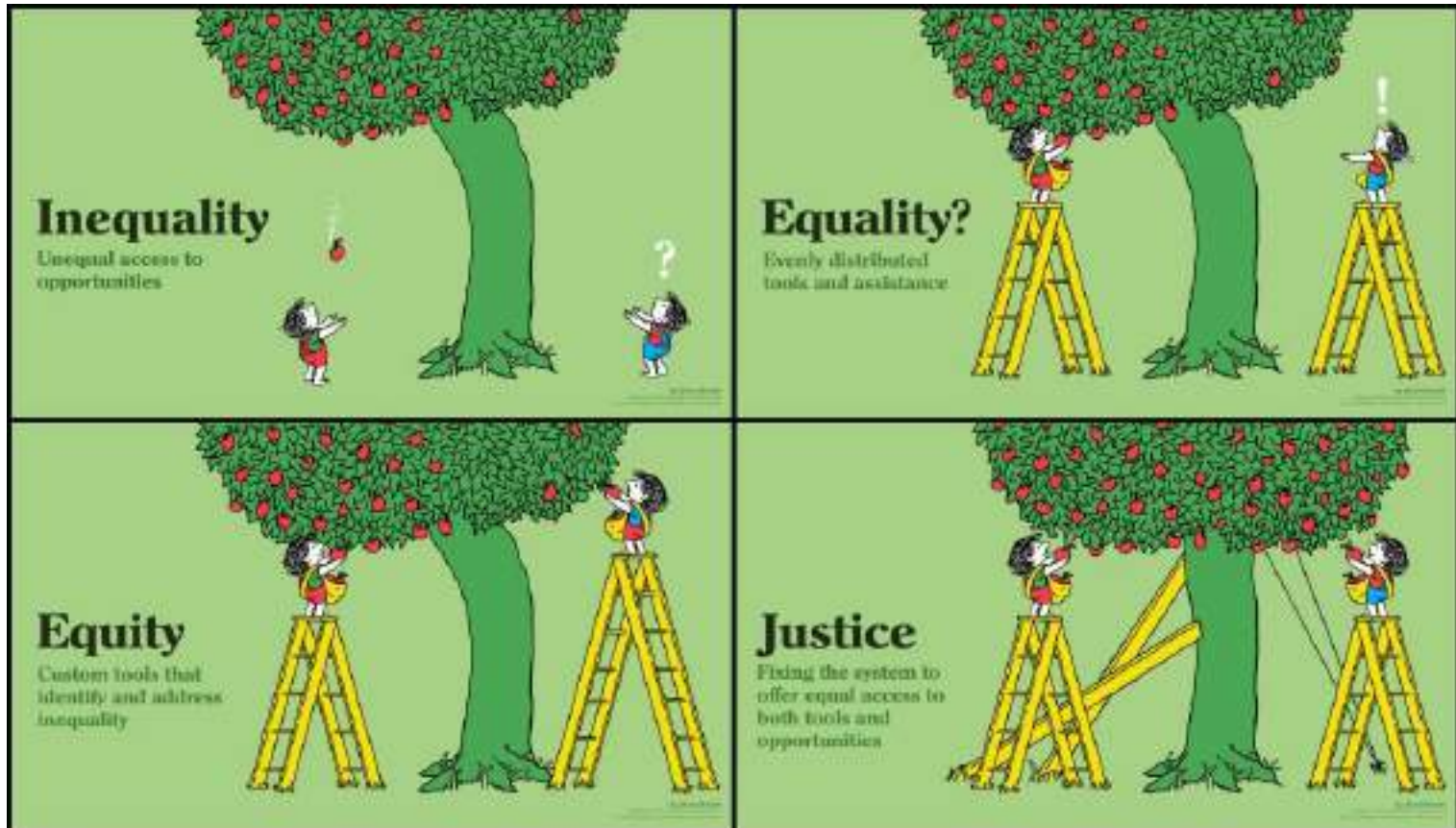


In the second image, individuals are given different supports to make it possible for them to have equal access to the game. They are being treated equitably.



