Edición Nº2 / Julio 2021

Mujeres produciendo

El Consejo Asesor: un espacio de transformación dentro del Ministerio

Trabajando conjuntamente para cerrar las brechas de género.

pág. 6

El enfoque de género en la política industrial

Hacia una innovación productiva con las mujeres a la cabeza.

pág. 13

"Hay que pensar en una recuperación sensible al género"

Diálogo con Valeria Esquivel, especialista en Género y Políticas de Empleo en la Oficina Internacional del Trabajo.

pág. 26

Orfebrería y género: los desafíos en la tradición

Historias en primera persona sobre el día a día en sectores históricamente masculinizados.

pág. 46

Argentina

Ministerio de Desarrollo Productivo

Gabinete de Género

Trabajadoras de Industrias Guidi.
Foto: Marco Medici (Dirección de Contenidos)

INDICE

Editorial ..... pág. 04
Por Paula Basaldúa

El Consejo Asesor: ..... pág. 07
un espacio de transformación dentro del Ministerio
Por Matías Kulfas

Para que ninguna se sienta sola al caminar ..... pág. 11
Por Ediht Encinas

El enfoque de género en la política industrial ..... pág. 13
Por Ariel Schale

Una ley que promueve el empleo ..... pág. 14
y la capacitación de las mujeres
Por María Apólito

Hacer rutina de lo extraordinario ..... pág. 18
Por Julieta Loustau

Una alianza con enfoque de género en el NOA ..... pág. 21
Por Mesa NOA

"Hay que pensar en una recuperación sensible al género" ..... pág. 26
Diálogo con la Dra. Valeria Esquivel

Por una economía social protagónica y participativa ..... pág. 32
Por Zaida Chmaruk

"Es imprescindible el trabajo conjunto para avanzar ..... pág. 34
en la igualdad de género"
Entrevista a Sandra Cipolla

Brechas de género en empresas industriales exportadoras ..... pág. 38
Informe del Centro de Estudios para la Producción.

Mujeres que emprenden en sectores masculinizados: ..... pág. 42
experiencias y desafíos
Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa
y los Emprendedores, y Escuela de Economía
y Negocios de la Universidad Nacional de San Martín

Orfebrería y género: los desafíos en la tradición ..... pág. 46
Secretaría de Minería

Trabajos (ex)masculinizados ..... pág. 48
Secretaría de Gestión Administrativa

Programa Conjunto ..... pág. 52
OIT y ONU Mujeres

Profundizando la capacitación ..... pág. 54
en el Ministerio de Desarrollo Productivo
Coordinación del Gabinete de Género

Mujeres Produciendo
Nº 2 / Julio 2021

Autoridades

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Fernández

Jefe de Gabinete de Ministros
Lic. Santiago Cafiero

Ministro de Desarrollo Productivo
Dr. Matías Kulfas

Coordinadora del Gabinete de Género
Lic. Paula Basaldúa

Comité editorial:

Paula Basaldúa
/ Coordinadora del Gabinete de Género
Paula Español
/ Secretaria de Comercio Interior
María Daverio
/ Secretaria de Gestión Administrativa
Julieta Loustau
/ Subsecretaria de Industria
María Apólito
/ Subsecretaria de Economía
del Conocimiento
Leticia Cortese
/ Subsecretaria de Financiamiento
y Competitivdad PyME
Mariela Balbo
/ Subsecretaria de Emprendedores
Sylvia Gymbernat
/ Subsecretaria de Política Minera
Laura Ropolo
/ Subsecretaria de Desarrollo Minero

Redacción, edición y diseño:

Dirección de Comunicación
y Contenidos

Dirección General de Comunicación
y Relaciones Institucionales

Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina

Editorial

Por Paula Basaldúa
Coordinadora del Gabinete de Género

Durante el año 2020 asumimos el desafío de construir una visión compartida de la política productiva con perspectiva de género: para ello se instrumentó la creación del Gabinete de Género en nuestro Ministerio y el diseño de una agenda transversal en todas sus áreas, que está plasmada en el Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género 2020-2021, que incluye 39 iniciativas y siete ejes de trabajo.

En este proceso nos guía la convicción de que ningún proyecto de desarrollo de largo plazo puede dejar de lado a las mujeres: las empresarias, las dirigentes, las trabajadoras, las emprendedoras, las mutualistas y cooperativistas son actoras fundamentales de la transformación que queremos llevar adelante. Desde el inicio de la gestión el ministro Matías Kulfas se comprometió a trabajar para la reconstrucción de nuestro país ofreciendo cada uno de los instrumentos del Ministerio de Desarrollo Productivo para lograr un crecimiento inclusivo y con igualdad de oportunidades para todas y todos.

Estamos en sintonía con las palabras de Valeria Esquivel en este mismo número, respecto de que la salida de la crisis en condiciones de equidad implica la elaboración de políticas públicas transformadoras que erradiquen las desigualdades estructurales que se han visto agravadas en el contexto de emergencia sanitaria. Por eso, a poco más de seis meses del lanzamiento de las primeras 39 iniciativas con enfoque de género, continuamos incorporando nuevas líneas de trabajo para mejorar el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, promover su desarrollo profesional, y contribuir a la erradicación de las violencias por motivos de género, en la comprensión de que la autonomía económica es para las mujeres, y también para otras identidades no binarias, un factor clave para vivir una vida libre de violencias.

El abordaje integral y efectivo de las desigualdades de género requiere de decisiones políticas que convoquen al trabajo conjunto y comprometido con todos los sectores del entramado productivo. Por eso creamos el *Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo,* un espacio de articulación que da voz a las mujeres referentes de estos sectores y desde el cual coordinamos acciones concretas con representantes de las cámaras empresarias, las PyMEs, el sector cooperativo y mutual, y las entidades financieras.

El abordaje integral y efectivo de las desigualdades de género requiere de decisiones políticas que convoquen al trabajo conjunto y comprometido con todos los sectores del entramado productivo.

Según los estudios realizados por el Centro de Estudios para la Producción (CEPXXI) las brechas de género atraviesan de lado a lado el ámbito productivo, pero son particularmente elevadas en los sectores exportadores y de alta productividad. De hecho, el sector con mayores inequidades en materia de ingresos es la industria, donde las mujeres perciben en promedio el 65% del salario de los varones. En esta segunda edición de Mujeres Produciendo, encontrarán información sobre los programas que se vienen llevando adelante desde la Secretaría de Industria, Economía del Conocimiento y Gestión Comercial para revertir este escenario.

En las siguientes páginas convergen relatos de mujeres que, con las particularidades y obstáculos propios de cada sector, han dedicado sus vidas y sus luchas a promover un desarrollo con igualdad de género: desde testimonios que evidencian la inserción en puestos de liderazgo en la industria naval hasta los esfuerzos por abrirse paso en oficios altamente masculinizados como la orfebrería, pasando por las contribuciones de las dirigentes a la conformación de cooperativas de trabajo tras la crisis de 2001. A lo anterior, se suman experiencias provinciales de gestión que abordan las especificidades de las economías regionales de nuestro país, como lo es la conformación de la mesa NOA para el desarrollo productivo con enfoque de género, integrada por funcionarias de los poderes ejecutivos del Noroeste de la Argentina, y otras que, mediante la implementación de programas internacionales, buscan responder a la crisis de la COVID-19 promoviendo una recuperación inclusiva. A su vez, se presentan los resultados de estudios que aportan claridad sobre las causas y características de las brechas de género en la producción nacional y las líneas de trabajo que, desde las secretarías y organismos descentralizados que componen nuestro Ministerio, se realizan cotidianamente para erradicarlas.

Las y los invitamos a recorrer esta nueva edición de Mujeres Produciendo, esperando que resulte un aporte a los debates que pretenden desnaturalizar las desigualdades y violencias por razones de género. Desde el rol que nos ocupa, continuaremos trabajando para poner a Argentina de pie, promoviendo activamente el trabajo coordinado y transversal tanto con organismos públicos como con el sector privado, teniendo la certeza de que no habrá desarrollo sostenible, ni justicia social sin justicia de género.

Fotos:
Dirección de Prensa del Ministerio de Desarrollo Productivo

Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo.

El Consejo Asesor:
un espacio de transformación dentro del Ministerio

Por Matías Kulfas
Ministro de Desarrollo Productivo

Las mujeres en nuestro país ocupan alrededor del 44% del empleo urbano a pesar de ser el 52% de la población adulta. Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) advierte que en la gran mayoría de los países del mundo la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los varones, la cifra en Argentina es muy significativa. Esta es una de las realidades que la política con enfoque de género del Ministerio de Desarrollo Productivo busca cambiar.

Escenarios

La inequidad en la participación laboral de varones y mujeres también se expresa en la existencia de sectores a los que puede calificarse como "feminizados" por la cantidad de mujeres que en ellos se desempeñan. Son los que se vinculan a las tareas de cuidado, a la atención de la salud, a la enseñanza y al trabajo de limpieza en distintos ámbitos. Estos suelen ser, además, los sectores peor remunerados.

Las mujeres además están subrepresentadas en sectores de alta productividad con mayores salarios: en la industria manufacturera la participación femenina no supera el 30% del empleo registrado y, de acuerdo con los datos del Centro de Estudios para la Producción (CEPXXI), en los puestos gerenciales la participación es de apenas el 17.6%.

Rama de actividad ***	Porcentaje de mujeres en puestos de: Gerencia	Jefatura	Personal no jerárquico
Confecciones	27,4%	24,4%	54,0%
Productos textiles	26,2%	14,4%	31,6%
Farmacéuticas	26,1%	33,8%	34,9%
Productos químicos	26,0%	23,1%	25,1%
Muebles	22,8%	12,9%	15,4%
Edición	20,9%	17,3%	30,6%
Productos de caucho y plástico	18,8%	11,6%	15,1%
Aparatos de uso doméstico	18,7%	7,5%	11,2%
Maquinaria y equipo	18,4%	8,8%	8,6%
Instrumentos médicos	17,2%	15,1%	25,6%
Carrocerías, remolques y semirremolques	16,9%	9,9%	7,6%
Otros minerales no metálicos	16,6%	10,4%	9,0%
Alimentos	16,2%	14,4%	26,3%
Otras	16,1%	17,4%	15,6%
Autopartes	15,9%	9,7%	11,5%
Frigoríficos	15,7%	13,0%	12,9%
Vinos y otras bebidas fermentadas	15,3%	22,6%	23,2%
Otros productos de metal	15,2%	10,7%	11,4%
Papel	14,8%	14,8%	17,9%
Metales comunes	14,8%	10,4%	7,6%
Maquinaria agropecuaria y forestal	14,5%	12,9%	6,8%
Cuero	14,0%	10,1%	20,9%
Madera	13,8%	9,6%	8,2%
Productos lácteos	13,6%	15,3%	22,6%
Máquina herramienta en general	13,3%	10,5%	11,5%
Material eléctrico, radio, televisión	12,7%	13,3%	21,0%
Otros equipo de transporte	12,1%	7,6%	7,9%
TOTAL	**17,6%**	**14,1%**	**18,3%**

Cuadro 1

Proporción de mujeres según nivel de jerarquía de los puestos. Por ramas de actividad de la industria manufacturera*.

Año 2016**

* La rama de actividad viene determinada en la encuesta.

** El dato de mujeres en puestos jerárquicos solo está disponible para el año 2016 en la encuesta.

*** Solo empresas industriales de 10 o más trabajadores.

Fuente: CEP-XXI sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación (ENDEI). Período 2014-2016.

Un factor que incide en el acceso y permanencia en el mercado laboral es la carga de trabajo no remunerado en el hogar que asumen las mujeres, con un número de horas mayor que el que dedican los varones. Estas tareas —vitales para la reproducción de la vida, que afectan el desarrollo laboral y la autonomía de quienes las llevan a cabo—, no tienen aún el reconocimiento social necesario.

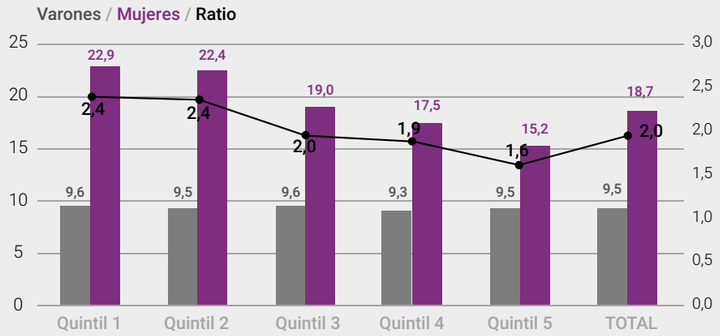


Gráfico 1

Trabajo doméstico no remunerado en horas de trabajo.

Años 2014-2015

Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES)

En el Gráfico 1 se compara la división del trabajo doméstico no remunerado según género y quintil de ingreso. El gráfico refleja que en el segmento del 20% de menores ingresos, las mujeres destinan 22,9 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado (contra 9,6 de los varones). En el 20% de mayores ingresos, donde las mujeres tercerizan una parte de las actividades de cuidado, destinan 15,2 horas al trabajo doméstico no remunerado (contra 9,5 en los varones).

Las asimetrías también son territoriales. No tienen las mismas posibilidades de acceso al trabajo las mujeres de las distintas ciudades y pueblos de la Argentina, además de que existen otros condicionantes como la clase social, edad, nivel de estudios, el origen o la discapacidad.

Estos datos permiten comprender algunos de los condicionantes que afectan la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo nacional. Una parte de estos efectos tiene que ver con la representación en ámbitos en los que puedan hacer escuchar su voz y hacer visibles sus demandas específicas.

