

# Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo

---

Noviembre 2020

## **Autoridades**

### **Presidente de la Nación**

Dr. Alberto Fernández

### **Vicepresidenta de la Nación**

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

### **Jefe de Gabinete de Ministros**

Lic. Santiago Cafiero

### **Ministro de Desarrollo Productivo**

Dr. Matías Kulfas

### **Secretaría de Comercio Interior**

Dra. Paula Español

### **Secretario de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores**

Mg. Guillermo Merediz

### **Secretario de Industria, Economía del Conocimiento y Gestión Comercial Externa**

Lic. Ariel Schale

### **Secretario de Minería**

Dr. Alberto Hensel

### **Secretaría de Coordinación Administrativa**

Dra. María Claudia Daverio

### **Unidad Gabinete de Asesores**

Dr. Claudio Alejandro Sehtman Cavo

### **Director del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP-XXI)**

Dr. Daniel Schteingart

### **Coordinadora del Gabinete de Género**

Lic. Paula Basaldúa

## Índice

<b>Introducción: ¿por qué es necesario pensar el desarrollo productivo con enfoque de género?</b>	<b>4</b>
Desnaturalizando las desigualdades de género	4
<b>1. Algunos datos sobre la desigualdad de género en el ámbito productivo</b>	<b>7</b>
1.1. Participación femenina en el mercado de trabajo: actividad y empleo	7
1.2. La desigualdad de género a nivel sectorial	11
<b>2. Implementación de una política de género en el Ministerio de Desarrollo Productivo</b>	<b>19</b>
2.1. Ejes transversales de política pública	20
Eje 1. Fortalecimiento de entornos laborales igualitarios	22
Eje 2. Desarrollo profesional de mujeres y diversidades	23
Eje 3. Erradicación de las violencias por razones de género en el ámbito productivo	25
Eje 4. Inclusión financiera con perspectiva de género	26
Eje 5. Acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo	27
Eje 6. Capacitación para promover la igualdad de oportunidades	28
Eje 7. Producción de información con enfoque de género	30
<b>Consideraciones finales</b>	<b>32</b>
<b>Anexo</b>	<b>34</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>40</b>

## Introducción: ¿por qué es necesario pensar el desarrollo productivo con enfoque de género?

Argentina es un país que se caracteriza por desigualdades de distinto tipo. Dentro de tales desigualdades, hay tres que sobresalen por su impacto cotidiano en la vida de la población: las desigualdades de ingresos, las territoriales y las de género. Al igual que lo que ocurre con otros países de la región, en Argentina estas tres desigualdades (que forman parte de un mismo fenómeno) son muy elevadas para estándares internacionales. En 2019, antes de la pandemia, la brecha de ingresos entre el 10% de mayores ingresos y el 10% de menores ingresos fue de 21 veces según el INDEC; en contraste, en países desarrollados como Noruega fue de 6,5 veces, en Francia de 8 veces, en Canadá de 9 veces, en España de 12 veces y en Italia de 14 veces.<sup>1</sup> A nivel regional, las brechas territoriales también son muy severas, con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires teniendo un producto por habitante que sextuplica al de provincias como Misiones o Formosa, cuando en los países europeos las diferencias de ingreso entre los distritos más ricos y más pobres no se alcanza a triplicar.<sup>2</sup> En el plano de género, las brechas también son muy profundas, y mayores a las de los países desarrollados. A modo de ejemplo, en Argentina las mujeres explican casi el 44% del empleo urbano (cuando en realidad son el 52% de las personas adultas). En la Unión Europea –donde también existen brechas–, la participación femenina en el empleo es mayor (46%); en Australia y Nueva Zelanda, dicha cifra alcanza el 47%.<sup>3</sup>

Las causas de estas desigualdades son históricas, y tienen que ver con muchos factores. Uno de ellos es la estructura productiva; las enormes diferencias existentes entre (y al interior) de los sectores productivos hacen que coexistan empresas formalizadas, internacionalizadas y capaces de pagar buenos salarios a sus trabajadores y trabajadoras en las cuales es posible advertir brechas de género, con grandes bolsones de informalidad, en donde las y los trabajadores se desempeñan en condiciones laborales muy deficientes, con ingresos magros y, por tanto, con menores oportunidades para el bienestar y la movilidad social ascendente.

Desde el Ministerio de Desarrollo Productivo partimos de una premisa básica: la estructura productiva no es neutral a la hora de definir el crecimiento de largo plazo de nuestro país, ni tampoco lo es en términos de desigualdades. Es por ello que creemos vital la transformación de nuestra estructura productiva, por medio de políticas que incentiven la generación de empleo de calidad, el aumento de la productividad, las exportaciones y la innovación y, también, el cierre de las brechas territoriales y de género.

### Desnaturalizando las desigualdades de género

Poner en marcha en Argentina políticas públicas que permitan progresar hacia un nuevo ciclo de crecimiento económico con justicia social implica que estas acciones se desplieguen sin dejar a nadie atrás; este precepto incluye a todas las personas que habitan nuestro país: mujeres, varones e identidades no binarias han de ser tenidas en cuenta en los procesos de construcción de un sendero de desarrollo económico sostenido.

<sup>1</sup> Datos tomados de PovCalNet (Banco Mundial), al año 2017.

<sup>2</sup> Estimación del Centro de Estudios para la Producción para el año 2019.

<sup>3</sup> Datos de OCDEStat.

En este sentido, el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación ha diseñado una serie de estrategias para fortalecer la equidad de género en el mundo de la producción, estableciendo una agenda que deje de ser ciega al género cuando se hable de Desarrollo Productivo de largo plazo.

Gestionar políticas sensibles al género implica, en primer lugar, **reconocer y nombrar los fundamentos de la desigualdad de género** que están naturalizados, comprendiendo que se reproducen mediante prácticas culturales cotidianas y están internalizadas al punto de volverse “**invisibles**”. Entre los múltiples factores que obstaculizan el logro de la igualdad entre géneros en nuestra sociedad, en el ámbito de la producción destacamos:

- **Relaciones sociales jerarquizadas:** la validación internalizada de un estereotipo de masculinidad hegemónica facilita a un modelo de varón ciertos privilegios visibles en términos de posibilidades de acceso, disfrute y control de recursos –materiales y simbólicos–, a la vez que se desvaloriza, discrimina y excluye a otras identidades de tales posibilidades o bien del acceso en condiciones de igualdad. Aceptar esta supremacía implica un posicionamiento acrítico de los efectos de una asimetría que tiene efectos concretos en las trayectorias de vida de las mujeres e identidades diversas.
- **División sexual del trabajo:** nuestras sociedades reproducen los estereotipos de género, según los cuales los varones se insertan con mayor facilidad en el ámbito de lo público, a la vez que despliegan trayectorias profesionales y de representación social y política con naturalidad, mientras que las mujeres siguen estando asociadas al ámbito de lo doméstico y a sostener prioritariamente la responsabilidad vinculada a la reproducción familiar y el cuidado de las personas. Aun cuando realicen actividades fuera del hogar, acceden predominantemente a espacios de formación y trabajo asociados a estos estereotipos.
- **Violencia contra las mujeres en diferentes tipos y modalidades,** la cual aún es tolerada y reproducida en las instituciones estatales y privadas, limitando el derecho a una vida en condiciones de igualdad. Las diferentes manifestaciones de las violencias por razones de género afectan las posibilidades de crecimiento personal así como de las comunidades, y sus manifestaciones más extremas tienen como consecuencia daños irreparables, hoy reconocidos como femicidios y crímenes de odio por razones de género.
- **Interseccionalidad de las desigualdades de género,** que aumenta la vulnerabilidad de las personas afectadas, y disminuye su posibilidad de desarrollo personal y social.<sup>4</sup>

Considerando este escenario, afirmamos que las políticas públicas no son neutrales en términos del impacto que generan sobre varones, mujeres y otras identidades de género. Desde el momento de su diseño hasta el de su ejecución y evaluación, la planificación de políticas públicas –así como el desarrollo de intervenciones– debe considerar una perspectiva de género que visibilice los puntos de partida desiguales en la sociedad para las mujeres y las identidades disidentes, ya que no hacerlo reproduce barreras de acceso a derechos, y constituye un obstáculo para el logro del crecimiento económico y social con equidad.

Comprender el impacto de género y su contexto requiere asumir una revisión de las prácticas en el plano organizacional y poner en tensión esa neutralidad aparente en la gestión de políticas de desarrollo productivo. Este es el camino hacia donde vamos, destacando que planificar con equidad de género implica identificar los marcos de referencia en función de las competencias del Ministerio de Desarrollo

---

<sup>4</sup> Llamamos interseccionalidad al reconocimiento de la superposición de identidades de las personas que se ven atravesadas por tales desigualdades: considerar además del género, otras identidades como el origen étnico, la clase social, la orientación sexual, las funcionalidades físicas y otros atributos, visibiliza los diferentes tipos de desventaja que ocurren al combinar estas identidades, y el impacto sobre las oportunidades y ejercicio de derechos.

Productivo, incorporar la mirada interseccional y comprometer necesariamente una articulación de actores que potencie las estrategias adoptadas.

Respecto de los marcos de orientación, existe a nivel internacional un compromiso conjunto entre países para incrementar el reconocimiento, el respeto, la igualdad y el ejercicio pleno de los derechos humanos. Con el propósito de efectivizar este objetivo, se han desarrollado diversas herramientas y encuadres normativos que guían las acciones de los gobiernos. En lo referente a la igualdad de género, Argentina incorporó a la Constitución mediante la Ley 23.179 en 1994 la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en la cual se refiere a discriminación “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Posteriormente, mediante la aprobación de la Ley 24.632 en el año 1996 ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, en la cual se entiende violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado y reconoce como un derecho humano el derecho a una vida libre de violencia.

Otra herramienta para la acción es la Agenda 2030 adoptada por Argentina, la cual propone una serie de acuerdos y acciones para alcanzar el Desarrollo Sostenible, en las cuales la igualdad de género es un aspecto transversal dentro de los 17 Objetivos. Más recientemente el Convenio 190 de la OIT, con media sanción en el Congreso Nacional para su ratificación, es un instrumento que visibiliza la existencia de situaciones de violencia y acoso por razones de género en el mundo del trabajo.

Es destacable recordar que este año se conmemoran 25 años de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; la Plataforma constituyó un programa de avanzada orientado a impulsar la creación de condiciones necesarias para la potenciar la participación de las mujeres en las esferas económica, social, cultural, jurídica y política, advirtiendo que la igualdad de género es condición necesaria para alcanzar la justicia social y el desarrollo pleno de todas las personas y sus comunidades. Entre los objetivos estratégicos que plantea el documento, se incluyen directrices orientadas a considerar la permanente revisión y adecuación de políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo, así como la legislación y las prácticas administrativas que aseguren a las mujeres igualdad de derechos y de acceso a los recursos económicos; otras medidas se vinculan a fomentar el acceso a mecanismos e instituciones de ahorro y crédito, promover el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología sin discriminación, apoyar la independencia y los derechos económicos de la mujer, y facilitar el acceso en condiciones de igualdad a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

Aspectos adicionales a impulsar e implementar desde los Estados tienen relación con la disposición de políticas que promuevan el acceso de las mujeres de bajos ingresos a los mercados, la información y las tecnologías, reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de las mujeres, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación, fomentar el equilibrio de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia, garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de

decisiones, integrar perspectivas de género en todas las políticas, programas y proyectos estatales y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo.<sup>5</sup>

Los instrumentos internacionales tienen su correlato en la legislación nacional que toma en cuenta la protección de los derechos enunciados; del abundante cuerpo normativo, destacamos especialmente la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la cual insta a los tres poderes del Estado a trabajar activamente para erradicar las violencias por motivos de género y las desigualdades de poder contra las mujeres, incluyendo las que se desarrollan en los ámbitos laborales. Asimismo la Ley 26.743 garantiza el reconocimiento y libre desarrollo de las personas conforme a su identidad de género.

## 1. Algunos datos sobre la desigualdad de género en el ámbito productivo

A pesar de los esfuerzos, las brechas de género que perpetúan las violencias y la desigualdad respecto de la autonomía económica, la participación igualitaria, el pleno desarrollo personal y social de las mujeres siguen siendo considerables. Las causas de tales brechas son múltiples y se evidencian con claridad al incorporar en los análisis otras variables que inciden interseccionalmente como el nivel educativo, el desempeño laboral, el lugar de residencia, la carga de actividades de cuidado o la edad; sus consecuencias dan cuenta además de una reducción en las posibilidades de crecimiento no sólo de las mujeres sino también de los países, ya que se encuentra restringido su aporte a la generación de riqueza. A continuación, podemos apreciar en algunos gráficos, algunas de las brechas de género visibles en el ámbito de la producción.