In the third image, all three can see the game without any supports or accommodations because the cause of the inequity was addressed. The systemic barrier has been removed.

Igualdad - Igualdad efectiva de oportunidades





¿Qué se entiende
por
discriminación?

El concepto de trato discriminatorio



El concepto de trato discriminatorio

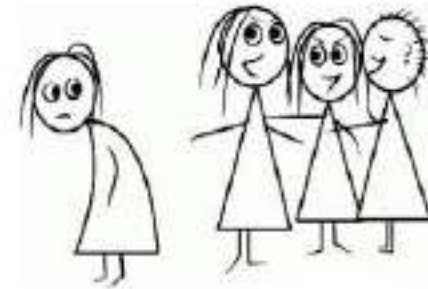


El concepto de trato discriminatorio

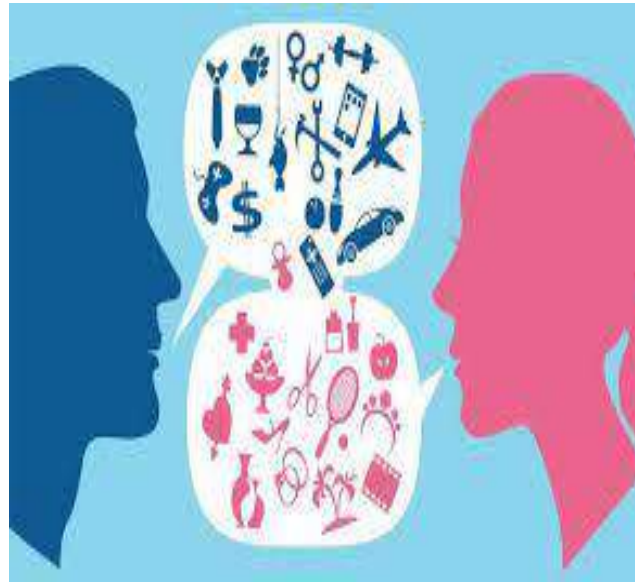


Prejuicios, estereotipos y relaciones de dominación

- Prejuicios
- Estereotipos
- Patrones de comportamientos y de interrelación social, familiar y laboral muy enraizados
- Relaciones de dominación
- Los efectos se potencian cuanto mayor sea la situación de vulnerabilidad de la persona víctima de este tipo de prácticas



Estereotipos de género





Reproducción de los estereotipos

“Todxs lxs son”

Estereotipos de género





Turismo y estereotipos

Turismo y estereotipos



Turismo y estereotipos



Turismo y estereotipos



Turismo y estereotipos



Turismo y estereotipos



Turismo y estereotipos





¿Qué se entiende por violencia contra las mujeres?

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer



Obligaciones para los Estados

- **Tomar medidas legislativas** y de otro carácter que prohíban la discriminación contra la mujer que pueda ser practicada por el Estado, cualquier persona, organización o empresa.

- **Modificar patrones socioculturales de conducta** de hombres y mujeres con el fin de eliminar prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad de un sexo sobre el otro.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer «Belem Do Pará»

Convención
Interamericana para
Prevenir, Sancionar
y Erradicar la violencia
Contra la Mujer

“Convención
de Belém
do Pará”

Obligaciones estatales

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

Debida diligencia

- **Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;**

Legislación interna

- **Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso**

Acceso a la Justicia

- **Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos**

La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Objetivos de la ley (art. 2):

- La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;
- El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia

El decreto reglamentario N° 1011/10

Se consideran patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, las prácticas, costumbres y modelos de conductas sociales y culturales, expresadas a través de normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión que aliente la violencia contra las mujeres o que tienda a:

- 1) Perpetuar la idea de inferioridad o superioridad de uno de los géneros;
- 2) Promover o mantener funciones estereotipadas asignadas a varones y mujeres, tanto en lo relativo a tareas productivas como reproductivas;
- 3) Desvalorizar o sobrevalorar las tareas desarrolladas mayoritariamente por alguno de los géneros;
- 4) Utilizar imágenes desvalorizadas de las mujeres, o con carácter vejatorio o discriminatorio;
- 5) Referirse a las mujeres como objetos;


La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Concepto (art. 4)

- Se entiende por **violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado**, basada en una **relación desigual de poder**, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el estado o por sus agentes.
- Se considera **violencia indirecta toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja** con respecto al varón.