Es por ello que desde el Ministerio de Desarrollo Productivo nos propusimos trabajar una herramienta institucional que permitiera convocar a las mujeres referentes de los diferentes ámbitos del entramado de la producción, aquellas que históricamente no han tenido lugar en las mesas de discusión de las agendas conjuntas con los actores destinatarios de nuestros programas y políticas. Recuperar y poner en valor esas voces, trayectorias y saberes, es volver equitativa una articulación que durante años ha sido ciega a las desigualdades de género y su impacto en el mundo productivo.

Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo

En el mes de abril se creó el *Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo*, que se presentó públicamente en una actividad a la que asistí junto con las autoridades que integran el Gabinete de Género para dar la bienvenida a sus integrantes y dar cuenta también de los avances de nuestra política de género transversal. Una de las principales características de este nuevo espacio es la diversidad que lo atraviesa: está integrado por representantes de cámaras empresarias, de cooperativas, de mutuales, del sector minero, de asociaciones de consumidores/as, de entidades financieras y del ecosistema emprendedor, así como por empresarias referentes. Todas ellas provienen de diferentes regiones del país y se desempeñarán ad honorem en el abordaje de una agenda de actividades ya planificadas para todo el 2021.

Este Consejo entonces será central para permitir una construcción participativa de políticas de desarrollo productivo con enfoque de género ya que fortalecerá los mecanismos que articulen la difusión de los programas que incorporan esta perspectiva a nivel federal. Hemos apostado a un ámbito en el cual será posible intercambiar conocimiento acerca de las diversas realidades territoriales y sus capacidades, dialogando intersectorialmente para lograr una fuerte sinergia en las acciones que los múltiples actores del entramado productivo realizan en favor de la igualdad de género.

Agenda 2021 - Consejo Asesor:

El Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, a través de su coordinación, ha propuesto encuentros periódicos para abordar junto con el Consejo Asesor una agenda que involucra tres puntos centrales:

- La **Campaña Tolerancia Cero**[1] en empresas, cámaras empresarias, cooperativas y mutuales, facilitando herramientas de sensibilización y materiales para la adopción de protocolos de prevención de las violencias de género en los ámbitos laborales.
- La difusión de las **39 iniciativas presentadas en el Plan de Desarrollo Productivo con Enfoque de Género** en noviembre 2020, priorizando las seleccionadas por las referentes del Consejo Asesor para cada uno de los sectores que lo componen.
- La incorporación de la **perspectiva de género en las mesas de diálogo sectoriales** que lleva adelante el Ministerio de Desarrollo Productivo.

Este Consejo Asesor nació con energía y espíritu participativo; nos proponemos construir un ámbito de generación de buenas prácticas que sirvan como modelo para combatir los estereotipos, habilitar un espacio federal de reconocimiento a las mujeres que cada día suman valor al crecimiento de nuestro país, y promover aportes a los desafíos del desarrollo, esta vez, con lentes violetas.

[1] **Campaña tolerancia cero a la violencia contra las mujeres (25 de noviembre de 2020). Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.**
https://www.argentina.gob.ar/noticias/campana-tolerancia-cero-la-violencia-contra-las-mujeres

Para que ninguna se sienta sola al caminar

Por Ediht Encinas
Presidenta electa de la Federación ACTRA
(Autogestión + Cooperativismo + Trabajo)

Antes de formar la Federación, ya acompañábamos a distintas fábricas en su proceso de recuperación. Siempre estuvimos del lado de los trabajadores y de las trabajadoras, solidariamente, así como lo estuvieron otros al momento de acompañar la recuperación de nuestras propias fábricas. Yo trabajaba para la empresa santafesina La Cabaña que, por la política neoliberal y el mal manejo de sus dueños, en 2001, se presentó a concurso de acreedores aunque siguió operando en el mercado hasta mayo de 2006 cuando el proceso de quiebra dejó más de cincuenta familias sin trabajo. Entonces, con 43 de los 51 compañeros y compañeras, decidimos convertirnos en una cooperativa gracias al apoyo de otras fábricas que nos transmitieron sus experiencias.

Al comienzo fue difícil. Muchos proveedores no querían vendernos materia prima e insumos por las deudas acumuladas por los antiguos dueños; así que empezamos a trabajar a fasón (otras empresas nos proveían materias primas para hacer manteca y crema para esas marcas, y con lo que quedaba hacíamos para la nuestra). Muchas puertas se nos cerraron, pero otras se nos abrieron y conseguimos nuevos mercados en nuestra provincia, también en Córdoba, Buenos Aires y Mendoza. Tuvimos que aprender un modo de trabajo totalmente distinto, ya que ya no había un patrón y éramos responsables directos de nuestro trabajo. Luego, para fortalecer nuestra cooperativa, decidimos integrar la Federación ACTRA, que nuclea cooperativas de las provincias de Santa Fe, Córdoba y Buenos Aires.

Esta decisión nos llevó a formar parte del Consejo Económico y Social (CES) que reúne a trabajadores y trabajadoras, gente de las empresas y de la sociedad civil; para pensar estrategias, planes y proyectos para un desarrollo con inclusión. Es importante marcar nuestra impronta en ese espacio y visibilizar el valor de las cooperativas y mutuales, porque no solo representamos más del 10% del PBI nacional, sino también por nuestros valores y formas de construir de manera colectiva, dejando atrás el individualismo que marca el mercado.

Nuestro lugar dentro del Consejo tiene que ser federal, por eso, cuando es posible, viajo a otras provincias y me reúno con autoridades y otros actores de la economía social, poniéndome a disposición y escuchando diferentes proyectos y problemáticas. Dentro del CES hay cinco misiones: Comunidad del Cuidado y Seguridad Alimentaria; Educación y Trabajos del Futuro; Productividad con Cohesión social; Ecología Integral y Desarrollo Sustentable; y Democracia Innovadora. Estamos trabajando con un equipo de compañeras y compañeros del sector

-tanto de cooperativas como de mutuales- que se suman según el eje a trabajar.

Tenemos mucho para aportar en la construcción de nuestra querida Argentina, más luego de la pandemia que no discrimina y afectó a todas las organizaciones, aunque algunas se vieron más castigadas. Hubo que reinventarse, resistir y, protocolo mediante, seguir trabajando. Varias cooperativas se dedicaron a confeccionar barbijos, delantales, alcohol en gel, etc. Tenemos gran acompañamiento del Ministerio de Desarrollo Productivo, con políticas para el sector, con líneas de créditos y de ANRs. El INAES también ha estado acompañando a nuestras organizaciones productivas porque además la situación económica y de la salud sigue siendo crítica y preocupante por esta segunda ola del COVID19.

En el mundo cooperativista no hablamos de salario sino de un anticipo de retorno que se da según las funciones que se desarrollen en el lugar de trabajo, sin tener en cuenta el género. En algunas cooperativas, todas las personas asociadas reciben el mismo monto de anticipo de retorno. Eso no quita que en estas organizaciones y en la sociedad en general tengamos que cambiar paradigmas, deconstruirnos y volver a construirnos para lograr una sociedad más inclusiva y con paridad de género.

Nuestro sector trabaja en el tema desde hace algunos años, con diferentes ritmos y experiencias, en distintos puntos del país. Estamos consolidando acciones para lograr equidad de género en la toma de decisiones y que se repliquen buenas prácticas tanto en el cooperativismo como en el mutualismo. Creamos Comités de Género para realizar charlas y capacitaciones, articulando con la Confederación Argentina de Mutualidades (CAM) la promoción de derechos de las mujeres y diversidades, y con la mutual Grupo Buenos Aires que propone la construcción de nuevas masculinidades. Por eso, desde la economía social, también se da una respuesta válida para la articulación en las acciones contra violencias que pueden terminar en femicidio.

Por último, es una alegría para mí formar parte del Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo que conduce, desde la Coordinación del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, Paula Basaldúa. Allí no sólo son escuchadas nuestras experiencias sino que las mujeres mutualistas, cooperativistas y empresarias intercambiamos experiencias para sortear obstáculos de la vida de las mujeres en el área de la producción.
Todos estos logros son posibles porque hay mujeres organizadas y empoderadas; a muchas de ellas conozco, respeto y admiro. Y a todas, abrazo. Es fundamental saber que hay redes trabajando para que ninguna se sienta sola en este caminar.

El enfoque de género en la política industrial

Por Ariel Schale
Secretario de Industria, Economía del Conocimiento y Gestión Comercial Externa

En la Secretaría de Industria, Economía del Conocimiento y Gestión Comercial Externa tenemos el compromiso de gobernar la política industrial de la Argentina y uno de los ejes rectores de nuestra labor es incluir la perspectiva de género y, además, sentimos orgullo de ser parte del primer gobierno en hacerlo. Este enfoque no se limita simplemente a considerar cláusulas de género en medidas puntuales ni en la conformación de "espacios de mujeres", sino que entendemos que esta cuestión es un eje basal de la justicia social, nuestra principal bandera.

Las mejores voces para explicar qué entendemos por una política industrial con perspectiva de género son las de las líderes de las Subsecretarías de Industria, Julieta Loustau, y Economía del Conocimiento, María Apólito. En sus columnas ellas imprimen su labor diaria en los programas que desplegamos para fortalecer las capacidades industriales y en las medidas de política industrial sectoriales y regionales que incentivan inversiones, desarrollos tecnológicos y generación de empleo de calidad para trabajadores y trabajadoras industriales.

La cuestión de género es una prioridad en esta Secretaría y trabajamos para que sea visible para nuestros/as interlocutores/as en el mundo productivo; empresas, gremiales empresarias y sindicatos que, a su vez, transitan un proceso de deconstrucción en sus instituciones tradicionalmente masculinas. Es parte de nuestro compromiso visibilizar las desigualdades de género para nosotros, los varones, porque allí donde haya una desigualdad, nuestro espacio político no puede descansar jamás en la indiferencia.

Una ley que promueve el empleo y la capacitación de las mujeres

Por María Apólito
Subsecretaria de Economía del Conocimiento

Al asumir en diciembre de 2019 uno de los desafíos más importantes era, sin dudas, reconstituir nuestra matriz productiva, muy deteriorada por la falta de políticas de apoyo a la industria y a la producción. En ese marco se creó la Subsecretaría de Economía del Conocimiento, dependiente de la Secretaría de Industria, Economía del Conocimiento y Gestión Comercial Externa; para aportar con innovación y conocimiento mayor competitividad a los distintos entramados productivos. Sin embargo, desde nuestra visión como Ministerio, pensar el desarrollo y la sostenibilidad implica además pensar cómo mejorar el posicionamiento de las mujeres en toda la producción.

La igualdad de género es una cuenta pendiente en general, y en la industria tecnológica la situación es más aguda por su grado de masculinización. Excepto en el sector de bio y nanotecnología donde las mujeres representan un 51% de la masa salarial, en las áreas de la Economía del Conocimiento no se llega al 40% y el porcentaje más bajo aparece en la industria satelital y aeroespacial: apenas 10% de empleo femenino.

La brecha salarial en el resto de los sectores de la economía va desde el 9% al 22% en favor de los salarios masculinos. En materia de investigación en el sector privado, también la participación femenina suele ser baja (un tercio de la fuerza laboral que se ocupa de las actividades de I+D* en las empresas), y desciende a medida que se incrementa la jerarquía de los recursos humanos.

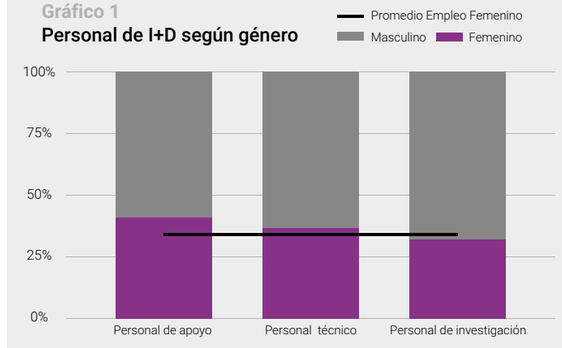
Frente a esta situación y ante la necesidad de poner en marcha el régimen de promoción de economía del conocimiento, el Ministerio de Desarrollo Productivo propuso al Congreso la modificación de la Ley 27.506, que plantea incentivos para promover el empleo de mujeres, de personas de identidades no binarias, personas con discapacidades y personas beneficiarias de planes sociales. Su ley modificatoria, Ley 27570, se sancionó en octubre 2020 y el régimen entró en plena vigencia a fines de marzo de 2021 previendo una duración hasta fines de 2029.

Para igualar las oportunidades de acceso al empleo en la economía del conocimiento las empresas podrán cumplir con la exigencia de la inversión en capacitación (uno de los requisitos establecidos para percibir los beneficios que otorga el Ministerio), aprovechando que las actividades formativas destinadas a mujeres y personas no binarias se computan por el doble de su valor. De esta manera, con incentivos adicionales, se promueve la formación y el empleo femenino en los sectores tecnológicos, de bio y nano tecnología, sector audiovisual, industria satelital, ingeniería nuclear, investigación y desarrollo, entre otros.

* Investigación y desarrollo

El impacto esperado de estas medidas es duplicar el empleo de calidad y mejorar los porcentajes de la participación de mujeres en todas las áreas de la economía del conocimiento. Se trata de un ámbito con demanda insatisfecha y puestos laborales sin cubrir, de modo que es obligación del Estado generar las capacidades y habilidades para que más mujeres se inserten en el mercado laboral que ofrece, en particular, el sector del software. En la actualidad este sector tiene una demanda de empleo muy alta y requiere la incorporación de casi 8.000 personas nuevas.

Gráfico 1
Personal de I+D según género



Fuente: Encuesta sobre I+D del Sector Empresario Argentino (ESID), año 2020. MINCYT.

Intervenir con políticas activas

En total sintonía con la política del Ministerio, desde la Subsecretaría de Economía del Conocimiento se diseñaron estrategias para lograr más presencia y mayor equidad en el mundo tecnológico y de la economía del conocimiento. De esta manera, para el año 2021 cuenta con siete programas que incorporan la perspectiva de género en sus objetivos.