### 1.1. Participación femenina en el mercado de trabajo: actividad y empleo

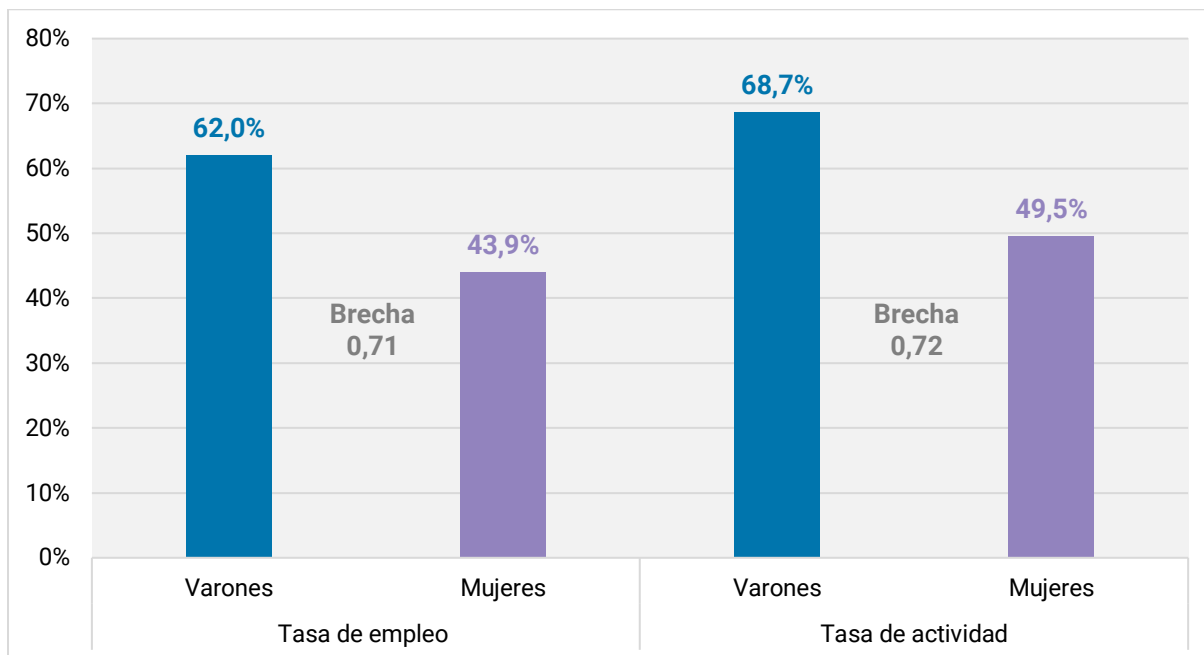
Las mujeres sufren diferentes tipos de desigualdad en el mercado de trabajo. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), en la gran mayoría de los países del mundo la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los varones. En este sentido, Argentina no es la excepción. Identificar las desigualdades en términos de participación femenina y sus posibles determinantes resulta necesario para el diseño de políticas de tipo transversal que contribuyan a incrementar la participación en el mercado de trabajo en general. A continuación, analizaremos las desigualdades sectoriales con el objeto de identificar lineamientos de política más focalizados en la promoción sectorial y feminización de ciertos sectores productivos.

Un primer dato para tener en cuenta es que en el primer trimestre de 2020 (esto es, en la prepandemia) la tasa de actividad masculina fue sensiblemente superior a la femenina (68,7% contra 49,5%, lo que da un ratio o brecha de 0,72, gráfico 1). Un patrón similar puede observarse en la tasa de empleo por género, que fue del 62% para los varones y del 43,9% para las mujeres, lo que equivale a una brecha de 0,71 (es decir, por cada varón empleado hubo 0,71 mujeres empleadas).

---

<sup>5</sup> Objetivos estratégicos A1, A2, A3, B3, B4, F1, F2, F3, F4, F5, F6, H1, H2, G1 y G2.

**Gráfico 1. Tasa de empleo y actividad según género, primer trimestre de 2020**



Fuente: CEP-XXI sobre la base de EPH-INDEC

Por otra parte, las asimetrías en la participación femenina en el mercado laboral tienen un claro componente territorial. En el cuadro 1 se observa que en algunas provincias del norte y en algunas patagónicas las tasas de actividad femenina son marcadamente inferiores a la media nacional (49,5%). Sólo siete provincias registran tasas de actividad femenina más elevadas que el promedio nacional: CABA, Mendoza, Jujuy, Salta, Chaco, La Pampa y San Luis. En cuanto a las tasas de empleo, CABA, San Luis y Mendoza registraron las tasas más elevadas en el primer trimestre de 2020.

**Cuadro 1. Tasas de actividad de varones y mujeres por provincia. Primer trimestre 2020**

Provincias	Mujeres		Varones		Ratio	
	Empleo	Actividad	Empleo	Actividad	Empleo	Actividad
CABA	53,0%	59,6%	70,7%	74,7%	0,76	0,80
San Luis	48,6%	50,3%	60,8%	62,2%	0,80	0,81
Mendoza	48,2%	54,6%	68,2%	74,2%	0,71	0,74
Jujuy	48,0%	52,8%	59,5%	64,2%	0,81	0,82
Salta	47,3%	52,5%	61,8%	69,7%	0,77	0,75
Chaco	47,0%	52,4%	61,2%	67,5%	0,77	0,78
Santa Cruz	46,3%	47,5%	58,4%	63,5%	0,79	0,75
Misiones	45,9%	47,0%	64,3%	65,9%	0,71	0,71
La Pampa	45,4%	51,6%	59,2%	64,3%	0,77	0,80
Neuquén	45,3%	47,2%	58,0%	63,4%	0,78	0,74
Resto PBA	43,7%	49,0%	59,8%	65,0%	0,73	0,75

Continúa en la página siguiente.



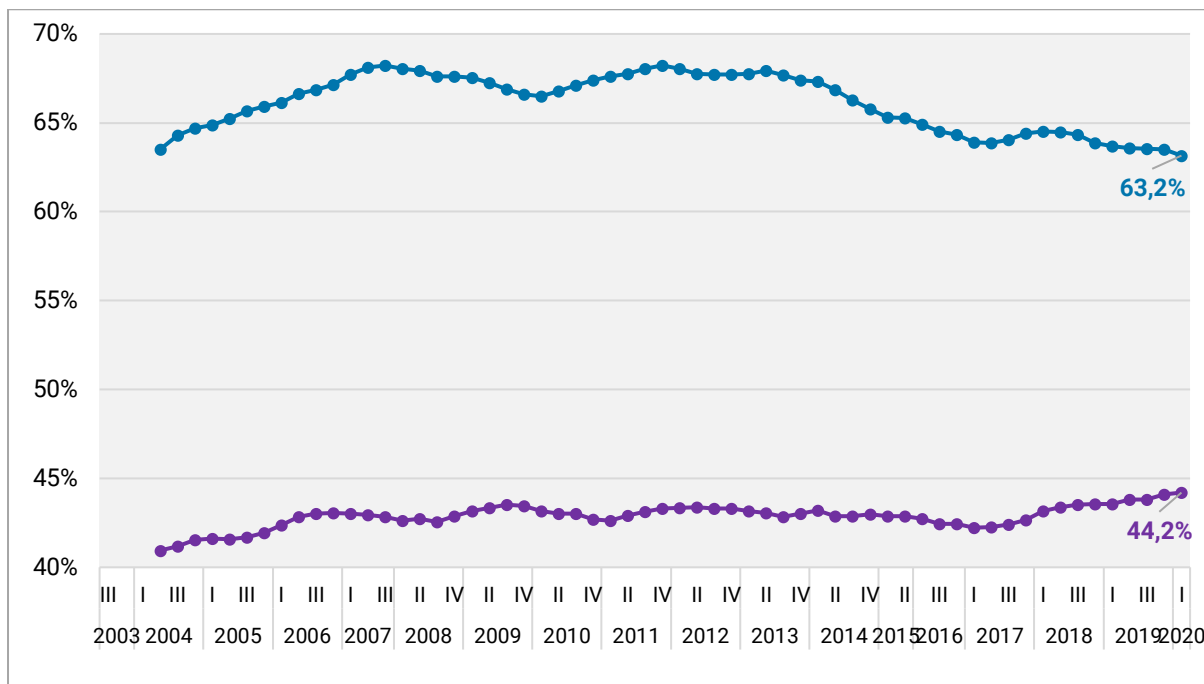
**Cuadro 1. Tasas de actividad de varones y mujeres por provincia. Primer trimestre 2020 (continuación)**

Provincias	Mujeres		Varones		Ratio	
	Empleo	Actividad	Empleo	Actividad	Empleo	Actividad
Partidos GBA	42,7%	48,6%	60,2%	68,8%	0,71	0,71
Catamarca	42,6%	48,0%	61,6%	65,8%	0,69	0,73
La Rioja	42,1%	43,5%	61,5%	63,0%	0,68	0,69
Córdoba	41,8%	48,5%	64,2%	69,9%	0,65	0,69
Santa Fe	41,7%	47,8%	62,2%	68,9%	0,67	0,69
Entre Ríos	41,4%	44,6%	58,2%	63,5%	0,71	0,70
Santiago del Estero	41,0%	43,8%	59,0%	63,8%	0,70	0,69
Tucumán	40,7%	48,3%	60,9%	68,4%	0,67	0,71
Corrientes	39,9%	41,5%	63,7%	66,1%	0,63	0,63
Tierra del Fuego	39,4%	44,4%	55,8%	64,2%	0,71	0,69
San Juan	38,9%	40,6%	63,7%	65,5%	0,61	0,62
Río Negro	38,9%	40,3%	52,3%	53,3%	0,74	0,76
Chubut	38,0%	41,5%	61,3%	65,6%	0,62	0,63
Formosa	30,3%	32,1%	58,4%	60,2%	0,52	0,53
<b>Total</b>	<b>43,9%</b>	<b>49,5%</b>	<b>62,0%</b>	<b>68,7%</b>	<b>0,71</b>	<b>0,72</b>

Fuente: CEP-XXI sobre la base de datos proporcionados por EPH-INDEC.

Existen múltiples factores que explican las desigualdades en las participaciones de las mujeres en el mercado de trabajo. Uno particularmente relevante es la presencia de menores de edad en el hogar. Como se advierte en el informe “Mujeres en el mercado de trabajo argentino” elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la participación de las mujeres en el mercado laboral depende de lo que ocurre con la reproducción y el cuidado al interior del hogar, tarea tradicionalmente asignada a ellas (MTEySS, 2018).

**Gráfico 2. Evolución de la tasa de empleo por género. Tercer trimestre 2003 a primer trimestre 2020**

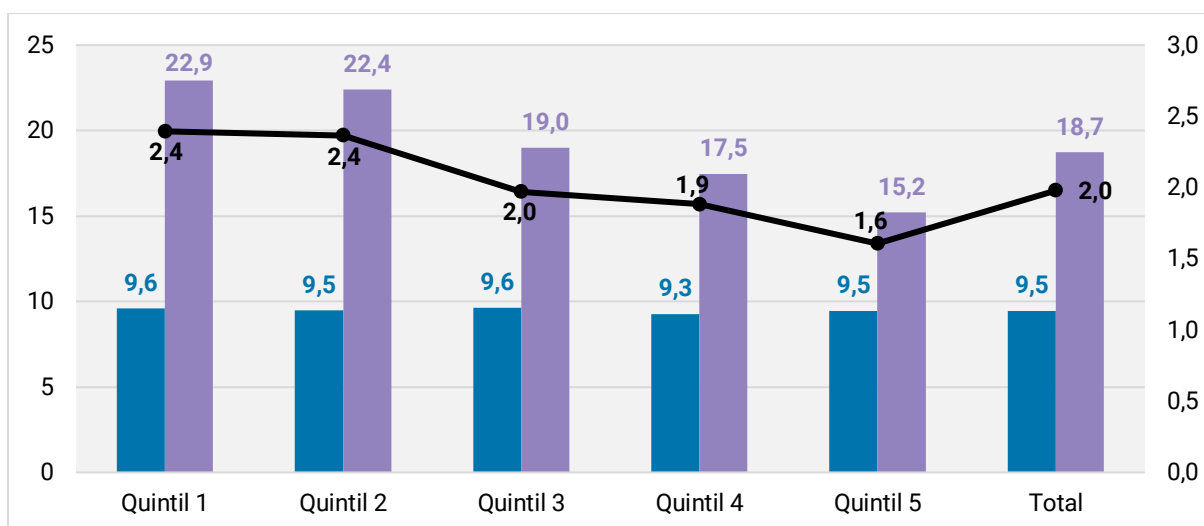


Fuente: CEP-XXI sobre la base de EPH-INDEC

Las brechas en la participación de las mujeres encuentran diversos determinantes, entre los que sobresale la cantidad de horas que las personas dedican al trabajo doméstico no remunerado. La masculinización o feminización de determinados sectores productivos se da principalmente por factores culturales e históricos que han generado una clara división sexual del trabajo entre la producción –actividades que generan ingresos y están en la órbita del mercado– y la reproducción social –actividades en el ámbito doméstico y/o comunitario–. En este sentido, las mujeres realizan dos tipos de trabajos: por un lado, los asociados a tareas remuneradas en el mercado laboral y, por el otro, los relacionados con tareas no remuneradas –es decir, la producción de bienes y servicios, para y en el hogar–.