El decreto reglamentario N° 1011/10

- Se entiende por **relación desigual de poder**, la que se configura por **prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones**, o en **conductas estereotipadas de hombres y mujeres**, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales



Tipos de
violencia
contra las
mujeres

Modalidades
de violencia
contra las
mujeres

Sanciones
frente a la
violencia
contra las
mujeres

La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Violencia física:

La que se emplea sobre el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.



La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Violencia psicológica:

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento, Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.



La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia



Violencia sexual:

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso carnal, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Violencia económica y patrimonial:

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de a mujer, a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo



La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Violencia simbólica:

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.



La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Política:

La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.



La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Modalidades: formas en que se manifiesta la violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos (art. 6)

- Violencia doméstica
- Violencia institucional
- Violencia laboral
- Violencia contra la libertad reproductiva
- Violencia obstétrica
- Violencia mediática
- Acoso callejero
- Pública-política

La Ley 26.485 y la protección integral a las mujeres frente a los actos de violencia

Violencia laboral contra las mujeres (art. 6 inc. c):

- Aquella que **discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados** y que **obstaculiza su acceso al empleo., contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo,** exigiendo requisitos sobre **estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo**
- Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral **quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.** Asimismo, incluye el **hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral**

Sanción - La reparación del daño causado: distintos sistemas

Reparación: La parte damnificada podrá reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia (art. 35 Ley 26485)






¿Qué se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo?

CONVENIO 190

Para la eliminación de la violencia y el acoso
en el mundo del trabajo




Organización
Internacional
del Trabajo



Convenio Nro. 190 OIT

Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

- Aprobado el 21/6/2019
- Ratificado por el estado argentino mediante ley 27580 del 11/11/2020 (cuarto país en ratificarlo)
- Instrumento depositado en la sede OIT el 23/2/2021



Convenio Nro. 190 OIT


Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa **un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas**, ya sea que se manifiesten **una sola vez o de manera repetida**, que tengan por objeto, **que causen o sean susceptibles de causar**, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e **incluye la violencia y el acoso por razón de género**, y

b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa **la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado**, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (art. 1)



Convenio Nro. 190 OIT
Eliminación de la violencia y el acoso en el
mundo del trabajo

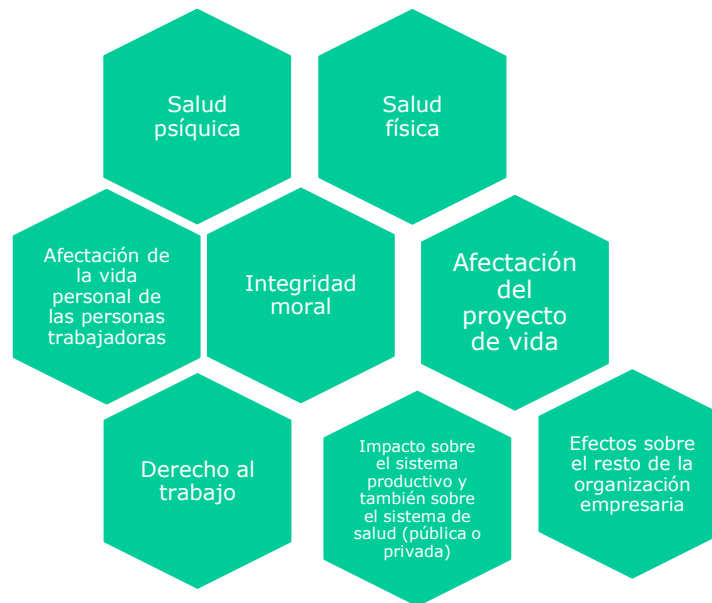
“... mundo de trabajo...”