Cuadro 2. Programas de la SSEDC con perspectiva de género

Iniciativa	Objetivo
Producción colaborativa de Economía del Conocimiento	Otorga mayor puntaje a proyectos con composición ecuánime del personal. Pretende evaluar diez proyectos que cumplan con esta característica.
Programa de Promoción y Desarrollo de la Biotecnología Moderna	Otorgar beneficios fiscales a un proyecto con perspectiva de género.
Concursos de Innovación Abierta para Municipios	Que exista paridad de género en la representación de los municipios y que se financie al menos una solución liderada por mujeres.
Argentina Programa	Alcanzar 5.000 beneficiarias mujeres certificadas.
Programa ANR PreLEC	Destinar 30% del presupuesto del programa a proyectos que tengan impacto positivo en género.
Programa potenciar EDC	Otorga mayor puntaje a proyectos con perspectiva de género y se espera evaluar diez proyectos que lo cumplan. Adicionalmente, busca alcanzar mayor capacitación de personal femenino, incorporando estos gastos como elegibles dentro de las convocatorias.
Innovación abierta para empresas del Estado	Otorga mayor puntaje a empresas con perspectiva de género. Pretende seleccionar cuatro proyectos que lo cumplan.

Como consecuencia de que la Ley 27.570 incorpora la perspectiva del género, se brinda un 10% adicional sobre el beneficio relacionado con las contribuciones patronales, en caso de nuevas contrataciones de mujeres y/o personas transgénero. También, se otorga la posibilidad de computar por el doble a las erogaciones realizadas en materia de capacitación destinadas a personas ajenas a la plantilla de la empresa, cuando estén dirigidas a mujeres que accedan por primera vez a un empleo formal, entre otros casos.

Otro ejemplo de los esfuerzos para fomentar la formación y capacitaciones de mujeres y personas no binarias en el ámbito de la Economía del Conocimiento, es Argentina Programa, un Plan de Formación a distancia lanzado en noviembre 2020 por el Ministerio de Desarrollo Productivo, en el ámbito de la Subsecretaría de Economía del Conocimiento y en colaboración con la Cámara Argentina de la Industria del Software (CESSI). De modalidad virtual y con recursos asincrónicos, es un formato que facilita el acceso a la capacitación por parte de las mujeres habitualmente encargadas de tareas de cuidado o múltiples actividades laborales.

El plan de formación se estructura en dos etapas, la primera de introducción a la programación (de forma asincrónica) y la segunda con contenidos relativos al manejo de lenguajes de programación acordes a los perfiles demandados por la industria (de forma sincrónica[1]). Los resultados de inscripción fueron contundentes: en sólo 4 días hábiles se inscribieron casi 160 mil personas, y más de 65.000 superaron un examen de ingreso para postularse a una vacante y comenzar a con el nivel introductorio.

Apelando a una política de acción afirmativa propia de la perspectiva de género, de las 4 mil vacantes asignadas -aunque se hubieran recibido mayor cantidad de interesados varones (58%)- el 46.2% fueron para ellos, otro 46.2% para mujeres y el 7.6% restante se otorgó a quienes no se identifican con ninguno de los géneros anteriores.

Para la segunda cohorte, que comenzó en abril de este año, se han asignado 3.012 vacantes con la siguiente distribución: varones 45,25%; mujeres 48,24% y otras identidades no binarias 6,51%.

Hoy el camino es poner en práctica estrategias y políticas que apunten a ubicar a las mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral, que faciliten el desarrollo de una carrera universitaria ligada a las áreas tecnológicas, que mejoren las condiciones de capacitación en temáticas que demanda un sector dinámico. Sólo con la presencia y orientación del Estado tendremos la posibilidad de un desarrollo más justo y equitativo en el que las mujeres ocupemos un rol que no nos resigne a ser sólo actrices de reparto.

[1] Adicionalmente, para esta segunda etapa, se desarrolló una plataforma que contempla una serie de recursos pedagógicos que facilitan la curva de aprendizaje.

Premio
ADA BYRON
A LA MUJER TECNÓLOGA
EN ARGENTINA **2021**

UTN UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL · UCC UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA JESUITAS · Deusto Universidad de Deusto

El Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación acompaña los objetivos del **Premio Ada Byron**

El Premio Ada Byron a la Mujer Tecnóloga y Científica está destinado a las mujeres con titulación o trayectoria profesional en áreas tecnológicas, ingeniería y otros campos científicos relacionados con la tecnología. El premio nació en la Universidad de Deusto en 2014 y en 2020 llegó a la Argentina a través de la Universidad Tecnológica Nacional y la Universidad Católica de Córdoba.

Las postulantes pueden presentarse directamente o ser presentadas por cualquier otra persona o entidad. La ganadora será elegida por un jurado independiente, integrado por académicas/os, científicas/os, empresarias/os e instituciones públicas y privadas, y recibirá como premio $450.000.

Para más información o presentar candidaturas https://premioadabyron.org.ar/

Fechas importantes Edición 2021

- Presentación, lanzamiento y apertura **23 de junio**
- Período para postulación de candidatas, exclusivamente por vía electrónica desde el sitio web **24 de junio hasta 24 de septiembre**
- Análisis de candidaturas por el Comité Técnico-Científico **27 de septiembre hasta 7 de octubre**
- Evaluación de las finalistas por el Jurado **13 de octubre hasta 22 de octubre**
- Evento Premiación **18 de noviembre**

Patrocinan

FORTINET · TechnipFMC · Microsoft

Acompañan

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Argentina · Ministerio de Desarrollo Productivo Argentina · CONICET · Ministerio de la Mujer Córdoba entre todos · Ministerio de Ciencia y Tecnología CBA entre todos · Córdoba Technology Cluster 20 años · CorLab · Secretaría de Planeamiento, Modernización y RRII · Municipalidad de Córdoba · Buenos Aires Ciudad · Vamos Buenos Aires · CiN Consejo Interuniversitario Nacional · CRUP Consejo de Rectores de Universidades Privadas · confedi Consejo Federal de Decanos de Ingeniería República Argentina · chicas en tecnología · GDFE Grupo de Fundaciones y Empresas · CPIAYE · EUSKADI PAIS VASCO · Región de Murcia · AmCham Argentina Diversity

Hacer rutina de lo extraordinario

Por Julieta Loustau
Subsecretaria de Industria

Tenemos un desafío central: recuperar las capacidades industriales de la Argentina, reindustrializar lo vilipendiado y rebajado en recursos y en retórica ("¿No les conviene directamente importar?" se escuchaba a diario cuando los inversores nacionales acercaban proyectos al que hoy es el Ministerio de Desarrollo Productivo). Luego de dos años consecutivos de caída y 165.000 empleos industriales perdidos, volvió un gobierno que pone la producción industrial por delante.

Volvió no sólo con una mirada indiscutible sobre la importancia de la industria nacional en el desarrollo de nuestro país, sino también con la convicción de que las mujeres ocupamos un espacio central en su conducción. No hablamos sólo de que la presencia de mujeres en roles claves de interacción con la industria asegura nuevas perspectivas, sino también de que el proyecto político encabezado por el Presidente Fernández, el trabajo de este Ministerio liderado por el Ministro Kulfas y el de la Secretaría de Industria conducida por el Secretario Schale reconocen la trayectoria y el conocimiento que tenemos en el campo en el que ahora gobernamos. Un proyecto político que empieza a enterrar la forma anquilosada, pero normativa durante décadas, de promover varones en roles por encima de mujeres mejor preparadas.

La perspectiva de género en la política industrial no empieza ni termina en que cada medida atenúe las asimetrías que perjudican a las mujeres y excluyen a las diversidades. Este gran paso es la consecuencia de comenzar a resolver estas diferencias, la de pensar los problemas sobre los que gobernamos desde la igualdad como un valor supremo y no como un mero dictado de los tiempos y las formas. La perspectiva de género también es hacer carne esa concepción liderando las mesas donde se toman las decisiones. Liderando políticas con impacto en nuestra estructura productiva; siendo nosotras las que discutimos el articulado de una nueva ley para la consolidación de inversiones en la industria automotriz, siendo nosotras las que conducimos las condiciones para que Argentina vuelva a fabricar barcos en sus astilleros, siendo nosotras las que coordinamos las pautas de dirección estratégica de los sectores convocados al Acuerdo Económico y Social, siendo nosotras las que delineamos incentivos fiscales, financieros y normativos para el desarrollo de actividades. Y negociando en cada mesa, en cada espacio de articulación e interacción. Incidiendo. Transformando.

Una sociedad mejor es la que también atenúa asimetrías para que esa potencia alcance a todos y todas.

Nuestra contraparte no sólo no es ajena a la sociedad, sino que es una de las fuerzas que le ha dado forma. Las asociaciones gremiales empresarias y los sindicatos conforman espacios que están en transformación, deconstruyendo su gobernanza históricamente masculinizada. Son instituciones donde los cambios tardan un poco más en permear, donde son más rígidas las costumbres y más alta la resistencia al cambio. Es allí donde tenemos que hacer visible para los varones la cuestión de género. Incluirlos en esas soluciones, dejar asentado que la igualdad no es un problema de quienes son desiguales y no se soluciona discutiendo entre nosotras, sino con la sociedad toda. Que una sociedad mejor no solo es la que potencia su industria, sino también la que atenúa asimetrías para que esa potencia alcance a todos y todas.

Estas conquistas intangibles forman parte del camino al andar de la conducción que industrializa. Y que reforzamos con la inclusión de una visión de género en los regímenes de promoción tradicionales que se han gestado en el pasado, en las diversas políticas de género que vamos incorporando en la creación de los programas de promoción al sector productivo, y en la planificación de estas discusiones en las reuniones con las cámaras y sindicatos industriales.

La decisión política de tener industria nacional que tiene nuestro gobierno, hoy está acompañada por la convicción de que este proceso esté también liderado por mujeres. Tener una industria competente y con capacidad de respuesta eficiente a una tragedia global como una pandemia es algo poco ordinario para un país latinoamericano. Y aunque para una parte nada despreciable de la sociedad esto puede no tener valor, este gobierno ha venido a impulsar esta fortaleza. De la misma manera, para muchos actores es poco frecuente interactuar con la conducción de mujeres en este proceso; incluso, les es invisible la importancia de la cuestión de género en el corazón de sus problemáticas productivas. Allí, este gobierno ha venido a alumbrar esta centralidad, a ponerla sobre la mesa. **Vinimos a inaugurar un proyecto político que transforme la vida de las argentinas y argentinos para mejor. Vinimos a hacer posible lo que otros y otras no ven posible; a normalizar que nuestra industria sea protagonista y que las mujeres de la industria la lideren.** Vinimos a hacer rutina de lo (no por mucho tiempo más) extraordinario.

Una alianza con enfoque de género en el NOA

Por Mesa NOA para el desarrollo productivo con enfoque de género

Gracias a la incorporación del tratamiento de las desigualdades como una de las prioridades de la agenda del gobierno nacional, hoy contamos con avances legislativos y de políticas públicas trascendentales. Pero el abordaje de las brechas y desigualdades de género requiere de gestiones en diferentes líneas de acción: una de ellas es la autonomía económica de las mujeres y su inclusión laboral en el sector de la producción, una actividad económica dirigida mayoritariamente por hombres, en lo público y lo privado, brecha que se profundiza en el Norte Argentino. La falta de visión acerca de las necesidades de las mujeres, que integran los sectores productivos como trabajadoras -y en menor medida, como líderes de empresas-, afectan el desarrollo local y personal de una parte importante de nuestras comunidades.

Esto motivó a que funcionarias de los poderes ejecutivos y equipos de trabajo pertenecientes al Noroeste de la Argentina –Santiago del Estero, Catamarca, La Rioja y Tucumán– decidiéramos unirnos con el objetivo de articular políticas públicas entre las provincias y trabajar para reducir, con una mirada regional, las brechas y segregaciones estructurales de género en los ámbitos del empleo y la producción.

Nuestras provincias tienen una gran riqueza tradicional e histórica. Su economía se basa en la producción de caña de azúcar, tabaco, horticultura y frutas subtropicales, olivos, vid y nogales con importante destino exportador. En lo industrial intervenimos en el proceso de transformación de productos mineros y agropecuarios (como azufre, plata, hierro, plomo, petróleo, gas), además de contar con un gran polo textil, e industrias del sector del papel y cartón, e industria farmacéutica, entre otras.

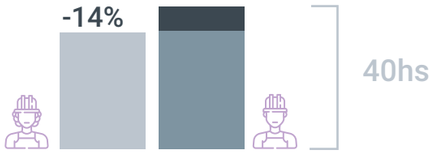
Pero, así como nos une esta especificidad en la economía, también lo hacen las asimetrías y desigualdades de género y de ingresos. Convencidas de que formamos parte de la agenda productiva activa que proponen el Presidente Alberto Fernández y el Ministro de Desarrollo Productivo de la Nación, Matías Kulfas, el propósito de esta mesa es articular una agenda que potencie la perspectiva de género en el desarrollo local y regional.

En marzo 2021, Matías Kulfas presentó junto con el presidente Alberto Fernández un sistema de reducción de aportes patronales para las diez provincias que forman parte del norte argentino. Además de incentivar la creación de empleo formal y la competitividad de las economías regionales, esta medida apuntó a priorizar un desarrollo productivo con perspectiva de género, reduciendo en un porcentaje mayor las contribuciones patronales cuando la contratación es a una trabajadora mujer o travesti, transexual o transgénero.

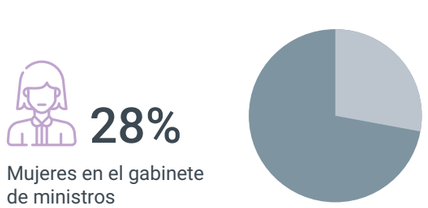
Datos sobre las brechas de género

Catamarca

En la provincia de Catamarca, las mujeres ganan, en promedio, 14% menos por hora que los hombres, sumado a que tienen menos horas trabajadas remuneradas (30 horas semanales las mujeres y 40 horas semanales los hombres)[1].