En el gráfico 3 se compara la división del trabajo doméstico no remunerado según género y quintil de ingreso. Es posible advertir una doble desigualdad: en primer lugar, para todo estrato de ingreso existe una notoria brecha de género en las horas dedicadas al trabajo no remunerado; en segundo orden, en los hogares más pobres las mujeres dedican muchas más horas al trabajo doméstico no remunerado, con lo que se amplían aún más las brechas con los varones, cuya cantidad de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado se mantiene a lo largo de toda la pirámide de ingresos. Para ponerlo en números, en el 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, las mujeres destinan 15,2 horas al trabajo doméstico no remunerado (contra 9,5 en los varones). De acuerdo con Trombetta, Micha y Pereyra (2019), esta menor brecha de género en los hogares más ricos se debe a dos factores: el principal es que estos hogares subcontratan el trabajo doméstico por la vía de las trabajadoras de casas particulares (en definitiva, se terceriza parte del trabajo doméstico en otra mujer, pero esta vez vía trabajo remunerado).

**Gráfico 3. Trabajo doméstico no remunerado en horas de trabajo, según quintiles de ingreso. Años 2014-2015**



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

## 1.2. La desigualdad de género a nivel sectorial

Las inequidades de género no se expresan solo en el acceso al mercado de trabajo y al empleo, sino también en el tipo de empleo en el cual se insertan las mujeres. En este sentido, es posible diferenciar dos tipos de inequidades: 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 segregación vertical, que refiere al tipo de puesto y posición jerárquica a la cual acceden las mujeres dentro de cada sector o empresa. Ambas formas de segregación –horizontal y vertical– contribuyen a explicar las desigualdades resultantes en términos de la calidad del empleo. Sin embargo, diferenciarlas es relevante en tanto permite identificar cuál puede ser el impacto esperado en términos de género de la promoción de ciertos sectores, así como también diseñar estrategias y políticas públicas específicas tendientes a reducir cada una de estas formas.

**Cuadro 2. Tasas de feminización general y en cargos jerárquicos por sector de actividad. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019**

Sectores	Feminización	Feminización cargos jerárquicos
Servicio doméstico	96,5%	---
Enseñanza	73,8%	77,2%
Servicios sociales y personales	56,7%	40,0%
Intermediación financiera	47,1%	24,3%
Hoteles y restaurantes	45,6%	38,1%
Administración pública y Defensa	43,3%	44,3%

Continúa en la página siguiente.

**Cuadro 2. Tasas de feminización general y en cargos jerárquicos por sector de actividad. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019 (continuación)**

Sectores	Feminización	Feminización cargos jerárquicos
Servicios inmobiliarios y empresariales	40,6%	31,3%
Comercio	40,4%	31,9%
Industria	29,4%	24,7%
Electricidad, gas y agua	18,2%	19,9%
Agricultura y ganadería	13,0%	19,0%
Transporte y comunicaciones	12,3%	18,2%
Minas y canteras	10,1%	9,3%
Construcción	3,5%	4,3%
<b>Total</b>	<b>43,2%</b>	<b>31,8%</b>

Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos de EPH – INDEC.

El cuadro 2 presenta las tasas de feminización, esto es, la proporción de mujeres sobre el total del empleo, en los diferentes sectores de actividad que componen la estructura productiva. Allí se observa que los sectores más feminizados, es decir, en los que las mujeres tienen una participación superior a la que tienen en el empleo total, son servicio doméstico, enseñanza, servicios sociales y personales (se incluye aquí salud), intermediación financiera, y hoteles y restaurantes. En estos últimos dos casos, la participación femenina es mayor que en la media, pero inferior al 50%. Que los tres sectores más feminizados sean servicio doméstico, enseñanza y servicios sociales y personales evidencia la reproducción en la órbita productiva del sesgo hacia la feminización de tareas de cuidado que se da al interior de los hogares. Así, los sectores feminizados son aquellos vinculados a ocupaciones que consisten en tareas de cuidado, de atención de la salud, enseñanza y limpieza. Por su parte, los sectores más masculinizados son aquellos vinculados al sector primario y secundario (agro, pesca, petróleo, minería, industria, construcción, y electricidad, gas y agua) y a servicios tales como transportes y comunicaciones.

Luego, en la tercera columna del cuadro 2 se observa otro indicador referido ya no a la segregación horizontal, sino vertical: el porcentaje de mujeres en cargos jerárquicos. Tal como es esperable, este porcentaje es superior en aquellos sectores más feminizados. Sin embargo, es preciso analizar esta participación en comparación no sólo con el promedio para toda la economía (31,8%), sino también con la participación de mujeres en el total de ocupaciones. De ese modo se observa que, en los sectores más feminizados, la participación de mujeres en puestos jerárquicos es inferior a su participación total en el empleo, lo que evidencia que existe segregación vertical incluso en esas actividades. La principal excepción la constituyen los sectores de enseñanza y administración pública, en los que la participación de las mujeres en cargos jerárquicos es superior a la que tienen en el empleo sectorial. En ambos casos, se trata de sectores vinculados al empleo público, que ofrece en términos relativos más y mejores oportunidades de inserción laboral para las mujeres.

Otro indicador relevante para captar la segregación vertical son las brechas salariales entre varones y mujeres dentro de cada sector. El cuadro 3 presenta el salario promedio sectorial para ambos grupos y el cociente entre ambos (diferencial), en pesos del cuarto trimestre de 2019. En el conjunto de la economía el ingreso laboral promedio de las mujeres representa el 76% del ingreso promedio percibido por los varones, lo cual tiene mucho que ver con la cantidad de horas trabajadas según el género. Resulta interesante destacar importantes diferencias entre sectores. En general, en los sectores de mayores

salarios la brecha tiende a ser más reducida; pero es notable que entre los cinco sectores de mayores salarios el que muestra una brecha más alta en detrimento de las mujeres es el más feminizado de los cinco (Intermediación financiera). En efecto, las brechas salariales más acotadas (de 0,9 en adelante) se observan en sectores con baja participación de mujeres –con la única excepción del servicio doméstico, que es a su vez el más feminizado y de peor remuneración de toda la economía–. Solo en la construcción se observa una brecha salarial a favor de las mujeres, atribuible a que su baja participación en el sector se da en tareas de gestión y administrativas, con mejores salarios que las tareas operativas de la actividad.

**Cuadro 3. Ingreso laboral total por sector de actividad (valores nominales a precios del cuarto trimestre de 2019). Total aglomerados urbanos 2016-19**

Sectores	Ingreso laboral total		
	Varones	Mujeres	Ratio
Minas y canteras	81.446	79.613	0,98
Electricidad, gas y agua	53.162	52.112	0,98
Intermediación financiera	60.558	46.115	0,76
Administración pública y Defensa	44.127	41.145	0,93
Transporte y comunicaciones	36.701	33.344	0,91
Enseñanza	37.440	32.131	0,86
Servicios inmobiliarios y empresariales	41.681	32.116	0,77
Servicios sociales y personales	40.410	31.155	0,77
Construcción	23.258	29.860	1,28
Agricultura y ganadería	24.596	24.090	0,98
Industria	34.852	22.556	0,65
Comercio	29.097	20.519	0,71
Hoteles y restaurantes	24.841	18.736	0,75
Servicio doméstico	11.170	11.837	1,06
<b>Total</b>	<b>34.328</b>	<b>26.186</b>	<b>0,76</b>

Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos de EPH – INDEC.

Así, en la mayoría de las actividades de servicios con participación de las mujeres más alta el diferencial salarial es cercano al promedio, de modo que las mujeres perciben en promedio tres cuartos del salario percibido por los varones en el mismo sector. El sector con mayores diferencias en las remuneraciones es la industria, donde las mujeres perciben en promedio el 65% del salario de los varones.

Ahora bien, las desigualdades en el salario total tienen como uno de sus componentes principales las diferencias en la cantidad de horas trabajadas. Como ya se ha mencionado en la sección anterior, una de las principales explicaciones de las inequidades de género en el mercado laboral refiere a la desigual distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado entre varones y mujeres. La mayor carga de trabajo en los hogares, en tareas domésticas y de cuidado que enfrentan las mujeres tiene su

correlato en jornadas más reducidas de trabajo remunerado. En el Cuadro 4 se observa que en todos los sectores de actividad la cantidad de horas semanales trabajadas por las mujeres es inferior a la cantidad de horas remuneradas que trabajan en promedio los varones –la única excepción es el sector agropecuario, donde las mujeres tienen baja participación–. Las diferencias más importantes en términos de horas trabajadas se dan en industria, transporte y comunicaciones, hoteles y restaurantes y servicios inmobiliarios y empresariales.

**Cuadro 4. Horas semanales totales trabajadas por sector de actividad.  
Total aglomerados urbanos 2016-19**

Sectores	Horas totales		
	Varones	Mujeres	Ratio
Minas y canteras	50	43	0,86
Comercio	45	40	0,89
Transporte y comunicaciones	47	38	0,81
Electricidad, gas y agua	41	38	0,93
Intermediación financiera	39	36	0,92
Hoteles y restaurantes	43	35	0,82
Industria	42	34	0,81
Construcción	38	34	0,88
Servicios inmobiliarios y empresariales	41	33	0,82
Administración pública y Defensa	40	33	0,84
Agricultura y ganadería	33	33	1,02
Servicios sociales y personales	39	33	0,85
Enseñanza	29	25	0,85
Servicio Doméstico	25	24	0,96
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>0,78</b>

Nota: las diferencias en el ratio pueden deberse al redondeo de las horas trabajadas.  
Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos de EPH – INDEC.

Por lo tanto, si en lugar de considerar el ingreso laboral mensual observamos el ingreso horario las diferencias en las remuneraciones por género se reducen notablemente. Sin embargo, esto no significa la inexistencia de desigualdades. En el cuadro 5 se presenta el ingreso laboral horario por género en cada sector de actividad, y la diferencia entre mujeres y varones. Se observa que en algunos sectores las diferencias en el ingreso horario se revierten, con niveles de salario horario muy similares para varones y mujeres en las actividades vinculadas al empleo público (administración pública y enseñanza), o incluso levemente mejores para las mujeres, pero en sectores donde tienen una baja participación (minas y canteras, transporte y comunicaciones, electricidad, gas y agua). Por su parte, las diferencias en el salario horario persisten en sectores como comercio, industria e intermediación financiera.