Convenio Nro. 190 OIT

Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



Qué está en juego frente a la violencia laboral?



La reparación del daño causado: distintos sistemas

- Tarifada (por ej. L.C.T. y L.R.T.)



- Reparación integral (por ej. Convenio 190 OIT, CCyCN, ley 23.592 y ley 26.485)



La brecha salarial de género



Brechas de Género

En trabajos formales,
los **varones** tienen
ingresos un 30 % mayor
que el de las **mujeres**
a mismo trabajo.

En empleos informales,
la brecha aumenta al **35,6%**.

Brechas de Género



Brechas de Género



Brechas de Género

Techo de cristal: barrera al acceso de la mujer a los altos puestos ejecutivos. Se trata de uno de los problemas críticos que claman por un sustancial avance





Brechas de Género

Techos de cristal (segregación ocupacional vertical) que representan las barreras, estructuras y los procesos invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los puestos más altos de dirección en una empresa u organización (OIT, 2017). Las mujeres que integran este grupo tienen altas tasas de participación laboral, son más estables frente a los ciclos económicos y su carga de trabajo no remunerado es menor (al contar con mejores ingresos, pueden tercerizar los cuidados). Sin embargo, la discriminación laboral y las persistentes brechas salariales limitan su empoderamiento económico (ONU Mujeres, 2017).

Brechas de Género



Brechas de Género

Suelo pegajoso: expresión que describe las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Cuanto más alto el nivel alcanzado por las mujeres en las organizaciones, mayor es la brecha que se da entre los géneros en ese nivel





Brechas de Género

Pisos pegajosos que refieren a mujeres que poseen educación primaria en el mejor de los casos y que cuentan con ingresos familiares bajos. Su participación laboral es precaria y escasa, tienen alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y son muy vulnerables a las crisis económicas. Todos estos factores hacen que se encuentren muy expuestas a la pobreza y a la exclusión social (**ONU Mujeres, 2017**).

Brechas de Género

Pared de cristal: Barreras invisibles que hacen que mujeres y LGTBI+ se concentren en ciertos sectores profesionales peor remunerados y menos dinámicos.





Brechas de Género

Paredes de cristal (segregación ocupacional horizontal) que refieren a las barreras invisibles o estructuras que les impiden desplazarse lateralmente a puestos de dirección dentro de las vías centrales de la pirámide jerárquica. Aunque ellas están alcanzando puestos de dirección en números crecientes, a menudo están confinadas en ciertos tipos de gestión como la administración, recursos humanos, comunicaciones y responsabilidad social empresarial, áreas asociadas a roles tradicionalmente pensados como femeninos. Estos se encuentran en los laterales de la pirámide y no suelen llevar a las posiciones superiores de directores ejecutivos y CEOs (OIT, 2017).

Brechas de Género

Escaleras rotas, escenario en el que se ubican las mujeres con educación secundaria como máximo nivel educativo alcanzado y de hogares de ingresos intermedios. Aunque han mejorado su participación en el mercado laboral incluso cuando tienen hijos/as menores de edad, ante la falta de redes familiares, estatales y del propio mercado laboral, deben enfrentarse solas a las responsabilidades de cuidado. Son las más volátiles a los cambios del mercado: sus tasas de empleo varían en función de él (ONU Mujeres, 2017).



Brechas de Género

Acantilados de cristal. Cuando las mujeres son nombradas para el puesto más alto, a menudo la organización está lidiando con una crisis financiera u otros desafíos e incluso puede estar al borde del colapso. Al aceptar roles en compañías con problemas o tiempos difíciles en el gobierno, las mujeres se arriesgan a ser responsables de los resultados que se pusieron en marcha antes de sus nombramientos. Además, corren mayor riesgo que sus pares masculinos de ser despedidas después de haber solucionado el problema



Brechas de Género

Techos de cemento: en industrias altamente masculinizadas la presencia femenina es prácticamente nula y su incorporación resistida. En estas industrias los sesgos de género están tan marcados que los puestos de trabajo son considerados exclusivamente masculinos. Trabajar en la cultura organizacional y deconstruir los estereotipos que asocian determinadas actividades con un género específico es el desafío que tienen por delante las instituciones que quieran contribuir a la igualdad de género.



