

# Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo

## Mapeo de entidades y experiencias

---

Noviembre 2021



Ministerio de  
Desarrollo Productivo  
Argentina



Gabinete  
de Género



# Autoridades

---

Presidente de la Nación

**Dr. Alberto Fernández**

Vicepresidenta de la Nación

**Dra. Cristina Fernández de Kirchner**

Jefe de Gabinete de Ministros

**Dr. Juan Luis Manzur**

Ministro de Desarrollo Productivo

**Dr. Matías Kulfas**

Unidad Gabinete de Asesores

**Dr. Claudio Alejandro Sehtman Cavo**

Coordinadora del Gabinete de Género

**Lic. Paula Basaldúa**



Ministerio de  
Desarrollo Productivo  
Argentina



# Índice

1.	<b>Introducción</b>	p. 4
2.	<b>Las desigualdades de género en el entramado productivo nacional</b>	p. 6
3.	<b>Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el entramado productivo</b>	p. 8
	<b>ANEXO</b>	p. 17

---



## 1. Introducción

La estructura productiva de nuestro país no es neutral respecto de las desigualdades de género que la atraviesan. En efecto, existen brechas que menoscaban la participación de las mujeres en este ámbito y, además, perpetúan la exclusión de personas de identidades no binarias. De este modo, afectan el pleno desarrollo personal y profesional de la mayor parte de nuestra población. Las causas de estas desigualdades tienen raíces históricas y se asocian a múltiples factores, entre ellos, la heterogeneidad plasmada tanto en las diferencias entre los sectores que componen el entramado productivo, como al interior de los mismos <sup>(1)</sup>.

A pesar de la tradición de “ceguera” que ha caracterizado al ámbito de la producción respecto de la inclusión de la perspectiva de género, en la actualidad se advierten avances tanto institucionales como normativos que, a partir del reconocimiento del carácter interseccional de las desigualdades de género, crean condiciones favorables para la ejecución de una agenda de desarrollo sostenible y socialmente justa. Avanzar en este sentido supone adoptar una perspectiva de derechos y, a su vez, contribuir al crecimiento económico a través de los aportes de todas las personas a la generación de riqueza de nuestro país, en especial, reconociendo la labor de las mujeres.

En el proceso de incorporación del enfoque de género en las políticas públicas en general y en las productivas en particular, el rol del Estado es central. En base a este principio, desde la Coordinación del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación se diseñan estrategias articuladas con todas las Secretarías, Subsecretarías y siete organismos descentralizados y desconcentrados para transversalizar el enfoque de género en la política nacional de desarrollo productivo. Así, a través del acompañamiento técnico

<sup>(1)</sup> Mientras algunos sectores se caracterizan por salarios superiores a la media y altos niveles de formalidad -salud, enseñanza, servicios profesionales, energía y finanzas-, otros como la construcción, el comercio, la gastronomía y la hotelería muestran grandes dificultades para generar empleo de calidad (MDP, 2020).

en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas, se apunta a reducir de manera integral las brechas de género, fortalecer la autonomía económica de las mujeres y personas de identidades no binarias, y promover el acceso al empleo de manera equitativa. En suma, impulsar el crecimiento con igualdad de oportunidades.

La transformación de la estructura productiva exige el compromiso de todos los actores públicos y privados que intervienen en ella. **La creación del “Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo” parte de la decisión política de enriquecer la ejecución de las políticas públicas mediante el trabajo articulado con mujeres líderes que representan a entidades de todo el país, reconociendo su potencial para contribuir al trabajo conjunto orientado a fortalecer los entornos laborales igualitarios, promover el cierre de las brechas de género y la erradicación de las violencias en el entramado productivo de Argentina.** De este modo, el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación otorga una consideración central a la construcción participativa de las políticas productivas con enfoque de género, a fin de atender las demandas y necesidades en clave sectorial y federal.