Por otra parte, la Dirección de Estadística y Censos de la provincia muestra que, en Gran Catamarca, en el segundo semestre del año 2020, la brecha del nivel de actividad en varones respecto de mujeres es del 15,9%.

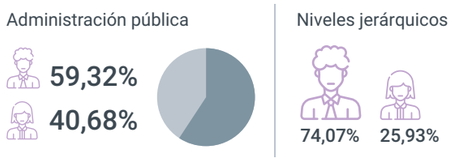


En otro orden, en la actualidad, en el gabinete de ministros, sólo un 28% de los cargos son ocupados por mujeres.

[1] Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

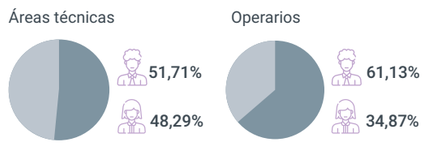
Tucumán

Respecto a la paridad de género en la provincia de Tucumán, los datos de 2019 indican que dentro del Poder Ejecutivo la composición de la administración pública por sexo es del 59,32% de varones y 40,68% de mujeres. Proporción que es mayor en los niveles jerárquicos (gobernador, ministerios, secretarías y subsecretarías) ya que el 74,07% está destinada a varones y sólo el 25,93% a mujeres.



En el nivel de direcciones y subdirecciones el 64,90% están ocupadas por varones y el 35,10% por mujeres.

Se advierte, en cambio, cierto equilibrio en los cargos de jefatura en áreas técnicas (varones en un 51,71% y mujeres en un 48,29%); sin embargo, un 61,13% son operarios varones y sólo 34,87% son mujeres.



Santiago del Estero

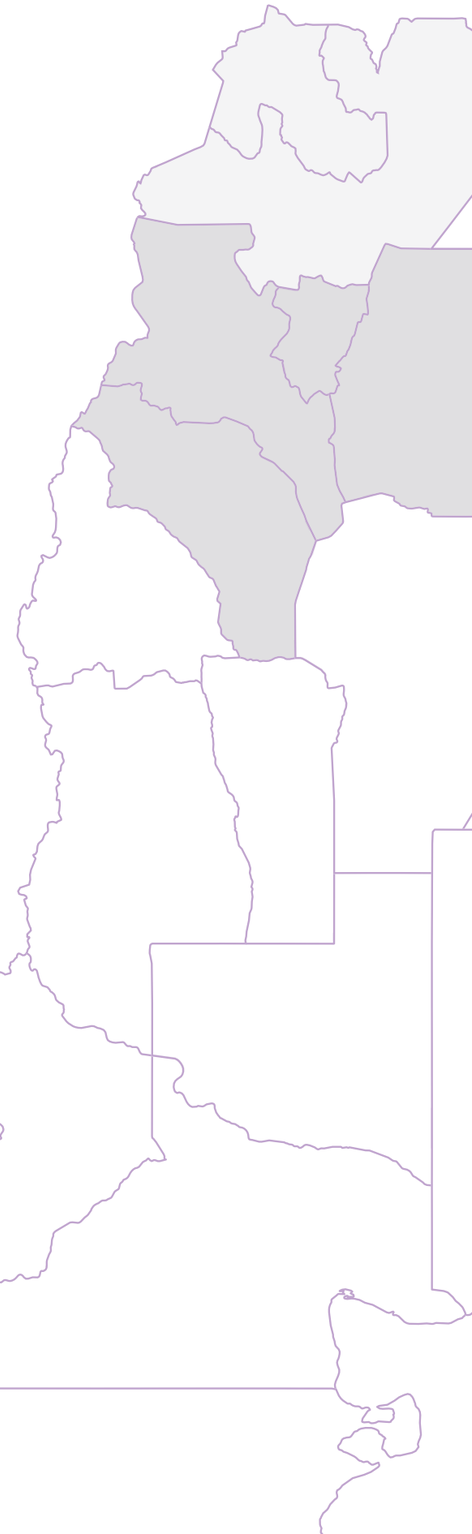
En Santiago del Estero, aproximadamente un **40% de mujeres ocupan cargos jerárquicos/ejecutivos** dentro de la administración pública, y un **30% en los sectores técnicos y operativos**, según datos tomados de las plantillas de personal administrativo de la provincia. Aunque estos datos no son definitivos, permiten observar cómo la participación de las mujeres fue tomando fuerza con el correr de los años. Aspecto que también se ve en los sectores privados, ya que varias asociaciones, cámaras, universidades y empresas son lideradas por mujeres.

En el sector productivo provincial; sin embargo, aún existen muchas asimetrías. No obstante, la senadora nacional, Dra. Claudia Ledesma, presidenta provisional de la Cámara Alta -segundo cargo en la línea de sucesión del Ejecutivo Nacional- y ex gobernadora de esta provincia, ha iniciado un proceso de cambio con su participación y liderazgo. Esto motiva a la firme incorporación e involucramiento de mujeres profesionales en los sectores jerárquicos y técnicos de la provincia.

La Rioja

La provinicia tiene actualmente como política de estado la transversalización de la perspectiva de género. Conforme a ello, enumeramos algunas acciones vinculadas al impulso en la autonomía económica de las mujeres:

- El cumplimiento de la **Ley 27.539** de cupo femenino y acceso de artistas mujeres y personas de género autopercibido no binario a eventos musicales.
- La elaboración de **registros de industrias, pymes, comercios y emprendimientos con datos segregados por género**, y la creación del **Programa Riojano de Inclusión Laboral**, que genera beneficios extras a las empresas que contraten mujeres y/o personas trans y travestis.
- La creación del **Programa Fuerza Emprendedora** que establece asistencia técnica y financiera con presupuesto sensible al género, y está constituido por 2 líneas, siendo una de ella exclusiva para mujeres y disidencias en situación de vulnerabilidad.
- Y se ha incorporado un **30% de mujeres al plantel de la empresa pública de transporte RIOJABUS**, entre otras iniciativas.



Visión de futuro con enfoque de género

Hablar de producción y de lo productivo –más aún en el norte argentino– implica referir a un sector altamente masculinizado. En este sentido, resulta difícil identificar a las mujeres líderes o a la cabeza de sus empresas, ya que están invisibilizadas y, probablemente, con un débil poder en la toma de decisiones.

Es importante promover la generación de diagnósticos ya que la falta de indicadores, de registros segregados por género, de mediciones cuantitativas y cualitativas, entre otros, hacen que el proceso para dotarnos de la información necesaria sea lento. Solo a partir de estos datos podremos identificar con más exactitud la realidad de cada provincia e integrarlas en función de un enfoque de género que contemple las realidades de la región.

Para lograr los desafíos planteados, nuestro propósito requiere de avances en la transformación interna de las estructuras de poder de los estados provinciales, mediante la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas, pero en particular de aquellas vinculadas al desarrollo económico. A su vez, buscamos propiciar la incorporación de más mujeres en los procesos de toma de decisiones y en el diseño de políticas públicas.

Cada una de las áreas gubernamentales productivas ya ha impulsado diferentes acciones centradas en la producción y promoción de capacitaciones, así como campañas de sensibilización en materia de género. De este modo, bregamos por la efectiva aplicación de la Ley Micaela, la visibilización y transversalización del enfoque de género en los proyectos y programas en ejecución, y la facilitación de herramientas para la diagramación de presupuestos sensibles al género.

Objetivo de Mesa NOA para el desarrollo productivo con enfoque de género

Articulación de las políticas públicas entre las provincias a fin de reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en los ámbitos del trabajo y la producción a nivel regional.

Convocamos a trabajar en los siguientes ejes:

- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas en el ámbito del desarrollo productivo de la Región NOA.
- Incorporar y promover estrategias con perspectiva de género e inclusión en el ámbito de los diferentes organismos (mesas y/o consejos) de las que son partes las provincias a través de nuestras o nuestros representantes competentes.
- Transversalizar las estrategias, para el diseño, evaluación y monitoreo de los indicadores de actividad productiva y género en la región.

Operaria de fábrica de calzado.

Operarias clasificando frutillas.

La conformación de una Mesa NOA de producción con enfoque de género es otro paso más en el camino hacia la construcción de igualdad de oportunidades, el fomento del equilibrio entre las responsabilidades laborales y domésticas entre varones y mujeres, la visibilización de las mujeres referentes que forman parte del sector productivo (público y privado), y la ruptura de los roles y estereotipos de género que condicionan el futuro laboral de muchas mujeres. En suma, buscamos promover el acceso y real y efectivo de los derechos de las mujeres en el mercado laboral, contribuyendo a una distribución de recursos y de oportunidades más igualitaria en el NOA, en miras a una Argentina realmente equitativa y federal.

Representante de la Mesa NOA con trabajadora de la industria textil.

Técnica en laboratorio.

Referentes de la Mesa NOA:

Julieta Calderón.
Secretaria de Industria, MiPymes y Comercio / Ministerio de Trabajo, Empleo e Industria / Gobierno de La Rioja

Anahí Costa.
Secretaria de Planificación e Inversión Pública. Ministerio de Planificación y Modernización / Gobierno de Catamarca.

Luciana Zavaleta.
Subdirectora de Industria / Ministerio de Producción, Recursos Naturales, Forestación y Tierras /Gobierno de Santiago del Estero

Andrea Cecilia Soria.
Subsecretaria Legal y Técnica/Ministerio de Desarrollo Productivo /Gobierno de Tucumán.

Hay que pensar en una recuperación sensible al género"

Diálogo con la Dra. Valeria Esquivel, Especialista en Género y Políticas de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Foto: Stefanie Seguino

Valeria Esquivel es una de las economistas feministas argentinas más destacadas. En la actualidad trabaja en la Oficina Internacional del Trabajo como Especialista en Género y Políticas de Empleo. Estudió en la UBA y es doctora en Economía por la Universidad de Londres. En 2012 editó la obra colectiva *La Economía Feminista en América Latina*. Una hoja de ruta sobre los debates en la región (Santo Domingo: GEM LAC/ONU Mujeres) y en 2016 y 2020 co-editó los números de la revista *Gender & Development* sobre los Objetivos de Desarrollo Sustentable y sobre los 25 años de la Plataforma para la Acción de Beijing respectivamente, entre otras publicaciones sobre género y desarrollo. Se especializa en temas de cuidado, tanto desde la investigación como en el diseño de políticas de cuidado y es co-autora del informe *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (OIT, 2019). Sus últimos trabajos se centran en temas de macroeconomía, desarrollo y empleo y en los impactos de género de la COVID 19, para generar políticas de emergencia y de recuperación con perspectiva de género.

Tomando en cuenta tus últimas investigaciones, ¿cuál ha sido el impacto sobre las mujeres de la pandemia por COVID-19 en el empleo, a nivel regional y mundial?

La crisis que todavía estamos atravesando a nivel mundial no tiene precedentes, al menos desde mediados del siglo pasado. En términos de empleo, esta crisis ha implicado una pérdida de puestos de trabajo que cuadriplica a la de 2008-2009, de la que el empleo tardó casi una década en recuperarse. Lamentablemente América Latina es la región más golpeada, tanto en pérdidas de horas trabajadas como en la contracción del empleo y en el aumento de la tasa desempleo[1].

Esta crisis, además, ha tenido un impacto particularmente fuerte sobre el empleo de las mujeres. Durante el 2020, a nivel global, el empleo de las mujeres se contrajo 5 por ciento, mientras que el de los hombres lo hizo en 3.9 por ciento, y proporcionalmente muchas más mujeres que hombres se retiraron del mercado de trabajo[2]. A niveles más elevados, el mismo fenómeno se evidenció en América Latina[3]. Esto se debe a las características particulares de esta crisis. En otras, el primer impacto era típicamente sobre sectores muy masculinizados, como la construcción y la industria; luego la contracción generalizada de la demanda impactaba en el empleo de los servicios, donde las mujeres están sobrerrepresentadas; y por último el ajuste fiscal que seguía a las crisis tendía a contraer el empleo y deteriorar las condiciones de trabajo en la salud, la educación y la administración pública, sectores feminizados. Estos ajustes también tenían consecuencias sobre la calidad de los servicios de cuidado, cuyas usuarias directas son principalmente las mujeres, en tanto suelen estar encargadas de proveer (o garantizar la provisión) de cuidados para sus familias.

En cambio, a diferencia del pasado, esta crisis impactó a las mujeres también en la primera fase, ya que las restricciones impuestas para disminuir los contagios afectaron fuertemente a sectores feminizados como el comercio al por menor, los restaurantes y las actividades turísticas; y el empleo en el servicio doméstico, por ejemplo. Y en la segunda fase se evidenció en sectores feminizados de la industria, como la vestimenta. El hecho de que las mujeres tuvieran relativamente más empleos precarios que los varones, y que estuvieran sobrerrepresentadas entre las y los informales en la mayoría de las regiones, hizo que perdieran el empleo o las fuentes de trabajo con más intensidad que los hombres aún en sectores menos impactados[4].

De todas maneras, los impactos negativos en el mercado de trabajo no han sido sólo sobre el empleo.

[1] Perspectivas Sociales y del Empleo 2021: Alta desocupación y pobreza laboral son legado de la crisis en América Latina y el Caribe (ilo.org)
[2] Ver OIT (2021) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021, disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_794492/lang--es/index.htm
[3] Ver OIT (2021) Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas, https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_779114/lang--es/index.htm
[4] Ver OIT (2020) A gender-responsive employment recovery: Building back fairer, disponible en: https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm (próximamente se publicará una traducción al español).

¿A qué otros impactos te referís?

