



Organización
Internacional
del Trabajo



► La inserción laboral de las mujeres en tres sectores productivos estratégicos de Argentina

Diagnóstico y recomendaciones para elaborar políticas sectoriales inclusivas

Marta Novick (coordinadora)

Alejandra Vives

Marianela Sarabia

Elisa Epstein



► La inserción laboral de las mujeres en tres sectores productivos estratégicos de Argentina

Diagnóstico y recomendaciones para elaborar políticas sectoriales inclusivas

Marta Novick (coordinadora)

Alejandra Vives

Marianela Sarabia

Elisa Epstein



Organización
Internacional
del Trabajo



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina.

La inserción laboral de las mujeres en tres sectores productivos estratégicos de Argentina. Diagnóstico y recomendaciones para elaborar políticas sectoriales inclusivas

Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para la Argentina (2023)

ISBN **9789220389331 (impreso)**

ISBN **9789220389348 (pdf web)**

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Edición: **Damián Grimozzi**

Diseño y Diagramación: **Elisabet Lunazzi**

Fotografía: **Guadalupe Alonso**

Impreso en Argentina.

▶ Índice

▶ Presentación	5
▶ Agradecimientos	6
▶ Prólogo	7
▶ Resumen ejecutivo	8
▶ Capítulo 1. Introducción	
Inserción de las mujeres en el mundo del trabajo en la Argentina	12
Participación de las mujeres en la estructura productiva argentina	13
Avances en materia de inclusión	14
▶ Capítulo 2. Sector industrial metalmecánico	
¿Qué se hizo y qué se está haciendo en este sector para incrementar la proporción de mujeres?	19
Sector motovehículos	20
Resultados de las entrevistas	21
Estrategias, recomendaciones y propuestas para el sector	22
▶ Capítulo 3. Sector de economía del conocimiento	
Subsector software	26
El sector de software y las mujeres	27
Resultados de las entrevistas	29
Estrategias, recomendaciones y propuestas emergentes para el sector	31
Subsector videojuegos	33
El subsector videojuegos y la mujeres	34
Resultados de las entrevistas	35
Estrategias, recomendaciones y propuestas para el sector	35
▶ Capítulo 4. Sector minería	
¿Cómo se conforma este sector?	40
El sector y las mujeres	40

Diagnóstico preliminar sobre el sector en materia de género	41
Resultados de las entrevistas	42
Estrategias, recomendaciones y propuestas para el sector	44
▶ Capítulo 5. Conclusiones generales	
Acciones recomendadas a nivel gubernamental	47
Acciones recomendadas a nivel de cada empresa	49
Acciones al interior de las cámaras empresariales	49
Acciones al interior de los sindicatos	49
▶ Anexo	
▶ Notas	52
▶ Bibliografía	55

► Presentación

Este estudio tiene por objetivo brindar apoyo para que, en los ministerios pertinentes (por ejemplo, los de comercio, industria o planificación) y otros órganos de gobierno se adopten políticas sectoriales e industriales que aborden la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres.

Entre otros insumos, para este trabajo se ha aplicado al contexto de país la herramienta de política desarrollada por el Departamento de Empleo de la OIT “Assessing the gendered employment impacts of Covid-19 and supporting a gender-responsive recovery” (“Evaluar el impacto de la crisis de la Covid-19 en las mujeres y los varones, y apoyar una recuperación con perspectiva de género”).

El estudio se realiza en el marco del programa conjunto de ONU Mujeres -la Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres- y la OIT -la agencia de las Naciones Unidas especializada en el avance de la justicia social y la promoción del trabajo decente- denominado *Promover el empleo decente para las mujeres mediante políticas de crecimiento inclusivo e inversiones en la economía del cuidado*.

La iniciativa forma parte del Marco de la ONU para la Respuesta Socioeconómica inmediata ante la pandemia de COVID-19 y pone en evidencia el trabajo conjunto de las agencias de Naciones Unidas y los países en contextos de crisis para alcanzar un futuro con igualdad de género. Se trata de un esfuerzo conjunto para apoyar a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la implementación de respuestas políticas sensibles al género, tanto durante la pandemia como en la fase de recuperación.

Argentina es uno de los cinco países del mundo y el único en América Latina que forma parte de este programa conjunto, cuyos objetivos son: 1) crear consenso para la adopción de políticas económicas destinadas a un crecimiento inclusivo con igualdad de género, y más y mejores empleos para las mujeres; 2) contribuir a la adopción de políticas sectoriales que disminuyan la segregación ocupacional y sectorial, y mejoren el acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo decente; y 3) asegurar la realización de inversiones en la economía del cuidado, de modo de asegurar su financiamiento e implementación.

Esta investigación comprende un análisis cualitativo de la dinámica de la segregación ocupacional y sectorial en el mercado de trabajo, de modo de identificar acciones que permitan mejorar el acceso y trayectoria de las mujeres en él.

Los resultados del diagnóstico, articulados con el desarrollo y la aplicación de herramientas de política ligada a la situación de la pandemia por Covid-19, constituyen insumos técnicos que permitirán desarrollar un espacio de diálogo constante, acceder a información de calidad y fortalecer el diseño y la implementación de políticas de empleo y sectoriales inclusivas.

► Agradecimientos

Este estudio fue elaborado por Marta Novick, investigadora por CONICET-InnovaT en el marco del Programa Conjunto ONU Mujeres-OIT, “Promoción del empleo decente para las mujeres mediante políticas de crecimiento inclusivo e inversiones en la economía de los cuidados”, con apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, desarrollado de manera conjunta entre el Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo del Ministerio de Economía y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La autora extiende su agradecimiento a las Alejandra Vives, Marianela Sarabia y Elisa Epstein quienes formaron parte del equipo de investigación, y los aportes entre otras integrantes del equipo de Ana Catalano y Aldana González.

La coordinación del estudio estuvo a cargo de Cecilia Lavena, –Coordinadora Nacional de proyecto de la Oficina de País de la OIT para la Argentina–, en el marco del Programa Conjunto ONU Mujeres-OIT. Contó con la supervisión técnica de Valeria Esquivel –Especialista en género y políticas de empleo de la OIT (Ginebra)–, a quien agradecemos sus significativos aportes y comentarios. Y se nutrió de los aportes realizados por Paula Basaldúa, Coordinadora del Gabinete de Género de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo del Ministerio de Economía, producidos a partir de la articulación del trabajo en el marco de la implementación de las actividades del Programa.

Los resultados preliminares de este documento fueron presentados en un taller organizado por la Oficina de País de la OIT para Argentina celebrado el 29 de septiembre de 2022. El documento se benefició en gran medida de los valiosos aportes realizados por las personas participantes en este taller.

Por último, merecen un agradecimiento todas aquellas personas que en el marco de sus labores facilitaron la edición, elaboración, publicación y difusión del presente proyecto, en particular, Lara Zero y Pablo María Sorondo.

► Prólogo

Este estudio se propone contribuir con los ministerios y órganos de gobierno en sus esfuerzos para adoptar políticas sectoriales e industriales que aborden la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres. Con este fin, analiza la dinámica de las desigualdades para identificar acciones que permitan mejorar el acceso y trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo.

Para los tres sectores productivos analizados –metalmecánica, economía del conocimiento y minería– se generan datos primarios y recopilan datos secundarios para identificar los procesos evolutivos de incorporación de las mujeres en el empleo. Asimismo, se proponen estrategias para superar esta problemática en tres ámbitos de actividad: las cámaras, las empresas y los gremios.

En Argentina existe una diferencia estructural en la participación que las mujeres y los varones tienen en el mercado laboral. Para el total del empleo, esta participación es de 4,4 mujeres cada diez ocupados. Además, persisten segregaciones horizontales (por rama y tipo de ocupación) y verticales (por niveles de jerarquía) que acentúan esos desbalances. Estas desigualdades poseen causas históricas y culturales sobre los roles de las mujeres y los varones, que se plasman tanto en los sectores que componen el entramado productivo como en su misma estructura organizacional interna.

A su vez, la evidencia demuestra que las empresas que implementaron iniciativas de igualdad de género lograron incrementar sus ganancias. En este sentido, las políticas que promueven la diversidad de género benefician a las empresas por muchos motivos: facilitan el acceso de talentos, mejoran su imagen pública, propician la introducción de ideas innovadoras y permiten generar mejores estrategias para penetrar en mercados cada vez más sofisticados.

Además de ser un derecho fundamental, la igualdad de género crea condiciones favorables para implementar una agenda de desarrollo sostenible y socialmente justa. Sobre esa base ya se observan avances institucionales y normativos. Por todo esto, la transformación de la estructura productiva exige el compromiso de todos los actores, públicos y privados.

Confiamos en que este estudio servirá como insumo técnico para desarrollar un espacio de diálogo tripartito constante y fortalecer el diseño y la implementación de políticas de empleo inclusivas y sectoriales.

Yukiko Arai
Directora
Oficina de País de la OIT para la Argentina

Resumen ejecutivo

En este informe se presentan herramientas conceptuales y analíticas tendientes a estudiar la dificultad de inserción de las mujeres en sectores estratégicos productores de bienes y servicios, considerando que, en Argentina, las disparidades de género se destacan muy fuertemente en el mercado de trabajo tanto a nivel regional como sectorial y social.

A través de metodologías cualitativas de abordaje se realiza una identificación de los obstáculos existentes y a partir de este diagnóstico se plantean acciones y propuestas para revertir la segregación laboral que dificulta el ingreso de las mujeres a dichos sectores estratégicos, de modo de potenciar así el desarrollo social y económico.

Más específicamente, el objetivo del estudio es identificar los obstáculos para la incorporación de mujeres en sectores estratégicos no tradicionales (metalmeccánico, minería e industria del conocimiento) y aportar herramientas para el diseño de políticas y estrategias que logren superarlos. Los tres sectores presentaban al momento del estudio senderos evolutivos muy diferentes en cuanto a la incorporación de las mujeres y de las actividades que se vienen realizando sectorialmente; pero en todos ellos se observaron estrategias de cambio, de mayor o menor impacto.

Es importante señalar que en todas las ramas estudiadas se están generando cambios y avances significativos hacia un empleo más equitativo, que favorece la incorporación de las mujeres. Es evidente que *la marea verde*, como algunos la denominan (entendido como el proceso de empoderamiento de las mujeres en torno a distintas dimensiones tales como aborto, conciliación vida familiar/laboral, trabajo, cuidado de personas, violencia de género, entre otras), así como las políticas estatales de los últimos años y los temas

públicos que se jerarquizaron en materia de equidad y no violencia con un abordaje multigubernamental y federal, están aportando al *humus* sobre el cual se van desarrollando e instalando diversas estrategias de incorporación de las mujeres y diversidades en el mundo del trabajo. Este cambio, de todos modos, presenta importantes heterogeneidades al interior de los sectores productivos.

El grado de feminización no es el único factor por considerar. Y, de hecho, es probable que se plasmen cambios en un futuro cercano, si a los procesos sectoriales en marcha pueden incorporarse políticas específicas y adecuadas a cada sector.

En cada sector estudiado se ha observado la siguiente situación:

► **Metalmeccánico.** Nivel de feminización del empleo de alrededor del 20 por ciento, según Encuesta ADIMRA Equidad, 2021 (mayor en el sector administrativo), con una fuerte tendencia al crecimiento. En el mismo informe se detalla que, entre las mujeres que trabajan en el sector, el 39 por ciento realiza tareas administrativas, y el 11 por ciento ocupa cargos directivos.

► **Industria del conocimiento.** La fabricación de productos de informática y electrónica es un sector que presentó un nivel de

feminización del 32,9 por ciento en el 2021 (Serie Documentos CEP XXI 2022).

- **Minería.** Hacia fines de 2021, alcanzó una tasa de feminización del 10,09 por ciento (Serie Documentos CEP XXI 2022), en tanto que los últimos datos publicados por SIACAM referidos a julio de 2022, señalan un valor de 11,3.

Todos los sectores presentan una fuerte diversidad interna tanto por las variaciones estructurales de cada uno como en su interior según subsectores, tamaño, regionalización. También hemos verificado diferencias fuertes en las estrategias que adoptan para la inclusión de las mujeres.

Algunos rasgos para destacar

- En todos los sectores se encuentran mujeres -todavía pocas- en niveles de dirección tanto en las cámaras como en las empresas y en los gremios. Y cabe subrayar que esta es una variable fundamental para producir e incentivar los cambios en el resto de los niveles.
- Los cambios tecnológicos, al igualar las demandas para el desempeño de una parte importante de los puestos de trabajo (no se requiere fuerza física), han facilitado el ingreso de las mujeres.
- Se ha observado una influencia importante por parte de las empresas multinacionales desde sus casas matrices en torno a políticas de inclusión femenina y de diversidades, a partir de la idea de que la *diversidad de talentos* permite enriquecer la perspectiva empresaria en tanto transformación de la organización, impacto social y productividad.
- Del mismo modo, los sindicatos (organizaciones de trabajadores y trabajadoras) -sobre todo los más tradicionales- muestran transformaciones muy significativas al respecto, tanto en cuanto a la incorporación de mujeres en el sector como a los cargos sindicales en los diferentes niveles de acción (en planta, en seccionales y a nivel nacional o federal), e incluso en los aspectos institucionales (mesas de mujeres, secretarías, etc.).