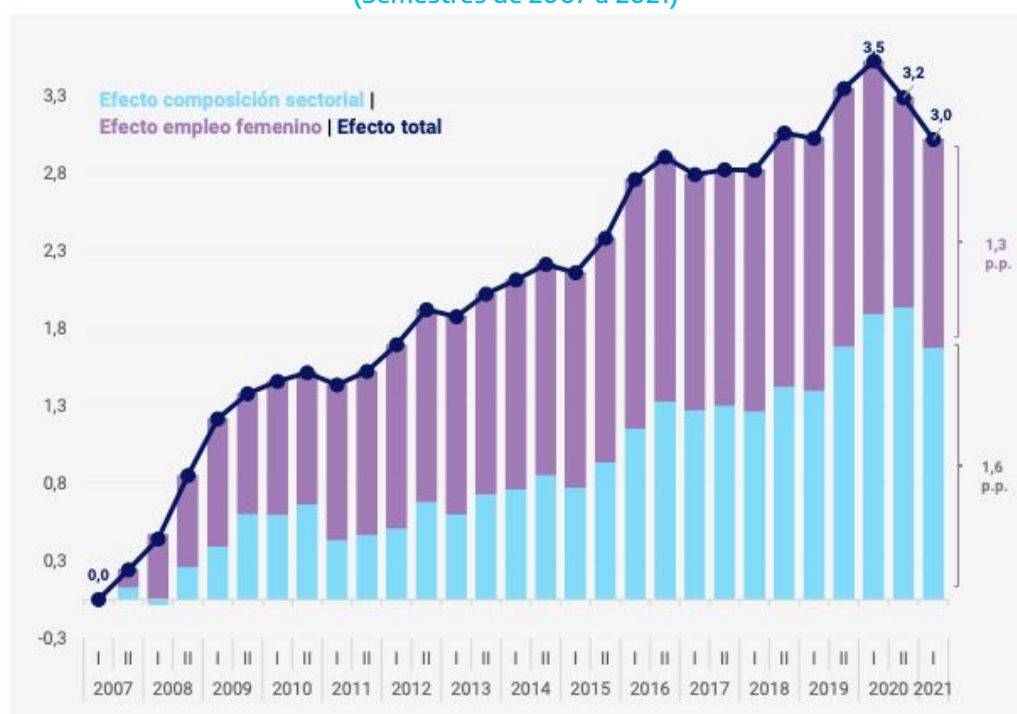
El presente informe recoge las buenas prácticas con enfoque de género informadas por las entidades representadas en el Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo. Se trata de un mapeo en construcción, abierto a los aportes de las cámaras, empresas, mutuales, cooperativas, entre otras entidades que componen el entramado productivo nacional, que tengan en ejecución este tipo de medidas al interior de su organización.

## 2. Las desigualdades de género en el entramado productivo nacional

Según datos relevados por el CEP XXI, a pesar de los avances en la recuperación económica que se evidencian en los últimos meses, las brechas entre mujeres y varones persisten en el mercado laboral.

La diferencia de participación laboral entre varones y mujeres es una de las principales asimetrías sociales de género. En nuestro país, como se puede ver en el [Gráfico 1](#), el empleo asalariado registrado de las mujeres presenta un aumento de 3 p.p. entre 2007 y 2021, pasando de 30% a 33% la participación femenina. Esto significa que se incorporaron casi 400.000 mujeres al mercado formal en el período mencionado, ascendiendo a más de 2 millones las trabajadoras registradas.

Gráfico 1. Empleo asalariado registrado de las mujeres - Descomposición de los cambios  
(Semestres de 2007 a 2021)



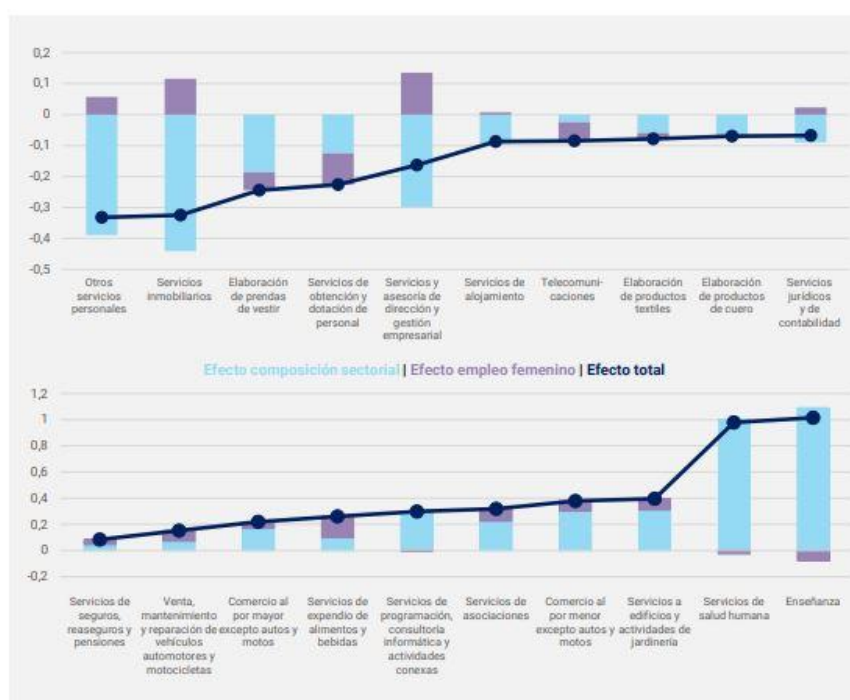
Fuente: CEPXXI con base en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

En el [Gráfico 2](#) se observa el avance de la composición del empleo femenino en distintos sectores productivos, considerando el **Efecto Composición Sectorial (ECS)** y el **Efecto Empleo Femenino (EEF)**. El ECS describe el fenómeno mediante el cual la estructura productiva argentina pudo haber virado hacia ramas en las que las mujeres tienen, estructuralmente, mayor participación. En tanto, el EEF refiere a la incorporación de mujeres en los sectores productivos.