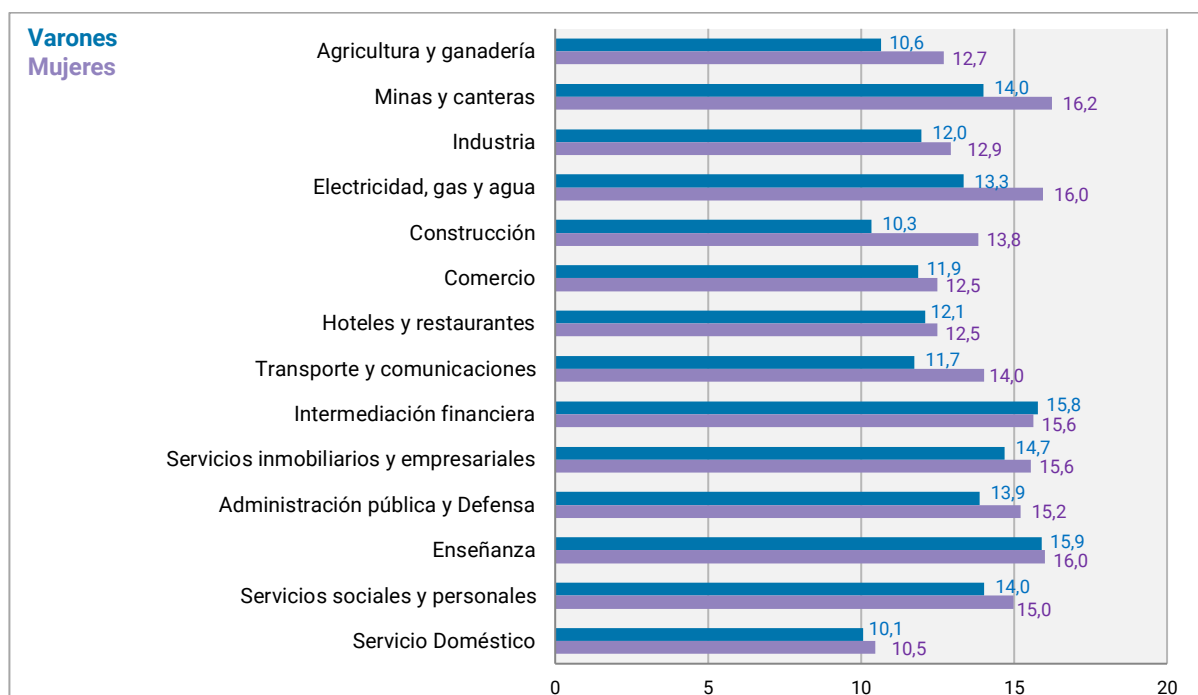
**Cuadro 5. Ingreso laboral horario por sector de actividad. Valores nominales a precios del cuarto trimestre de 2019. Total de aglomerados urbanos 2016 - 2019**

Sectores	Ingreso laboral horario		
	Varones	Mujeres	Ratio
Minas y canteras	377	428	1,13
Electricidad, gas y agua	301	318	1,06
Enseñanza	296	298	1,01
Intermediación financiera	360	297	0,83
Administración pública y Defensa	257	284	1,11
Servicios inmobiliarios y empresariales	238	222	0,93
Servicios sociales y personales	240	219	0,91
Construcción	141	205	1,45
Transporte y comunicaciones	180	203	1,13
Agricultura y ganadería	173	167	0,96
Industria	190	152	0,80
Hoteles y restaurantes	135	123	0,92
Comercio	151	120	0,79
Servicio Doméstico	102	112	1,11
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>189</b>	<b>0,98</b>

Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos de EPH – INDEC.

Ahora bien, que la remuneración horaria sea similar entre varones y mujeres no significa que no existan desigualdades. En efecto, tal como se observa en el gráfico 4, hay un dato que es clave incorporar: las mujeres ocupadas tienen mayor nivel educativo que los varones ocupados (el 46% de las mujeres que perciben ingresos laborales tiene estudios superiores, cifra que cae al 30% en los varones).

**Gráfico 4. Años de educación promedio por sector productivo según género. Cuarto trimestre 2019**



Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos de EPH – INDEC.

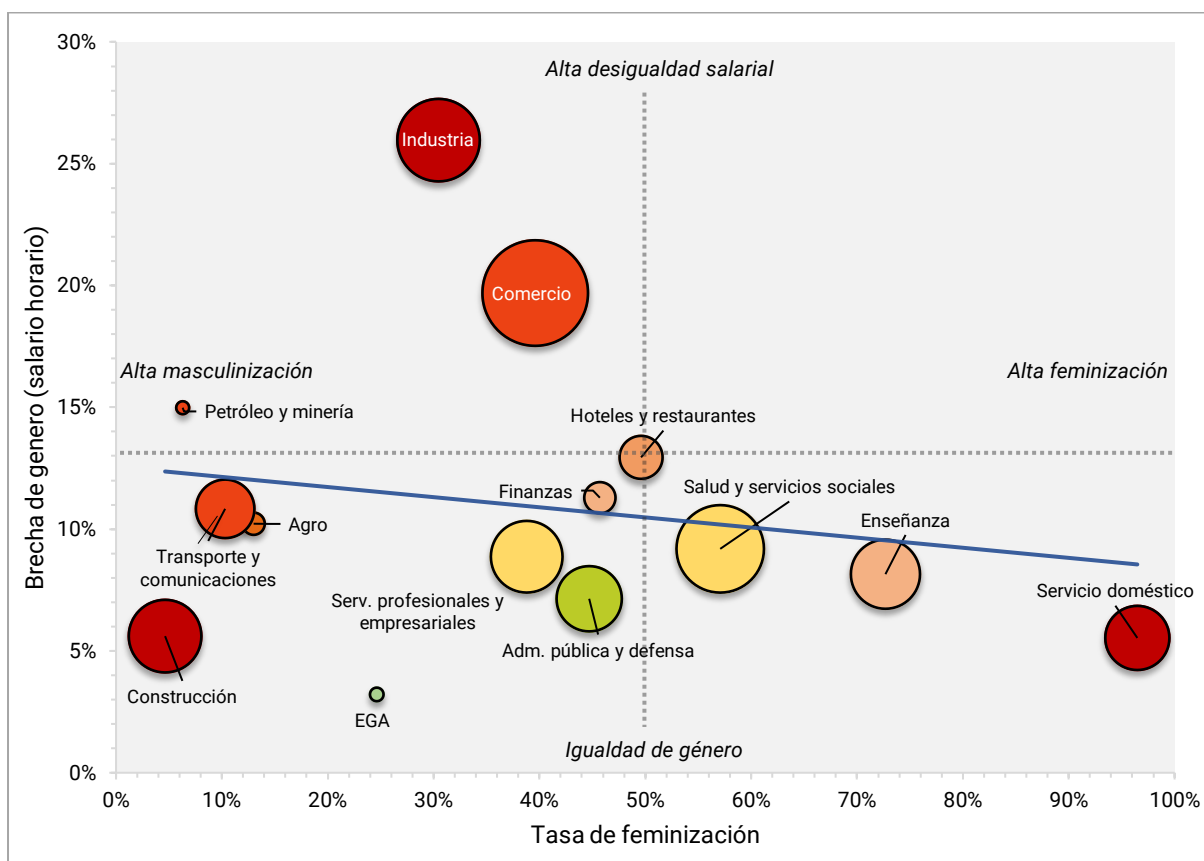
De este modo, si se controla por nivel educativo la brecha del ingreso laboral horario pasa del 2% –sin controles– al 14%. Si se agregan otras variables de control (como edad, región, categoría ocupacional o sector de actividad, entre otras), la brecha del ingreso laboral horario se mantiene entre el 12 y el 15%.

En resumen, las mujeres ganan 24% menos que los varones, diferencia que se explica en primer lugar porque trabajan de forma remunerada menos horas que los varones. Cuando miramos el salario horario, esas diferencias aparentemente desaparecen. Pero, dado que las mujeres ocupadas son de mayor nivel educativo que los varones, cuando se controla por esta variable (y, por lo tanto, se comparan un varón y una mujer con exactamente los mismos atributos educacionales) la brecha del salario horario pasa a ser de alrededor del 14%. Si se incorporan otras variables de control, esta brecha persiste cercana a esa cifra.

Ahora bien, estas brechas del salario horario –controlando por variables como el nivel educativo y otras como las mencionadas anteriormente– no son homogéneas en los sectores. En el gráfico 5 vemos en el eje horizontal la tasa de feminización de un sector, y en el eje vertical la brecha de género del salario horario del sector. El tamaño de las burbujas muestra la contribución al empleo total. Las burbujas a la derecha corresponden a sectores altamente feminizados y viceversa: mientras más arriba estén las burbujas, mayor es la penalización que sufren las mujeres en su remuneración horaria. Un dato particularmente relevante es que –a tono con la estadística descriptiva del Cuadro 5, la cual no introducía controles por variables como el nivel educativo–, se confirma que la industria y el comercio son los sectores en los que más se penaliza el salario horario de las mujeres. En el caso del sector manufacturero, la brecha del salario horario llega al 26%. Por el contrario, administración pública y defensa es el sector con tasa de feminización relativamente equitativa y brechas salariales reducidas: se trata de una rama en la que el Estado tiene un rol fundamental a la hora de definir las remuneraciones, y en la que también tales brechas se achican producto de que se trata de una rama de alta sindicalización relativa, lo cual contribuye a generar regulaciones igualadoras (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020).



**Gráfico 5. Brechas salariales de género y tasa de feminización por sectores de actividad.  
Total aglomerados urbanos 2016-19**



Nota: el tamaño de los círculos representa la participación en el empleo total de la economía. EGA es la sigla de "electricidad, gas y agua". La línea azul es la recta de regresión, que muestra que a mayor tasa de feminización del sector tiende a haber una menor brecha de género en el ingreso horario.  
Fuente: CEP-XXI sobre la base de los datos provenientes de EPH – INDEC.

Hemos visto que el sector industrial es una actividad masculinizada y en la cual las mujeres que logran insertarse laboralmente experimentan importantes diferencias respecto de sus pares varones. Si bien este es un rasgo general del sector, a su interior se observa una marcada heterogeneidad en materia de género.

Con el objetivo de captar aspectos relacionados con el poder y la toma de decisiones, en el siguiente cuadro –confeccionada a partir de la información captada por la Encuesta Nacional de Dinámica del Empleo y la Innovación (ENDEI), llevada adelante en forma conjunta entre los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Ciencia y Tecnología de la Nación– es posible advertir que en general las mujeres tienen una participación muy baja en puestos de gerencia: ocupan apenas el 17,6% del total de estos puestos en empresas industriales de más de 10 trabajadores. Sin embargo, existen algunas diferencias entre las ramas de la industria manufacturera.

**Cuadro 6. Proporción de mujeres según nivel de jerarquía de los puestos. Por ramas de actividad de la industria manufacturera\*. Año 2016\*\*.**

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 equipos de transporte	12,1%	7,6%	7,9%
<b>Total</b>	<b>17,6%</b>	<b>14,1%</b>	<b>18,3%</b>

\* 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.

Tanto las ramas relacionadas con la industria textil y de confecciones como las vinculadas con el sector farmacéutico y los químicos registran la mayor participación de mujeres en puestos gerenciales. Si bien todos los tipos de puestos presentan desigualdades, las mayores al interior de la industria manufacturera se dan en los puestos de jefatura, en su gran mayoría relacionados con la baja participación de las mujeres en las plantas de producción, terreno de alta masculinización dentro de la esfera productiva. Con excepción de la rama farmacéutica, en la que las mujeres ocupan el 33,8% de los puestos de jefatura, en el resto de las ramas la presencia de las mujeres en los puestos que inciden sobre el proceso de producción es muy baja: no supera el 25%. Asimismo, que la participación de mujeres en puestos no jerárquicos en las ramas manufactureras sea mucho más elevada que la que registran en puestos de

gerencia o jefatura refleja el tipo de inserción que tienen en la industria y sirve, de alguna manera, para diagnosticar el grado de desafíos que se presentan en cuanto al tipo de feminización que se pretende.

Hasta aquí, se brindó un panorama de la participación femenina tanto en lo referido al mercado laboral como en términos salariales y sectoriales, y se advirtieron algunas heterogeneidades en este último sentido.

Los desafíos para lograr una equidad en términos de participación por género son de gran magnitud a la luz de los datos presentados, y requieren por ello de la articulación de políticas que incorporen una perspectiva de género que permita observar y atender las particularidades señaladas anteriormente.

## 2. Implementación de una política de género en el Ministerio de Desarrollo Productivo

Habiendo planteado al inicio el esquema conceptual, así como los instrumentos normativos vinculados a la igualdad que guían la decisión de adoptar un enfoque de género en nuestra gestión y considerando los datos precedentes, es posible configurar la visibilización de un diagnóstico en el cual se materializa la desigualdad en el ámbito de la producción en las experiencias cotidianas de las mujeres trabajadoras con empleo registrado, así como de aquellas que padecen una mayor desventaja por no acceder aún a un empleo formal.

Como mencionamos, una agenda de crecimiento económico es socialmente justa cuando en su definición reconoce las desigualdades de género en las que se afirma la generación de riqueza de un país: es preciso tener en cuenta en la planificación de una agenda de desarrollo las condiciones estructurales que afectan las posibilidades de las mujeres y población de la diversidad de acceder y permanecer en condiciones de igualdad a los espacios donde esa riqueza se crea, reduciendo el disfrute de condiciones de vida dignas, el ascenso social y el ejercicio pleno de sus derechos. En este nuevo período de gobierno, donde el Ministerio de Desarrollo Productivo plantea una agenda estratégica dinámica, diversa y sostenible, prevalece una oportunidad histórica para reducir las brechas de la desigualdad proyectando desde las políticas públicas la inserción, el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres y población de la diversidad y la participación equitativa, fomentando el trabajo registrado y el crecimiento con igualdad de oportunidades.