- Surgimiento de muchos movimientos, actividades institucionales y de ONG lideradas por mujeres. Esto genera en el mundo del trabajo un activismo importante y significativo, aunque ocurre en algunos sectores más que en otros.

- Muchas mujeres entrevistadas son conscientes del rol que desempeñan e intentan profundizar la inclusión de sus pares.

Los obstáculos continúan siendo muchos y persisten

- La tradicional concepción sobre la división sexual del trabajo, que limita la responsabilidad y las capacidades femeninas a la maternidad y a las tareas de cuidados, persiste tanto en la perspectiva empresarial como en las propias mujeres. Ligado a esto, mientras los regímenes de licencias sigan estando limitados a las mujeres y no a ambos progenitores seguirán constituyendo un impedimento para su contratación.
- En el mismo sentido, la concepción de tareas “masculinas” o “femeninas” permea todos los sectores, aunque la tecnología -en los casos en que ésta ha sido determinante- haya igualado las condiciones de trabajo. Y como esta concepción continúa, vemos que incluso áreas que se iniciaron feminizadas, luego se masculinizan.
- Se destaca la persistencia de una brecha salarial en la mayoría de los sectores y subsectores analizados.
- Un factor significativo es la falta de mujeres en la educación técnica, en el sector metalmeccánico, en el de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, por sus siglas en inglés: *science, technology, engineering, mathematics*), en el ámbito de la economía del conocimiento o en algunas profesiones técnicas específicas en minería.

Algunas propuestas

A partir de constatar estos resultados y de las entrevistas mantenidas surgieron propuestas que fueron debatidas en los dos talleres de validación que se realizaron. Las propuestas se centran en el desarrollo de estrategias que permitan avanzar hacia una mayor equidad de empleo en la estructura productiva argentina.

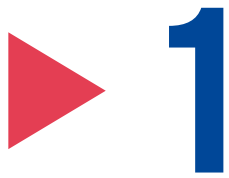
- Por un lado, es central promover desde el Estado, en conjunto con cámaras empresariales y centrales sindicales, la formación y sensibilización de varones y mujeres acerca del tema.
- Asimismo, cobra importancia la instalación del tema en las agendas colectivas entre todos los actores del mundo laboral, en busca no solo de sensibilizar y capacitar, sino también de encontrar mecanismos para mejorar las competencias y saberes de las mujeres para el ingreso al sector y en su ulterior promoción.
- El ámbito legislativo no puede estar ausente, ya que deben promoverse acciones que

transformen algunas regulaciones laborales, de modo de mejorar la equidad, tanto en términos de oportunidades para el acceso a empleos decentes como en la distribución de las tareas de cuidado, que hoy realizan casi exclusivamente las mujeres.

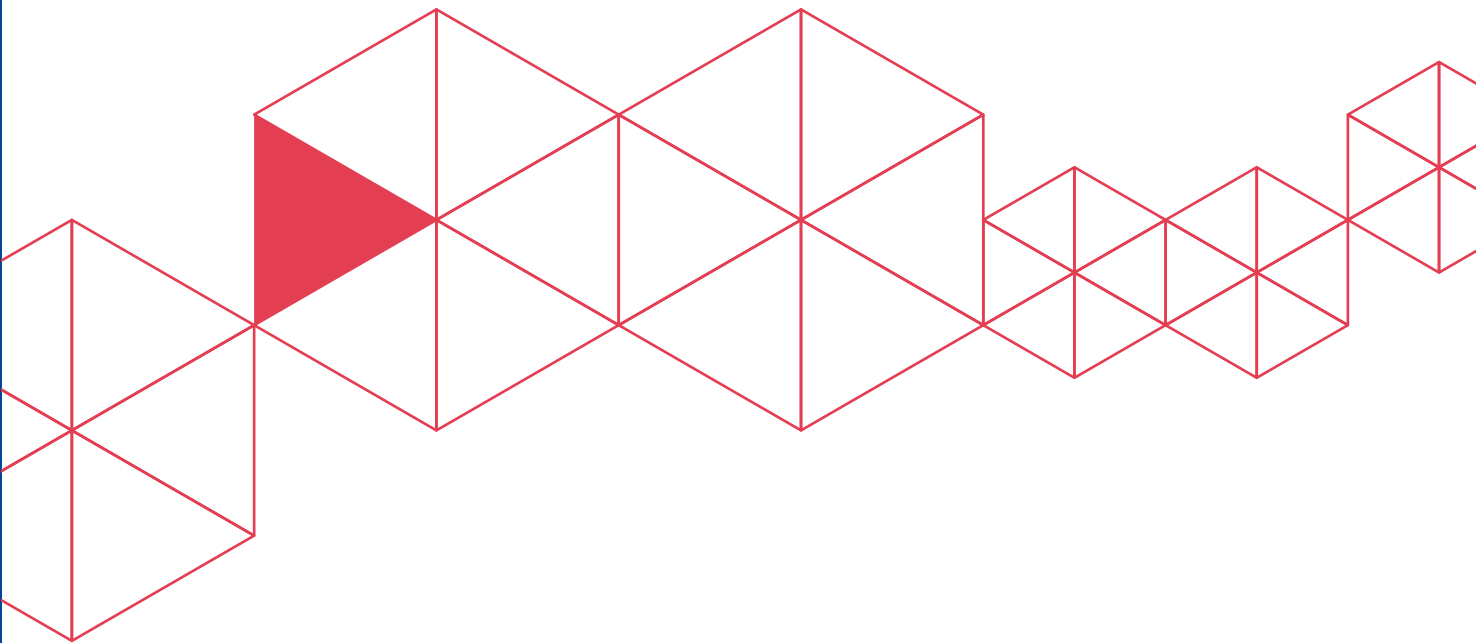
Más en general, se requiere una mayor articulación entre los ámbitos del propio sector público, por un lado, y por otro entre el Estado y los sectores productivos. Debería plantearse una mayor conexión entre la oferta del Estado -a través de sus ministerios- y sus políticas y programas en el ámbito productivo a nivel nacional.

En síntesis, lo relevante es el diseño de esa articulación de políticas, de modo que puedan integrar la perspectiva de género de una manera completa y coordinada entre las políticas económicas, laborales, sociales y educativas, junto con estrategias sectoriales que permitan incorporar a las mujeres en los sectores estratégicos y de mayor productividad.





Introducción



► **Aunque aún persisten las segregaciones ocupacionales por motivos de género, se están desarrollando avances institucionales y normativos que reconocen el carácter multicausal de las desigualdades entre mujeres y varones.**

Inserción de las mujeres en el mundo del trabajo en la Argentina

En Argentina existe una diferencia estructural en la participación que tienen las mujeres y los varones en el mercado laboral: para el total del empleo, esta participación es de 4,4 mujeres cada diez ocupados (Encuesta Permanente de Hogares¹, Primer Trimestre 2022). Según datos del Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) las mujeres registradas representaban, en 2021, 2 165 916 contra 4 372 627 para el empleo registrado masculino. Entre 2007 y 2021, la tasa de feminización (proporción de mujeres sobre el total de personas asalariadas en empresas) aumentó de 30 por ciento a 33 por ciento, e incluso en 2021 se encontraba ya en el 33,1. Este incremento de tres puntos porcentuales corresponde a la incorporación de casi 400 000 mujeres a la nómina formal, lo que lleva a un total (arriba indicado) de asalariadas registradas superior a dos millones (CEP XXI, 11/2021).

También entre fines de 2021 y el tercer trimestre de 2022 se observan mejoras en el mercado de trabajo tanto en la tasa de actividad como en el empleo. El análisis del empleo registrado señala que esta mejora se dio con mayor intensidad entre las mujeres, quienes también fueron las más perjudicadas durante la pandemia. Para los

varones, la mejora estuvo impulsada por el incremento de trabajadores asalariados registrados en la seguridad social del sector privado y, en menor medida, por los asalariados públicos y el cuentapropismo. Entre las mujeres, también se incrementaron las ocupaciones asalariadas registradas y el cuentapropismo y hubo una fuerte destrucción de puestos en la categoría servicio doméstico (OIT-CEPAL, 2022).

Ahora bien, esta inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada da cuenta simultáneamente de la persistencia de segregaciones horizontales (por rama y tipo de ocupación) y verticales (por niveles de jerarquía), que acenúan la desigualdad entre mujeres y varones. En cuanto a la segregación horizontal, en Argentina, la principal ocupación de las mujeres es el servicio doméstico remunerado: representa el 16,5 por ciento del total del empleo de las mujeres ocupadas y el 21,5 por ciento de las asalariadas y constituye casi el 9 por ciento de la población económicamente activa total. Más aun, si se suman las trabajadoras del servicio doméstico, las de la enseñanza y las de la salud, se encuentra que 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en la economía del cuidado (INDEC, 2019). Los varones, en cambio, se ocupan mayoritariamente en sectores asociados con la industria, la construcción y la energía.

Antes de la pandemia, 5 de cada 10 mujeres participaban en el mercado de trabajo (49,4 por ciento en el cuarto trimestre de 2019). Durante el pico de la emergencia sanitaria, esa participación bajó a 4 de cada 10 mujeres (41,2 por ciento en el segundo trimestre de 2020) (INDEC, 2021). Se observa luego una recuperación en la pospandemia que alcanza valores superiores a los de 2019, con un 51,7 por ciento (INDEC, segundo trimestre de 2022). A su vez, la tasa de desocupación para las mujeres en el segundo trimestre de 2021 alcanzó el 10,4 por ciento y, para los varones en el mismo período, el 9,0 por ciento (INDEC, 2021). Los últimos datos del INDEC (tercer trimestre de 2022) señalan un descenso significativo de la desocupación: 7,8 para las mujeres y 6,5 para los varones.

Sin embargo, la estructura del empleo de las mujeres se mantiene, salvo la reducción mencionada en el servicio doméstico: el peso de las mujeres en el sector asalariado está vinculado con sectores feminizados, como los del cuidado (salud, educación) y el empleo doméstico, que conforman casi el 9 por ciento de la población económicamente activa nacional, además de servicios tradicionales. Cuando se analiza la estructura de las mipymes a cargo de mujeres se replica la misma estructura. En el año 2020 había en Argentina 541 000 mipymes empleadoras, conformadas en un 55 por ciento por empresas constituidas como personas de existencia física (299 200) y en un 45 por ciento por personas de existencia jurídica (241 900). La participación de mipymes cuya titular es una mujer alcanzó el 30,8 por ciento en los primeros tres trimestres de 2021, una contracción de casi un punto porcentual durante la pandemia frente al 32 por ciento de 2020 (CEP XXI, 2022). Han sido entonces las actividades típicamente feminizadas las que siguen predominando en las mipymes lideradas por mujeres, donde surge por ejemplo que solo en enseñanza (73 por ciento de las mipymes) el liderazgo de las mujeres es mayoritario. Los datos señalan una matriz cultural muy sesgada en términos sectoriales sobre la inserción de las mujeres. El desafío de pensar estrategias para reducir la persistente segregación horizontal y vertical involucra a las cámaras, las empresas, los sindicatos y a las y los trabajadores.

Por otro lado, conviene destacar que durante la crisis por la pandemia de Covid-19 las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas,

principalmente a cargo de las mujeres, se incrementaron. Si antes de la pandemia el valor económico de este trabajo se estimaba en un 15,9 por ciento del producto bruto interno (PBI), en el segundo trimestre de 2020 se estimó un crecimiento que lo llevó al 21,8 por ciento. El 15 por ciento de las mujeres con niños menores de 6 años se retiró del mercado laboral en el segundo trimestre de 2020. Recién en el segundo trimestre de 2021, las mujeres a cargo de niños y niñas pequeñas lograron recuperar el nivel de actividad previo a la pandemia.

En este sentido, debe observarse también que en general los sectores caracterizados por una alta participación de las mujeres se han visto particularmente afectados por la pandemia. La caída de la ocupación entre las trabajadoras de casas particulares fue del 36 por ciento entre 2019 y 2020, por encima de la caída de la ocupación general (EPH-INDEC, 2019-2021). Otros sectores afectados con una situación similar fueron el turismo, la cultura y la gastronomía, que poseen niveles considerables de feminización (OIT, 2021b).

Participación de las mujeres en la estructura productiva argentina

Como acabamos de señalar, algunos sectores concentran mayoritariamente la actividad femenina: trabajo doméstico en hogares particulares, educación, salud y servicios sociales y personales. El porcentaje en la industria manufacturera es significativo, pero en ese ámbito es importante discriminar cuáles son las categorías ocupacionales que concentran el trabajo de las mujeres.