Enseñanza y salud son los dos sectores productivos que claramente lideraron este proceso de aumento en la feminización del empleo, con una contribución de 1 p.p. cada uno. También fue relevante la contribución de los servicios a edificios (0,4 p.p.), comercio minorista (0,4 p.p.) y servicios de asociaciones (0,3 p.p.). Se trata, en todos los casos, de aumentos que se deben casi íntegramente al ECS ya que estos sectores exhiben presencia femenina superior a la media y un aumento en su peso relativo en la ventana de análisis. En consecuencia, contribuyeron a la feminización a nivel general.

En el extremo opuesto, hay sectores que operaron en sentido inverso, es decir, masculinizando el empleo formal: otros servicios personales, servicios inmobiliarios, elaboración de prendas de vestir y servicios de obtención de personal (todos con un efecto individual de entre -0,2 y -0,3 p.p.). Nuevamente el efecto dominante aquí fue el ECS, ya que se trata de sectores con niveles de feminización similares o mayores a la media, cuyo peso relativo en el total de la economía se contrajo en el tiempo<sup>(2)</sup>.

Gráfico 2. Tasas de mercado de trabajo



Fuente: CEPXXI con base en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

Los datos presentados reflejan el carácter estructural de las brechas de género en la producción y el empleo en nuestro país. Por esta razón, resulta fundamental impulsar desde el sector público políticas que permitan reducir estas asimetrías y acompañar los procesos que se lleven adelante desde las organizaciones para garantizar mayores niveles de equidad en la sociedad.

(2) Para más información ver el estudio "Empleo Femenino y composición sectorial en Argentina: 2007-2021" elaborado por el Centro de Estudios para la Producción (CEPXXI):  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/empleo\\_femenino\\_y\\_composicion\\_sectorial.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/empleo_femenino_y_composicion_sectorial.pdf)





### 3. Buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en el entramado productivo

#### 3.1. ¿A qué llamamos “buenas prácticas con enfoque de género”?

Las buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el entramado productivo son aquellas **iniciativas, acciones y prácticas que, reconociendo los puntos de partida disímiles en los que se sitúan las personas en función de su género, promueven la igualdad de oportunidades entre varones, mujeres y personas de identidades no binarias**. De esa forma atienden a las situaciones, roles, necesidades e intereses de las diferentes identidades sexo-genéricas, con el propósito de eliminar las brechas entre géneros y alcanzar la igualdad.

Estas actuaciones pueden contribuir a:

- **fortalecer entornos laborales igualitarios** a través de la mejora en la participación y las condiciones de empleabilidad de las mujeres y personas de identidades no binarias. Entre ellas, se destacan las que reconocen las responsabilidades de cuidado que tienen a cargo las trabajadoras y los trabajadores, y fomentan su redistribución. La igualdad de oportunidades permite el desarrollo de carreras laborales satisfactorias, y posibilita la formación profesional y el acceso a una remuneración justa.
- **promover el desarrollo profesional de mujeres y personas de identidades no binarias** mediante la contratación, capacitación y promoción a puestos de liderazgo de mujeres y personas de identidades no binarias en el entramado productivo, aportando de este modo a la reducción de las brechas de género.



- **erradicar las violencias por motivos de género en el ámbito laboral** a través de acciones favorables a la igualdad y la no discriminación por razones de género, así como a la prevención y la eliminación de este tipo de violencias.
- **producir información desagregada por género** que permita construir mejores diagnósticos sobre las brechas existentes e implementar medidas efectivas para su erradicación.

### 3.2. Tipos de buenas prácticas con enfoque de género

A continuación, identificamos cuatro **tipos de medidas sensibles al género**<sup>(3)</sup> que pueden aplicarse en el sector privado y de la economía social y solidaria. En este punto, es necesario considerar que las buenas prácticas a adoptar están en relación directa con los resultados de un diagnóstico previo a su formulación y con la naturaleza de las brechas de género que existen en cada sector y cada unidad productiva<sup>(4)</sup>.

Tabla 1 . Tipos de medidas sensibles al género

TIPO DE MEDIDAS	OBJETIVO
<b>Acción afirmativa</b>	Reducir las desventajas de las mujeres en el acceso a determinados espacios
<b>Para las mujeres</b>	Compensar a las mujeres reconociendo la división sexual del trabajo
<b>Con enfoque de género</b>	Cuestionar la desigualdad estructural entre varones y mujeres -producto de una posición asimétrica en el orden social- mediante la intervención para la transformación de relaciones de género
<b>De transversalidad de género</b>	Proyectadas en áreas clave, estas medidas proponen un cambio de paradigma en la gestión estatal integrando la perspectiva de género en la totalidad de las políticas públicas

**Fuente:** Elaboración propia en base a la tipología de políticas sensibles al género propuesta por Rodríguez Gustá (2008).