Por una parte, a los riesgos para su salud que han asumido los y las trabajadoras del cuidado, en los sectores de salud, en educación y en el empleo doméstico, exponiéndose al contagio al continuar prestando cuidados directos, muchas veces sin tener acceso a medidas de protección, desde la vestimenta hasta la infraestructura necesaria. Estos son sectores altamente feminizados.

Por otra parte, esta crisis aumentó la demanda de cuidados dentro de los hogares a una escala sin precedentes. El cierre de escuelas y otros servicios de cuidado, las restricciones a la movilidad y, en muchos casos, el cuidado de personas infectadas con síntomas leves, han puesto una enorme carga sobre las trabajadoras con responsabilidades de cuidado. La poca evidencia de la que disponemos indica que, si bien los varones han asumido más cuidados que antes de la pandemia; las horas totales de trabajo de las mujeres —combinando trabajo remunerado y no remunerado— llegaron a niveles insostenibles. Esta pandemia puso en evidencia lo que las economistas feministas sostenemos desde siempre: el mundo no funciona sin la provisión de cuidados. La enorme mayoría de los cuidados se realiza en los hogares, y 3/4 de esas horas son provistas por mujeres; y no hay salud sin trabajadores/as de la salud, no hay escuela si no hay maestros y maestras, y cuando la salud y la educación enfrentan una emergencia como la actual, pocas veces vista, ni la sociedad ni la economía siguen funcionando "normalmente".

Decías que esta crisis parece más grave que las anteriores. ¿Qué se puede aprender de otras crisis en términos de equidad de género?

Lamentablemente, y esto lo sabemos las y los argentinos de sobra, las crisis son profundamente desigualadoras. Los costos de las crisis no se distribuyen de manera pareja y una vez que las desigualdades se profundizan (que hubo un "shock" desigualador, una coyuntura profunda y tal vez no demasiado larga de deterioro de los ingresos y el empleo), tienden a reproducirse. Quienes ganaron en la crisis tienen más herramientas para sostener sus posiciones relativamente privilegiadas, pero desandar esas situaciones lleva tiempo, y un esfuerzo de política pública importante.

Desde los años 80 sabemos que las crisis no impactan del mismo modo sobre varones y mujeres. Esto depende de su dinámica, y también de los rasgos más estructurales del funcionamiento de las economías. Por ejemplo, sabemos que el género es un mecanismo de racionamiento cuando los puestos de trabajo escasean. En la recuperación post-crisis, el empleo de las mujeres se recupera con menor velocidad que el de los varones. Se reaviva la idea de que las mujeres son "trabajadoras secundarias", que quienes merecen los puestos de trabajo son únicamente los varones. También sabemos que de las crisis no se sale "ajustando" o "flexibilizando" el mercado de trabajo -porque la causa de la crisis no está en el mercado de trabajo-, y que las crisis no pueden ser una excusa para erosionar derechos laborales. La experiencia también nos demuestra que cuando las mujeres pierden su empleo, aumenta su provisión de trabajo de cuidados no remunerado, y se vuelve a patrones más tradicionales de distribución del cuidado. En este sentido hemos insistido desde la economía feminista que la provisión de cuidados en los hogares no es independiente de lo que suceda en el mercado de trabajo, ni sólo "cultural". Si los varones son privilegiados a la hora de encontrar empleo, y si sus salarios son relativamente más altos, es "racional" que las mujeres asuman el cuidado[5].

Por último, las políticas de reactivación, que supuestamente son "neutrales al género", tienden a privilegiar a los varones, lo que refuerza la idea de "trabajadores principales" desde los discursos y el hacer del Estado. Esto ha sido evidente en el pasado, por ejemplo, en los sectores intensivos en mano de obra que se apoyaron, típicamente dominados por hombres, en detrimento de sectores dominados por mujeres como los servicios de cuidado.

¿Se puede salir de esta crisis con mayor equidad?

Haciendo política pública, sí. De la crisis no se sale sola, por puro accionar de los mercados. Es en la combinación de las condiciones estructurales de las economías con las políticas que se han llevado adelante (las condiciones estructurales, además, limitan en sí mismas el espacio de políticas) que se define tanto la profundidad de la crisis como la velocidad y modo en que se sale de ellas. Y esto vale para las políticas económicas, para las de salud, para las de protección social y para las del mercado de trabajo. Sin un enfoque de género explícito, es decir, sin pensar desde un principio cómo revertir los impactos diferenciales que la crisis ha tenido en mujeres y varones, en la etapa misma de la concepción de la política, y sin generar una recuperación más inclusiva y justa, esta crisis volverá a profundizar las desigualdades de género.

¿Cómo serían las políticas económicas sensibles al género?

Las políticas "sensibles al género"[6] toman en cuenta una dimensión de la desigualdad que se relaciona y se intersecta con otras como la clase (en términos de niveles educativos y de ingresos), el territorio, la edad. Las relaciones de género desiguales son, básicamente, relaciones de poder desigual: de poder hacer y de poder ser. Son persistentes, son sutiles, se desarrollan en el tiempo y en el devenir de la vida de mujeres y varones. Con buenas intenciones, y ubicando la perspectiva de género a nivel micro, a veces se piensa en "ayudar" a las mujeres (y uso el "ayudar" a propósito, como cuando los varones "ayudan" en las tareas domésticas) porque las mujeres serían "vulnerables". Entonces se diseñan políticas que ponen el foco en ellas, y en sus faltas: falta de educación, falta de capital, falta de habilidades. Pero las mujeres no son vulnerables per se, sino que muchas de ellas se encuentran en posiciones vulnerables, más próximas a recibir los impactos negativos de las crisis económicas. Por supuesto que estas políticas (que llamamos de "oferta") son necesarias, pero no suficientes, en particular si el problema es, como en esta crisis, un problema de demanda, de falta de empleo. Y si los sesgos de género también están inscriptos en el funcionamiento de las instituciones y de los mercados.

Es aquí donde hay que pensar en términos de una recuperación sensible al género, tanto en el ámbito de las políticas macroeconómicas como de desarrollo productivo. El modo de hacerlo es tomar como punto de partida un diagnóstico sobre los impactos de género de la crisis, e identificar las políticas que puedan revertirlos y generar un sendero de mayor equidad.

[5] Hablo de esto en una charla TEDx Córdoba que puede verse acá: https://www.youtube.com/watch?v=yqjw3k3gWqU
[6] En inglés se habla de "gender-responsive policies".

Es más sencillo entender la perspectiva de género asociada a medidas que tienen como destinatarias directas a las mujeres, pero es más difícil de ver a nivel macro. ¿Podrías explicarnos un poco más?

En principio, tenemos una larga historia de análisis de los impactos de género de las crisis, y, en particular en América Latina, una crítica a las políticas de ajuste fiscal que sobrevinieron a las crisis y que sólo ahora (y tal vez sólo discursivamente, no estoy tan segura de que en la práctica de los organismos financieros internacionales) parecería estar revirtiéndose. En los 80s se identificó cómo el deterioro de los servicios de cuidado —salud, educación— y el aumento de la pobreza repercutían especialmente sobre las mujeres, no sólo de manera directa sino también porque, a través de su mayor trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, intentaban compensar los menores servicios e ingresos, algo que lograban sólo parcialmente, dada la profundidad de la crisis, y que impactaba negativamente sobre su bienestar. En términos conceptuales, se avanzó en identificar el "contenido social de las políticas macroeconómicas", criticando la idea de la independencia entre la política macroeconómica y la política social, y de la preeminencia de la primera sobre la segunda, un debate que se reedita una y otra vez cuando la sustentabilidad fiscal se antepone, por ejemplo, a la expansión de medidas de protección social[7]. En el marco de la pandemia esta tensión quedó muy clara, dado el menor espacio fiscal de las economías de ingresos medios para llevar adelante políticas sociales y de sostén de ingresos al nivel necesario según la profundidad de la crisis. Algunos países, por temor a que se deterioraran sus indicadores fiscales, optaron por no hacer políticas, o hacer políticas de liquidez, con foco en las empresas formales, mientras la economía informal se derrumbaba y las y los trabajadores perdían sus fuentes de ingresos. No es el caso de la Argentina, que optó por medidas con foco en las y los trabajadoras/es, y en sostener a las PYMES, como el IFE y el ATP.

Hacer políticas de desarrollo productivo en este marco implica un esfuerzo explícito de revertir la segregación sectorial y pensar en qué sectores podrían generarse empleos de calidad para las mujeres.

Hay también una línea de pensamiento ortodoxa, basada en la teoría del crecimiento, que sostiene que la equidad de género (en particular en las credenciales educativas y en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo) está asociada a mayor productividad en el largo plazo y, por lo tanto, mayor crecimiento. En algún punto esto es una obviedad, una correlación empírica: en las economías más desarrolladas las mujeres están más educadas y participan más en el mercado de trabajo (con excepción de las altísimas tasas de participación de las mujeres en las economías agrarias, de bajos ingresos). ¿Alcanza con educar a las mujeres e incrementar su tasa de participación para generar un crecimiento sostenido e inclusivo? Lo dudo. Estos abordajes son los que justifican las políticas de oferta micro de las que hablaba antes[8]. El problema con este tipo de razonamiento es que lleva a operar sobre la igualdad de oportunidades, sin prestar atención a la igualdad de resultados y conduce a no hacer nada en términos macro.

También hay una línea de pensamiento heterodoxa, la macroeconomía feminista. Esta línea de pensamiento integra los análisis de demanda y de oferta, es estructuralista en su atención a la relación entre género y estructura productiva, e incorpora a la economía del cuidado en el análisis macroeconómico. Es el marco en el que podemos pensar, tanto las políticas macro, como las políticas de desarrollo productivo desde una perspectiva de género.

Llegamos a un punto que nos interesa particularmente en el Ministerio de Desarrollo Productivo. ¿Qué implica un desarrollo productivo con perspectiva de género?

La situación de las mujeres en el empleo y en los ingresos tiene mucho que ver con la estructura sectorial y ocupacional[9]. Y tiendo a pensar que a más subdesarrollada (o desequilibrada) sea la estructura sectorial, más pesa el sector que la ocupación, y, por lo tanto, más la segregación que la discriminación al interior de las empresas y los problemas de acceso a puestos de liderazgo, por ejemplo. No es que estos últimos factores no sean importantes, pero no alcanzan para explicar las brechas de género que se observan tanto en los niveles de empleo y tasa de actividad como en los ingresos. Las mujeres tienen una menor presencia en el empleo industrial (en ciertos contextos, a consecuencia de procesos de desfeminización asociados a incrementos en la intensidad del capital), se concentran en los servicios (típicamente, en los de menor productividad), y tienen mayores dificultades para acceder a ocupaciones decentes, aun teniendo las credenciales educativas necesarias. Hacer políticas de desarrollo productivo en este marco implica un esfuerzo explícito de revertir la segregación sectorial y pensar en qué sectores podrían generarse empleos de calidad para las mujeres. Y prestar atención a eliminar las barreras que impiden que las mujeres accedan a ellos.

Esto implica pensar en incorporar a mujeres en sectores estratégicos, si no en el corto plazo, por lo menos en el mediano; generar medidas para sostener los sectores más castigados por la crisis; facilitar las transiciones de las mujeres hacia otros sectores y realizar inversiones en los servicios de cuidado (esto es, salud, incluyendo cuidados de larga duración, y educación, incluyendo educación inicial). Sobre la necesidad de inversiones en servicios de cuidado existe consenso teórico, tanto desde perspectivas ortodoxas como heterodoxas. Sin dudas, la pandemia ha dejado al descubierto la desinversión en estos sectores y la baja calidad del empleo de trabajadores y trabajadoras del cuidado a nivel global. Desde la perspectiva ortodoxa, la inversión en servicios de cuidado remueve una de las barreras a la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo. Desde la perspectiva heterodoxa, sostenemos que las inversiones en salud y educación son necesarias para compensar el impacto de esta crisis y evitar otras, y enfatizamos los impactos positivos en el empleo que la expansión de estos servicios tendría por el lado de la demanda. Un punto central en este sentido es que estos servicios no son solo muy feminizados, sino también muy intensivos en mano de obra. La generación de empleo decente no solamente es importante en virtud de los derechos laborales de las y los trabajadoras/es del cuidado, sino también porque la provisión de calidad de estos servicios tiene como prerrequisito condiciones de trabajo decentes[10]. Creo que los avances hacia un Sistema Integral y Federal de Cuidados constituyen una pieza central para avanzar hacia una sociedad más cuidadora y más justa.

[7] Para un desarrollo más extenso y las referencias bibliográficas, ver Esquivel, Valeria (2018) "Género y macroeconomía", en FIDE Coyuntura y Desarrollo, Edición especial 40 años, No. 385, Buenos Aires: FIDE.
[8] Se los llama "smart economics". Para una crítica detallada, ver Esquivel, V. (2017) "Efficiency and gender equality in growth theory: simply add-ons?", en Revue canadienne d'études du développement = Canadian journal of development studies, 38(4)
[9] Ver Esquivel, V. (2019) Gender impacts of structural transformation. ILO/Sida Partnership on Employment Technical brief No. 2. Disponible en: https://www.ilo.org/emppolicy/projects/sida/18-19/WCMS_735154/lang–en/index.htm (próximamente se publicará una traducción al español)
[10] Ver OIT (2019) El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang–es/index.htm

Zaida Chmaruk junto a Alexandre Roig, presidente del INAES, en el otorgamiento de matrícula y CUIT a la cooperativa ALT (Alternativa Laboral Trans)

Por una economía social protagónica y participativa

Por Zaida Chmaruk
Vocal por el Estado Nacional del Directorio del INAES

Una de las nuevas características que se imprimieron al INAES desde el año 2020 fue la creación de canales para la participación activa de los distintos sectores que intervienen en la economía social. Se creó la Comisión Técnica Asesora de Géneros y Diversidad, desde la cual venimos desarrollando un trabajo para contribuir a la erradicación de las desigualdades y violencias de género en este ámbito. Desde marzo del año pasado la Comisión mantiene una actividad de la que forman parte cooperativistas y mutualistas de todo el país.