Un estudio realizado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (2021) en base a la Encuesta ENDEI, analiza la participación por género y sector y señala que los agregados industriales en donde participan más mujeres son: el textil y confecciones (con una tasa de feminización del 37 por ciento), el área farmacéutica (34 por ciento) y las industrias química y petroquímica (24 por ciento). A su vez, los sectores de menor inserción, con tasas en torno al 10/11 por ciento, son: automotriz, maquinaria y equipo y siderurgia y metalurgia.

Otro rasgo significativo es la brecha salarial, sobre la cual se ha escrito e investigado mucho,

pero sigue sin ceder. Esquivel, en un estudio realizado en el 2007, reportaba una brecha salarial de entre 11 por ciento y 18 por ciento entre 2003 y 2006, con diferencias según el tipo de inserción en el mercado de trabajo, ya que la brecha es mayor en los puestos de menor calidad. Estos resultados están en línea con los presentados por Paz (2019), que sitúan la brecha en 13 por ciento.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2022) en cuanto a brechas salariales promedio entre varones y mujeres tomando desde enero de 1995 hasta junio de 2019 (sin considerar categoría ocupacional ni sector) oscila entre un mínimo del 20 por ciento y un máximo del 28,1 por ciento.

Según datos detallados en el informe, las brechas de género en las provincias argentinas para el tercer trimestre 2021 y respecto del ingreso total individual era del 28 por ciento, con lo cual desciende dos puntos porcentuales si se considera el ingreso de la ocupación principal, y se incrementa al 34,8 por ciento al considerar trabajadores y trabajadoras informales (MECON, 2022). Dado que las mujeres participan menos horas en el mercado de trabajo, resulta más apropiado para realizar comparaciones referirse al ingreso horario, y evitar de esta forma distorsiones derivadas de esa situación.

En otro estudio reciente se observa que la brecha de género en el salario horario se ubica entre 13,5 por ciento y 14,6 por ciento, según exista o no un control en el sector productivo en que se inserta el o la trabajadora. Se trata de una brecha de magnitud considerable, teniendo en cuenta que, por ejemplo, la prima por título universitario está en torno al 20 por ciento y la prima por jerarquía de director de una empresa grande está entre 15 y 17 por ciento. También es interesante notar que la inclusión de la variable *sector* no afecta de manera relevante al modelo y, en todos los casos, está en torno al 46 por ciento (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020).

Avances en materia de inclusión

La segregación horizontal no se circunscribe exclusivamente a los sectores productivos analizados, sino que se encuentra estrechamente

vinculada con las tareas y puestos de trabajo en las que varones y mujeres se desempeñan al interior de las firmas. En éstas, las mujeres tienden a trabajar en las áreas vinculadas con los recursos humanos, la responsabilidad social empresarial y la comunicación, mientras que los varones tienden a hacerlo en las áreas de operaciones y ventas e investigaciones y productos, y en las gerencias generales (OIT, 2019).

Dichas desigualdades poseen causas históricas y culturales sobre los roles de las mujeres y los varones, que se plasman tanto en los sectores que componen el entramado productivo como en su misma estructura organizacional interna. Frente a esta situación, y sobre la base de que la igualdad de género crea condiciones favorables para la ejecución de una agenda de desarrollo sostenible y socialmente justa, se están desarrollando hoy avances tanto institucionales como normativos a partir del reconocimiento del carácter multicausal de las desigualdades de género.

Esta desigualdad existe tanto en los sectores de trabajo como en el nivel de dirección de empresa, en gran parte por los estereotipos existentes en torno al estilo de liderazgo y a las prioridades que los varones y las mujeres le asignan a lo laboral, combinado con las pocas facilidades que las organizaciones ofrecen a quienes están a cargo del cuidado de las personas.

Pero la desigualdad se observa ya desde las aulas, donde existe un predominio de mujeres o de varones en diferentes ramas educativas; un dato significativo es que las mujeres se encuentran subrepresentadas en las carreras STEM, que proveen personal a uno de los sectores de empleo con mayor demanda y mejor remuneración. De acuerdo con datos recopilados por la organización Chicas en Tecnología en conjunto con la empresa Medallia (2018), en el período 2010-2015 y solo en las universidades que proporcionaron datos de sus carreras desagregados por género se registraron 102 800 nuevas inscripciones en carreras relacionadas con la programación. De ese total, el 16,02 por ciento corresponde a ingresos de mujeres y el 83,98 por ciento, a ingresos de varones. Vemos así que el perfil en el ámbito educativo es un factor determinante de la segregación en el ámbito laboral. Pero dista de ser el único.

Las mujeres tienden a insertarse laboralmente en actividades económicas tradicionalmente femeninas, asociadas a su rol reproductivo y de cuidado, o simplemente a la *imagen cultural* que se tiene de éstas. Más aun, existe cierta “penalización” de los trabajos de cuidado: se presume que estas tareas se encuentran asociadas a las habilidades y los saberes que históricamente se han considerado naturales en las mujeres, lo que devalúa estas tareas en tanto auténtico trabajo (Pereyra y Esquivel, 2017).

Pero además, de otro lado, no se toma en cuenta que las políticas enfocadas en promover la diversidad de género benefician a las empresas, porque -entre muchos otros motivos- facilitan el acceso de talentos, mejoran su imagen pública, propician la introducción de ideas innovadoras y permiten generar mejores estrategias -por la diversidad de enfoques- para penetrar en mercados cada vez más sofisticados y con más mujeres. Por ello, la transformación de la estructura productiva exige el compromiso de todos los actores que intervienen en ella (públicos y privados).

La creación del Consejo asesor para la transversalización de las políticas de desarrollo nacional con enfoque de género en el sector productivo,² así como otras iniciativas públicas, parte de la decisión política de enriquecer la ejecución de las políticas públicas mediante el trabajo articulado con mujeres líderes que representan a entidades de todo el país. Se visibiliza así su potencial para contribuir al trabajo conjunto orientado a fortalecer los entornos laborales igualitarios, promover el cierre de las brechas de género y la erradicación de las violencias en el entramado productivo de Argentina.

Es importante intervenir para que los estereotipos de género operen lo menos posible en el momento de la contratación y en las trayectorias profesionales de varones y mujeres (OIT, 2017). La OIT recomienda que para conseguir una estrategia de transversalidad adecuada se observen principios como los que siguen:³

- Establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- Identificar problemas y diagnosticar las disparidades debidas al género.

- No dar por supuesto que hay problemas indiferentes para la igualdad entre géneros.
- Realizar sistemáticamente análisis por género.
- Contar con voluntad política y asignación de recursos adecuados.
- Contemplar la elaboración de políticas destinadas a las mujeres o de afirmación positiva.
- Considerar la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

En la Argentina, la Unión Industrial Argentina y la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires han comenzado a relevar datos sobre la inserción laboral de las mujeres en dicho sector, interés que va acompañado por un fuerte compromiso para mejorar la situación de las mujeres en el mundo laboral. Lejos de conformarse con un análisis de datos, ambas organizaciones han comenzado con un cambio de paradigma a nivel institucional, cuyo resultado ha sido la incorporación de mujeres en sus juntas directivas, así como también en la composición y presidencia de sus comisiones. Dicha situación también se observa en la Cámara Argentina del Software (CESSI), donde se han incorporado mujeres en la dirección y donde desde la misma institución se han empezado a diseñar herramientas para fortalecer la inclusión de mujeres en la actividad. En minería (quizás el más complejo de los sectores analizados para este tema), la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM) ha impulsado en el año 2020 la creación de una comisión de género e inclusión con el objetivo de generar acciones tendientes a propiciar la igualdad, con especial foco en ampliar y mejorar la participación de las mujeres en el sector.

► Metodología utilizada


Las más recientes investigaciones sobre temas sociales, dada su complejidad, proponen cada vez más el uso de metodologías triangulares, donde se combinan técnicas etnográficas, abordajes cuantitativos y cualitativos, y uso de registros y fuentes secundarias y/o administrativas. En el caso de este estudio, que aborda una temática en proceso y constante transformación, se buscó obtener una imagen dinámica y en prospectiva, que solo puede lograrse con un diseño metodológico que combine diferentes técnicas de investigación.

El trabajo se concentra en tres sectores: metalmeccánica, economía del conocimiento y minería. A través de la generación de datos primarios y de la recopilación de datos secundarios se indagó sobre la percepción de obstáculos que tiene cada uno de los actores de cada sector en torno a la inserción de las mujeres en el empleo. A través de esta combinación de metodologías se identificaron

los procesos evolutivos de incorporación de las mujeres y las estrategias para el tratamiento de esa problemática en tres ámbitos de actividad: las cámaras, las empresas y los gremios. Esta metodología permite incluir en el análisis no solo las percepciones y subjetividades de los diferentes actores involucrados sino su perspectiva sobre la problemática e incluso las dificultades específicas que en cada sector existen.

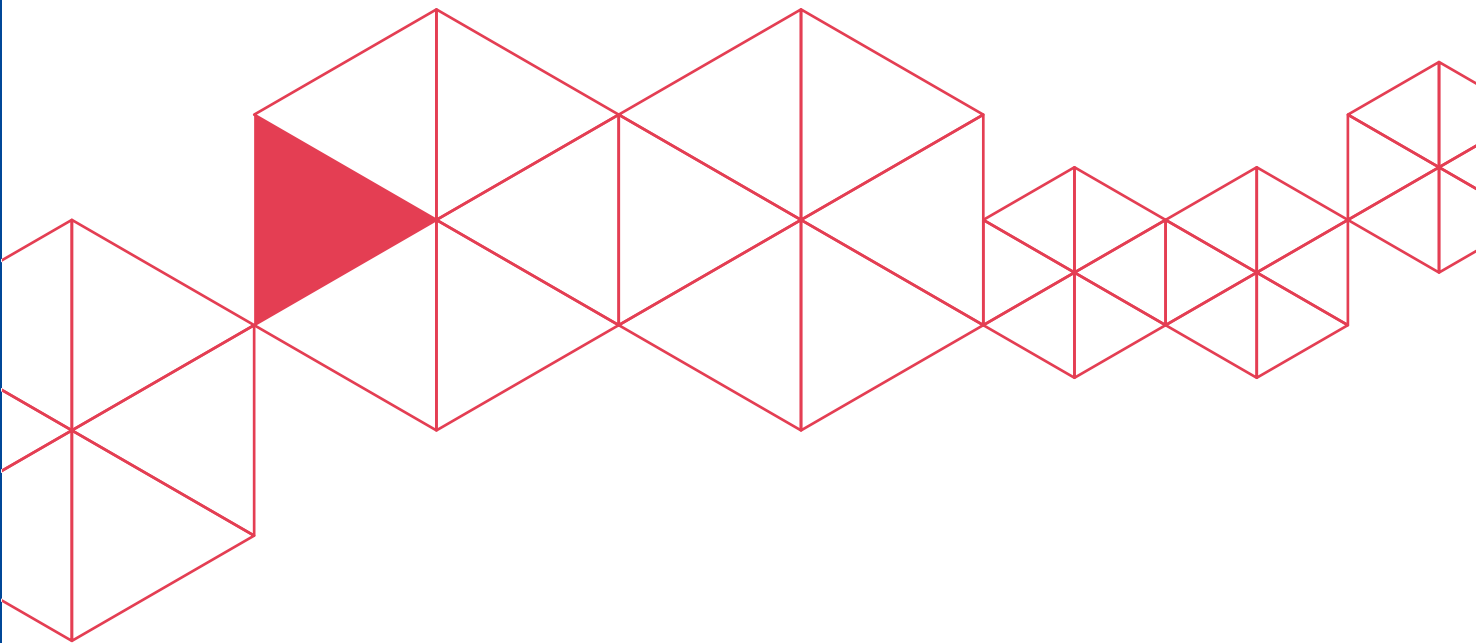
De este modo, las entrevistas a dirigentes de las cámaras, a responsables de empresas de los sectores seleccionados, a los y las dirigentes gremiales y a las trabajadoras de estos sectores se entrecruzan con la información y estudios que surgen de las estadísticas nacionales y de informes y estudios de organismos internacionales. Las guías de entrevista utilizadas son de carácter semiestructurado y se adaptan al tipo de interlocutor y de sector.





2

Sector industrial metalmecánico



► **La inserción laboral de las mujeres en todas las industrias se encuentra en un proceso de transformación. En el sector metalmeccánico, en particular, las empresas que ellas lideran son pioneras en implementar estrategias para incorporar mujeres.**

Dentro del amplio ámbito laboral de la industria, nos detendremos especialmente en este estudio en la industria metalmeccánica. Comprende un conjunto heterogéneo de actividades manufactureras que, en mayor o menor medida, utilizan entre sus insumos principales productos de la siderurgia y metales no ferrosos a lo largo de toda la cadena productiva, al mismo tiempo que engloba la producción de un importante abanico de bienes que resultan claves para el desarrollo del resto de las actividades económicas. Se trata de una actividad que forma parte de diversas cadenas de valor y sectores productivos, en tanto provee insumos y bienes finales destinados a la producción, el consumo y la inversión. En la esfera internacional, el comercio de productos metalmeccánicos supera los 11 billones de dólares anuales, lo cual representa más del 30 por ciento del total mundial, según estadísticas de UNCTAD.⁴ En Argentina la industria metalmeccánica reúne más de 24 000 establecimientos productivos distribuidos principalmente entre Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Entre Ríos y San Luis. Las primeras tres provincias concentran el 90 por ciento del universo de firmas metalmeccánicas. Casi en su totalidad se trata de pequeñas y medianas empresas de capital nacional (88 por ciento). Dentro de este conjunto, predominan las empresas de hasta nueve personas ocupadas en promedio, con un rol destacado en los procesos de agregación de las economías regionales. Sin

embargo, también operan en el sector empresas de una envergadura considerable, con más de 50 empleados.