<sup>(3)</sup> Tomamos la clasificación de Rodríguez Gustá, A. L. (2008) "Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención", Aprendizaje e Investigación. URL: <http://hdl.handle.net/2133/1546>

<sup>(4)</sup> El concepto de "unidad productiva" comprende a las micro, medianas y grandes empresas, cooperativas, mutuales y otras organizaciones del entramado productivo.

## ► **Medidas afirmativas o de discriminación positiva**

Este tipo de buenas prácticas están orientadas a reducir las desventajas de las mujeres en el acceso a determinados espacios mediante la ejecución de **acciones directas** -como la implementación de cupos- o **indirectas**, es decir, aquellas que reorganizan los procedimientos institucionales en pos de equilibrar la composición de género. Estas medidas pueden incrementar de manera efectiva la participación de las mujeres y personas de identidades no binarias en sectores productivos altamente masculinizados, así como en puestos de jerarquía.

## ► **Medidas para las mujeres**

Las acciones, medidas o iniciativas para mujeres reconocen las desigualdades que atraviesan la división sexual del trabajo<sup>(5)</sup>, razón por la que buscan paliar sus efectos negativos a través de diferentes **compensaciones** destinadas a las trabajadoras. Este tipo de buenas prácticas introducen mejoras en las condiciones laborales de las mujeres para que puedan conciliar trabajo remunerado y no remunerado -tareas de cuidado y domésticas-, lo que se conoce como “doble jornada laboral”. En este sentido, si bien colaboran con la reducción de las brechas de género, no introducen transformaciones estructurales.

## ► **Medidas con enfoque de género**

Las medidas con enfoque de género también **reconocen la desigualdad estructural** entre varones y mujeres, pero, a diferencia de las descritas en el punto anterior, proponen mecanismos para transformar las relaciones de género y no solo compensar a las trabajadoras. Dentro de este tipo de buenas prácticas se destacan aquellas que reconocen las responsabilidades de cuidado que tienen a cargo las trabajadoras y los trabajadores, y fomentan su redistribución.

## ► **Medidas de transversalidad de género**

La adopción de una mirada transversal supone un **cambio de paradigma** en la gestión pública o privada a partir de la incorporación de la perspectiva de género en la totalidad de las políticas implementadas. Así, cuando esto se traslada a una cámara, empresa, cooperativa o mutual, se aspira a que en ella no haya una oficina o área de género sino que este enfoque logre atravesar todas sus áreas e inversión presupuestaria.

---

<sup>(5)</sup> El concepto de división sexual del trabajo refiere a la parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción en una sociedad patriarcal. A través de ella, se valora la capacidad del hombre para el manejo del patrimonio, el acceso al poder, el éxito y los asuntos públicos, a la vez que se identifica a la mujer como “naturalmente” responsable de las actividades del cuidado, reproducción en el ámbito doméstico y eventualmente participación en ciertas tareas en el mercado laboral consideradas “femeninas”.

### 3.3. Experiencias y ejemplos de buenas prácticas con enfoque de género en el ámbito productivo<sup>(6)</sup>

El relevamiento y sistematización de las buenas prácticas con enfoque de género implementadas por las unidades productivas que integran el Consejo Asesor del Gabinete de Género resulta un aporte para la producción de un diagnóstico de las principales medidas que se están llevando adelante en el sector privado en el camino hacia la transversalización del enfoque de género en la producción. A su vez, la visibilización de estas acciones favorece su realización en otras organizaciones que deseen incorporar esta perspectiva a través de iniciativas concretas en favor de la igualdad.

#### Institucionalización de la incorporación del enfoque de género en la organización

La creación de **mesas de trabajo, comisiones, secretarías o instancias similares encargadas de abordar la temática de género** en las unidades productivas, permite dotar de una institucionalidad a este enfoque y legitimar la elaboración, implementación y seguimiento de planes de acción o medidas tendientes a cerrar las brechas en la organización y/o sector productivo. También, promueven el diseño de estrategias adecuadas que contemplen las particularidades del territorio y de la actividad productiva en cuestión, la creación de proyectos de desarrollo productivo que introduzcan la promoción de la igualdad entre géneros, y la elaboración diagnósticos a partir del relevamiento de datos cualitativos y cuantitativos sobre las brechas de género existentes. Por otro lado, favorecen el trabajo articulado con organismos públicos -sean del nivel local, provincial o nacional- y otras entidades.

Tal es el caso de las unidades creadas por la **Unión Industrial Argentina (UIA)**, la **Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM)**, la **Asociación Bonaerense de la Industria Naval (ABIN)**, el **Consejo Agroindustrial Argentino (CAA)**, la **Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA)**, la **Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPR)**, la **Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)** y la **Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)**.