Al comienzo, reflexionamos a partir de las experiencias acerca de nuestras realidades, y compartimos las dificultades y fortalezas que encontramos; en suma, colectivizamos el camino recorrido. Luego, construimos una agenda común y armamos subcomisiones de trabajo desde las cuales, actualmente, abordamos temáticas específicas y elaboramos lineamientos y políticas públicas que son elevadas al Directorio para su consideración.

A este espacio se suma la creación de un área de géneros y diversidad dentro de nuestro organigrama con la misión de impulsar las tareas que se vienen desarrollando en el movimiento cooperativo y mutual -en articulación con la Comisión Técnica Asesora-, y generar lineamientos de trabajo hacia el interior de nuestra institución. Se avanzó en la aplicación de la Ley Micaela, y se confeccionó y aprobó la Guía de Pautas de Estilo del Lenguaje Inclusivo, aplicable a todos los informes, dictámenes, normas, resoluciones, proyectos y otros textos del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social.

Hoy estamos trabajando sobre los siguientes ejes:

Capacitación con Perspectiva de Género:

Buscando fortalecer la capacitación como herramienta fundamental para eliminar las violencias de género, entendemos que debe incluirse el enfoque de géneros en nuestras prácticas colectivas, y profundizar la democracia en las organizaciones del sector. Para ello, abordamos las siguientes líneas de acción:

Aplicación de la Ley Micaela al interior del INAES y promoción de la adhesión de los consejos de administración de cooperativas y mutuales al esquema de la ley.
Inclusión de la perspectiva de géneros en la capacitación inicial a cooperativas y mutuales.
Creación de un Fondo de Géneros -con financiamientos tanto estatal como de las entidades y federaciones de la economía social- para impulsar la capacitación y líneas de acción específicas destinadas a promover la igualdad y la eliminación de las violencias.

Violencias por Motivos de Géneros:

Para abordar la multiplicidad de formas de violencia por razones de género -además de las físicas y sexuales- promovemos tanto la democratización y el avance de la equidad de géneros dentro de las organizaciones de la economía social, como el papel del asociativismo en la independencia económica de las mujeres y diversidades. Con el propósito de cumplir este objetivo se realizan aportes para eliminar todos los tipos de violencias por motivos de género en la economía social.

Observatorio de Géneros y Equidad en el Sector Cooperativo y Mutual:

La misión del Observatorio es investigar y evaluar las realidades de la economía social y solidaria desde una perspectiva de géneros, a fin de identificar la problemáticas y abordarlas colectivamente desde el INAES. Buscamos conformar un equipo de trabajo profesional e interdisciplinario que defina variables y construya indicadores de análisis según los objetivos y la población destinataria. En este sentido, procuramos poner en marcha metodologías de relevamiento de información que, luego de su análisis, opere como insumo para elaborar datos de los que se desprendan propuestas transformadoras. Todos los resultados serán compartidos con las instituciones cooperativas, mutuales y otras comisiones. Este trabajo conjunto y la creación de la Comisión Técnica Asesora ayudarán a construir las políticas y prácticas que abonen, a su vez, la creación de una sociedad más justa.

“Es imprescindible el trabajo conjunto para avanzar en la igualdad de género”

Entrevista a Sandra Cipolla,
CEO de Servicios Portuarios Integrados

Sandra Cipolla trabaja hace 27 años en los astilleros Servicios Portuarios Integrados (SPI) y en 2012 se convirtió en su presidenta. Además, recientemente fue elegida para encabezar la Asociación Bonaerense de la Industria Naval (ABIN) por el voto unánime de su asamblea. En una conversación con Mujeres Produciendo nos contó sobre el liderazgo en un sector masculinizado como el naval y las acciones que se pueden promover para terminar con las desigualdades entre varones y mujeres en el sector.

¿Qué significa ser presidenta y CEO de Servicios Portuarios Integrados, y qué desafíos implica? ¿Cómo es posible "quebrar el techo de cristal"?

Me da mucho orgullo, e implica una gran responsabilidad y compromiso. Cuando comencé en SPI era muy joven, era la década de 1990, una época muy compleja para el país en general y particularmente difícil para la industria naval. Si bien el comienzo fue un poco más difícil siempre recibí el apoyo de los obreros navales y los ingenieros, del equipo en general y, también, la confianza de los socios fundadores.
Fueron años de trabajo intenso en donde hubo que derribar algunas barreras, pero en los que, sin ninguna duda, el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y el amor por nuestra industria me permitieron crecer y desarrollarme en la empresa hasta el lugar que ocupo hoy. Estoy convencida de que es imprescindible el trabajo conjunto de las mujeres y los hombres para avanzar en la igualdad de género y derribar barreras como el techo de cristal.

¿Qué cambios se dieron a lo largo de tus años en la actividad? ¿Cómo se trabaja en este ámbito la igualdad de género?

Hay amplias diferencias entre mis inicios y la actualidad. El mundo en su conjunto está cambiando, y el rol de las mujeres en la industria naval —que continúa siendo un ámbito muy masculino— no ha sido ajena a estos cambios. A partir del trabajo conjunto y el apoyo a las universidades en carreras como la de ingeniería naval se pudo incorporar más mujeres en las distintas etapas de los procesos industriales, productivos y de ingeniería; empoderándolas a partir de sus capacidades para que puedan incorporarse a los espacios de decisión.
Falta un largo camino por recorrer y son fundamentales las acciones que motiven un cambio hacia un futuro con igualdad de oportunidades para las y los jóvenes en nuestra industria naval.

¿Existen otras referentes de la industria naval y el sistema portuario en este país o en otros?

Si bien aún a las mujeres les resulta difícil acceder a los espacios de decisión, conozco a muchas que ocupan roles importantes en distintas organizaciones y lo hacen con una amplia pericia, aportando una visión distinta a la que pueden aportar los hombres, ni mejor ni peor, distinta. Creo que eso enriquece a cualquier empresa u organización. En particular en el sector de la industria naval no somos tantas las mujeres que hemos llegado a lugares jerárquicos en la conducción de una empresa o en cámaras sectoriales como ABIN.

Mencionó que se trata de un sector masculinizado. ¿Tienen programas en el astillero que promuevan el enfoque de género?

Estamos trabajando en forma activa en el Programa Puertos en Clave de Género implementado por la Subsecretaría de Asuntos Portuarios del Ministerio de Producción, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Buenos Aires, que tiene como objetivo principal la puesta en marcha de políticas para corregir la desigualdad de género en los puertos de la provincia. En ese marco, junto al Consorcio Portuario Regional - Puerto Mar del Plata y la Subsecretaría realizamos en marzo pasado una jornada sobre Género Diversidad y Justicia.
Desde ABIN, junto con otras cámaras industriales, estamos trabajando en la elaboración de estadísticas del sector. Además, estamos gestionando el desarrollo de capacitaciones con perfil de género con el Sindicato de Obreros Navales (SAONSINRA).

Fotos: Archivo SPI Astilleros

¿Considera que el Consejo Asesor de mujeres referentes que articula acciones con el Ministerio de Desarrollo Productivo puede influir en políticas que beneficien a las mujeres?

Es un ámbito positivo, plural y diverso que nos permitirá desarrollar acciones muy interesantes y productivas. Para la ABIN es un orgullo poder participar de este espacio, y nos compromete a trabajar activamente desde nuestra industria en la búsqueda de herramientas e iniciativas que nos permitan sumar desde nuestro lugar para la concreción del objetivo central del Consejo: reducir las brechas de género y lograr igualdad de oportunidades.
Debemos identificar dentro del sector productivo las problemáticas que existen para abordarlas con un verdadero diálogo participativo y un trabajo conjunto. Desde nuestra entidad trabajaremos para que más mujeres se incorporen a la industria naval como ingenieras, soldadoras o torneras, para disminuir la masculinización de ciertas actividades, y para promover la inclusión de las mujeres en los diferentes espacios.

Finalmente, ¿cuál le parece que es la agenda futura en este ámbito laboral?

La industria naval puede aportar mucho para la reactivación productiva de nuestro país, no solo con el desarrollo propio de sus astilleros y talleres navales, sino también en la cadena de valor y el sistema regional con el que se maneja.
Nuestra empresa y nuestra industria naval están comprometidas con el desarrollo y el crecimiento de Argentina. Creemos firmemente en la articulación entre el sector público y privado, en la defensa de nuestra soberanía fluvial y marítima, en el desarrollo de nuestros puertos y en el crecimiento de la marina mercante y la industria naval.

Brechas de género en empresas industriales exportadoras

Informe del Centro de Estudios para la Producción

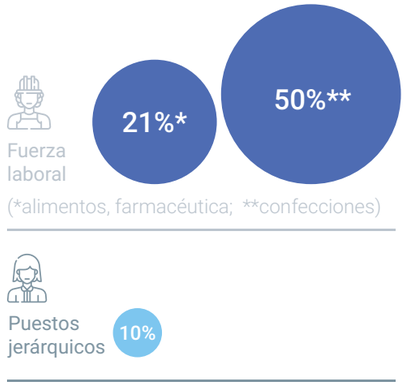
La salida exportadora de las firmas industriales argentinas está atravesada por brechas de género que implican importantes costos sociales y productivos. Así lo indica el documento “El rol de las mujeres en la competitividad externa de las empresas industriales argentinas”, publicado por el Centro de Estudios Productivos (CEP XXI – Ministerio de Desarrollo Productivo).

El informe toma una encuesta de firmas industriales elaborada por la Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación (ENDEI) 2014-2016, de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. En esta muestra se relevaron variables como ingresos por empresa, valor agregado, vinculación con proveedores y clientes, actividades de innovación; y otras orientadas a un análisis de desigualdades de género, como la proporción de mujeres en distintos tipos de puestos y en puestos jerárquicos.

De acuerdo con el informe, la inserción de las firmas manufactureras locales en el mercado mundial es muy variada entre sectores productivos: mientras los primeros están fuertemente orientados al mercado interno, los últimos destinan una proporción considerable de sus ventas al exterior.

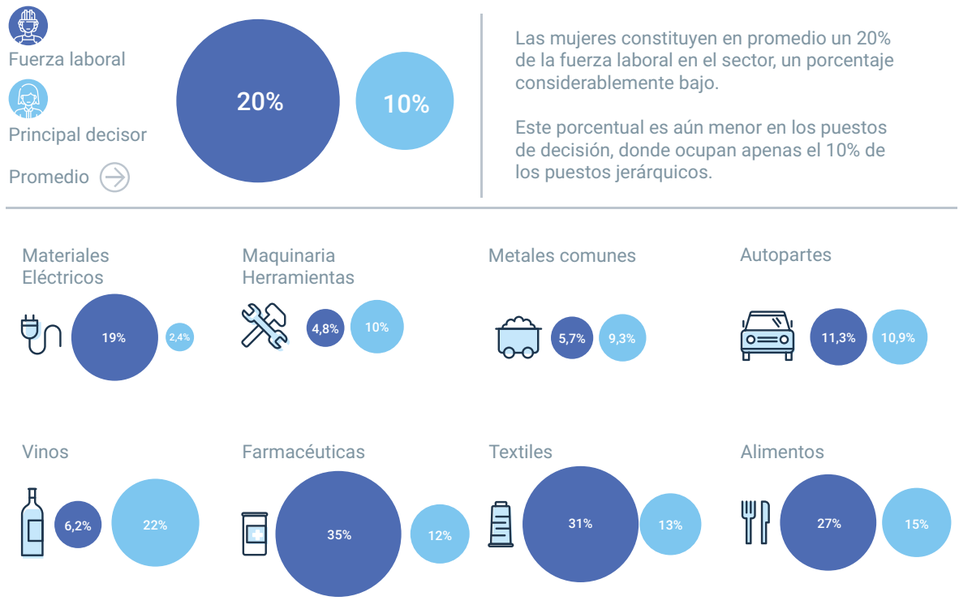
Rangos de exportaciones sobre ventas, por sector, en porcentaje de empresas.

Esta heterogeneidad también aplica a indicadores de género: las mujeres concentran el 21% de la fuerza laboral, con valores más altos en algunos sectores de tamaño importante (alimentos, textiles, farmacéutica) y más del 50% en confecciones. Sin embargo, la mayor feminización de la fuerza laboral de un sector no asegura mayor presencia femenina en puestos jerárquicos: **las mujeres lideran en promedio solo el 10% de las firmas.**



En este sentido, la literatura de género estudió dos fenómenos. En primer lugar, en la baja proporción de firmas con líderes mujeres se identifica el llamado "techo de cristal", es decir, el hecho de que las mujeres se encuentran subrepresentadas en cargos jerárquicos. En segundo lugar, la segregación ocupacional o "paredes de cristal", es decir, la desigual inserción en actividades productivas entre mujeres y varones, reproduce en el tiempo una estructura con sectores relativamente más feminizados y otros relativamente más masculinizados.

Proporción de mujeres en la fuerza laboral y como principales decisoras en las empresas, por sector productivo.



FUENTE: El rol de las mujeres en la competitividad externa de las empresas industriales argentinas (Centro de Estudios para la Producción - Ministerio de Desarrollo Productivo)

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_⁴_-_el_rol_de_las_mujeres_en_la_competitividad_externa_⁰.pdf

Sobre la brecha de género en la capacidad exportadora de las empresas industriales, el informe destaca que mientras el 26% de las lideradas por varones son exportadoras, esta proporción es de solo 20,5% para las mujeres. Esta diferencia responde a tres factores estructurales:

• La posibilidad de generar vínculos con empresas proveedoras internacionales, lo que a la vez aumenta la capacidad de encontrar clientes fuera del país. Esto puede entenderse como producto de la existencia de "clubes de varones", espacios masculinizados de toma de decisión a los que las mujeres tienen acceso reducido o nulo.