Con respecto a la distribución de las empresas del sector, casi el 70 por ciento de los establecimientos productivos se concentran en la fabricación de productos elaborados de metal, productos metálicos para uso estructural y otros productos, fabricación de partes, piezas, accesorios para vehículos automotores, motores y carrocerías y producción de maquinaria y equipos de uso general.

La industria metalmeccánica representa casi el 20 por ciento del empleo industrial, lo que representa más de 300 000 ocupados en forma directa. Esto la convierte en la segunda industria generadora de empleo después del sector de alimentos y bebidas. Asimismo, se caracteriza por contar con alta presencia de recursos humanos calificados (en cargos medios, más de la mitad son ingenieros, técnicos u operarios calificados).

Ahora bien, es importante señalar que todos los sectores industriales -no solo esta industria en especial- a la vez que son dinámicos y tienen un alto efecto multiplicador sobre la estructura productiva y una alta capacidad para exportar, registran todos ellos baja inserción femenina. A pesar de ello, la visibilización de mujeres que se

desempeñan profesionalmente en ramas y ocupaciones tradicionalmente masculinizadas -por ejemplo, esta industria metalmeccánica, pero también la minera, la naval o metalúrgica- promueve la ruptura de estereotipos de género que naturalizan la existencia de actividades “masculinas” y “femeninas” en los espacios de trabajo.

La Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA)⁵ recientemente ha conformado un área denominada ADIMRA Equidad y ha publicado en su página web su primer informe de situación, de donde surge que el 17 por ciento de las empresas del sector metalúrgico se encuentran lideradas por mujeres. Dicho informe arriba a la conclusión de que, aunque las empresas encuestadas están interesadas en aplicar políticas vinculadas con la perspectiva de género, su implementación se encuentra limitada por temas de infraestructura y presupuesto. La mayoría de las empresas (82 por ciento) presentan una participación femenina que no supera el 25 por ciento, en tanto que solo el 6 por ciento de las empresas presenta en su nómina de trabajadores una proporción de mujeres que alcanza o supera el 50 por ciento.

Con relación a los cargos ocupados por las mujeres en las empresas metalúrgicas el estudio de ADIMRA da cuenta de que el 39 por ciento de las mujeres que prestan servicio en las empresas lo hacen en el sector administrativo, mientras que solo el 11 por ciento ocupa cargos directivos.

Pero, además de observar el comportamiento en la industria, es necesario dar cuenta de cómo se forman los futuros trabajadores y trabajadoras. Acorde con un informe realizado por el INET (2021), las mujeres que hacen el secundario técnico con orientación industrial son el 27,6 por ciento. Dicho estudio desagrega por sector y así encuentra que la participación femenina en las orientaciones industriales es aun menor (19,1 por ciento). Dentro de ese bajo porcentaje, las orientaciones agropecuaria y servicios son las más elegidas entre las mujeres.

¿Qué se hizo y qué se está haciendo en este sector para incrementar la proporción de mujeres?

En este apartado se detallan las acciones desarrolladas por los distintos sectores para la incorporación de mujeres y diversidades en el sector. Tal como se adelantó en el apartado anterior, veremos que el rol de ADIMRA Equidad es significativo.

El 27 de noviembre de 2020 ADIMRA crea la mesa de trabajo denominada ADIMRA Equidad con el objeto de promover la equidad, y ofrecer así a todas las personas las mismas condiciones, oportunidades y tratamiento teniendo en cuenta las características particulares de cada una. En marzo de 2021 la mesa de trabajo produjo el informe al que hicimos referencia en el apartado anterior, cuyo objeto es dar a conocer de manera integral la situación de las mujeres en la industria metalúrgica y contar con información pertinente que posibilite trabajar en propuestas útiles y adecuadas para el sector. Se entrevistó a un grupo de empresas que, si bien no responde a la totalidad de entidades asociadas a la cámara, permitió obtener un primer muestreo de cómo se encuentran las empresas en relación con la inclusión de las mujeres.

Como adelantamos, un resultado a destacar indica que, pese a que las empresas encuestadas se muestran interesadas en aplicar políticas vinculadas con la perspectiva de género, su implementación se encuentra limitada por temas de infraestructura y presupuesto. Esto parecería ser más bien una excusa antes que un argumento meditado (no aparece claro cuánto costaría incorporar una proporción mayor de mujeres a la firma). De una de las entrevistas realizadas surge que en realidad la visión que guía esa afirmación se correspondería con la prevalencia de prejuicios y estereotipos en una actividad masculinizada. De todos modos, dicha afirmación encuentra mayor sustento en las pymes debido a que son empresas en las que adecuar la infraestructura requiere de una inversión más relevante en relación a su estructura de negocio.

La mesa de trabajo de ADIMRA Equidad realizó también acciones tendientes a generar

sensibilización y eliminar estereotipos, entre ellas, el dictado de cursos sobre oficios específicos, por ejemplo, se dictó un curso de capacitación de soldadura para mujeres dirigido a aquellas que ya trabajan en la industria. Por otra parte, también se realizaron cursos de capacitación sobre soldadura para mujeres con apoyo del MTEySS, abiertos a todas las personas que deseen participar, y no solo a quienes ya están en la industria. Esto último indica una importante perspectiva de futuro, ya que se están formando mujeres que podrán acceder a puestos de trabajo en el sector, con mejor capacitación.

Desde ADIMRA se proponen también capacitaciones para los puestos jerárquicos y de gestión de recursos humanos de modo de poder trabajar temas específicos: *¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la industria? ¿Cómo adaptar los lugares de trabajo y los otros posibles obstáculos a la incorporación de las mujeres en la industria?*

Además de las acciones realizadas por la cámara empresarial, se han identificado a través de la presente investigación empresas con buenas prácticas, en las que se tomó la decisión de incluir mujeres en todas las categorías ocupacionales y en todos los niveles jerárquicos. Estas empresas, en general, se encuentran lideradas por mujeres –en algunos casos es por herencia, pero en otros la variable generacional también influye.

Hay que destacar que esas empresas, en simultáneo con los procesos de feminización de las dotaciones en todos sus estamentos jerárquicos han crecido considerablemente en el mercado local y en el internacional. No es menor, tampoco, que en materia de violencia de género se haya elaborado un protocolo para su disminución y tratamiento. Este protocolo fue elaborado en conjunto por la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y las cámaras empresariales. Se trata de un histórico acuerdo macro para la prevención y eliminación del acoso y la violencia en la industria metalúrgica, en 2022. El documento se enmarca en los términos del Convenio núm. 190 de la OIT, que nuestro país ratificó, para garantizar ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.⁶ Hay que destacar como altamente significativas las nuevas estrategias y políticas de este sindicato, la UOM, tradicionalmente masculino, en torno a su conducción y a su composición

laboral. Tanto a nivel nacional como en las diferentes seccionales se han empezado a incluir mujeres en las comisiones directivas. Si bien esta participación aún es reducida, debe reconocerse la voluntad por parte de este actor sindical de que las mujeres comiencen a ser parte de los espacios de toma de decisión internos. El sindicato en los últimos años viene realizando políticas y acciones de sensibilización y capacitación: no solo estimuló y promovió la elección de delegadas mujeres, que se están incorporando a las comisiones internas y comisiones directivas de las seccionales, sino que recientemente se creó la Subsecretaría de Mujeres, Género y Diversidad dentro del sindicato.

Todos estos avances realizados, tanto a nivel gremial como a nivel de cámara empresarial y de algunas empresas de buenas prácticas, que además -vale la pena insistir- son exitosas en materia de productividad y cobertura de mercado, dan cuenta de que este sector, históricamente masculino, hoy se encuentra en un interesante proceso de transformación con el objeto de incorporar mayor proporción de mujeres a la industria.

Sector motovehículos

La fabricación de motovehículos, una industria que utiliza mayormente kits importados, viene creciendo en los últimos años. En noviembre de 2019 contaba con 17 empresas y un promedio de 3 700 trabajadores ubicados principalmente en Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe. El sector recién obtuvo el registro para los vehículos a partir del año 1988, y por pedido de los fabricantes, ya que este registro contribuye a disminuir la siniestralidad vial.

Según el informe realizado por la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA), en agosto 2022 hubo un aumento del 7,7 por ciento de patentamientos de motos en relación con el mismo mes de 2021. Sin embargo, dentro de este subsector la participación laboral de la mujer es, al igual que en la mayor parte del sector, baja, aunque existe la voluntad de que sea incrementada.

El informe de sostenibilidad presentado por la empresa Honda, por ejemplo, el principal fabricante de motovehículos en la Argentina, indica que en la empresa tienen como objetivo empresarial para el 2025 incrementar en un 30 por ciento el porcentaje de varones que se toman licencia para el cuidado de niños, con el fin de acelerar la expansión de la participación de las mujeres. La empresa Honda ha promovido iniciativas como ésta y otras similares bajo tres pilares: *Crear conciencia y fomentar un clima de trabajo apropiado, Apoyar el desarrollo profesional y Crear un entorno y sistemas apropiados.*

Resultados de las entrevistas

A partir de las entrevistas realizadas tanto a delegadas y dirigentes gremiales como a empresas y a la cámara empresarial, se destacan los siguientes puntos tanto en términos de barreras como también de oportunidades:

- **El uso de las nuevas tecnologías en la actividad ha permitido la incorporación de mujeres en el sector**, en tanto ahora las maquinarias que se utilizan no son tan pesadas y no exigen gran carga física. “No hay trabajo pesado en el trabajo que nosotras hacemos. Es un trabajo de línea, sentado, con soldadores, con tensores, con calibradores [...]”. [Delegada sindical de una empresa metalúrgica].
- **Existe un déficit en la formación técnica de las mujeres.** Las entrevistadas por parte del gremio afirman que algunas empresas exigen escuela secundaria técnica completa para el ingreso a los puestos de trabajo, lo que genera un cuello de botella, porque la participación femenina en las secundarias técnicas es baja.⁷ “El problema del sector es que buscan egresados de escuelas técnicas, y no hay muchas mujeres con esa formación.” [Delegada sindical de una empresa metalúrgica del sector eléctrico] “[...] en la mía lo que te piden es estudio técnico. Por eso muchas mujeres no entran, entran varones.” [Delegada sindical en empresa autopartista]. “Hicimos alianza con colegios técnicos de la zona.” [Gerente de una empresa metalúrgica conducida por una mujer].
- **Se verifica menor capacitación laboral destinada a las mujeres dentro de las empresas**, lo cual va dificultando el ascenso laboral.
- Si bien no existe formalmente discriminación salarial por cuestiones de género -sobre la base de los convenios colectivos del sector- **las entrevistadas por parte del gremio indican que las mujeres perciben menores salarios porque no se les otorga la posibilidad de realizar horas extras.** “Hay menos compañeras que hagan trabajo nocturno u horas extras.” [Delegada sindical en el sector automotriz]. “Lo que puede pasar en alguna fábrica es que a la mujer no le den tanta categoría como le dan a los hombres. Eso puede pasar.” [Delegada metalúrgica].
- Existen en la actividad **prejuicios y preconceptos** que sostienen que hay determinadas tareas que las mujeres no pueden hacer, aunque por ejemplo en una fábrica automotriz las mujeres se ocupan como clarkistas,⁸ lo que era inimaginable años atrás. “Digamos, no hay nada que una mujer no pueda hacer.” [Delegada de una empresa metalúrgica].
- Los estudios previos y entrevistas muestran que **es clave la práctica de la perspectiva de género por parte de quienes ejercen los cargos de dirección así como de quien es responsable del área de recursos humanos.** Se ven mayores avances en aquellas empresas donde las tomas de decisiones son realizadas por mujeres.
- **Las empresas que fabrican productos para otras empresas del exterior (origen de capital europeo) tienen un control de personal más exhaustivo, ya que deben cumplir con determinados estándares.** Por este motivo, realizan acciones tendientes a la incorporación de mayor cantidad de mujeres, en tanto uno de los parámetros que miden las empresas internacionales es el porcentaje de mujeres en la empresa y la inclusión de diversidad. “Utilizamos una ISO que incluye el concepto de diversidad e inclusión”. [Gerente de una empresa metalúrgica conducida por una mujer].
- **De las entrevistas realizadas a la cámara empresarial surge que resulta más difícil la**

incorporación de mujeres y la promoción de la perspectiva de género en las pymes. Esto sucede en gran medida porque son las que menos espalda tienen para realizar adecuaciones edilicias, o porque se mantienen relaciones más informales, casi familiares.