Atendiendo la premisa de generar políticas transformadoras e inclusivas, establecemos un compromiso en el despliegue de una política de género sustentada en los siguientes principios orientadores:

- Equidad en la distribución de la riqueza
- Redistribución de la carga de actividades de cuidado
- Incremento del trabajo registrado
- Mayor autonomía económica de las mujeres y diversidades
- Estado garante de la igualdad de derechos y su disfrute efectivo

## 2.1. Ejes transversales de política pública

En el camino hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, desde el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación y sus competencias específicas trabajamos con los siguientes ejes transversales de política pública con enfoque de género:

1. Fortalecimiento de entornos laborales igualitarios: para una mayor participación laboral de mujeres y diversidades en la estructura productiva, con igualdad de derechos.
2. Desarrollo profesional de las mujeres, tanto en sectores feminizados como en los no tradicionales, especialmente los vinculados a los objetivos estratégicos del Ministerio de Desarrollo Productivo, con el propósito de fortalecer la formación y romper los techos de cristal. Accionamos para que más mujeres trabajen con más derechos y sean mejor retribuidas.
3. Erradicación de las violencias por razones de género en el ámbito productivo; tolerancia cero a la violencia machista en el mundo empresario. La complejidad de la violencia contra las mujeres e identidades diversas requiere para su eliminación del compromiso de todos los sectores.
4. Inclusión financiera con perspectiva de género: fortaleciendo el acceso al crédito, abordando los estereotipos de género en las finanzas y visibilizando el aporte de las mujeres al desarrollo del país.
5. Acciones integrales para la igualdad: abordando en común con diversos actores estrategias de trabajo orientadas a la transversalización del enfoque de género en los distintos sectores de la producción.
6. Capacitación para promover la igualdad de oportunidades: formación de equipos técnicos y de trabajo con enfoque de género, fomentando la incorporación criterios de equidad de género en los diferentes ámbitos asociados al desarrollo productivo.
7. Producción de información sobre desarrollo productivo con perspectiva de género: diseño y ejecución de estudios específicos que aporten información para la toma de decisiones de política pública integrando el objetivo de equidad de género.

### Criterios comunes de la política de desarrollo productivo con enfoque de género



## La política de género y desarrollo productivo en números

**11.800 millones** de pesos invertidos entre 2020 y 2021 en programas de desarrollo productivo con enfoque de género.

**1** Gabinete de Género comprometido con la gestión transversal de la equidad.

**7** Ejes de trabajo.

**39** Iniciativas en marcha.

**5** Secretarías involucradas.

**11** Subsecretarías ejecutando proyectos con enfoque de género.

**4** Organismos descentralizados asociados para articular acciones vinculadas a la igualdad de género.

**10** Equipos de trabajo especializados en el Ministerio.

Con el objetivo de iniciar los primeros pasos en materia de transversalidad de género en nuestra gestión, hemos realizado un proceso de trabajo colectivo, comprometiendo a las máximas autoridades de nuestro organismo y sus equipos técnicos con el propósito de identificar las iniciativas vigentes, así como también diseñar nuevos programas que apunten a fortalecer la integralidad en la implementación de un Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género.

A continuación presentamos un resumen de los ejes transversales y su relación con las 39 iniciativas que se incorporan en el Plan.

### Resumen de las 39 iniciativas para el desarrollo productivo con enfoque de género

- **Eje 1. Fortalecimiento de entornos laborales igualitarios (4 iniciativas)**
- **Eje 2. Desarrollo profesional de las mujeres e identidades diversas (9 iniciativas)**
- **Eje 3. Erradicación de las violencias por razones de género (4 iniciativas)**
- **Eje 4. Inclusión financiera con perspectiva de género (4 iniciativas)**
- **Eje 5. Acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo (4 iniciativas)**
- **Eje 6. Capacitación para promover la igualdad de oportunidades (8 iniciativas)**
- **Eje 7. Producción de información sobre desarrollo productivo con perspectiva de género (6 iniciativas)**

## Eje 1. Fortalecimiento de entornos laborales igualitarios

Promovemos instancias de trabajo intersectoriales con organismos públicos y entidades privadas para mejorar el acceso y las condiciones de empleabilidad de las mujeres, la inclusión de personas de identidades no binarias y el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado que tienen a cargo las y los trabajadores, fomentando la redistribución de las actividades vinculadas a la crianza.

**1. Programa Nacional para el Desarrollo de Parques Industriales.** Mediante este programa se busca fomentar el rol de las mujeres en los parques industriales. Así, mediante el Decreto 716/20 se priorizaron, entre otras cuestiones, los proyectos que incluyan perspectiva de género. Estos proyectos deberán tender a incrementar la participación de mujeres en la realización de las obras proyectadas, en los organismos de administración de los parques y en las empresas radicadas en ellos. También serán tenidas en cuenta para obras destinadas al cuidado y al acceso a derechos de mujeres, infancias y diversidades, como así también la implementación de políticas internas que contribuyan a reducir las brechas de desigualdad existentes.

Las herramientas que se otorgan son ANRs (aportes no reintegrables) para obras específicas para mejorar las condiciones de igualdad de género y se exime de la contraparte local (10% del monto solicitado) cuando en el proyecto se comprometan a aplicar políticas de género.

Además de los ANRs, el programa contempla otros instrumentos tales como bonificación de tasas de interés de créditos y obras de infraestructura. El peticionante deberá aportar, por sí o a través de un tercero solidariamente responsable, como mínimo en concepto de contrapartida local, ya sea en forma de aporte en especie o de aporte monetario, recursos adicionales al aporte solicitado equivalentes al 10% de su monto. No resultará exigible el requisito de la contrapartida local citada precedentemente, en aquellos proyectos que faciliten y estimulen políticas de diversidad de género en los parques.

Adicionalmente, en el nuevo Observatorio Nacional de Parques Industriales, tendrán participación directa instituciones que promueven el rol activo de las mujeres en las políticas públicas productivas y la inclusión. Asimismo, se elaborarán estadísticas que den cuenta de la situación actual en el que se encuentran las mujeres en los parques industriales de todo el país.

**2. Plan Nacional de Minería Social (Resolución SEMIN 36/2020).** El Plan asiste financieramente a pequeños productores de minería artesanal, pirqueros y ladrilleros para incentivar la formalización de la actividad, la mejora de las condiciones de trabajo y la competitividad en su producción. En la actualidad los criterios de evaluación de los proyectos que se presentan consideran la perspectiva de género, ponderando este indicador para la asignación de recursos.

**3. Promoción de incorporación de trabajadoras mujeres en ámbitos de trabajo masculinizados del Ministerio de Desarrollo Productivo.** Se amplía 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 de Desarrollo Productivo.

**4. Adhesión de la Secretaría de Minería a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG).** La Secretaría de Minería (SEMIN) adhirió recientemente a la IPG, impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo

(BID) y el Foro Económico Mundial; es una plataforma público-privada que busca reducir la brecha económica de género a través de acciones y políticas.

Actualmente se implementa en varios países de la región tanto en empresas como en organismos públicos. La SEMIN es el primer organismo de la APN en adherir y trabajó en la adaptación del formulario para el sector público y para incluir una perspectiva de diversidad de géneros.

## Eje 2. Desarrollo profesional de mujeres y diversidades

Incorporamos estímulos para favorecer la contratación, capacitación y desarrollo del plan de carrera profesional de mujeres y diversidades en las empresas que conforman el entramado productivo nacional, fomentando la eliminación de las brechas de género.

**5. Esquema de Promoción de Biotecnología Moderna.** Podrán acceder al mismo las personas humanas y/o jurídicas que desarrollen actividades de investigación o desarrollo de bienes y/o servicios de biotecnología moderna. Todo proyecto aprobado podrá acceder a la amortización acelerada del impuesto a las ganancias, la devolución anticipada del IVA de los bienes de capital adquiridos específicos del proyecto, como así también de los gastos por los servicios para la puesta en marcha de los bienes.

En todos los casos se debe demostrar contenido de innovación con aplicación industrial y/o agropecuaria, impacto económico y social, disminución de costos de producción, aumento de la productividad o algún otro impacto tecnológico.

Se incluyeron criterios de elegibilidad para proyectos que presenten perspectiva de género: se considerarán los proyectos que Incluyan perspectiva de género, en el personal que integra el equipo técnico o que planteen incorporación de trabajadoras mujeres.

**6. Ley de Economía del Conocimiento.** La recientemente promulgada Ley de Economía del Conocimiento prevé entre sus incentivos, la reducción de contribuciones patronales y un incentivo adicional para la contratación de mujeres y géneros disidentes. Considerando que el empleo de mujeres en estos sectores es aún escaso porque existen cuestiones estructurales vinculados a la baja tasa de estudiantes y graduados/as en disciplinas de ingeniería, científicas y tecnológicas, también la propia norma establece que el requisito de inversión de capacitación que deben cumplir las empresas se contará doble cuando esté dirigido a mujeres.

**7. Línea de Aporte No Reembolsable Fortalecer (Programa de Fortalecimiento de la Economía del Conocimiento para Empresas Regionales).** Se trata de una línea dedicada a apoyar a las empresas del sector de la economía del conocimiento de las regiones menos desarrolladas en la materia, para que puedan alcanzar el nivel requerido para el ingreso al régimen de promoción de la ley 27.506; de esta manera se logrará que los beneficios fiscales se distribuyan equilibradamente desde el punto de vista federal. Los proyectos podrán incluir actividades de innovación productiva, investigación y desarrollo, internacionalización o gestión de la calidad de productos o procesos.

Se otorgará puntaje adicional en la evaluación a proyectos liderados por mujeres o transgénero (en cargos directivos o como responsable técnico del proyecto) o presentados por organizaciones que cuenten con más de determinados porcentajes de personal femenino o transgénero en su plantel técnico-profesional.

**8. Programa de Producción Colaborativa de Economía del Conocimiento.** El Programa brindará asistencia financiera a empresas e instituciones de carácter público o privado que realicen proyectos innovadores que combinen al menos dos actividades distintas de economía del conocimiento, y que en su ejecución promuevan la reactivación económica. Los proyectos deben ser realizados de manera colaborativa y conjunta.

En el reglamento operativo se considerará para la aprobación de proyectos que los mismos incluyan la perspectiva de género; serán mejor puntuados aquellos proyectos que tengan composición ecuánime del personal que conforma la empresa o institución, paridad cuantitativa y funcional (puestos ejecutivos, toma de decisiones). A los fines de contar con información estadística se solicita información sobre cantidad total (general para toda la empresa y también desagregada por áreas) de empleadas mujeres, y porcentaje de mujeres en puestos gerenciales o directivos sobre total.

**9. Programa Potenciar Economía del Conocimiento.** El programa brinda asistencia financiera a empresas e instituciones de carácter público o privado que presenten proyectos destinados a consolidar sectores estratégicos, aumentar las exportaciones y sustituir las importaciones.

Se otorgarán beneficios adicionales (mayor monto de ANRs) a los proyectos que posean una perspectiva de género respecto de la paridad en los equipos de trabajo, mujeres líderes de proyecto y/o acciones de la empresa vinculadas a la paridad de género.

**10. Programa Innovación Abierta para Empresas Estatales.** Este programa tiene por objetivo brindar asistencia financiera, mediante el otorgamiento de ANRs a empresas e instituciones de carácter público tanto nacionales como provinciales, el cual deberá ser destinado a implementar soluciones basadas en la aplicación de la economía del conocimiento que den respuesta a distintas problemáticas relevadas.

Considerará dentro de los ejes de selección de proyectos aquellos liderados por mujeres.

**11. Programa Innovación Abierta para Municipios.** Tiene como objetivo detectar problemas y encontrar soluciones en forma colaborativa que permitan mejorar el funcionamiento de los Municipios.

Considerará dentro de los ejes el abordaje de la problemática de violencia de género en el ámbito municipal y sus posibles soluciones. El programa considera en sus componentes la perspectiva de género atendiendo a impulsar participaciones igualitarias.

**12. Programa Vincular para Emprender.** Se trabajará con un esquema específico que contemple las particularidades de las mujeres emprendedoras de forma tal de fortalecer y potenciar sus emprendimientos.



Las acciones previstas incluyen una preparación previa a la vinculación, asistencia técnica durante el proceso, mentoría posterior y realización de foros de mujeres emprendedoras que permita un aprendizaje entre pares.

**13. Programa de Mujeres Líderes Emergentes.** La Secretaría de Minería se encuentra articulando con el BID para analizar la implementación en 2021 de su Programa de Mujeres Líderes Emergentes para el sector minero, sumando a mujeres del sector privado y el público. Este Programa del BID busca proveer un mayor acceso a herramientas para fortalecer el liderazgo de las mujeres, promoviendo una mayor participación femenina en la toma de decisiones de alto nivel. Los objetivos del programa son: brindar capacitación de calidad a mujeres con alto potencial (para así promover una mayor participación femenina en la toma de decisiones de alto nivel) y establecer una red de intercambio profesional y un programa de mentoría para las participantes.