Brechas de Género



Brechas de Género

A pesar de la vocación de trabajar desde la perspectiva de género, hasta ahora las estadísticas oficiales han reproducido el *binarismo sexual*.

Por este motivo, la presentación utiliza la división “mujeres/varones” en el léxico general.

Si bien existe evidencia que permite asumir que otras identidades feminizadas y/o que no entran en la órbita de los varones cisgénero (tales como las lesbianas, bisexuales, trans, travestis y personas no binarias) comparten con las mujeres cis múltiples segregaciones, en Argentina aún no se cuenta con datos desagregados para un análisis pormenorizado.



Brechas de Género

¿Qué nos dicen las Tasas de Actividad, Empleo, Desocupación y Subocupación respecto a la composición del Mercado de Trabajo?

- una importante porción de las mujeres en edad laboral dedican su tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas, en lugar de tener una actividad en el mercado de trabajo;
- otra razón posible podría ser el hecho de que las mujeres tiendan, en promedio, a educarse más que sus pares varones.
- El **Mercado de Trabajo** se encuentra **masculinizado**.
- Existen asimetrías en el Mercado de Trabajo según el sexo de las personas.
- Las Tasas de Actividad y Empleo son ampliamente mayores para los varones. La diferencia existente en relación a las mujeres puede ser explicada por múltiples causas:
- Es importante aclarar que estas tasas expresan el comportamiento agregado de la población, y que las diferencias entre varones y mujeres sufren variaciones si se tienen en cuenta otras variables, como los grupos de edad, el nivel educativo, la presencia de niños en el hogar o el nivel de ingresos.

Brechas de Género

Además de tener una participación más restringida en el mercado de trabajo, las ocupadas encuentran más obstáculos para acceder a cargos jerárquicos:

- mientras que un 8.0% de los ocupados varones tienen cargos de dirección o son jefes, un 3.9% de las ocupadas ejercen puestos de esas características.
- **Techo de Cristal** o **segregación vertical** del mercado de trabajo: obstáculos que provocan la escasez de mujeres en los puestos de poder y mayor jerarquía; ***"se trata de una barrera invisible que impide a las mujeres que cuentan con calificación y experiencia crecer en sus ámbitos de trabajo a la par que los varones con similares aptitudes"*** (Mercedes D'Alessandro, 2016, p.102).
- Las mujeres que integran este grupo tienen altas tasas de participación laboral, son más estables frente a los ciclos económicos y su carga de trabajo no remunerado es menor (al contar con mejores ingresos, pueden tercerizar los cuidados). La discriminación laboral y las persistentes brechas salariales limitan su empoderamiento económico (ONU Mujeres, 2017).

Brecha tecnológica



Brecha tecnológica



Brecha tecnológica

Día Mundial de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información

#ResistenciaSostenible

ONU MUJERES

>>>>

Apenas 45% de las mujeres tienen acceso a internet.

Fuente: ONU Mujeres (2020). Las Mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en América Latina y El Caribe

Brecha tecnológica



Brecha tecnológica



ONU
MUJERES

Para **2050**, el **75%** de los trabajos estará relacionado con las áreas **STEM**. Sin embargo, hoy las mujeres ocupan apenas el **22%** de los puestos en inteligencia artificial.

FUENTE: UNESCO, 2018

#NiñasEnTIC

The infographic features a stylized illustration of a woman in a blue dress carrying a black bag, standing on a blue and green step. The background is a vibrant purple with horizontal lines in various colors (blue, green, red, black) and a small grid of dots in the top left corner.