• Las dificultades que muchas mujeres tienen para acceder a puestos jerárquicos en las firmas más grandes, que son las que tienen mayor potencial exportador: una variante del mencionado "techo de cristal", que limita el acceso femenino a puestos elevados, particularmente en organizaciones grandes.
A esto se suma una mayor barrera para acceder al financiamiento: por lo general, las instituciones financieras son más reticentes a ofrecer facilidades de crédito para emprendedoras. Según se menciona en el documento, esto podría responder a una elección deliberada de las entidades financieras, o bien podría tratarse de un sesgo "inconsciente" o no visible en las decisiones de otorgamiento de créditos. Sea cual fuere el caso, constituye una asimetría de peso que limita el desarrollo de firmas lideradas por mujeres.

• Por último, el hecho de que las firmas lideradas por mujeres pertenecen mayormente a sectores con bajo potencial exportador, principalmente a confecciones de prendas de vestir. La desigual inserción en actividades productivas entre mujeres y varones factiblemente responda a tradiciones masculinas que bloquean el acceso femenino al trabajo en sectores como la metalmecánica y la automotriz, con gran capacidad exportadora.
Un ejemplo para ilustrar este último punto: ocho terminales automotrices operan en Argentina hace décadas, con un peso muy importante tanto en el valor agregado como en las exportaciones industriales del país, además de su influencia cultural. Ninguna de ellas cuenta con liderazgo femenino. En el sector autopartista, proveedor esencial de las terminales, solo el 7% de las empresas son dirigidas por mujeres.

La política industrial es una herramienta fundamental para promover la inserción de las firmas locales en el mercado internacional, lo que a la vez fomenta el empleo formal, la acumulación de capital humano y el desarrollo económico en general. Más aún si se toma en cuenta que entre 2010 y 2020 las exportaciones argentinas dejaron de crecer luego de una tendencia positiva de casi tres décadas.

Este asunto alcanzó un amplio consenso en la agenda pública, pero hasta ahora no se lo había vinculado directamente con las desigualdades de género. El documento presentado por el CEP XXI aporta un análisis esclarecedor en este sentido, que pone en agenda la brecha de género existente en la capacidad exportadora de las empresas industriales argentinas.

Mujeres que emprenden en sectores masculinizados: experiencias y desafíos

Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores (Mariela Balbo; Elisa Destefano, María Victoria Quayat, Rebeca Kraselsky) y Escuela de Economía y Negocios de la Universidad Nacional de San Martín (Silvana Mondino; Solana Noceti)

Dificultades para la construcción de redes en condiciones de igualdad, estereotipos que limitan la libre elección para liderar e inequidades en el acceso al capital emprendedor en estadíos incipientes, son algunos de los condicionantes que encuentran las emprendedoras para desarrollar sus proyectos en los ***sectores masculinizados.***

Estudios del CEP XXI estiman que en Argentina los rubros masculinizados están vinculados al sector primario y secundario (agro, pesca, petróleo, minería, industria, construcción, electricidad, gas y agua) y a servicios como transportes y comunicaciones. En estos, la participación de las mujeres suele ser menor al 20%, tanto entre las trabajadoras como entre los puestos jerárquicos[1].

Dialogamos con Mariana Barrera, gerenta de Sidras Pülku S.R.L; Magdalena Marchetto, Presidenta de Thor Tecnología en Minería S.A.; y Hanna Schiuma, Cofundadora de la app de fintech BELO y Coordinadora del Grupo de Trabajo Diversidad e Inclusión de la Cámara Argentina de Fintech, para entender cómo son los desafíos para las mujeres emprendedoras en estos circuitos en cuanto a los estereotipos de género.

El primero de ellos refiere a cómo acceder a las redes, que son ámbitos centrales en el intercambio de información para un mejor desarrollo de los emprendimientos.

Mariana Barrera comparte sus momentos iniciales al asumir la responsabilidad de llevar a cabo su propio emprendimiento: "no sabía nada del negocio, de aspectos relevantes del producto y del proceso de producción, qué era fermentar, qué significaba "el aroma de la sidra". Era todo nuevo para mí. Tenía que aprender rápido y busqué juntarme con gente que me ayudara. No había mujeres. Los hombres se reúnen, van a un asado y todos se acompañan, comparten información, contactos, esas son redes en las que no encontré espacio. Finalmente, encontré en la universidad un lugar de trabajo conjunto". En la cadena de valor de la sidra, la masculinización se manifiesta en todos los eslabones, incluyendo el de la comercialización. Existen particularidades propias de la actividad que condicionan el ingreso de las mujeres. En ese sentido, subraya la necesidad de repensar aspectos tales como el diseño de las herramientas que no contemplan la diversidad de altura, fuerza, peso y destreza de las distintas personas, entre ellas, principalmente, de las mujeres.

Por su lado, Magdalena remarca "mi papá me llevaba a las reuniones, allí eran todos hombres, se sentía como una limitación, ser joven y además, ser mujer", y agrega: "trabajo en la minería y en la construcción y no me encuentro con mujeres, nunca estuve en una reunión mano a mano con una mujer, en el puesto en el que yo trabajo no hay mujeres. Tal vez porque me crié y crecí en este rubro, me resultó más fácil. Una vez tuve una reunión fuera de Argentina, fui con mi papá, mi hermano y los ingenieros. La gente que nos recibió, sin embargo, nos aclaró que las mujeres no ingresaban en esa zona, que no podía ingresar en la reunión y que si lo hacía me tenía que quedar callada".

Es importante poner en práctica la experiencia y acrecentar los conocimientos en redes de pares que se presentan de difícil acceso, exclusivamente por razones de género. Alma Espino (2005, p. 20) advierte que las mujeres aprenden con éxito nuevas calificaciones, pero es frecuente que tengan problemas para entrar en actividades masculinizadas debido a la discriminación explícita y a la falta de experiencia y contactos de mercado que les permitan orientarse hacia nuevos productos. De allí la importancia de visibilizar a mujeres que participen de estos sectores y promover el fortalecimiento de redes de mujeres dentro de los mismo.

Los estereotipos

El desafío está, por un lado, en sortear las barreras fundadas en la condición de género que hace que algunas mujeres modifiquen sus elecciones. Por otro lado, es importante poner en práctica la experiencia y acrecentar los conocimientos en redes de pares que se presentan de difícil acceso, exclusivamente por razones de género. Esto se debe a que si bien las mujeres adquieren con éxito nuevas calificaciones, es frecuente que se les dificulte entrar en determinadas actividades masculinizadas debido a discriminación explícita, a falta de experiencia y de contactos de mercado que les permitan orientarse hacia nuevos productos.

En palabras de Hanna, en el sector Fintech "es como si hubiéramos acumulado las asimetrías de la industria tecnológica, una industria donde hay una falta de diversidad importante, sobre todo en la ocupación de puestos jerárquicos". Las condiciones de exclusión en estos sectores también aparecen en áreas de formación, en donde las mujeres siempre son minoría. Al respecto comenta "la desigualdad es multicausal por supuesto, pero de las causas tiene que ver con el acceso a las carreras STEM[2] y a la de finanzas. El 80% de los equipos son desarrolladores varones, hay una dificultad en encontrar mujeres formadas. **No hay un solo problema, ni una sola solución: necesitamos una solución sistémica".**

[1] Ver CEP XXI (2020), Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero_-_noviembre_2020.pdf

[2] Por sus siglas en inglés Science, Technology, Engineering, Math.

Sobre este punto, Mariana relata que, al momento de sumarse a liderar el emprendimiento familiar, junto a su madre, sintió que debía conquistar el lugar de conducción y liderazgo que a un hombre le es reconocido de manera más "natural". A su vez, experimentó la sensación de exigencia que habitualmente fuerza a las mujeres a validar sus capacidades, operando como un condicionante en la toma de decisiones, sobre todo en contextos de incertidumbre, y al asumir riesgos. "Con el movimiento de mujeres me di cuenta que pido permiso", cuenta, "siempre pienso que sé menos y eso me incomoda. Este es mi proyecto, estoy apostando mi vida a esto y creo que ya no tengo que pedir permiso... los estereotipos una los lleva adentro."

Magdalena, por su parte, al tomar la decisión de ocupar un espacio de liderazgo en la empresa familiar, cambiando sus proyecciones profesionales, nos cuenta, tuvo que enfrentarse a la postura de su padre, quien le decía: "Este no es un trabajo de mujer, vos sos contadora. Hay cosas que no vas a entender porque son cosas muy de hombres. Además, ¿qué va a hacer una mujer en una cantera?" Con el tiempo, gracias a su perseverancia, ideas y trabajo ella logró cambiar ese preconcepto y hoy lleva adelante su empresa con éxito.

Inequidades en el acceso al capital

Las estadísticas muestran para el año 2019 que en la Argentina el 82,7% de los emprendimientos que recibieron financiamiento de capital privado semilla no tenían ninguna mujer en su equipo fundador. El porcentaje restante está conformado en un 14,6% que presentaron equipos mixtos, mientras que sólo el 2,7% de los equipos eran integrados únicamente por mujeres. Asimismo, según el "Reporte de género en Capital Emprendedor" de marzo 2020, "el 38,5% de las mujeres presentes en los emprendimientos relevados, fundó compañías vinculadas al sector de Biotech. El 61,5% restante se distribuye entre Commerce, HealthTech, EdTech y SaaS y Fintech. Hanna cuenta que "los fundadores de las compañías suelen ser mayoritariamente varones y hay una dificultad de acceso al crédito de producción para financiar proyectos, para constituir empresas nuevas por parte de mujeres".

Una mirada hacia el futuro

Al cerrar el encuentro, les propusimos sintetizar en una idea los desafíos que enfrentan las mujeres en estos sectores. Magdalena afirmó "hay que hacer un cambio cultural para que las mujeres puedan hacer cada vez más cosas, ¡hay que animarse!". Hanna dijo "el sector necesita una mirada diversa, y no digo solo diversidad de mujeres, de género, por supuesto también diversidad etaria, cultural, etc. entramos en un mundo que es enorme, pero bueno primero por las mujeres." Mariana eligió "emprender es aprender haciendo. Basta de pedir permiso que el mundo también es nuestro".

Promover la participación de las mujeres en la actividad económica genera beneficios para el desarrollo productivo del país. Las experiencias, la evidencia y las estadísticas muestran desbalances a la hora de la participación de las mujeres en diferentes sectores. Es nuestro gran desafío y oportunidad generar mecanismos que promuevan la eliminación de esas desigualdades.

Orfebrería y género: los desafíos en la tradición

Secretaría de Minería

Cecilia y Carolina Bueno son orfebres y emprendedoras. En su tránsito por un oficio ejercido casi exclusivamente por varones, desde la prehistoria, obtuvieron la certificación de la Identidad Artesana de la Provincia de San Juan, un reconocimiento a la calidad y el origen de los productos artesanales impulsado por el Centro Federal de Inversiones (CFI) y el Gobierno de San Juan para favorecer su comercialización.

Cecilia incursionó en la orfebrería durante su adolescencia. Al inicio fue un pasatiempo que luego se convirtió en su profesión, y hoy se forma de modo permanente a través de cursos de especialización en Buenos Aires y Córdoba. En 2016 se asoció con su hermana Carolina, ingeniera química, para fundar "Bueno Joyería de autor". Con una subvención de la Dirección de Desarrollo Minero Sustentable del Ministerio de Minería de San Juan, entonces a cargo del actual Secretario de Minería de la Nación, Alberto Hensel, adquirieron la maquinaria que hoy usan para la microfundición a la cera perdida. Esta técnica antiguamente estaba reservada a varones a raíz de la fuerza que requiere. "Como emprendedoras, la incorporación de estas máquinas nos permitió no solo dar un salto cualitativo, sino también cuantitativo al poder producir más cantidad de piezas y, simultáneamente, bajar el precio del producto final", aseguran. Hoy han expandido su trabajo fuera del país llegando a España, Austria y Estados Unidos.

Ellas señalan que **el conocimiento para la orfebrería históricamente fue transmitido de generación en generación sujeto a lógicas patriarcales: solo quienes contaban con abuelos o padres orfebres accedían a él.** Sin embargo, en los últimos años se ha comenzado a hacer foco en la capacitación y se han puesto en valor las herramientas y recursos con los que las provincias mineras cuentan. Esto les abrió nuevas puertas y puede conducir al acortamiento de las brechas de género en el mundo de la joyería, ámbito en el que se vienen gestando movimientos de mujeres. "Nosotras damos cursos desde el año 2018 y, ya en ese momento, un 70% de las participantes eran mujeres que se habían animado a ese tipo de actividad. Ahí vimos reflejado el cambio", cuentan.

A pesar de los avances para lograr insertarse en el mundo del arte, la redistribución de las tareas de cuidado es un tema imprescindible, tal como lo viven en sus propias familias. Tanto Cecilia como Carolina fueron madres recientemente y aseguran que hacer confluir la maternidad con las demandas del oficio no es fácil: "es difícil acomodarse, porque cuando trabajás en este ámbito no hay tiempo, se para el reloj: no

existen los fines de semana, y la mayor parte de la vida cotidiana está abocada a la producción". Al respecto, agregan: "no podemos trasladar el trabajo a nuestro hogar ni llevar a nuestros hijos e hijas, ya que manipulamos elementos cortantes, ácidos y muchos productos que no se pueden mover del taller".