La creación de espacios delimitados dentro de la entidad, si bien propone un abordaje prioritariamente a nivel interno del enfoque de género, es un primer paso fundamental para su efectiva incorporación y posterior ampliación. En otras oportunidades, este proceso de institucionalización se produce de manera transversal a todas las áreas de la organización. Esto sucede, por ejemplo, en la **Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)**, donde la labor de la Mesa de Trabajo ADIMRA Equidad atraviesa todas sus comisiones.

<sup>(6)</sup>En el Anexo de este documento se incorpora el listado detallado de las buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo informadas por el Consejo Asesor del Gabinete de Género.

## Articulaciones con organismos públicos y privados y redes empresariales sectoriales

La articulación público-privada a través de estrategias conjuntas con organismos de los distintos niveles de gobierno, incide positivamente en el desarrollo productivo con enfoque de género ya que permite **potenciar las iniciativas que se llevan a cabo desde cada uno de estos ámbitos** y formular agendas de trabajo que consideren las realidades territoriales y sectoriales. La creación del Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo, de este Ministerio, es un ejemplo de ello.

Por otro lado, la **conformación de redes sectoriales de mujeres referentes del ámbito productivo** es una buena práctica con enfoque de género que habilita el trabajo colaborativo y la planificación de estrategias articuladas a partir de la participación y el consenso entre múltiples organizaciones.

Resulta fundamental que las redes de trabajo se constituyan desde una mirada federal que atienda las intersecciones entre las desigualdades de género y las territoriales en nuestro país. Por ejemplo, la **Red MIA** surge a partir de la colaboración de la **Unión Industrial Argentina (UIA)**, la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires y el Programa Ganar-Ganar implementado por ONU Mujeres en asociación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y cuenta con seis nodos de trabajo distribuidos en el territorio nacional -NOA, NEA, Centro, Cuyo, Buenos Aires y Sur- a fin de alcanzar cambios estructurales que favorezcan el rol de las mujeres en la industria.

La **Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)**, la **Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)** y **Equis+ WebTv** también han realizado acciones en este sentido.

## Agenda de Cuidados: ampliación de licencias por maternidad, paternidad y adopción

A raíz de la división sexual del trabajo aún vigente y la consecuente distribución desigual de las tareas de cuidado entre varones y mujeres, existen barreras que perjudican el desarrollo profesional de las trabajadoras. En este sentido, la extensión de las licencias por maternidad (medida para mujeres), paternidad y adopción (medidas con enfoque de género) favorecen la **conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado**, a la vez que contribuyen a **equilibrar las demandas de corresponsabilidad familiar entre trabajadores y trabajadoras**, abriendo camino para una **plena inserción laboral de las mujeres**. También, aportan a la construcción de nuevas masculinidades a partir del cuestionamiento de la heteronormatividad -que reproduce estereotipos de género asociados a la figura del “varón proveedor” escindido de la responsabilidad respecto de las actividades de cuidado- y visibilizan nuevas configuraciones familiares.

**Blue Star Group S.A (Todo Moda/Isadora)** es una de las empresas referentes que ha avanzado en medidas de este tipo.

## Capacitaciones e instancias de formación para la equidad de género

Las desigualdades de género en el sector productivo argentino se expresan tanto en el acceso al mercado de trabajo, como en el tipo de empleo en el cual se insertan las mujeres. Los sectores dinámicos, con un alto efecto multiplicador sobre la estructura productiva y capacidad para exportar, cuentan con una baja inserción femenina. Esto se asocia a los roles de género históricamente consolidados en base a estereotipos que definen la existencia de actividades “masculinas” y “femeninas”, particularidad a la que se denomina **segregación horizontal de las mujeres**. Por otra parte, también aparece una **segregación vertical de las mujeres**, concepto que expone que la inserción en puestos laborales de decisión es más compleja para ellas debido a los estereotipos de género antes mencionados, como a la masculinización de los espacios de poder y conducción.

El diseño y ejecución de capacitaciones con perspectiva de género pueden colaborar para revertir esta situación en base a tres ejes:

- a) La formación de mujeres y otras identidades de género tanto para su **incorporación al mercado laboral en empleos de calidad**, como para su **promoción a puestos de liderazgo**.
- b) La **reducción de las brechas de género en sectores masculinizados** a través de la **capacitación** de mujeres en ocupaciones históricamente entendidas como “masculinas”.
- c) El aprendizaje por parte de todas las personas que integran la organización, tanto aquellas que ocupan puestos operativos como jerárquicos, de **nociones y herramientas** que les permitan incorporar el enfoque de género en su labor cotidiana.

La **Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM)**, la **Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de Argentina (CESSI)**, el **Consejo Agroindustrial Argentino (CAA)**, la **Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA)**, la **Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA)**, **Blue Star Group S.A. (Todo Moda/Isadora)**, la **Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)**, la **Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)** y **Acción del Consumidor (ADELCO)** son las organizaciones que han implementado durante 2021 capacitaciones para la equidad de género.