Violencia digital

**23% de las mujeres
y las niñas ha sufrido
abuso o acoso en línea
al menos una vez en su vida**

¿Por qué no me respondes?!



\$#%!!*

Fuente: CEPY-ONU

**ONU
MUJERES**

Violencia digital



Brechas de Género



EMPLEO A TIEMPO PARCIAL



PEORES EMPLEOS



TRABAJOS SOCIALMENTE MENOS VALORADOS



AUTOMINUSVALORACIÓN



IGNORANCIA DE LOS EMPLEADORES

Brecha de ingresos

OIT: la desigualdad salarial es la brecha que resulta de la diferencia de ingresos medios de varones y mujeres.

FACTORES QUE LO EXPLICAN

- Cantidad de horas trabajadas.
- Techos de cristal.
- Pisos pegajosos.
- Pago diferenciado ante idénticas calificaciones (es un acto de discriminación que ocurre repetidamente en el ámbito laboral y que afecta notablemente a las mujeres).



Brechas de Género

Los indicadores socioeconómicos reflejan la división sexual del trabajo en el mercado laboral, para completar ese mapa podemos preguntarnos:

- ¿cuántas travestis y trans hemos visto en ámbitos de trabajo formal?
- ¿cuántas personas no binarias transitan espacios de formación profesional?

No existe un registro exhaustivo de esta situación, pero a modo ilustrativo, podemos decir que en la investigación realizada en *La Revolución de las Mariposas*, que encuestó una muestra de población travesti-trans de la Ciudad de Buenos Aires, casi el 90% de las personas encuestadas declaraban no estar insertas en el mercado formal de trabajo

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)



Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)



NO ES "AYUDA", ES CORRESPONSABILIDAD

EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS NO REMUNERADO
SE DEBE RECONOCER, REDUCIR Y REDISTRIBUIR



#CuidadosCompartidos

ONU
Mujeres 

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)

La distribución es estructuralmente desigual:

- 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas
- Dedicar un promedio de 6,4 hs. diarias
- Dedicar 3 veces más tiempo que los varones
- Distribución asimétrica que contribuye a explicar que su participación en el mercado laboral sea más baja que los varones, que tengan trabajos más precarios, mayor desprotección social

Las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)

La Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, que conduce Mercedes D'Alessandro, presentó el informe "Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto"

un documento que realiza una estimación del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al sistema productivo y su evolución en el contexto de la pandemia actual.

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)



Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)

“Las tareas domésticas y de cuidado consideradas como un todo son la actividad que más aporta a la economía: los cuidados representan un 16% del PBI.

Son tareas que en su mayoría realizan las mujeres de manera gratuita.

Las mujeres argentinas le dedican más de 96 millones de horas diarias a estas tareas, sin ningún tipo de remuneración pero con un gran costo en términos de tiempo.

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)



Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)



Del total de personas que realizan tareas domésticas en Argentina

EL 72% SON MUJERES

Fuente: La desigualdad de género se puede medir. Economía Feminista

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)


El **42 %** de las **mujeres**
no pueden
conseguir trabajo
porque son responsables
absolutas de diferentes
tareas de cuidado.

Argentinaunida



Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR)





Reducir la brecha digital es el primer paso para poner a las mujeres y a las niñas en el centro de las nuevas economías digitales y garantizar su acceso a la conectividad.