Ambas han vivido las desigualdades de género en el sector minero. "Trabajé en una minera y los varones no podían compartir conmigo la misma oficina. Recién estaba conociendo lo que era la ingeniería química y me encontré con ese tipo de situaciones", recuerda Carolina. En este sentido, expresan que **"los hombres, por ser hombres, tienen mejores puestos de trabajo y mejores remuneraciones; y que a las mujeres, por el simple hecho de que algún día pueden ser madres, se les cierran puertas o no pueden tener el mismo desarrollo profesional"**. Por estos motivos, las orfebres celebran y reconocen las iniciativas con enfoque de género del Ministerio de Desarrollo Productivo en general, y de la Secretaría de Minería en particular.

Trabajos (ex)masculinizados

La búsqueda de equidad en las tareas históricamente masculinizadas en el Ministerio de Desarrollo Productivo

Secretaría de Gestión Administrativa

En línea con la perspectiva sostenida integralmente por el Ministerio de Desarrollo Productivo, desde la Secretaría de Gestión Administrativa consideramos fundamental la lucha contra la desigualdad de género. Las inequidades de género que, entendemos, son históricas y se relacionan con diversos factores, organizaron los espacios públicos y de poder del lado de los varones, mientras que la esfera doméstica y privada quedó relegada a las mujeres. Esta división trae múltiples consecuencias, como la producción de estereotipos y la jerarquización de las actividades: lo público, dominado por el varón, se presenta como más valioso que lo privado, el "espacio" de la mujer.

Otro efecto se expresa en el tipo de actividades en las que se insertan las mujeres. Es posible diferenciar dos tipos de asimetrías: las asociadas a la segregación horizontal, que se expresan en términos de la distribución intersectorial del empleo y permiten identificar sectores más masculinizados o feminizados; y las vinculadas a la desigualdad vertical: el tipo de puesto y posición jerárquica a la cual acceden las mujeres dentro de cada sector o empresa. Ambas formas de segregación explican las desigualdades en términos de la calidad del empleo. Sin embargo, diferenciarlas es relevante para diseñar estrategias y políticas públicas específicas que las reduzcan.

Los sectores considerados feminizados están vinculados a ocupaciones de cuidado, de atención de la salud, enseñanza y limpieza; mientras que los sectores masculinizados son los ligados al sector primario y secundario (agro, pesca, petróleo, minería, industria, construcción, electricidad, gas y agua) y a servicios como transportes y comunicaciones.

En la división sexual del trabajo, el trabajo productivo y el reproductivo (o de cuidados) se distribuye de manera desigual entre varones y mujeres.

Para combatir esta forma de la desigualdad, desde el Ministerio de Desarrollo Productivo se impulsaron iniciativas diseñadas a partir de 7 ejes transversales para implementar la perspectiva de género en todas las políticas de desarrollo productivo. Siendo el primero de esos ejes el *Fortalecimiento de entornos laborales igualitarios*, una de las iniciativas de nuestra Secretaría consiste específicamente en la "promoción de incorporación de trabajadoras mujeres en ámbitos de trabajo masculinizados del Ministerio de Desarrollo Productivo". Esto implica ampliar "la participación de trabajadoras en ámbitos y oficios desarrollados por varones, como las áreas de mantenimiento, conducción de vehículos, talleres y sus áreas de conducción de esos ámbitos dentro del Ministerio".

A poco más de un año de asumida la nueva gestión, la Directora de la Dirección de Servicios Técnicos y Operativos, Elizabeth Pavón, nos informa de algunas de las transformaciones más significativas que se vivieron en su área desde que fuera designada. Primera mujer en ocupar ese cargo, por su relación constante con los talleres, tareas de mantenimiento, mudanzas y con la flota de vehículos, entre otros rubros, al principio, se la confundió con alguien del género masculino. Desde su arribo al puesto ha procurado liderar con una impronta propia, atenta a algunos detalles que habían pasado desapercibidos para las gestiones anteriores.

Uno de los ejemplos más notables de estos avances es la contratación, por primera vez en la historia del Ministerio, de mujeres para ocupar puestos como conductoras de vehículos. Como señala una de ellas, Vera Authie Riesgo, se trata de un paso hacia la "normalización". En otras palabras, se busca sentar las bases para que, con el tiempo, la presentación de mujeres en estos espacios de trabajo no genere las "caras de sorpresa" con las que ella y sus dos compañeras, Giselle Balmori y Gisela Peréz, fueron recibidas el primer día.

[1]- Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo Pág. [22]

[2]- Op. Cit. Pág. [22]

En la Dirección de Servicios Técnicos y Operativos pueden ahora hallarse numerosas referentas en las distintas áreas. Una de ellas es la de Accesos, Karina Entrecasa, quien al ser consultada por su lugar actual sostuvo que "se siente orgullosa porque después de tantos años" de trabajo en el sector, finalmente se reconoció su dedicación y se le otorgó un lugar de referencia a cargo del área. En igual situación que ella se encuentra Natalia Chávez, que se desempeña en Eventos, otro espacio que había estado siempre a cargo de varones.

Es importante destacar la designación de mujeres en los cargos de conducción de la Secretaría de Gestión Administrativa, encabezada por Macarena Daverio, con Genoveva Montalto en la Subsecretaría y Flavia Greco como Directora General de Administración, de la que depende la Dirección de Servicios Técnicos y Operativos a cargo de Elizabeth Pavón.

Mientras se llevan adelante estas iniciativas, se está capacitando a todo el personal del Ministerio en el curso obligatorio en Ley Micaela con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, como así también en las tareas cotidianas que aquí se desarrollan.

Todavía queda, sin embargo, camino por recorrer: seguir incorporando mujeres, especialmente en los talleres de oficios.

Todas las trabajadoras involucradas coincidieron en el orgullo que sienten de ser parte de este cambio histórico Al trabajo orientado a transformar los sectores históricamente masculinizados se le suman los resultados de paridad de género en lo que hace a la composición general del personal -las mujeres representan el 51%- y, también, la paridad en los puestos de jerarquía, ya que las secretarias, subsecretarias, directoras y coordinadoras representan el 52% del total de profesionales con mayores responsabilidades. Todavía queda, sin embargo, camino por recorrer: se debe seguir incorporando mujeres, especialmente en los talleres de oficios.

Conductoras de vehículos del Ministerio de Desarrollo Productivo:
Vera Authie Riesgo, Giselle Balmori y Gisela Peréz

Programa Conjunto:

una articulación entre la OIT y ONU Mujeres para promover el empleo decente para las mujeres a través de políticas de crecimiento inclusivo y de inversiones en la economía del cuidado

Este Programa Conjunto reúne a ONU Mujeres, la agencia de las Naciones Unidas dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y a la OIT, la agencia de las Naciones Unidas especializada en el avance de la justicia social y la promoción del trabajo decente. Apoya a gobiernos, organizaciones de mujeres, a las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as, y demás actores del desarrollo, en la implementación de políticas sensibles al género con el fin de responder a la crisis de la COVID-19 y garantizar una recuperación inclusiva en términos de empleo. También es una de las iniciativas que forma parte del Marco de la ONU para brindar una respuesta socioeconómica inmediata al COVID-19 y demuestra cómo, en estos tiempos de crisis, las agencias de Naciones Unidas y los países trabajan de manera mancomunada para alcanzar un futuro con equidad de género.

Argentina es uno de los cinco países en los que se está llevando a cabo este Programa Conjunto, que tiene tres objetivos principales:

- Crear consenso para la adopción de políticas económicas para un crecimiento inclusivo con igualdad de género, y más y mejores empleos para las mujeres;
- Contribuir a la adopción de políticas sectoriales que disminuyan la segregación ocupacional y sectorial, y mejoren el acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo decente.
- Asegurar la realización de inversiones en servicios, asegurando su costeo, financiamiento e implementación;

Con el fin de alcanzar estos objetivos, el Programa Conjunto elabora evidencia empírica, provee asistencia técnica y sostiene el refuerzo de distintas capacidades. Como primera medida, además, desarrolló tres herramientas para implementarse en cada uno de los países y brindar apoyo para el diagnóstico y el diseño de políticas públicas. **Las herramientas son:**

Evaluación de los paquetes de estímulo fiscal desde una perspectiva de género

Esta herramienta de apoyo en materia de política tiene por objeto integrar las preocupaciones relativas a la igualdad de género en las medidas de estímulo fiscal nacionales, así como en el diseño de las respuestas de política nacionales.

En primer lugar, identifica los canales de transmisión mediante los cuales el género contribuye enormemente a la desigualdad y a la privación material, sobre la base del impacto específico de la crisis de la COVID-19 desde la perspectiva de género. En segunda instancia, analiza la idoneidad de la magnitud de las medidas de estímulo fiscal en relación con la magnitud del problema que pretenden resolver. En un tercer momento se evalúan las medidas de estabilización fiscal y de estímulo fiscal, desde una perspectiva de igualdad de género, identificando ámbitos en los que las políticas a nivel macro puedan abordar específicamente los efectos de la crisis desde esta perspectiva. Y, en cuarto lugar, la política monetaria también debe ser evaluada de manera similar, desde una perspectiva de igualdad de género.

Asimismo, la herramienta analiza el papel que desempeñan los presupuestos con perspectiva de género en la elaboración y evaluación de las medidas de estímulo fiscal y monetario.

Evaluación del impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyo para una recuperación con perspectiva de género

La herramienta de política de empleo con perspectiva de género ofrece marcos analíticos y propuestas de datos para evaluar los efectos en el empleo en función del género de la crisis de la COVID 19 en cuanto a los países. También identifica políticas para promover estrategias nacionales de empleo que tengan en cuenta al género, examinando las interacciones entre la economía remunerada y no remunerada.

Este trabajo se organiza por etapas:
En primer lugar, proporciona una lista de preguntas e indicadores para determinar la estructura de género de una economía particular, poniendo énfasis en las desigualdades de género preexistentes en los mercados de trabajo.

Luego, muestra cómo identificar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las condiciones de empleo y de trabajo de las mujeres en relación con los hombres, haciendo una diferenciación por tipos de riesgo.

En tercera instancia, examina las opciones de política a fin de apoyar unos resultados en materia de empleo que sean equitativos para ambos géneros, y establece una distinción entre las medidas a corto plazo y las medidas a largo plazo.

Por último, desarrolla un principio organizador para adaptar las respuestas de política a estructuras específicas de empleo en función del género y a contextos socioeconómicos específicos.

Guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado

Esta herramienta tiene por objeto proporcionar una metodología para:
• determinar las deficiencias de cobertura en los servicios de cuidado (en particular la salud pública, los cuidados de larga duración, el cuidado y educación de la primera infancia, y la educación primaria y secundaria);
• estimar los costos de las inversiones públicas y el gasto público para eliminar dichas deficiencias de cobertura, y
• evaluar los diversos beneficios económicos de tales inversiones a corto y largo plazo.

En Argentina, este programa ya se encuentra trabajando con los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Mujeres, Género y Diversidad; de Economía; de Desarrollo Social, y con el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Profundizando la capacitación en el Ministerio de Desarrollo Productivo

Durante abril y mayo de 2021, el equipo técnico del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo llevó a cabo capacitaciones para los grupos técnicos de las diversas secretarías, subsecretarías y organismos descentralizados del Ministerio, así como para los equipos de prensa y comunicación.

Incorporación del enfoque de género en las políticas públicas del Ministerio

- 80 PERSONAS
- 4 GRUPOS
- 3 ENCUENTROS:

Incorporación del enfoque de género en la comunicación de las políticas públicas del Ministerio

- 40 PERSONAS
- 2 GRUPOS
- 3 ENCUENTROS

En un primer momento, ochenta personas divididas en cuatro grupos, asistieron a tres encuentros sobre la "Incorporación del enfoque de género en las políticas públicas del Ministerio de Desarrollo Productivo". En el primer encuentro se explicó el origen de las desigualdades y violencias de género, la centralidad que adquieren las interseccionalidades y la división sexual del trabajo y se dieron a conocer los instrumentos normativos con enfoque de género vigentes; en el segundo se abordó el tratamiento de las políticas públicas sensibles al género y las políticas con ese carácter llevadas a cabo en el organismo y, además, con la participación de profesionales del CEP, se ofrecieron datos sobre brechas de género en el sector productivo argentino. Y este ciclo de capacitaciones culminó en un tercer encuentro en el que se ofrecieron lineamientos para incorporar la transversalidad de género en la elaboración de las políticas públicas, se brindaron especificidades sobre indicadores, metas y presupuesto con enfoque de género a partir de la exposición de profesionales de las áreas de Seguimiento y Evaluación de la Gestión y de Presupuesto del organismo, además de ofrecer algunos casos prácticos para reflexionar acerca de cómo incorporar lo aprendido en los proyectos que lleva a cada área del organismo.

Por otro lado, la capacitación sobre la "Incorporación del enfoque de género en la comunicación de las políticas públicas del Ministerio de Desarrollo Productivo" consistió en dos grupos de tres encuentros cada uno, de los que participaron más de 40 personas, en los cuales se vieron los conceptos propuestos en los dos primeros encuentros del ciclo anterior, no obstante el tercer encuentro ofreció pautas para pensar cómo comunicar las políticas públicas del Ministerio a la luz de la perspectiva de género. Para ello se revisaron abordajes comunicacionales sexistas que fueron contrastados con buenas prácticas y estrategias para el uso inclusivo del lenguaje y se formularon ideas para, a partir de la resolución de casos prácticos, facilitar una comunicación con enfoque de género.

La Coordinación del Gabinete de Género lanzó la "Guía para Transversalizar la Perspectiva de Género en los programas e iniciativas implementadas en el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación", un documento que ofrece procedimientos, definiciones, metas, indicadores, mecanismos de verificación administrativa y seguimiento presupuestario para la incorporación del enfoque de género en el diseño de políticas públicas.

Este material está destinado a equipos técnicos del Ministerio y de los organismos descentralizados, y busca asistir y acompañar las iniciativas que desde las distintas áreas se proponen reducir las brechas de género en el entramado productivo.

Gabinete de Género

gabdegen@produccion.gob.ar

Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina

www.argentina.gob.ar/produccion