- Asimismo, de las entrevistas surge la existencia de **barreras vinculadas con la historia de la actividad**, en tanto durante muchos años ha sido masculinizada. Pero también se ha registrado que esto ocurre incluso en algunos subsectores feminizados (como los de electrónica y línea blanca).
- En general, prima **una cultura corporativa predominantemente masculina, íntimamente vinculada con la falta de capacitación para líderes mujeres.** Esta situación genera un círculo vicioso ya que las mujeres no tienen modelos de rol con los cuales identificarse para crecer. “Es importante avanzar en un cambio de los paradigmas históricos”. [Gerente de una empresa metalúrgica conducida por una mujer].
- **Las mayores responsabilidades familiares asignadas y asumidas por las mujeres y la consecuente distribución inequitativa de las licencias y de los roles de cuidado** están también entre los elementos que las entrevistadas mencionan como barreras para el acceso de mujeres a la industria. Una de las entrevistadas del gremio sostuvo: “Pero también está el otro tema de que muchas veces no quieren mujeres porque las mujeres se embarazan, se les enferman los chicos [...] y generalmente te preguntan si vos sos soltera, te preguntan o si estás casada y no tenés hijos ‘¿y ya estás pensando planificar?’ Le tenés que decir que no.”
- Aquellas empresas que han sido consideradas como de buenas prácticas son las que desarrollaron estrategias para igualar las responsabilidades familiares y roles de cuidado, e incluso han incorporado mujeres en forma importante en turnos nocturnos. “Si bien es el principal obstáculo, el turno nocturno, esperamos avanzar. No tenemos más del 30 por ciento de la dotación de mujeres para el turno nocturno. Pero avanzamos en la aplicación de la Ley Micaela, sobre diversidad e inclusión

(generacional, discapacidad, nacionalidad, etc.)” [Gerente de una empresa metalúrgica conducida por una mujer].

- **Algunas entrevistadas sugieren la incorporación de cupos tanto para la incorporación de mujeres como para los ascensos laborales.** Los estereotipos o roles que la sociedad asigna a cada género suelen influir en la incorporación de mujeres a las plantas.
- Juntamente con los estereotipos, roles asignados y sesgos, todavía existen dentro del sector **actitudes discriminatorias** hacia las mujeres. Se expresan en situaciones diversas, e incluso en los ámbitos de decisión donde muchas veces, por ser mujeres, sus palabras no son consideradas por otros pares, y esto a su vez aumenta las dificultades para que las mujeres se incorporen a los sectores productivos de la empresa. En el caso de una empresa de buenas prácticas, del sector metalmecánico, a nivel gerencial las mujeres constituyen el 40 por ciento, en distintos sectores de la empresa. “[...] Jefa de Calidad, Jefa de Planta Operativa, en Mantenimiento hay solo una mujer, en Desarrollo de Producto, en Diseño de Productos mayoría de mujeres, pero en Matricera, una sola mujer y el resto varones.” [Entrevista a empresa metalmecánica].

Estrategias, recomendaciones y propuestas para el sector

El sector metalmecánico viene desarrollando estrategias para acortar la brecha de participación de las mujeres en las empresas. Sin embargo, dichas acciones son particulares de cada empresa -a pesar de que existe una política y estrategia de la cámara-, por lo que es necesario **realizar una política integral articulada de forma conjunta con las cámaras empresariales, los sindicatos y el Estado (Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo, Ministerio de Economía, de Educación y de Trabajo) para que las acciones que se desarrollan hoy tengan una mayor permeabilidad, una mayor articulación, y logren incrementar la participación femenina en el sector.** Esta participación a su vez debe ser de calidad, es decir, se deben dar ciertos requisitos


para que no exista una diferenciación en torno al género dentro de la industria.

En base a las entrevistas realizadas, mencionamos a continuación algunas sugerencias, demandas y propuestas para el sector:

- **La elaboración de un registro donde se tome en consideración el nivel de participación de la mujer en la industria.** Sobre esta base, deberán proponerse metas anuales de incorporación de mujeres a medida que se vayan dando las vacancias en las empresas hasta lograr la participación del 50 por ciento de las mujeres en la industria. El registro debería contener beneficios o incentivos para las empresas que den cumplimiento efectivo a dichas metas. **Es necesario que este objetivo sea desarrollado en conjunto entre el sector empleador y los sindicatos** para verificar el efectivo cumplimiento, con contralor por parte de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo (MTEySS).
- **Difundir en las empresas de la industria metalúrgica los Programas Capacitar, Sinergias y Crédito fiscal para capacitación pymes de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo y el Formar en Igualdad** con el objeto de implementar la **perspectiva de género y la diversidad** de modo de reducir y erradicar, por un lado, las violencias por motivos de género que suceden en este ámbito laboral y, por el otro, la desigualdad en el acceso al trabajo y a cargos jerárquicos. Si bien estas perspectivas son conocidas en algunas empresas y subsectores, es necesario mejorar e individualizar la información. Se sugiere también mejorar las formas de comunicación, de modo que dichos programas sean plenamente conocidos por las empresas.
- **La inclusión de programas y/o beneficios para empresas lideradas por mujeres y la difusión de los programas ya existentes.** Esta propuesta podría contribuir a un mayor desarrollo de las pymes lideradas por mujeres que existen en el sector. Si bien se implementan programas con financiamiento público en la materia, no todas las empresas los conocen o bien desconocen cómo acceder a ellos.
- **Promover políticas de formación y capacitación continua en perspectiva de género y diversidad para los cargos jerárquicos de las empresas y los responsables de las áreas de recursos humanos.** Esta tarea debe ser coordinada con el MTEySS (área de formación y capacitación) y organizada en conjunto con las cámaras empresariales. Las acciones deberían desarrollarse en cada jurisdicción bajo una concepción federal, teniendo en cuenta las particularidades territoriales.
- **Visibilizar y difundir los distintos cursos de formación profesional existentes en la industria,** a partir de realizar acciones de difusión para las cámaras (y de éstas a las empresas) en conjunto con el Ministerio de Educación, el MTEySS y la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo.
- A su vez, resulta **imperativa la realización de cursos de capacitación en habilidades técnicas para las mujeres y una mayor promoción del ingreso de las mujeres en las escuelas técnicas o similares.** Este tema requiere del diseño y la implementación de políticas integrales articuladas entre el sector (empresas y sindicatos), el MTEySS en materia de formación profesional y el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), dependiente del Ministerio de Educación. Dicho organismo se encuentra realizando esfuerzos en la actualidad para aumentar la participación de las mujeres en las carreras de formación técnica vinculadas con la industria.
- **Diseñar líneas diferenciadas de crédito para las empresas del sector que decidan adecuar su planta para la provisión de baños y vestuarios destinados a mujeres y dar a conocer las líneas de financiamiento existentes, tales como Producir con Equidad y CreAr, que dependen de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo.** Si bien estas obras no requieren gran nivel de financiamiento, es cierto que dentro de la industria metalúrgica (sobre todo en cuanto a los requerimientos de las cadenas de valor) existen muchas empresas pequeñas a quienes dicho acompañamiento podría ayudar para incorporar personal femenino a sus plantas.

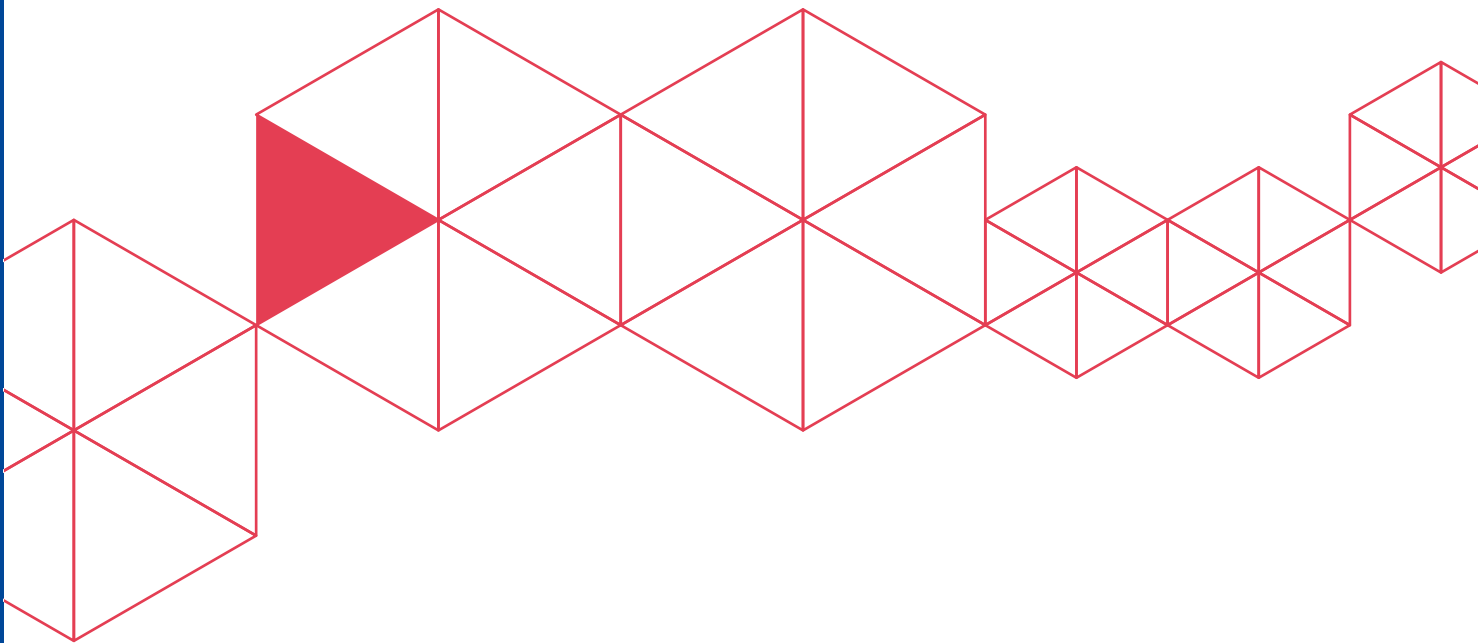


- ▶ Establecer cupos para los cursos de formación acordados entre el MTEySS y los sindicatos con el objeto de que se destine un 50 por ciento a mujeres y diversidades.



3

Sector economía del conocimiento



► **La economía del conocimiento está atravesada por la persistencia de estereotipos de género, sociales y familiares, que limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral. Se destacan en este sector las estrategias de las comunidades de profesionales con acciones de empoderamiento y concientización.**

Subsector software

En las últimas décadas, y cada vez con más frecuencia, el sector informático argentino ha sido considerado como un elemento clave para la modernización del país. Esto ha permitido que la Argentina tenga ya cierta trayectoria en la informática tanto en la academia como, en menor medida, en la actividad empresarial. Podría sugerirse que los rasgos idiosincrásicos del sector y la heterogeneidad actual de sus recursos humanos se derivan de los avances y retrocesos que se dieron a lo largo de su sendero evolutivo (Borello *et al.*, 2005).

El sector forma parte de una actividad dinámica con alto potencial exportador y con fuerte necesidad de mano de obra. A su vez posee una alta rotación debida a una importante demanda y a la competencia con el exterior. Desde ya, todo esto se vio acentuado en la pospandemia. El sector de servicios basados en conocimiento -en el cual se destaca el área de software y servicios informáticos (SSI)- crece rápidamente en la región de América Latina y el Caribe, y Argentina no es una excepción. Los puestos de trabajo que genera este sector forman parte del futuro del trabajo y requieren cada vez más de profesionales que combinen tanto habilidades técnicas como blandas (BID, 2019).

El sector STEM está actualmente conformado predominantemente por pymes con mayor cantidad de empresas pequeñas que medianas, orientadas a tareas de baja a mediana complejidad. Según la Cámara de la Industria Argentina del Software (2018), el sector creció un promedio de 9,4 por ciento, muy por encima del 3,4 por ciento estimado para el sector privado en su conjunto.⁹ Hoy -según las entrevistas realizadas- cuentan con 1 800 empresas (500 trabajan en forma directa y 1 300 están asociadas a polos o clúster¹⁰ locales) y emplean entre 124 000 y 132 000 personas.¹¹

Pocas empresas ofrecen productos. La mayor parte de los servicios ofrecidos son relativamente simples y reflejan las limitaciones de las empresas demandantes nacionales, en contraste con las empresas multinacionales, que son abastecidas por las matrices o empresas vinculadas (Baum *et al.*, 2022). Las políticas públicas activas encaradas desde 2005 (Régimen de Promoción SSI)¹² y recientemente la Ley de Promoción de Economía del Conocimiento¹³ (2021) tuvieron como foco principal transformar a la Argentina en un actor relevante.