## Protocolos de actuación frente a casos de violencia por motivos de género

La **violencia por motivos de género<sup>(7)</sup>** supone una violación a los derechos humanos, a la legislación nacional y la normativa nacional e internacional. Atenta contra la dignidad humana y perjudica la integridad psíquica y física de quienes la sufren ya que ataca la confianza y la autoestima. También, afecta el rendimiento laboral, por tanto, pone en riesgo la fuente de trabajo de quienes la padecen.

<sup>(7)</sup>Según el artículo n°4 de Ley 26.485 de Protección integral a las mujeres, “se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” y se considera violencia indirecta a “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.



Como en otros espacios sociales, en los ámbitos productivos existen particulares manifestaciones de violencia. Ello explica la necesidad de contar con un protocolo que especifique **acciones preventivas, de difusión y capacitación**, así como **mecanismos de denuncia y seguimiento de casos**, destinados a su eliminación en los lugares de trabajo. Las organizaciones que informaron haber implementado este tipo de buenas prácticas son: la **Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA)**, la **Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)**, la **Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)** y **Blue Star Group S.A. (Todo Moda/Isadora)**.

Por otro lado, las siguientes organizaciones han firmado el Acta de Compromiso por un entramado productivo libre de violencias de género, el cual se inscribe en la Campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres<sup>(8)</sup> del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación: **Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM)**, la **Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de Argentina (CESSI)**, la **Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)**, la **Asociación Bonaerense de la Industria Naval (ABIN)**, la **Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPRA)**, la **Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA)**, la **Mesa Nacional de Unidad PyMe**, **Blue Star Group S.A. (Todo Moda/Isadora)**, **RA Intertrading S.A.**, la **Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)**, la **Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)** y **Acción del Consumidor (ADELCO)**.

Es importante, además, la incorporación e implementación de protocolos de acompañamiento a las personas en situación de violencia en el **ámbito doméstico**, como es el caso de **Blue Star Group S.A. (Todo Moda/Isadora)**, que incluya recursos y especifique las acciones que puede llevar adelante la organización a fin de informar y asesorar a quien se encuentra en esa situación.

## Campañas de información y sensibilización con enfoque de género

La elaboración de campañas con el objetivo de informar, desde una perspectiva de derechos, respecto de las brechas de género y la importancia de igualar las oportunidades en la producción, es una estrategia que **favorece la sensibilización e implicación** de todas las personas que integran la organización. A su vez, la **visibilización de mujeres** que se desempeñan profesionalmente en ramas y ocupaciones tradicionalmente masculinizadas -por ejemplo, en las industrias minera, naval, metalmecánica o metalúrgica- promueve la ruptura de estereotipos de género que naturalizan la existencia de actividades “masculinas” y “femeninas” en los espacios de trabajo.

---

<sup>(8)</sup> Para más información sobre la Campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres visitar:  
<https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/campana-tolerancia-cero-la-violencia-contra-las-mujeres-0>

Por otro lado, la creación de campañas de sensibilización orientadas a **erradicar las violencias por motivos de género en los espacios de trabajo**, contribuye a la identificación de las múltiples formas en las que éstas pueden expresarse por parte las personas que integran la entidad.

Finalmente, la difusión continua -a través de los canales institucionales- de todas las medidas implementadas para reducir las desigualdades de género, puede operar como elemento motivador al interior de la organización, lo que contribuye a la mejora de sus resultados.

Entre las experiencias de buenas prácticas con enfoque de género relevadas, han avanzado en la elaboración de campañas de información y sensibilización: la **Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)**, la **Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM)**, **Blue Star Group SA (Todo Moda/Isadora)**, la **Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)**, la **Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)** y **Equis+ WebTv**.

## Producción de informes, documentos y mapeos con enfoque de género

La producción de información sobre las brechas de género que existen en el ámbito productivo, favorece la elaboración de **mejores diagnósticos** y, por tanto, el diseño e **implementación de medidas que se adecuen a la situación real de mujeres y personas de identidades no binarias** tanto en el mercado laboral en general, como en cada sector productivo en particular.

Avanzar en la recolección de datos - a través de encuestas, entrevistas, mapeos, etc.- y su posterior análisis permite **diseñar proyectos de desarrollo productivo que incorporen el enfoque de género en todas sus etapas** -formulación, ejecución y evaluación de resultados-, atendiendo a las demandas específicas de cada rama o actividad. También, colabora con la identificación de organizaciones e instituciones públicas y/o privadas estratégicas con las que articular acciones que colaboren con el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las entidades que han elaborado informes y mapeos son: la **Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)** y la **Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA)**.

Este documento es resultado de los intercambios y articulaciones que, desde el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación a través de la Coordinación del Gabinete de Género, mantenemos con las mujeres referentes del entramado productivo que integran el “Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo”.