### Eje 3. Erradicación de las violencias por razones de género en el ámbito productivo

Abogamos por la erradicación de las violencias por razones de género en el sector productivo. Entendemos que no es posible tolerar más la discriminación y la desigualdad, ya que para garantizar una igualdad real de derechos es necesario el compromiso de todos los sectores, y del propio Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

**14. Seguimiento de reclamos de vulneración de derechos de mujeres y población de la diversidad asociadas al consumo.** Un equipo de abogadas y abogados de la Dirección Nacional de Defensa del Consumidor y Arbitraje de Consumo (DNDCAC) gestiona reclamos de la población indicada de manera oficiosa, ágil y personalizada, realizando gestiones oficiosas ante los proveedores de bienes y servicios, encabezando los motivos los relativos a servicios financieros, servicios de comunicaciones, servicios públicos, servicios de salud y electrodomésticos. Entre los sujetos alcanzados por la Resolución 139/2020 de la Secretaría de Comercio Interior, se encuentran las mujeres e identidades no binarias.

**15. Identificación y seguimiento de publicaciones con contenido sexista en el marco del combate de prácticas abusivas en las relaciones de consumo.** Se trata de la identificación y seguimiento por parte del área de publicidad y promociones, de diversas publicaciones que puedan tener contenidos sexistas. En caso de verificarse posibles infracciones se realizan imputaciones que pueden desembocar en la imposición de sanciones.

**16. Aportes No Reembolsables a asociaciones de consumidores para proyectos con enfoque de género.** Se trata de un programa que tiene el objetivo de otorgar ANRs a Asociaciones de Consumidores que presenten proyectos relacionados con las problemáticas de consumo, entre los cuales se encuentran los derechos de mujeres y población de la diversidad. Cada asociación debe determinar en su proyecto la población destinataria, sus objetivos y alcances en el campo de la promoción de derechos, educación para el consumo, orientación, asesoramiento o patrocinio o prevención y resolución de conflictos.

**17. Unidad de Orientación y Denuncia por situaciones de Violencia de Género.** Fortalecimiento del área específica creada en el ámbito de la Dirección General de Recursos Humanos, a fin de que resulte un espacio de consulta, contención y denuncia para personas víctimas de violencia y/o discriminación por motivos de género que trabajen en el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

#### Eje 4. Inclusión financiera con perspectiva de género

Es necesario remover los sesgos discriminatorios que limitan el acceso al crédito bancario, desafiando los estereotipos de género. Por ello diseñamos estrategias específicas que posibiliten una fuerte transformación cultural en el sector, para promover el empoderamiento económico de mujeres y población trans.

**18. Plan de inclusión financiera con enfoque de género.** Fortalecimiento de instrumentos que facilitan el acceso al financiamiento de las MiPyMEs: se fortalecerá el Fondo Nacional de Desarrollo Productivo (FONDEP) –que facilita el acceso al financiamiento a través de la bonificación de tasas y créditos directos–, y del Fondo de Garantías Argentino (FOGAR) –que mejora las condiciones de acceso al crédito para las MiPyMEs a través del otorgamiento de garantías directas o indirectas–, mediante la incorporación de la perspectiva de género, a fin de considerar en el diseño de las políticas de financiamiento MiPyME, las particularidades de las empresas lideradas por mujeres.

Adicionalmente, se buscará construir y consolidar una agenda de trabajo a nivel federal con actores clave del sistema financiero orientada a la inclusión financiera de las MiPyMEs argentinas desde una perspectiva de género.

De esta manera, se propone avanzar en acciones que apunten a generar mecanismos de asistencia financiera en el sistema bancario y no bancario; a facilitar y mejorar el acceso a garantías mediante la readecuación y difusión del Sistema de Garantías y la coordinación de sus actores (Fondo de Garantías Argentinos FOGAR, Sociedades de Garantía Recíproca, Fondos Públicos de Garantías); y a fomentar la educación financiera y acompañamiento de las MiPyMEs a través de sensibilización, capacitación y otros servicios no financieros.

**19. Programa global de crédito para la reactivación del sector productivo.** El programa fijó como metas que el 20% de las operaciones sean destinadas a MiPyME lideradas o de propiedad de mujeres.

El programa contempla las siguientes líneas de financiamiento: i) créditos directos para inversión; ii) créditos para capital de trabajo con las provincias; iii) créditos con el conjunto del sistema bancario. Para cada una de estas líneas, el Programa establece que el 20% de las operaciones deben estar destinadas a MiPyME lideradas o de propiedad de mujeres. Esto incluye acciones de construcción de criterios y herramientas con enfoque de género para el diseño de las líneas y la evaluación de los proyectos. Considerando el componente de género del Programa se prevé realizar un abordaje integral respecto a las desigualdades en materia de género e incorporar actividades de sensibilización, capacitación y entrenamiento con equipos internos a la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores (SEPYME), así también como con actores públicos y privados, buscando promover el acceso al financiamiento de MiPyMEs lideradas por mujeres, en conjunto con otros organismos e instituciones.

**20. Programa de Acceso a Financiamiento a más Largo Plazo con financiamiento BIRF del Préstamo N° 8659.** El Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE) es el organismo ejecutor de este Programa y la Subsecretaría de Financiamiento y Competitividad del Ministerio de Desarrollo Productivo interviene, no directamente en la ejecución del componente de crédito, pero sí activamente en otros componentes. Ahora bien, considerando los créditos que se otorgan en dicho Programa, el BICE podrá considerar otorgar un fondo adicional de hasta U\$ 1 millón (o su equivalente en moneda local) a aquellos bancos comerciales que den créditos a empresas que cumplan con los siguientes “Criterios de Inclusión” del Marco de Gestión Ambiental y Social:

- Tener representación de al menos una mujer en un alto cargo gerencial;
- Tener al menos 50% de empleadas mujeres con contrato vigente mayor o igual a un año, a partir de la fecha de presentación de este perfil, y acredita equidad salarial por tarea/función;
- Tener un mínimo del 50% de la participación accionaria en propiedad de mujeres;
- Tener una relación de negocio vigente mayor o igual a un año –a partir de la fecha de presentación de este perfil– con empresas proveedoras de bienes y servicios que cumplan al menos uno de los tres criterios anteriores.

**21. Línea de inversión productiva en conjunto con el BICE.** Se establece cupo de crédito para mujeres en un mínimo de 20%. Se trata de una línea de financiamiento por un monto total de \$2.000 millones, destinada a proyectos de inversión productiva para personas físicas o jurídicas que cuenten con certificado MiPyME vigente. El plazo del crédito es hasta 7 años, con un período de gracia de 24 meses. El monto máximo por beneficiario es de \$75.000.000. Contempla un cupo de género del 20% para empresas lideradas por mujeres.

## Eje 5. Acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo

Comprendemos que eliminar las brechas de género requiere de una multiplicidad de articulaciones y acciones concretas. En este sentido encaramos estrategias con diferentes sectores de la producción que apuntan a la incorporación gradual de la transversalidad de género en todos los ámbitos.

**22. Programa para la promoción de la competitividad, innovación y desarrollo productivo de las MiPyMEs, los emprendedores y las nuevas empresas – PNUD/20/007.** Incorporación de una perspectiva de género transversal, en los procesos de mejora de la competitividad e innovación de las MiPyMEs, emprendedores/as e instituciones de apoyo.

**23. Programa Minería, Género y Desarrollo Productivo.** El programa propone desarrollar agendas de trabajo con actores específicos para el desarrollo de acciones conjuntas con la Secretaría de Minería. Actualmente se está trabajando con la Asociación Obrera de Minera Argentina (AOMA), con la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM), tecnicaturas en minería y con las autoridades mineras de las provincias. Las acciones incluyen: campañas de difusión y sensibilización, capacitaciones sobre minería y liderazgo para referentes delegadas sindicales en las provincias, acciones destinadas a mujeres en comunidades mineras y el desarrollo de una diplomatura en minería y género.

Con autoridades mineras provinciales se ha elaborado un cuestionario para conocer el estado de situación en materia de paridad de género en el sector público minero. A su vez, se desarrollarán actividades destinadas a agentes técnicos con el objeto de fortalecer las capacidades de transformación en cada provincia.

Con las Tecnicaturas en Minería se realizarán instancias de sensibilización entre docentes y alumnado de las tecnicaturas mineras del país.

**24. Mesa de Trabajo Interprovincial de “Géneros y Diversidades en la Minería”.** Propone la articulación, cooperación e intercambio de los diversos actores del sector en torno a la temática de género, contribuyendo así al desarrollo de una minería inclusiva en todo el país. Se proponen diversos ejes de trabajo:

- Eje laboral: estrategias y acciones para lograr una mayor participación de las mujeres y otras diversidades en el mercado de trabajo del sector minero y en puestos de toma de decisión, así como también contribuir a la reducción de la brecha salarial;
- Eje entornos seguros de trabajo: promoción de mecanismos para garantizar condiciones de trabajo seguras y que ofrezcan infraestructura inclusiva.;
- Eje de participación significativa en los procesos de consulta: diseño de mecanismos específicos que garanticen una participación equitativa;
- Eje de información: generación de datos discriminados por género en el sector a fin de evaluar el impacto diferencial de las operaciones mineras sobre mujeres y varones. Elaboración de líneas de base sensibles al género y desarrollo de indicadores que puedan monitorearse a lo largo de la vida de los proyectos;
- Eje educación y capacitación: elaboración de estrategias de promoción e incentivo para que más mujeres estudien carreras vinculadas a la actividad minera;
- Eje de impactos diferenciales no deseados contra las mujeres y otras diversidades;

**25. Presupuesto con perspectiva de género en el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.** Se fortalecerá la implementación de la iniciativa del Ministerio de Economía de visibilizar el esfuerzo presupuestario del Estado en cerrar brechas de desigualdad entre varones y mujeres. Para ello se formularán indicadores de resultado, con el propósito de medir la asignación presupuestaria de las iniciativas implementadas tendiendo a la transversalidad del enfoque de género en el largo plazo.

## Eje 6. Capacitación para promover la igualdad de oportunidades

La sensibilización y formación de los diversos actores del entramado productivo, así como la formación de equipos técnicos para la adopción de un adecuado enfoque de género es prioritaria dentro del Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género.

**26. Programa de Crédito Fiscal.** Se incluyó entre las áreas temáticas estratégicas de capacitación la incorporación de la perspectiva de género en la estructura organizacional. Se establece un reintegro adicional por incorporación en plantel de capacitación a mujeres y por aplicar a capacitaciones en género para la empresa.

**27. Incorporación de la temática de género en el programa Expertos PyME.** Serán elegibles aquellas asistencias técnicas específicas que tengan como objetivo promover la igualdad de trato y oportunidades entre géneros de todos los ámbitos de gestión empresarial MiPyME. Podrán contemplarse planes de implementación en la modificación de procedimientos y prácticas de gestión organizacional para la reducción de brechas de género, la promoción de la inclusión de las mujeres y diversidades en ocupaciones masculinizadas, la apoyatura técnica a las áreas de Recursos Humanos para promover la inclusión y el equilibrio de géneros en los distintos sectores y actividades así como la modificación de los planes de contratación y promoción profesional, la incorporación de la comunicación no sexista interna y externa, entre otros. Y, a su vez, la implementación de capacitaciones en perspectiva de género a quienes brinden la asistencia técnica para actualizar y profundizar los conocimientos.

**28. Programa Incluir 4.0.** El objetivo es implementar programas formativos orientados a sectores sociales en situación de vulnerabilidad con la meta de que puedan dar sus primeros pasos en la industria del software, incorporando conocimientos técnicos vinculados a disciplinas como *testing* y habilidades blandas. El programa beneficiará a 5.000 personas, incluyendo jóvenes en programas de recuperación de adicción, personas privadas de libertad, mujeres en situación de riesgo, géneros disidentes en condición de vulnerabilidad social, mayores de 45 años, refugiados, migrantes, habitantes de localidades con carencias y desigualdades sociales.

**29. Sensibilización y capacitación a instituciones del ecosistema emprendedor.** Dirigida a los equipos de las instituciones del ecosistema emprendedor (virtual/presencial). La iniciativa busca contribuir a incrementar los niveles de sensibilización y compromiso de las organizaciones con la agenda de igualdad de género, y consolidar las competencias, conocimientos y herramientas de quienes lideran instituciones en materia de igualdad a fin de poder implementar óptimamente políticas con enfoque de género, programas de acción, interacciones y prácticas que modifiquen la cultura organizacional, generando capacidades en los actores del ecosistema emprendedor a fin de realizar un abordaje acorde a las necesidades y realidades de las mujeres emprendedoras.

Asimismo, la propuesta busca promover las buenas prácticas de trabajo hacia el interior de los procesos de acompañamiento, asistencia técnica y formación a emprendedores y emprendedoras.