Al mismo tiempo, se pone de manifiesto una transformación en la oferta de trabajo del sector STEM: superada la emergencia sanitaria, la tendencia a trabajar de manera remota se ha

consolidado y ha cobrado fuerza el trabajo remoto para el exterior, definido por Rabosto (2022) como “trabajo remoto deslocalizado”. Como resultado, se observa una sangría de la oferta de mano de obra local en el sector: principalmente, fluye hacia el exterior vía plataformas de intermediación, agencias de contratación o contratación directa de empresas externas; pero también las propias personas trabajadoras emigran.

Como ya se mencionó, el sector STEM argentino ha experimentado un crecimiento notable del empleo en las últimas dos décadas. No obstante, representantes del sector y numerosos estudios han señalado que la escasez de recursos humanos calificados constituye el principal obstáculo para una mayor expansión. Este desacople entre el crecimiento exponencial de la demanda de empleo en el sector y la oferta de mano de obra fueron señalados en una gran cantidad de estudios (entre otros, Borello *et al.*, 2005; CESSI, 2018).

Gran parte de los estudios sobre el uso y la producción de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) realizados en Argentina en los últimos años han señalado las limitaciones existentes para difundir y desarrollar una industria competitiva de software y servicios informáticos. Los trabajos que se centran en los problemas de difusión de las TIC muestran que esos problemas tienen relación directa con el tamaño de las empresas, el nivel alcanzado por las competencias endógenas de los agentes y la presencia de redes de empresas (Novick, 2002; Boscherini, Novick y Yoguel, 2003; Martin y Rotondo, 2006; Yoguel, Novick y otros, 2004; Cabello y Moyano, 2005; Lugones, Bianco y otros, 2003).

Rabosto (2022) propone definir la tasa de trabajo remoto deslocalizado como la proporción de trabajadores que declara trabajar en forma remota para empresas de otro país o que declara trabajar para empresas sin oficina en su ciudad/país y cobra su salario bajo alguna forma de dolarización. Bajo esta definición, entonces, la tasa de trabajo remoto deslocalizado asciende a un 13,3 por ciento. Esto ha sido corroborado en las entrevistas con la cámara, en las que se habló de la dificultad de “reclutar y retener talentos” en este momento. Este 13,3 por ciento en la tasa de trabajo remoto deslocalizado es una cifra muy similar a la que

surge de la encuesta a trabajadores informáticos realizada durante 2021 conjuntamente por el Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación (CIECTI) y la Asociación Gremial de Computación.¹⁴ Los resultados señalan que un 13 por ciento de las personas encuestadas manifestó ofrecer trabajo a través de alguna plataforma de intermediación. Como dijo un entrevistado del sector empresario: “Para que la propiedad intelectual o la patente de ese producto se registre en Estados Unidos y nos la vuelvan a cobrar a nosotros, que esos pibes lo hagan en una empresa nacional y que después se venda para mí no es lo mismo que 20 pibes juntos acá en Argentina, programando o vendiendo sus horas al exterior. Es difícil.”

En esta misma línea, Baum, Mancaut y Robert (2022) analizan al sector como incluido en un proceso de *extractivismo*, que opera por tres vías: precios, salario y formación financiera. La primera se explica por la creciente competencia en torno a los costos, que resulta en contracciones de salarios y beneficios. La segunda hace que la formación de capacidades se reoriente a los requisitos de la demanda internacional en competencias estandarizadas. Y la tercera atañe a la valorización financiera de los emprendimientos.

En efecto, la política pública sostenida a lo largo de 15 años fue exitosa en relación con sus objetivos. La especialización del sector como proveedor de servicios de software de baja y mediana complejidad fue el principal foco de las políticas públicas (Baum *et al.*, 2008), tal como se reconoce en el *Libro Blanco de Prospectiva TIC*, que influyó de manera significativa en muchas de las acciones gubernamentales entre 2010 y 2015. Como se señala en dicho documento, estas políticas públicas explícitas condicionaron la oferta SSI, que aumentó en volumen, pero no en complejidad y calidad.

El sector del software y las mujeres

El sector, en sus comienzos, tuvo una fuerte presencia femenina que se fue debilitando en el tiempo. Sin embargo, las mujeres han sido las primeras programadoras. En la Argentina, ése es el caso de Cecilia Tuwjasz de Berdichevsky (1925-2010) quién se convirtió en la primera

programadora de la primera gran computadora (Clementina) que tuvo el país. El equipo de trabajo de Clementina incluía a muchas mujeres.

La participación femenina, sin embargo, se vio mermada en el mundo de las tecnologías cuando aparecieron las computadoras de escritorio; éstas se promocionaban desde las publicidades como elementos destinados a los varones y generaron que en los ochenta y noventa se creara el estereotipo del *nerd* (hombre blanco, cis, antisocial) que se dedica a la computación. La persistencia de las desigualdades sociales de género que estructuran los vínculos con el mercado laboral y los puestos de la economía digital profundiza la exclusión de las mujeres de la sociedad de la información y del conocimiento (Basco, 2017; Basco y Carballo, 2017). Así, la brecha de género en las disciplinas informáticas (programadores, arquitectos, diseñadores, especialistas en seguridad) se encuentra en aumento desde la década de los ochenta (WEF, 2017b).

En la encuesta realizada recientemente por el CIECTI (Baum, Dinerstein, Yoguel, Xhardez, 2022), se señala que casi tres cuartos de los trabajadores informáticos entrevistados son varones y algo menos de un cuarto, mujeres. Los datos de la encuesta revelan que el 70 por ciento de los trabajadores y las trabajadoras informáticos (TI) trabajan en relación de dependencia, proporción que es sustancialmente mayor a la que predominaba hace 20 años (Roitter *et al.*, 2005). El ingreso medio de los varones es 43 por ciento superior al de las mujeres y se manifiesta en todas las categorías etarias.

En la misma línea, una encuesta de sueldos de la comunidad tecnológica realizada por Openqube¹⁵ entre diciembre de 2021 y febrero de 2022 muestra que, de las personas que trabajan en el sector, 76 por ciento se identifican como varones, 15 por ciento como mujeres y el 9 por ciento restante está compuesto por diversidades identificadas como género trans o como no binarios, entre otras.

En términos salariales las cámaras empresarias mencionan un equilibrio entre varones y mujeres, con lo que el sindicato no acuerda. Y más allá de que las empresas destacan que no existe una brecha de género, en todas las entrevistas a

las trabajadoras del sector se la menciona e incluso se afirma que ésta aumenta a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional (techo de cristal). La encuesta Openqube de febrero de 2022, realizada por Sysarmy,¹⁶ indica que la brecha salarial entre varones cis¹⁷ y mujeres cis es de 17,09 por ciento. Esto quiere decir que las mujeres cis ganan unos 0,80 centavos por cada peso que ganan los varones cis.

Es importante realizar además un análisis sobre la participación femenina en las carreras tecnológicas. Entre 2010 y 2015, sobre un total de 21 492 personas que se recibieron, el 21 por ciento son mujeres, de acuerdo con los resultados y conclusiones del primer relevamiento cuantitativo de mujeres en programación de la Argentina realizado por Chicas en Tecnología y por Medallia.

La metáfora que se emplea frecuentemente para entender el proceso de ingreso, retención y graduación de las mujeres en el nivel universitario de las disciplinas vinculadas a la tecnología es la de una *tubería con fugas (leaky pipelines)* (Blickenstaff, 2005): las mujeres van abandonando poco a poco por razones personales, estereotipos, barreras dentro de la institución u organización en donde desarrollan sus recorridos profesionales o sus trayectorias educativas.

Hoy existe una gran cantidad de comunidades de mujeres tanto en el área de sistemas (incluida la cámara empresaria CESSI) como en la industria de los videojuegos, que buscan la incorporación de más mujeres a la actividad. Sus actividades van desde la realización de juegos para niñas, hasta cursos de programación, charlas Ted, etc. Podemos mencionar las siguientes redes de profesionales lideradas por mujeres: Chicas Programando,¹⁸ Chicas en Tecnología,¹⁹ Las Pibas de Infosec²⁰, Las de Sistemas,²¹ MET (Mujeres en Tecnología),²² Geochicas,²³ Women Who Code Buenos Aires,²⁴ Women in Games Argentina,²⁵ Transistemas,²⁶ Women in Engineering (WiE) Argentina,²⁷ Women in Data Science,²⁸ Linuxchix Argentina,²⁹ R-Ladies Buenos Aires,³⁰ Más Mujeres en UX.³¹

Factores que hacen a la escasa participación de mujeres en el sector

La reciente sanción de la ley de economía del conocimiento³² en el año 2020 otorga beneficios impositivos para las empresas del sector que contraten mujeres en sus plantas. Frente a esto, por un lado las personas entrevistadas en el presente estudio -representantes de empresas, cámaras y sindicatos- señalan que no ha habido una considerable adhesión; mientras que, por otro lado, la Secretaría de Economía del Conocimiento indica que una importante cantidad de empresas sí se han sumado a la iniciativa y están obteniendo esos beneficios. Este contraste puede deberse en parte a un desconocimiento por parte de algunas empresas, pero también a un motivo más profundo: la falta de mujeres en las carreras vinculadas a las carreras tecnológicas, al menos para las actividades denominadas duras dentro de la industria (arquitectura, desarrollo).

Otro factor central es que siguen en vigencia productos culturales de la sociedad patriarcal, tales como estereotipos sociales y familiares que, entre otros efectos, influyen durante la primera infancia de las niñas de modo que subestimen sus propias habilidades y no se acercan a actividades tecnológicas o científicas. Y más allá de la primera infancia también existen barreras de acceso para que las mujeres ingresen a las carreras tecnológicas. Claramente aquí están en juego dos estereotipos diferentes: uno de ellos construye una imagen de las mujeres como no aptas para las matemáticas; el otro, más en general, ha creado la imagen de que para insertarse en ese tipo de conocimientos es necesario ser un genio en dicha ciencia. La falta de representación que afecta a las niñas en esta área de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM por sus siglas en castellano, STEM por sus siglas en inglés) está profundamente enraizada y frena su progreso -y consecuentemente el progreso de las sociedades en su conjunto- hacia el desarrollo sostenible (UNESCO, 2019).

Frente a este diagnóstico general, se están llevando adelante las siguientes iniciativas:

- Hoy existen grandes avances, tanto en la cámara empresarial que nuclea a las empresas de la industria del software (CESSI) como en

uno de los sindicatos que representa a los trabajadores y las trabajadoras en el sector (Unión Informática),³³ para quienes la presencia de mujeres es un factor tenido en cuenta. Es importante señalar de todos modos que suelen ser integradas en ocupaciones *blandas* dentro del sector, y la regla general de negociación sectorial es muy individualizada.

- La CESSI se encuentra realizando capacitaciones y acciones de sensibilización para la incorporación de sectores vulnerables en todo el país. Una de las iniciativas es la creación de clubes de chicas programadoras.³⁴ A este respecto debe tomarse en consideración que las mujeres de ingresos más bajos son las que tienen una menor inserción en la actividad, ya que los conocimientos y posibilidades de acceso a las herramientas tecnológicas en la infancia y adolescencia son menores.
- La CESSI también se encuentra desarrollando distintos cursos de capacitación y formación con una mirada federal, que replica estas iniciativas de formación en todo el territorio. También poseen una comisión de inclusión que trabaja, por ejemplo, con niños, niñas y adolescentes de sectores populares y con personas con discapacidad.
- Las comunidades de sistemas (que, como hemos adelantado, son varias) también están desarrollando similares acciones de concientización y de empoderamiento, por ejemplo, charlas de sensibilización con mujeres referentes en la industria. Entre estas comunidades están: Robotito WIE,³⁵ Roboteam,³⁶ Chicas Digitalers,³⁷ Pumm,³⁸ ClubesCet.³⁹

Resultados de las entrevistas

De las entrevistas realizadas tanto al gremio como a empresas, a la cámara empresarial y a algunas de las comunidades de mujeres surgen como principales **barreras** las siguientes:

- Se verifica dentro del sector una **división sexual del trabajo reproducida en los lugares de trabajo. Los varones son en general quienes ocupan los lugares de arquitectos o desarrolladores y las mujeres ocupan lo que**

varias entrevistadas denominaron como “tareas de cuidado” hacia adentro de la industria. Una de las entrevistadas señaló:

Hay algunos roles incluso dentro de la tecnología, que están estratificados. No es lo mismo quien está limpiando el código o haciendo testing -sin menospreciar, en mi caso me encantaría poder hacer todas- pero sí hay una cuestión de pagas, una cuestión de valoraciones internas dentro del sistema, que son roles que quedan en algún punto relegados para las mujeres, porque son lo que pueden hacer. O no sé, como cuestiones más de diseño, que con esta percepción de que las mujeres son más estéticas y qué sé yo, son áreas a las que quizás termina entrando más representación femenina, pero quizás en otras áreas un poco más duras sigue siendo muy exclusiva para los hombres entonces es muy difícil encontrar una developer mujer o quien está llevando adelante desarrollos un poco más duros porque no les es un área propia. [Trabajadora del sector, analista de gestión].