**Invitamos a todas las unidades productivas del país a sumar a este mapeo sus buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género.**



[gabdegen@produccion.gob.ar](mailto:gabdegen@produccion.gob.ar)



[argentina.gob.ar/produccion/  
gabinete-de-genero](https://argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero)

## Anexo

Acciones informadas por entidades participantes del Consejo Asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo

### CÁMARAS, CONFEDERACIONES Y ASOCIACIONES

#### ► Unión Industrial Argentina (UIA)

Página web: <https://www.uia.org.ar/>

- Creación de la Comisión de Género y Equidad con representación de las empresas asociadas a la cámara.
- Creación de la [Red MIA](#) (Mujeres de la Industria Argentina), un espacio de intercambio de experiencias e iniciativas en el marco del Programa Ganar-Ganar (ONU Mujeres/OIT/UE) desarrollado en colaboración con la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires (UIPBA).

#### ► Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM)

Página web: <https://www.caem.com.ar/>

- Adhesión a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial para cerrar las brechas de género en participación laboral, remuneraciones y liderazgo. CAEM también impulsa la iniciativa entre sus empresas asociadas.
- Adhesión a la [campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres](#), impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Desarrollo de capacitaciones con enfoque de género centradas en la inclusión.
- Creación de la Comisión de Género e Inclusión con el objetivo de generar acciones tendientes a propiciar la igualdad, con especial foco en ampliar y mejorar la participación de las mujeres en el sector.
- Elaboración de políticas de género para la mejora de los niveles de inclusión laboral de las mujeres en la industria minera, no sólo en los estamentos administrativos, sino también en espacios de toma de decisiones y en ámbitos técnicos.
- Elaboración de piezas de sensibilización sobre la participación de las mujeres en la industria minera: <https://www.youtube.com/watch?v=Bt-ee5neAQo>

► **Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de Argentina (CESSI)**

Página web: <https://www.cessi.org.ar/home>

- Creación del “Club de chicas programadoras”, encuentros con jóvenes para acercarlas al mundo de la tecnología y promover la participación de las mujeres en la industria del software.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

► **Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)**

Página web: <https://www.adimra.org.ar/>

- Creación de la mesa de trabajo ADIMRA Equidad, la cual es transversal a todas las comisiones de la asociación.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Producción de información desagregada por género a través de encuestas destinadas a las empresas asociadas, la cual se encuentra plasmada en el [Informe Especial ADIMRA Equidad](#) de marzo de 2021.
- Elaboración de piezas de sensibilización orientadas a visibilizar las trayectorias de mujeres en el sector metalúrgico.

► **Asociación Bonaerense de la Industria Naval (ABIN)**

Página web: <https://www.industrianaval.org/>

- Creación de la Comisión de Género y Diversidad en la que participan mujeres, varones y personas de identidades no binarias.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



► **Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA)**

Página web: <https://www.adeba.com.ar/>

- Creación de la Comisión de Género, un ámbito de trabajo destinado a la reflexión e intercambio con el fin de brindar herramientas para la promoción de la igualdad de género a las entidades asociadas.
- Elaboración de un protocolo de actuación frente a casos de violencia por motivos de género al cual adhirieron las entidades asociadas.
- Elaboración de capacitaciones orientadas a sensibilizar sobre las brechas de género en el ámbito financiero y a brindar herramientas para el desarrollo de políticas de financiamiento con perspectiva de género.

► **Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPRA)**

Página web: <https://abappra.org.ar/>

- Creación de la Comisión Técnica de Inclusión, Género y Educación Financiera cuyo propósito es potenciar el intercambio de experiencias entre los miembros de la Asociación, fortaleciendo así los equipos de cada entidad para liderar el desafío de la inclusión, el género y educación financiera.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Elaboración de capacitaciones destinadas a las mujeres trabajadoras de las entidades asociadas.
- Mapeo de iniciativas con enfoque de género impulsadas por las entidades asociadas a la cámara a través de encuestas.

► **Consejo Agroindustrial Argentino (CAA)**

Twitter: <https://twitter.com/agroindarg>

- Creación de la Mesa de Género integrada por representantes de entidades y sectores asociados.
- Participación en la “Capacitación para la incorporación del enfoque de género en el Consejo Agroindustrial Argentino”, a cargo de la Coordinación del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, destinada a las referentes de la Mesa de Género.

► Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA)