María Noel Vaeza

Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

 ONU
MUJERES

Día Internacional de las Mujeres



#DíaDeLasMujeres

8M



**Por un
mundo digital
inclusivo:
Innovación
y tecnología
para la igualdad
de género**



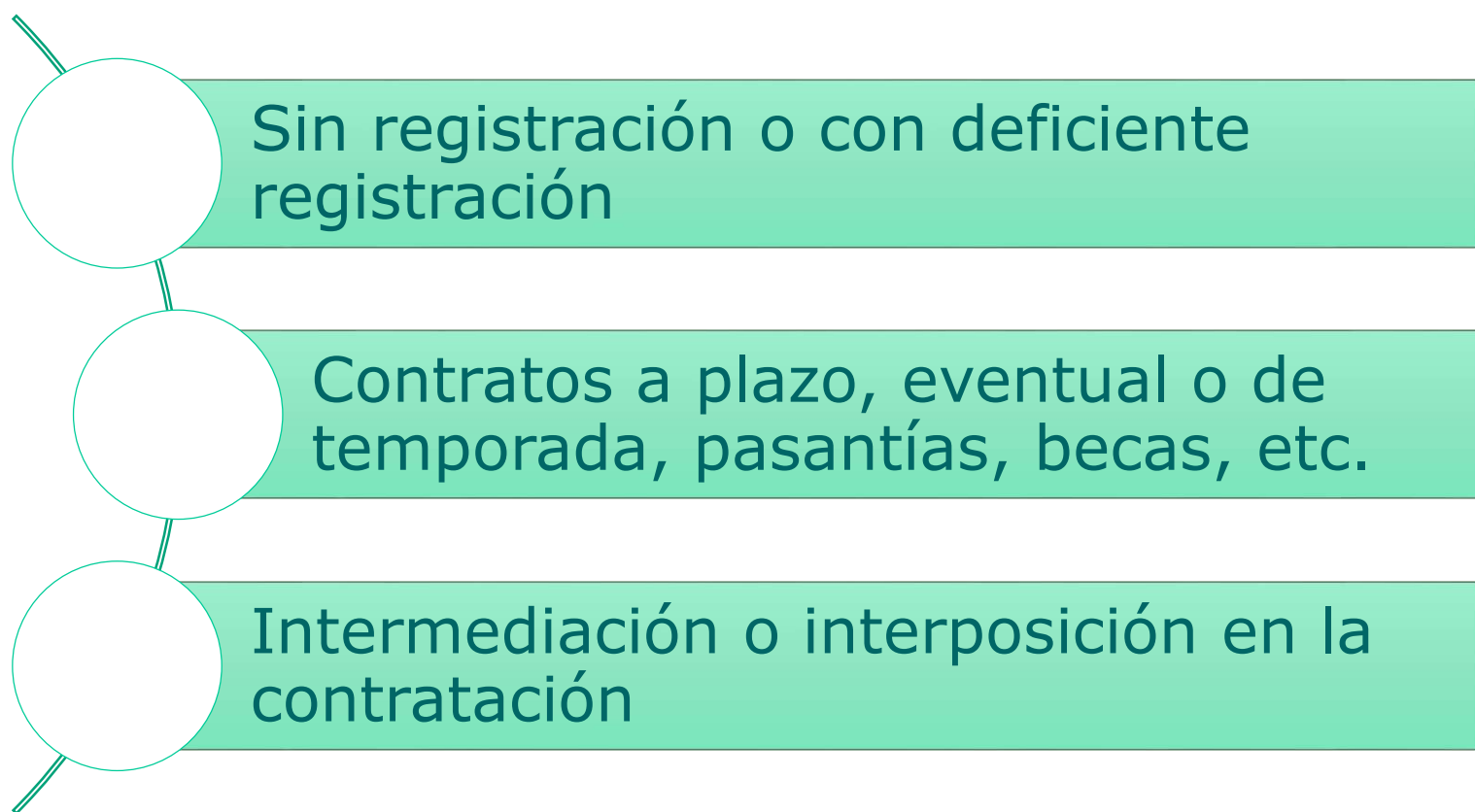
ONU
MUJERES

Fotografías: © World Bank / ONU Mujeres



¿Qué es el
trabajo precario?