De manera semejante se manifestó también una dirigente sindical.

► Otra de las entrevistadas señaló que **las mujeres se abocan más a lo que es análisis de gestión y diseño.** “Lo que se está buscando y lo que se está trabajando fuertemente es que estén también incluidas en aspectos de desarrollo y arquitectura, y diseño de bases de datos”. [Referente de una comunidad de mujeres en la industria].

► **Sobre las búsquedas laborales, una de las entrevistadas señaló que hoy “las búsquedas laborales que nosotros encontramos en general están en masculino genérico, que es el que socialmente se venía usando. Y eso en muchos casos inhibe también las participaciones de las mujeres para acercarse a los espacios.”** Pero estos sesgos en los procesos de contratación no tienen solamente que ver con cómo está escrita la búsqueda, sino con “cómo [...] la mujer, y qué edad tiene, y si después quiere tener hijos [...] y como **que todo eso termina influyendo en los procesos de búsqueda. Hubo un momento en el que se empezó a utilizar -y que de hecho con la pandemia volvió un poco a eso- diferentes sistemas en base a algoritmos para**

poder hacer una distinción de los CV que llegaban para poder hacer ciertos filtros.” [Trabajadora del sector].

► Algunas de las entrevistadas indican que **dentro del sector existe una brecha salarial con sesgos de género.** Esto quiere decir que las mujeres que desarrollan iguales tareas son remuneradas con salarios inferiores a los de sus compañeros varones. Una de las entrevistadas señaló:

Las que sí lo hacen se encuentran con un ecosistema que también les presenta muchísimas barreras en términos de permanencia. Y eso tiene que ver con las disparidades salariales, las disparidades en términos de reconocimiento, en términos de sus tareas, que son disparidades en términos de su promoción, que son tan fuertes que llevan a un porcentaje muy alto de las mujeres a reconvertir sus carreras a otra cosa que no tengan nada que ver con lo que estudiaron. Y eso es muy fuerte. [Referente de una comunidad de mujeres en la industria].

► Una de las entrevistadas se refirió así a otro tipo de barrera existente:

El gran desafío que tenemos como sociedad a nivel de todas las industrias es realizar una **transformación cultural.** Porque la realidad es que vos como mujer tenés que estar dispuesta a resignar cosas que no tendrían por qué sentirse como una resignación. Pero culturalmente es resignación. O sea, vos no te estás ocupando de las cosas que el mandato social te está diciendo que te tenés que ocupar. Entonces claro, hay algunas, unas pocas que nos rebelamos y dijimos «bueno, quiero hacerlo igual». Y hay muchas que, con muchísimo potencial, se quedan en el intento. O deciden otra cosa. Y eso no es porque la industria no les dé lugar, porque la empresa no la apoyó... es porque lo decidió. [Referente de cámara empresaria – CESSI].

► Otra barrera que surgió en las entrevistas: **La falta de información** que tienen las jóvenes en las áreas de tecnología es algo muy fuerte, y no solamente sobre qué implica la tecnología y las áreas de tecnología, sino también sobre roles, modelos de mujeres que estén trabajando sobre esas áreas [...]. El 43 por ciento de las jóvenes menores de 17 años dice que no conoce ninguna profesional mujer que trabaje

en estas áreas. Y es muy fuerte porque eso termina inhibiendo posibles recorridos que ellas puedan llegar a tener [Referente de una comunidad de mujeres en la industria].

Esta situación constituye una de las barreras que impiden que estas jóvenes accedan a continuar sus recorridos en ciencia y tecnología. **“Hoy existe un 30 por ciento de mujeres en el sector** y solo el 20 por ciento de las mujeres llega a posiciones de liderazgo, es decir que tiene las oportunidades de crecer dentro de la carrera, dentro de estos ámbitos.” [Referente de cámara empresaria].

- También se señaló que las mujeres que deciden una trayectoria formativa y laboral en STEM enfrentan barreras en sus elecciones. Estas **barreras están basadas en estereotipos, y no en situaciones objetivas como la calificación.** Durante los estudios de nivel universitario en STEM algunas mujeres viven situaciones de discriminación que condicionan la posibilidad de desarrollar una carrera profesional que garantice las mismas oportunidades en las posiciones de liderazgo.
- Una de las entrevistadas cuenta que **“al finalizar un proyecto los aplausos o felicitaciones son únicamente para los arquitectos o desarrolladores del proceso dejando de lado el resto de las tareas (casualmente las que son realizadas por las mujeres) que hacen que el producto sea un producto terminado.”** [Trabajadora del sector].
- Otra de las entrevistadas señaló que la falta de participación de las mujeres en tecnología genera sesgos en los productos que se realizan. Por ejemplo, todas las asistentes virtuales poseen nombre de mujer: Siri, Gala, Alexa (control de voz), etc. [Referente de una comunidad de mujeres de la industria].

Las entrevistas expresan que, en el ámbito laboral, las mujeres experimentan la segregación horizontal (pisos pegajosos) y vertical (techos de cristal) en los diferentes sectores de su especialidad. Ambos tipos de segregación se producen por la escasa presencia femenina en la actividad y por los estereotipos de género que

enfrentan tanto al intentar acceder, mantener y promoverse en una posición laboral, como a la hora de obtener puestos de responsabilidad y de tomar decisiones que tengan una mayor incidencia en el ámbito científico y tecnológico.

Finalmente, ante esta situación **las mujeres adoptan diversas estrategias para acceder, permanecer y promocionarse en el ámbito de trabajo como fuerza laboral innovadora: mantener una afinidad con sus jefes, adaptarse al entorno masculino, demostrar sus aptitudes, crear una red de contención entre sus pares frente a los sesgos (sororidad), e identificar mujeres mentoras como referentes positivos para su crecimiento profesional.**

Estrategias, recomendaciones y propuestas emergentes para el sector

El sector de economía del conocimiento viene desarrollando distintas estrategias para acortar la brecha de participación de las mujeres en las empresas -a pesar de su inicio como actividad femenina o con un alto porcentaje de participación-. Sin embargo, dichas acciones aún no son de carácter general. En esta industria la principal dificultad -a pesar de que debería ser una oportunidad- es que nos encontramos frente a una industria en crecimiento, con demanda internacional cada vez mayor y con poca regulación estatal. Esto se manifiesta en los recientes estudios sobre el tema, que analizan la segmentación del sector entre las personas que trabajan solo para el mercado local y las que lo hacen para el exterior (Rabosto, 2022; Baum, Dinerstein, Yoguel y Xhardez, 2021; Baum, Robert y Moncaut, 2022).

Resulta clave entonces diseñar y aplicar estrategias conjuntas entre las cámaras empresariales, sindicatos y Estado para que las acciones que son desarrolladas hoy de manera particular logren mayor articulación, y alcancen el objetivo de incrementar la participación femenina en el sector. Dicha participación a su vez, como venimos insistiendo, debe ser de calidad, es decir, se deben dar ciertos requisitos para que no exista una diferenciación en torno al género dentro de la industria.

De acuerdo con las entrevistas realizadas pueden mencionarse las siguientes estrategias para el sector:

- ▶ Elaborar herramientas de **difusión para las empresas y desarrolladores sobre el programa Régimen de Promoción de Economía del Conocimiento, de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo**, que incluye la **disminución de cargas sociales si se incorporan mujeres a los ambientes de trabajo**. El objetivo es dar a conocer una política pública ya diseñada, que pretende disminuir la brecha de participación de las mujeres en el sector.
- ▶ Proponer esquemas de incentivos para los equipos cuando se hace una contratación de mujeres, e incluso establecer un plus salarial para los equipos de trabajadoras y trabajadores informáticos. **Realizar tareas de formación en habilidades tecnológicas, habilidades blandas de liderazgo y en tareas de comunicación para mujeres** con el objeto de lograr una mayor incorporación de mujeres en los espacios de toma de decisiones.
- ▶ Promover políticas de **formación y capacitación continua en perspectiva de género y diversidad para los cargos jerárquicos de las empresas** y los responsables de las áreas de recursos humanos, coordinadas por el MTEySS (área de formación y capacitación) y organizadas en conjunto con los otros actores (cámaras empresariales y sindicatos). Estas acciones conjuntas deberían desarrollarse de acuerdo con las especificidades propias de cada jurisdicción, bajo una mirada federal.
- ▶ Generar actividades de **sensibilización entre las mujeres que ya están participando de la industria, a través de las redes de mujeres empresarias**.
- ▶ Realizar acciones de **difusión para las cámaras en conjunto con el INET (Ministerio de Educación) con el objeto de dar a conocer los distintos cursos de formación profesional existentes en la industria**. Nuevamente, dichas acciones deben desarrollarse en todo el territorio del país, de modo de adoptar una visión federal.
- ▶ Generar actividades de **sensibilización** (por ejemplo, charlas) articuladas con las representantes de alguna de las asociaciones existentes (Por ejemplo, Chicas en Tecnología) y/o con la cámara empresaria, **para los últimos años del colegio secundario, con el objeto de dar a conocer que la industria del software no es una industria destinada a varones**. Estas iniciativas son imprescindibles para desarticular los estereotipos que llevan a creer que las mujeres no pueden desarrollarse en esta industria. A la vez se aconseja que las actividades sean realizadas por mujeres que trabajan en la industria, de modo que las adolescentes puedan verse reflejadas y tener modelos de referencia reales. Así, otras mujeres podrán ver que pueden llegar. De otro modo, claramente “no se puede elegir lo que no se conoce”. En el mismo sentido, se deben **articular acciones y avanzar en convenios** entre la Secretaría de Industria y Desarrollo productivo, el Ministerio de Educación y asociaciones existentes en la industria del conocimiento o la cámara empresaria, con el objeto de dar a conocer en las escuelas la participación de las mujeres en la industria.
- ▶ Diagramar **talleres y cursos de formación con el INET y la cámara empresaria en función de las competencias y habilidades que actualmente se requieren, incentivando la participación de las mujeres y/o colocando cupos de 50 por ciento de participación**. Se podría otorgar un beneficio adicional a aquellas empresas que luego de finalizado el proceso formativo contraten a las estudiantes que hayan aprobado dichos cursos.
- ▶ Dar difusión a **Argentina Programa 4.0 en los últimos años de la escuela secundaria**, en las empresas mediante las cámaras, y en las universidades que poseen carreras tecnológicas con especial foco en las mujeres.
- ▶ **Generar herramientas -a través de políticas propositivas- para evitar que las pocas mujeres que hoy están ingresando reconviertan sus carreras**. Esto tiene que ver, como estuvimos estudiando más arriba, con la brecha salarial existente entre varones y mujeres dentro de la industria por un lado, y por otro con la falta de reconocimiento sobre las tareas de cuidado.

- **Realizar un acuerdo entre las cámaras empresariales y el sindicato para que las búsquedas de trabajos nuevos en la industria se diagramen con lenguaje neutro**, de modo que las mujeres se sientan convocadas.

Subsector videojuegos

El subsector de videojuegos es una industria que viene creciendo dentro del sector desde el año 2015, según el informe realizado por el observatorio de videojuegos de la Universidad de Rafaela (la única universidad nacional que tiene una carrera en videojuegos a nivel de grado, con afluencia de todo el país). Es una industria con una gran inestabilidad, debido a los vaivenes de la economía, y a la vez posee un alto nivel de informalidad. Esto se debe en parte a que no se sabe aún dónde encasillarla tanto en términos tributarios como en cuanto a qué sector económico es el que le corresponde.

Se trata de una actividad fuertemente multidisciplinaria. Si bien intervienen en gran parte programadores, también involucra un número amplio de otras ocupaciones vinculadas al arte -de alguna forma, un videojuego “es como una película”, señalan los entrevistados: incluye diálogos, sonido, ilustración, etc.-, así como personal que se dedica a STEM, diseñadores, traductores, sonidistas, técnicos, entre otros. En 2021 su facturación rondaba los 86 millones de dólares, y cuenta con alrededor de 2 000 personas (según los datos que se han podido recabar) trabajando para la industria. Es un sector importante para la generación de divisas, ya que la mayoría de lo que se genera es exportado a EEUU y Canadá, según el informe del Observatorio de Videojuegos de la Universidad de Rafaela.

Este observatorio es también hoy el único centro académico que cuenta con un instrumento de medición sobre esta industria, de difícil cuantificación por poseer gran cantidad de sus trabajadores como cuentapropistas (*freelancers*) y no contar, como decíamos, con una categoría específica para su inscripción en AFIP. Quienes se desempeñan en el sector seleccionan como inscripción impositiva las áreas de información y comunicaciones o la de servicios artísticos, culturales, deportivos y de esparcimiento.