Página web: <https://www.cge-ra.org/V16/>

- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

► Mesa Nacional de Unidad Pyme

Twitter: <https://twitter.com/menupyme>

- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## EMPRESAS REFERENTES

### Blue Star Group S.A. (Todo Moda/Isadora)

Página web: <https://bsg.global/>

- Reformulación de valores corporativos, explicitando la promoción de la igualdad, la diversidad y el empoderamiento de las mujeres.
- Extensión de la licencia por maternidad: se brindan 30 días de licencia adicionales pagos y la posibilidad de realizar *soft landing* y modalidad mixta de teletrabajo hasta el año del/la hijo/a, para posiciones de staff.
- Ampliación de días de licencia para nacimientos prematuros o situaciones específicas.
- Elaboración y difusión de campañas de salud para promover cuidados en las colaboradoras (concientización sobre cáncer de mamas, taller de ergonomía y buenas posturas, campañas de salud).
- Extensión de la licencia por paternidad: con el objetivo de promover una co-responsabilidad de las tareas de cuidado, se brindan 15 días pagos y 15 días de *soft landing* a cargo de la empresa, con el objetivo de promover una co-responsabilidad en las tareas de cuidado.
- Desarrollo de la licencia para personas adoptantes: iguala la cantidad de días otorgados a licencia por maternidad para niños/as menores a 2 años, adaptando la licencia para adopciones en edad de escolaridad y adicionando días para instancias administrativas y/o judiciales si aplicase.
- Creación de la licencia por pérdida gestacional: aplica tanto para personas gestantes como no gestantes a fin de acompañarlas en cualquier instancia del embarazo, sin necesidad de indicación médica.

- Elaboración de un manual de buenas prácticas en selección de personal.
- Participación en la iniciativa de CV ciego (Bumeran 2021).
- Adhesión a los principios de empoderamiento de la mujer, desarrollados por ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (elaboración de un autodiagnóstico y del plan de acción). Participación mensual en comunidades de práctica (CoP) sobre diferentes temáticas (Gestión de Personas Sin Sesgos/ Compras con enfoque de género/ Prevención de Violencia contra las Mujeres/ Liderazgo de Mujeres).
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Programa de formación “Mujeres con propósito” que brinda capacitaciones a mujeres en situación de vulnerabilidad social para ayudarlas a insertarse laboralmente (Actualmente se implementa con alumnas de Fundación Mediapila).
- Participación en el programa “Acciones para el entrenamiento del trabajo” a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entrenando a más de 1400 mujeres.
- Elaboración de campañas de comunicación tendientes a lograr una sensibilización en fechas específicas (Día de la Mujer y la Niña en Ciencia y Tecnología, Día de la Mujer Emprendedora).
- Implementación del protocolo de acompañamiento a las víctimas de violencia en el ámbito doméstico, que contempla acompañamiento especializado, días de licencia y ayuda económica en caso que se requiera.
- Desarrollo de encuentros de reflexión con líderes sobre abordaje en situaciones Violencia de Género.
- Realización para el Día Internacional de la Mujer un encuentro sobre sesgos cognitivos no conscientes, a cargo de una facilitadora externa, Silvia Mondino, especializada en temática de género.

#### RA INTERTRADING S.A.

► Página web: <http://www.raintertrading.com.ar/>

- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## EMPRENDIMIENTOS

### ▶ ESQUIS+ WEBTV

Página web: <https://equiswebtv.com.ar/>

- Sitio web que tiene como misión promover la equidad de género y aumentar la representación a partir de la promoción de acciones para visibilizar el cine realizado por mujeres y disidencias.
- Promoción de acciones en articulación con organizaciones afines (Cartelera TransFeminista, Acción Mujeres del Cine, Fundación Círculo Rosa, DeCultura.net).

## ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

### ▶ Confederación Cooperativa de la República Argentina (Cooperar)

Página web: <https://www.cooperar.coop/>

- Creación del Comité de Equidad de Género destinado a planificar acciones para la equidad de género en el sector cooperativo.
- Elaboración del Pacto Cooperativo por la No Violencia de Género y promoción de la firma de su Acta de Compromiso entre las entidades cooperativas.
- Elaboración de un protocolo de actuación frente a casos de discriminación, acoso y violencia de género.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Promoción de acciones conjuntas con federaciones provinciales y con organizaciones mutualistas.
- Participación en el “Taller para la incorporación del enfoque de género en proyectos productivos”, a cargo de la Coordinación del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, destinado a cooperativistas y mutualistas.

### ▶ Confederación Argentina de Mutualidades (CAM)

Página web: <https://camargentina.org.ar/>

- Institucionalización de las buenas prácticas con enfoque de género a través de la Secretaría de Equidad de Género.
- Elaboración de un protocolo de actuación frente a casos de violencia por motivos de género en el ámbito laboral que incluye la creación de un dispositivo de atención.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Promoción de acciones conjuntas con federaciones provinciales y con organizaciones cooperativistas.
- Participación en el “Taller para la incorporación del enfoque de género en proyectos productivos”, a cargo de la Coordinación del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, destinado a cooperativistas y mutualistas.

## CONSUMIDORES/AS

### ► Acción del Consumidor (ADELCO)

Página web: <https://www.adelco.org/>

- Actualización de la Guía de Género y Consumo publicada en 2004 junto con Tribuna Ecuatoriana como parte del trabajo que realizan en Alianza del Sur.
- Mateadas literarias: se reflexiona a partir de la lectura de cuentos sobre relaciones de consumo, relaciones familiares, violencia y cualquier otra temática que se proponga como necesaria por las participantes a fin de trabajar por la igualdad en el medio familiar y social. Se ofrecen y aportan soluciones para modificar comportamientos y hábitos.
- Adhesión a la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