Trabajo Precario

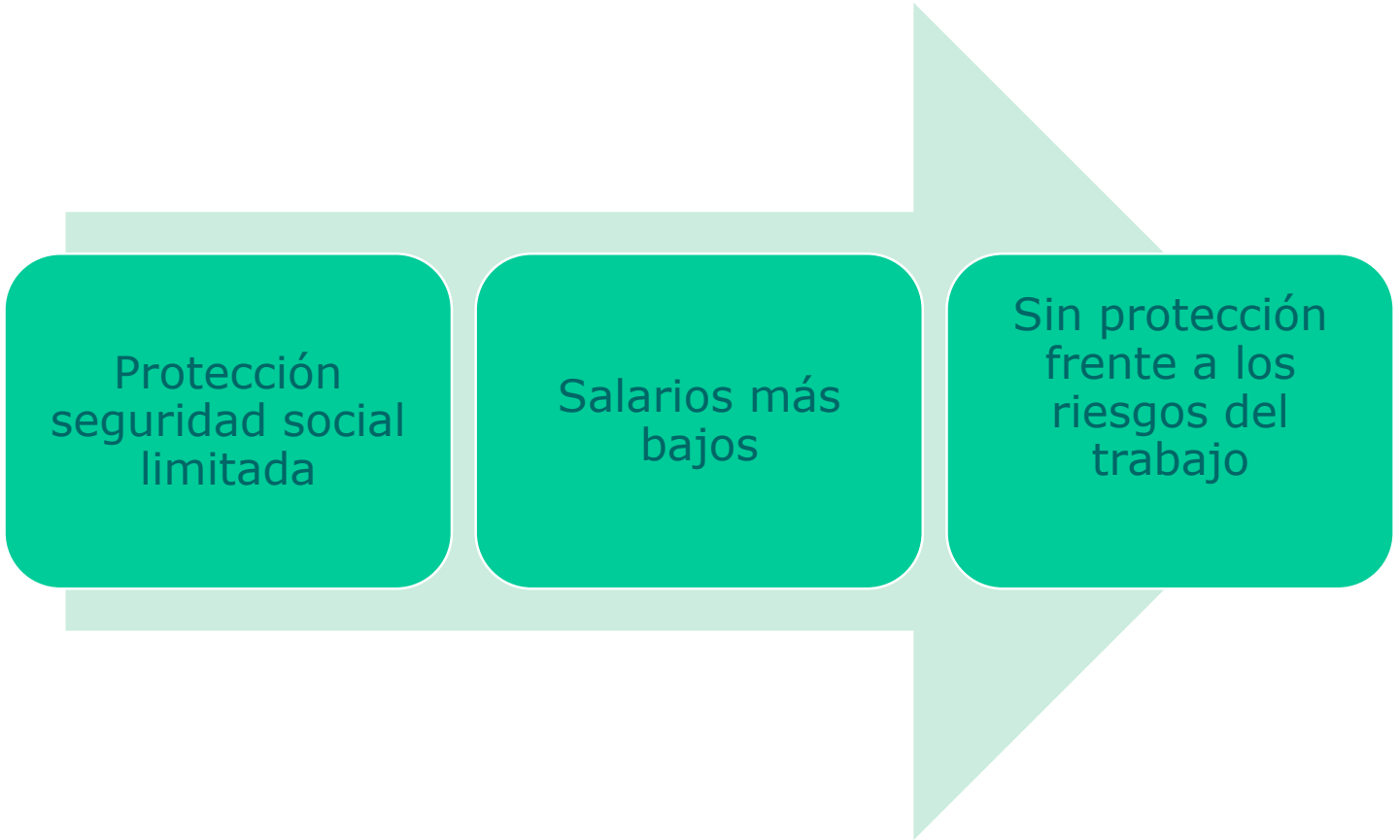


Sin registraci3n o con deficiente registraci3n

Contratos a plazo, eventual o de temporada, pasantías, becas, etc.

Intermediaci3n o interposici3n en la contrataci3n

Trabajo Precario




Protección
seguridad social
limitada

Salarios más
bajos

Sin protección
frente a los
riesgos del
trabajo



Turismo, género y precariedad laboral



Violación al principio de igualdad de trato

Violación al derecho fundamental a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

Violación a los derechos fundamentales de la persona trabajadora

A modo de cierre....



Muchas gracias!!!