**30. Sensibilización y capacitación para emprendedoras y emprendedores.** Se incorporará contenido que impacte de forma transversal y específica, en las capacitaciones que se brindan a través de la Plataforma Capacitar Emprendedores. Bajo una sección denominada "Emprender con Perspectiva de Género", se propiciará el desarrollo de las mujeres emprendedoras a fin de mejorar las oportunidades de acceso al sistema productivo; facilitar la concreción de emprendimientos e impulsar emprendimientos en marcha liderados por mujeres y brindar herramientas que contribuyan a sentar cimientos para un ecosistema emprendedor más sólido, inclusivo y comprometido con la perspectiva de género.

**31. Guía de buenas prácticas en las relaciones de consumo desde una perspectiva de género para proveedores/agencias de publicidad.** Se trata de una guía que pretende brindar indicadores y herramientas a proveedores y agencias de publicidad que colaboren en incorporar prácticas no discriminatorias, inclusivas, igualitarias, no abusivas, desde una perspectiva de género y diversidades. Por un lado, desde un enfoque orientado al trabajo publicitario, con el objetivo de no reproducir estereotipos de género ni publicidades discriminatorias o sexistas, entre otras cuestiones. Por otro lado, poder revisar y facilitar las prácticas comerciales tales como los formularios de inscripción, planes familiares, contratos, desde una perspectiva de género.

**32. Capacitación interna permanente en perspectiva de género y desarrollo productivo al personal.** Se implementarán capacitaciones específicas en perspectiva de género en los ámbitos productivos para autoridades superiores y personal del Ministerio de Desarrollo Productivo.

**33. Guía de comunicación con perspectiva de género.** Se diseñará una guía de comunicación interna con lenguaje no sexista, colaborando en una mejor comunicación y redacción de documentos a nivel interno.

## Eje 7. Producción de información con enfoque de género

Es sumamente necesario contar con documentos que den cuenta de las brechas de género, tanto en términos de diagnóstico como de las articulaciones necesarias, las buenas prácticas y experiencias de implementación de políticas de desarrollo productivo con enfoque de género.

**34. Centro de Estudios de la Producción (CEP-XXI).** Elaboración de Documentos de Trabajo con enfoque de género. Hasta el momento, el CEP-XXI produjo cuatro documentos de trabajo con enfoque de género. El primero, denominado "Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina", analiza cuáles son las ramas de actividad en términos de composición de género y, a su vez, en función de las brechas del salario horario. Los principales resultados de este estudio han sido descriptos en la sección 1 de este documento.

El segundo documento de trabajo del CEP-XXI aborda la relación entre los multiplicadores de empleo de distintos sectores productivos y género. Por medio de una matriz insumo producto, el estudio concluye que los sectores de mayor potencial de arrastre (en términos de demanda de insumos) son masculinizados (como es, por ejemplo, la industria). A la inversa, los sectores más feminizados (servicio doméstico, enseñanza y salud) tienen reducido efecto multiplicador sobre la estructura productiva. En otros términos, un incremento de la producción en sectores feminizados tiende a generar menos empleo indirecto que en sectores masculinizados.

Un tercer documento de trabajo del CEP-XXI se focaliza en la relación entre sectores exportadores y género. Se encuentra allí que en general, las empresas exportadoras tienden a ser más masculinizadas,

lo cual obedece a que los sectores transables (como el primario o el industrial) están dominados mayormente por varones.

Un cuarto documento de trabajo del CEP-XXI se titula “Desigualdades de género, mercado de trabajo y estructura productiva” y procura, a partir de los tres estudios previos, ofrecer un diagnóstico de divulgación sobre la relación entre estructura productiva y género.

**35. Informe MiPyME. Elaboración de informe con perspectiva de género sobre evolución del Registro PyME y de las empresas que lo componen.** Es fundamental comenzar a generar datos desagregados por género, que nos permitan formar una línea de base con miras a la planificación de políticas públicas con perspectiva de género para el sector MiPyME, a fin de contraer las brechas de género existentes en diversos ámbitos.

En ese sentido, se identificará a las MiPyME Mujer (MiPyME con el 51% de las acciones en manos de mujeres) para obtener datos diferenciales y llevar a cabo una serie de cruces de información para enriquecer el análisis.

**36. Mapa de financiamiento PyME.** Mediante el diseño y desarrollo del Mapa de Financiamiento PyME, se busca generar información sobre el financiamiento disponible (bancario y no bancario) para contribuir a la toma de decisiones en materia de políticas públicas, así como también para facilitar el acceso al financiamiento de MiPyMEs a través de la difusión de dicha información. Uno de los problemas principales para las MiPyMEs es la asimetría y falta de información sobre herramientas de financiamiento disponibles, situación que afecta principalmente a microemprendimientos, y empresas de poco tamaño y con gran informalidad, donde algunas aproximaciones indican una mayor presencia de mujeres. El Mapa de Financiamiento PyME posibilitará a las mujeres conocer qué líneas de financiamiento están disponibles para acompañar y potenciar el desarrollo de su actividad productiva.

**37. Programa de Competitividad de Economías Regionales.** El componente de producción de información permite relevar entre otros aspectos la situación de las mujeres en las cadenas productivas e identificar necesidades de asistencia técnica e inversiones de las cadenas prioritarias.

**38. Sistema de Garantías Recíprocas.** La posibilidad de contar con garantías es clave para mejorar y facilitar las condiciones de acceso al financiamiento de las MiPyMEs, particularmente de las MiPyMEs lideradas por mujeres. De esta manera, resulta fundamental disponer de datos desagregados por género, que permitan diseñar e implementar políticas públicas con perspectiva de género, a fin de contraer las brechas de género en el acceso a financiamiento empresario.

Considerando que en el marco del Régimen Informativo del Sistema SGR se produce información con periodicidad mensual, se propone generar datos desagregados por género a través de la definición de indicadores específicos.

**39. Generación de información para emprendedores y emprendedoras.** Se realizará un relevamiento para la generación de información cuantitativa y cualitativa referida al género en los emprendimientos. Con el objetivo de disminuir la desigualdad de género y potenciar el empoderamiento de las mujeres a través del desarrollo de emprendimientos productivos, como alternativa de inclusión en el mercado laboral y a fin de impulsar la autonomía económica, se incluirán apartados especiales en los formularios de acceso a los diferentes programas de la Subsecretaría de Las y Los Emprendedores que permitan recopilar información acerca de las diferentes realidades de las mujeres emprendedoras. De este modo, se cruzarán datos derivados del número y tipo de emprendimientos liderados por mujeres o que impactan en la vida productiva de las mujeres especificando esta información por región, buscando advertir las necesidades para la implementación y mejora de los diferentes programas. Se prevé la generación de un manual de buenas prácticas destinado a las instituciones del ecosistema emprendedor a partir de la información relevada.

## Consideraciones finales

A lo largo de este documento hemos compartido una serie de datos y definiciones con el propósito de dar visibilidad a las bases estructurales que sostienen una desigualdad profunda basada en el género, aquella que no podemos ni debemos permitirnos. La pandemia ha generado efectos severos en los indicadores económicos, sociales y productivos, con impactos complejos tanto en las mujeres como en los varones. Los ingresos y el empleo se resintieron en el conjunto del tejido social, particularmente en el segmento cuentapropista (en donde la masa de ingresos cayó 50% en términos reales entre los segundos trimestres de 2019 y 2020) y asalariado informal (-42% en términos reales).<sup>6</sup> En este segmento, políticas como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), que beneficiaron a 8,9 millones de argentinas y argentinos, fueron fundamentales para morigerar el deterioro de los ingresos que generó la pandemia. En tanto, el programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) fue clave para preservar 2,8 millones de empleos en el sector privado formal y también el capital organizacional de 338 mil firmas beneficiarias. Pero por fuera del impacto en ingresos y empleo, la pandemia también ha tenido consecuencias profundas a la hora de redefinir las tareas del cuidado al interior del hogar –producto por ejemplo de que niños, niñas y adolescentes pasaron mucho más tiempo en los hogares–. Como se ha mencionado en el documento, estas tareas (intensificadas por la pandemia) son mayoritariamente llevadas a cabo por las mujeres. Asimismo, es importante agregar que, en el marco de la pandemia y el aislamiento, este año se incrementaron sensiblemente los casos de violencia de género, y que la falta de autonomía económica de las mujeres es uno de los determinantes clave en la prevención y recuperación de quienes transitan situaciones de violencia en el hogar.

Por fuera de la coyuntura de la pandemia, hemos visto que existe una diferencia estructural en la inserción laboral de las mujeres respecto a los varones, la cual remite en gran medida a la desigual división de las tareas ligadas al trabajo dentro del hogar. Las tasas de empleo y actividad femeninas son notoriamente menores que las masculinas. A su vez, las mujeres que trabajan remunerado lo hacen en menor cantidad de horas (un 22% menos), lo cual redundaría en un ingreso laboral total que en el período 2016-2019 fue 24% inferior al de los varones. No sólo ello: las mujeres que trabajan remunerado son de mayor nivel educativo que los varones, de modo que esta penalidad en términos de género se agrava aún más. El salario horario de las mujeres es 2% inferior al de los varones, pero cuando incorporamos el factor del

---

<sup>6</sup> Datos tomados de la Encuesta Permanente de Hogares.



nivel educativo vemos que, en rigor, existe una brecha del salario horario que ronda el 13% (alcanzando un récord de 26% en la industria manufacturera). A su vez, hay una robusta evidencia de que las mujeres tienen una probabilidad mucho menor que los varones de llegar a cargos jerárquicos, algo observado en prácticamente todos los sectores de actividad. Un dato llamativo es que en el sector público las brechas de género en materia salarial y de puestos jerárquicos –si bien existen– son menores que en el sector privado, posiblemente producto de mayores regulaciones vigentes (y de un mayor cumplimiento de éstas).

Transitar hacia la pospandemia requiere esfuerzos inéditos para estabilizar a la Argentina y volver a crecer promoviendo el desarrollo a largo plazo. Entre los diez consensos para el futuro argentino que hemos planteado desde este Ministerio, expresamos que una buena política productiva debe contribuir a la reducción de las brechas de género<sup>7</sup> generando condiciones que permitan el desarrollo de todas las personas, sin discriminación alguna. Es posible abordar con éxito esta premisa poniendo en marcha los compromisos, las capacidades y recursos que efectivicen el logro de los objetivos planteados: eliminar las violencias por razones de género y promover políticas que apunten a crear condiciones reales de igualdad en el ámbito productivo.

Una incorporación efectiva del enfoque de género en la gestión de políticas públicas de desarrollo productivo requiere de determinaciones y consensos; es por eso que convocamos al diálogo y al trabajo conjunto en pos de un alcance federal e intersectorial que nos permita, en este nuevo período histórico, hacer realidad la igualdad entre géneros.

---

<sup>7</sup> Ministerio de Desarrollo Productivo (2020). *El desarrollo productivo en la Argentina pospandemia: Hacia una visión compartida sobre el desarrollo económico de largo plazo y el cambio estructural*.

## Anexo

### INVERSIÓN ESTIMADA DE INICIATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

en miles de pesos		2020		2021		TOTAL INICIATIVA		TOTAL
NRO	INICIATIVA	Gasto presupues- tario	Gasto tributario	Gasto presupues- tario	Gasto tributario	Gasto presupues- tario	Gasto tributario	
1	Programa Nacional para el Desarrollo de Parques Industriales	-	-	230.000	-	230.000	-	230.000
2	Plan Nacional de Minería Social (Resolución SEMIN 36/2020)	-	-	5.450	-	5.450	-	5.450
3	Promoción de incorporación de trabajadoras mujeres en ámbitos de trabajo masculinizados del Ministerio de Desarrollo Productivo	-	-	-	-	-	-	-
4	Adhesión de la Secretaría de Minería a la Iniciativa de Paridad de Género	-	-	-	-	-	-	-
5	Esquema de Promoción de Biotecnología Moderna	-	-	78.750	-	78.750	-	78.750
6	Ley de Economía del Conocimiento	-	-	-	3.126.694	-	3.126.694	3.126.694
7	Línea de Aporte No Reembolsable Fortalecer (Programa de Fortalecimiento de la Economía del Conocimiento para Empresas Regionales)	-	-	36.000	-	36.000	-	36.000
8	Programa de Producción Colaborativa de Economía del Conocimiento	-	-	7.980	-	7.980	-	7.980
9	Programa Potenciar Economía del Conocimiento	-	-	75.000	-	75.000	-	75.000
10	Programa Innovación Abierta para Empresas Estatales	-	-	3.000	-	3.000	-	3.000
11	Programa Innovación Abierta para para Municipios	-	-	6.000	-	6.000	-	6.000
12	Programa Vincular para Emprender	90	-	90	-	180	-	180
13	Programa de Mujeres Líderes Emergentes	-	-	-	-	-	-	-
14	Seguimiento de reclamos de vulneración de derechos de mujeres y población de la diversidad asociadas al consumo.	-	-	480	-	480	-	480
15	Identificación y seguimiento de publicaciones con contenido sexista en el marco del combate de prácticas abusivas en las relaciones de consumo	51	-	541	-	591	-	591
16	Aportes No Reembolsables a asociaciones de consumidores para proyectos con enfoque de género	-	-	410	-	410	-	410
17	Unidad de Orientación y Denuncia por situaciones de Violencia de Género	-	-	1.920	-	1.920	-	1.920
18	Programa global de crédito para la reactivación del sector productivo	3.060.000	-	4.590.000	-	7.650.000	-	7.650.000
19	Plan de inclusión financiera con enfoque de género	-	-	-	-	-	-	-

Continúa en la página siguiente

**INVERSIÓN ESTIMADA DE INICIATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (continuación)**

en miles de pesos		2020		2021		TOTAL INICIATIVA		TOTAL
N°	INICIATIVA	Gasto presupues- tario	Gasto tributario	Gasto presupues- tario	Gasto tributario	Gasto presupues- tario	Gasto tributario	
20	Programa de Acceso a Financiamiento a más Largo Plazo con financiamiento BIRF del Préstamo N° 8659	4.500	-	-	-	4.500	-	4.500
21	Línea Inversión Productiva en conjunto con el BICE	40.000	-	102.000	-	142.000	-	142.000
22	Programa para la promoción de la competitividad, innovación y desarrollo productivo de las MiPyMEs, los emprendedores y las nuevas empresas – PNUD/20/007.	5.132	-	37.331	-	42.462	-	42.462
23	Programa Minería, Género y Desarrollo Productivo	-	-	2.960	-	2.960	-	2.960
24	Mesa de Trabajo Interprovincial de "Géneros y Diversidades en la Minería"	-	-	-	-	-	-	-
25	Presupuesto con perspectiva de género en el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación	-	-	-	-	-	-	-
26	Programa de Crédito Fiscal	-	46.800	-	78.000	-	124.800	124.800
27	Incorporación de la temática de género en el programa Expertos PyME	-	-	2.000	-	2.000	-	2.000
28	Programa Incluir 4.0	-	-	20.500	-	20.500	-	20.500
29	Sensibilización y capacitación a instituciones del ecosistema emprendedor	912	-	14.079	-	14.991	-	14.991
30	Sensibilización y capacitación para emprendedoras y emprendedores	-	-	-	-	-	-	-
31	Guía de buenas prácticas en las relaciones de consumo desde una perspectiva de género para proveedores/agencias de publicidad	-	-	90	-	90	-	90
32	Capacitación interna permanente en perspectiva de género y desarrollo productivo al personal	-	-	162	-	162	-	162
33	Guía de comunicación con perspectiva de género	-	-	1.500	-	1.500	-	1.500
34	Centro de Estudios de la Producción (CEP-XXI)	210	-	210	-	420	-	420
35	Informe MiPyME	90	-	120	-	210	-	210
36	Mapa de financiamiento PyME	-	-	-	-	-	-	-
37	Programa de Competitividad de Economías Regionales	92.000	-	92.000	-	184.000	-	184.000
38	Sistema de Garantías Recíprocas	-	-	240	-	240	-	240

*Continúa en la página siguiente*

INVERSIÓN ESTIMADA DE INICIATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (continuación)								
en miles de pesos		2020		2021		TOTAL INICIATIVA		
N°	INICIATIVA	Gasto presupues- tario	Gasto tribu- tario	Gasto presupues- tario	Gasto tribu- tario	Gasto presupues- tario	Gasto tribu- tario	TOTAL
39	Generación de información para emprendedores y emprendedoras	1.823	-	14.222	-	16.045	-	16.045
		<b>3.204.807</b>	<b>46.800</b>	<b>5.323.035</b>	<b>3.204.694</b>	<b>8.527.842</b>	<b>3.251.494</b>	<b>11.779.336</b>

#### INVERSIÓN ESTIMADA POR EJE

en miles de pesos														
EJE	CANTIDAD	2020				2021				TOTAL INICIATIVA				TOTAL
		Gasto Presupues- tario	%	Gasto tribu- tario	%	Gasto presupues- tario	%	Gasto tribu- tario	%	Gasto prespue- s-tario	%	Gasto tribu- tario	%	
Fortalecimiento de entornos laborales igualitarios	4	-	0,00	-	0,00	235.450	4,42	-	0,00	235.450	2,76	-	0,00	235.450
Desarrollo profesional de las mujeres e identidades diversas	9	90	0,00	-	0,00	206.820	3,89	3.126.694	97,57	206.910	2,43	3.126.694	96,16	3.333.604
Erradicación de las violencias por razones de género	4	51	0,00	-	0,00	3.351	0,06	-	0,00	3.401	0,04	-	0,00	3.401
Inclusión financiera con perspectiva de género	4	3.104.500	96,87	-	0,00	4.692.000	88,15	-	0,00	7.796.500	91,42	-	0,00	7.796.500
Acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo	4	5.132	0,16	-	0,00	40.291	0,76	-	0,00	45.422	0,53	-	0,00	45.422
Capacitación para promover la igualdad de oportunidades	8	912	0,03	46.800	100	38.331	0,72	78.000	2,43	39.243	0,46	124.800	3,84	164.043
Producción de información sobre desarrollo productivo con perspectiva de género	6	94.123	2,94	-	0,00	106.792	2,01	-	0,00	200.915	2,36	-	0,00	200.915
	39	3.204.807		46.800		5.323.035		3.204.694		8.527.842		3.251.494		1.779.336

Observaciones:

- Los cálculos presentados son estimaciones.
- En las iniciativas que incluyen aprobación de proyectos, se realizó una estimación sobre las posibles presentaciones de proyectos que califiquen como de perspectiva de género en función de las bases de las áreas competentes. El dato preciso se obtendrá con la ejecución, cuando se aprueben los proyectos con el monto aprobado para cada uno.
- En varias de las iniciativas se obtendrán dos indicadores, uno será el porcentaje de proyectos para los que aplique el componente de género (en cantidad) y otro será cuánto representa en el total el monto de esos proyectos.

- Dado que el proceso de definición de estas iniciativas finalizó una vez concluida la etapa de formulación presupuestaria, las mismas no fueron consideradas como PPG (Presupuesto con Perspectiva de Género) en la presentación del Proyecto de Ley de Presupuesto para el Ejercicio 2021. Serán incluidas en coordinación con el Ministerio de Economía durante 2021.

## Anexo II

### MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

#### Resolución 584/2020

#### RESOL-2020-584-APN-MDP

Ciudad de Buenos Aires, 30/10/2020

VISTO el Expediente N° EX-2020-70745235-APN-DGD#MDP, la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificaciones, las Leyes Nros. 26.485 y 27.499, el Decreto N° 680 de fecha 17 de agosto de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que el 11 de marzo de 2009 se sancionó la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Que, posteriormente, el 19 de diciembre de 2018 se sancionó la Ley N° 27.499, conocida como "Ley Micaela", mediante la cual se establece la obligatoriedad de capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los tres poderes del Estado.

Que por el Decreto N° 680 de fecha 17 de agosto de 2020 se creó en la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el GABINETE NACIONAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO, con la finalidad de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas nacionales.

Que el citado decreto dispone que dicho Gabinete Nacional esté presidido por el Jefe de Gabinete de Ministros e integrado por los y las titulares de la totalidad de los Ministerios y por los o las Titulares de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS y el PROGRAMA DE ATENCIÓN MÉDICA INTEGRAL.

Que diferentes estudios muestran la existencia de inequidades de género en la estructura productiva argentina y su mercado laboral, siendo necesaria la implementación de políticas activas que aporten una perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo que apunten a reducir esas desigualdades.

Que, a modo de ejemplo, y de acuerdo a estudios realizados por el Centro de Estudios para la Producción (CEPXXI) de este MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, en la REPÚBLICA ARGENTINA las

mujeres perciben un salario horario TRECE POR CIENTO (13%) inferior al de los varones, cuando se controla por variables sociodemográficas tales como el nivel educativo y la edad, al tiempo que en la industria dicha brecha alcanza el VEINTISÉIS POR CIENTO (26%), siendo esta última la más alta de toda la economía.

Que, asimismo, las brechas de género son particularmente muy elevadas en los sectores de alta productividad y en aquellos que exportan, y por su parte, en la industria manufacturera, la feminización de su fuerza laboral apenas alcanza al TREINTA POR CIENTO (30%), y solo DIEZ POR CIENTO (10%) de los puestos de decisión están ocupados por mujeres.

Que, en función a estas situaciones estructurales, resulta necesario implementar políticas de desarrollo productivo que tengan en consideración la perspectiva de género, adaptando diferentes instrumentos de política existentes y generando otros nuevos, para lo cual es necesario establecer un ámbito que permita formalizar lineamientos, proponer e implementar programas y monitorear su funcionamiento de manera transversal a las diferentes áreas que componen el MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO.

Que en sintonía con la normativa vigente y con lo previsto en el decreto antes citado, y en consonancia con las iniciativas desarrolladas en el ámbito del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, resulta necesario conformar el Gabinete de Género de la jurisdicción con el objetivo de coordinar y articular las mismas.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en virtud de las facultades conferidas por la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificaciones.

Por ello,

EL MINISTRO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Confórmase el Gabinete de Género del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO con el objetivo de coordinar las iniciativas de género en el ámbito de la jurisdicción y en especial:

1. Generar una institucionalidad de género sostenible, articulada e interdisciplinaria con impacto en el ámbito de generación de políticas nacionales de desarrollo productivo y su ejecución.
2. Incorporar y/o fortalecer la transversalidad del enfoque de género en las políticas de desarrollo productivo.
3. Involucrar a los diferentes actores del entramado del desarrollo productivo en la eliminación de las desigualdades por razones de género y el empoderamiento económico y social de las mujeres.

ARTÍCULO 2°.- El Gabinete de Género estará a cargo de una Coordinación y será integrado por las y los titulares de las Secretarías o quienes éstos/as designen en su representación, por las y los titulares de las Subsecretarías, y por un/a representante de cada organismo descentralizado de la jurisdicción con rango no inferior a Director/a Nacional.

ARTÍCULO 3°.- Asígnase la función de Coordinadora del Gabinete de Género del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO a la Lic. Paula Verónica BASALDÚA (M.I. N° 25.692.436).

ARTÍCULO 4°.- La asignación de funciones prevista en el artículo anterior no generará erogación

presupuestaria adicional alguna al ESTADO NACIONAL.

ARTÍCULO 5°.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Matías Sebastián Kulfas

e. 04/11/2020 N° 52670/20 v. 04/11/2020

Fecha de publicación 04/11/2020

## Anexo III

Compromisos del Ministerio de Desarrollo Productivo en el Plan Nacional de Acción Contra las violencias por razones de género:

- Capacitación a operadores y operadoras municipales en uso de los dispositivos de alerta temprana y enfoque de género.
- Definición de nuevas pautas legales, organizacionales y culturales para la equidad de género y la prevención de las violencias por motivos de género en las empresas grandes, MiPyMEs, cooperativas y mutuales.
- Capacitaciones para la incorporación del enfoque de género y diversidad en áreas de desarrollo económico local y agencias de desarrollo territorial.
- Campaña Tolerancia Cero a la violencia para el Desarrollo con Igualdad.
- Fiscalización Violencia Simbólica contra las mujeres en la publicidad incluyendo asimismo aspectos como aquellas que están dirigidas a niñas y adolescentes.

## Bibliografía

AWID (2004): Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, en Derechos de las mujeres y cambio económico, n°9.

Comisión Interamericana de Mujeres: COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados, OAS. Documentos oficiales; OEA, 2020.

Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales – MTEySS (2018). Informe técnico “Mujeres en el mercado laboral argentino”. Disponible en:  
[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino-3trim2017.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf)

Ministerio de Desarrollo Productivo (2020). El desarrollo productivo en la Argentina pospandemia: Hacia una visión compartida sobre el desarrollo económico de largo plazo y el cambio estructural. Disponible en:  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia\\_una\\_mirada\\_compartida\\_del\\_desarrollo\\_productivo\\_1\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_mirada_compartida_del_desarrollo_productivo_1_1.pdf)

Naciones Unidas (1995): Informe de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en:  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

OIT (2019): Informe técnico “Tendencias del empleo mundial femenino. Año 2018”. Disponible en:  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/informe\\_empleomujeres2018.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/informe_empleomujeres2018.pdf)

Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020): Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de Trabajo del CEP-XXI N° 2, julio de 2020, Centro de Estudios para la Producción-Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.