Al ser una industria bastante incipiente, podemos decir que hay pocas empresas grandes de videojuegos (considerando aquellas que se dedican exclusivamente a la industria de videojuegos), ya que las grandes combinan esta actividad con otros servicios, e incluyen a empresas de videojuegos. En general las empresas que se dedican solo a esta actividad son medianas o pequeñas, y es difícil visibilizar a las personas que la realizan de forma independiente. Asimismo, la mayoría de las personas desarrolladoras de videojuegos son monotributistas.

En síntesis, uno de los principales obstáculos para identificar y visibilizar el sector es que no existe a la fecha un área específica en la que puedan inscribir la actividad, que incluye la industria del software en la industria audiovisual. El videojuego puede también inscribirse en el mercado de la industria cultural, y en este sentido combina este tipo de industria con economía del conocimiento.

De acuerdo con el informe del Observatorio de Videojuegos (2022), más de la mitad de la industria está compuesta por microempresas (54 por ciento), un tercio son empresas pequeñas (32 por ciento) y solo el 14 por ciento son empresas medianas.

En el mismo informe se señala que las temáticas casuales/sociales, aventura y acción son las más generalizadas a la hora de diseñar videojuegos. En un segundo grupo pueden incluirse los videojuegos educativos y, por último, los menos frecuentes son los simuladores, juegos deportivos, *advergaming* (juegos publicitarios) y *serious* (juegos de aprendizaje).

Es importante subrayar que la industria no se circunscribe al videojuego en un sentido lúdico sino que además incorpora otras dimensiones, como los juegos educativos, la capacitación, la simulación de situaciones (realidad virtual), la medicina, etc. Los ámbitos de aplicación de las técnicas utilizadas en videojuegos pueden extrapolarse y aplicarse en muchas áreas.

El subsector de los videojuegos y las mujeres

Del mismo modo que en la industria del software, en la industria de los videojuegos fue una mujer, Carol Shaw (desarrolladora y diseñadora de videojuegos) quien comenzó como líder en Atari (empresa que creó los clásicos Pong, Asteroids y Centipede). Luego de terminar su Máster en Ciencias de la Computación en 1978, Atari la contrató para crear uno de los primeros videojuegos promocionales relacionados con Ralph Lauren. Junto a su colega Keith Brewster, escribió el manual de lenguaje de desarrollo en Atari.

Otra mujer pionera en la industria fue Roberta Williams (Game Designer) quien, cuando la cultura tech todavía era una curiosidad, ella ya había definido que su pasión era la informática después de trabajar con equipos *mainframe* de IBM. En 1972 se casó con el programador Ken Williams, quien sería su socio principal al fundar Sierra On-Line. Al comenzar su emprendimiento, los dos se dividieron tareas: mientras Ken programaba las funciones, Roberta desarrollaba la arquitectura narrativa de sus experiencias. En 1980, ella publicó su primer juego de aventura gráfica llamado *Mystery House* para la computadora Apple II. Después de dos años y varios lanzamientos exitosos, Sierra On-Line contaba con 100 empleados y una ganancia de 10 millones de dólares.

A pesar de que han existido mujeres pioneras en el sector, la aparición, como decíamos, de las computadoras de escritorio también hizo mermar la participación femenina en la industria. Los estereotipos llevaron a pensar que los videojuegos siempre habían sido un rubro masculinizado y la historia tradicional no se preocupó en recuperar los nombres de aquellas mujeres y disidencias que fueron claves para el *gaming* como lo conocemos hoy.

El Observatorio de la Industria Argentina de Desarrollo de los Videojuegos analizó la distribución de empleadas mujeres en el sector. En promedio, las empresas que cuentan con personal en relación de dependencia tienen un 23 por ciento de trabajadoras, según el informe del año 2022.⁴⁰ Del total de la industria, solamente un 27 por ciento de ellas ocupa cargos directivos o gerenciales. En ese estudio del año 2022 también se

realizó un relevamiento sobre las acciones realizadas por las empresas en torno a iniciativas que reflexionen sobre la temática de género y encontró las siguientes: campañas durante el Pride Day;⁴¹ conformación de equipos con perspectiva de género; ciclo de conversaciones en red para reflexionar, conversar y debatir sobre género y estereotipos; desarrollos para la comunidad LGBTIQ+; informes y webinars sobre género y culturas de trabajo inclusivas, así como lecturas, series y películas recomendadas, que abordan estas temáticas, entre otras.

La campaña internacional *My Game, My Name*, impulsada por organización *Wonder Women Tech*, denuncia el tratamiento machista en el mundo de los videojuegos, donde las mujeres son discriminadas, violentadas y hostigadas, al punto de esconderse tras nicknames masculinos para evitar insultos y acoso en línea.

Un estudio bianual (2018-2019) realizado por el CONICET y la Universidad Nacional de Córdoba en colaboración con la Universidad do Porto (Portugal) concluyó que las mujeres juegan menos a los videojuegos (el 11 por ciento nunca jugó, mientras que solo 1,4 por ciento de varones nunca lo hizo), y las que lo hacen le dedican menos de la mitad de las horas semanales que sus pares masculinos.⁴²

Más allá de lo precedentemente señalado, hoy en la Argentina las mujeres vinculadas a la industria del videojuego y de la tecnología son cada vez más, se están organizando y están creando sus propios espacios de capacitación, encuentro y solidaridad, tales como Women in Games, Chicas en Tecnología, Las de Sistemas. Un ejemplo de la presencia innegable de las mujeres en la industria se cristalizó en 2014 cuando 100 compañías lideradas por varones eligieron a Martina Santoro como presidenta de la Asociación de Desarrolladores de Videojuegos de la Argentina (ADVA).⁴³

De todos modos, la participación marginal de las mujeres en el mundo de los juegos electrónicos termina por alimentar la brecha digital de género, referida a las desigualdades entre varones y mujeres en términos de acceso, uso y habilidades para relacionarse con las TIC. Esta brecha se asocia también a la ya mencionada escasa

presencia femenina en las disciplinas STEM, altamente masculinizadas.

Resultados de las entrevistas

- En el caso de la industria de videojuegos también existe una división del trabajo; **los varones se insertan más en la programación y las mujeres en el arte**. Como ya se mencionó, de las entrevistas surge el desafío de romper este estereotipo del hombre blanco, nerd, poco sociable, muy inteligente, que soluciona las cosas. Una trabajadora del sector indicó que **“La industria del videojuego es conocimiento”**. En tal sentido, la barrera para que la mujer programe es principalmente el estereotipo.
- Una de las personas entrevistadas indica que **“los videojuegos son multidisciplinarios, son el resultado de una sumatoria de distintas disciplinas”** que originariamente pertenecían a otras industrias. Hay guionistas con prácticas similares al cine, programadores con prácticas similares al desarrollo de software, animadores con prácticas similares a la animación, ilustradores, sonidistas etc. Es muy difícil encontrar una persona que desarrolle la totalidad del proyecto. [Representante de ADVA].
- En otra de las entrevistas se menciona que las mujeres **“no están en la industria porque no tienen experiencia, porque no jugaban videojuegos cuando eran chicas”**. Esto es suavizado por otra de las personas entrevistadas que, como se mencionó más arriba, reconoce que la producción de videojuegos es conocimiento y, si bien es deseable que una persona sea o haya sido usuaria del producto que va a generar, no es un factor excluyente. Incluso, como surge de otras entrevistas, en el presente la mitad de las personas que juegan videojuegos son mujeres.
- En otra de las entrevistas de la industria de videojuegos surgió que existía **cierta negatividad entre los colegas y en el ámbito laboral, respecto del trabajo de una mujer en la industria**. Si bien existen mujeres en la industria, son invisibilizadas.
- En los estudios grandes la participación de las mujeres o disidencias es una cada veinte, y en

los ámbitos independientes la participación de las mujeres y disidencias en videojuegos se está achicando a nivel internacional⁴⁴ (según lo que surge de las entrevistas). Existe sin embargo un gran colectivo de mujeres y disidencias que están trabajando cada vez con más ahínco y generando espacios de publicación.


- Muchas veces el trabajo en el subsector se desacredita por ser **“una industria muy misógina y machista”** y donde **“las mujeres que han intentado desarrollos propios muchas veces son atacadas, y terminan trabajando como independientes para otras empresas”**, menciona una trabajadora del sector haciendo referencia a dos mujeres que intentaron tener sus propios desarrollos y finalmente terminaron trabajando como independientes para empresas más grandes.
- Las personas consumidoras de videojuegos son en un 50 por ciento mujeres, pero las voces que se escuchan son solo las de los varones. Una de las personas entrevistadas indicó que cuando se elige un avatar femenino en los videojuegos existe mayor nivel de acoso, de violencia. Y luego, algunas de estas personas que juegan se dedican a la industria del desarrollo y replican dichas violencias en el desarrollo de los videojuegos. [Trabajadora de la industria del videojuego].

Estrategias, recomendaciones y propuestas para el sector

Como ya fuera mencionado, es necesario impulsar estrategias integrales de forma conjunta entre las cámaras empresariales, ONG, sindicatos y Estado para que las acciones que son desarrolladas hoy de manera independiente por cada sector logren una mayor articulación, y puedan así potenciar las acciones en busca de una mayor participación femenina y de diversidades en el sector. Esta participación a su vez, como también se señaló, debe ser de calidad, es decir, se deben dar ciertos requisitos para que no exista una diferenciación en torno al género dentro de la industria. Podemos mencionar algunas estrategias y propuestas para el sector según lo que surge de las entrevistas realizadas:

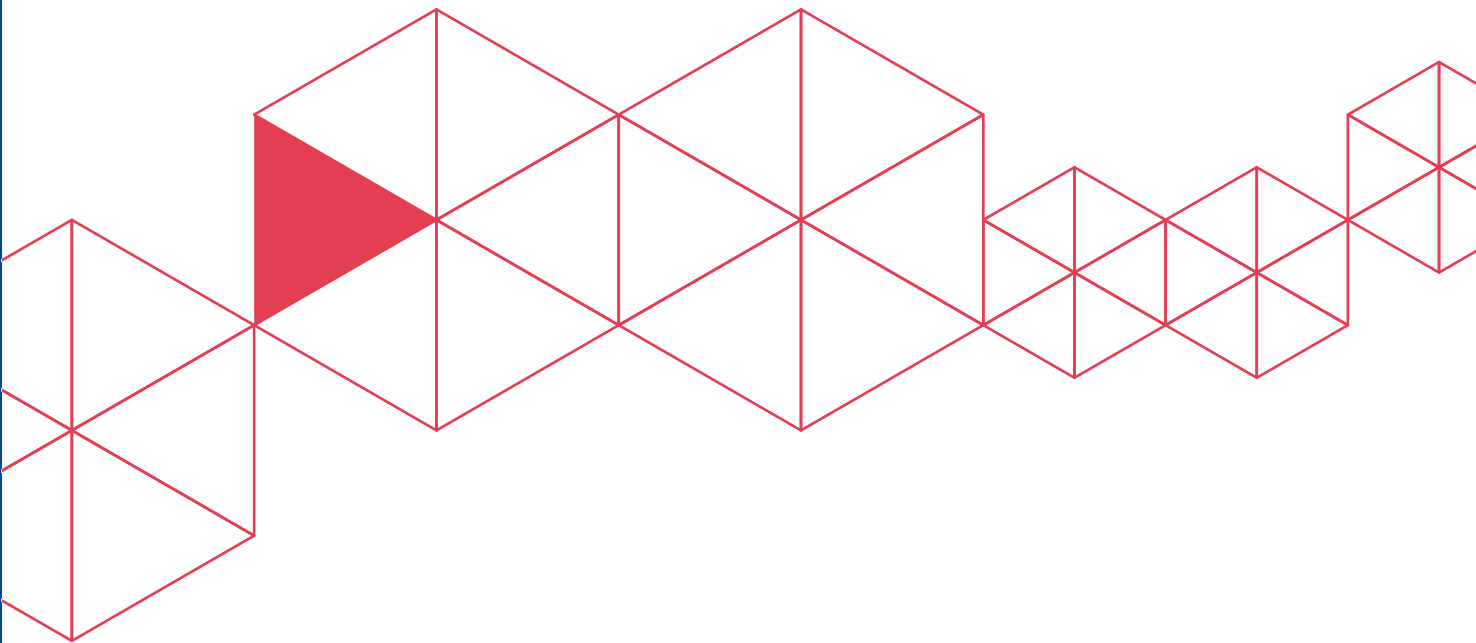
- ▶ **Definir la real pertenencia del sector y generar categorías impositivas** y productivas que incluyan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el sector. La particularidad arriba señalada de la industria del videojuego, reunir un conjunto diverso de profesionales con distintas especialidades y talentos, dificulta este objetivo. Por ejemplo quienes se desempeñan en el aspecto lúdico se preguntan en qué categoría de AFIP debieran inscribirse, y lo mismo sucede con quienes intervienen en otros aspectos como diálogos, estética, diseño y otras habilidades que no implican programación, y actualmente no encuentran una única categoría que reúna y defina la especificidad de este sector.
- ▶ **Realizar convocatorias destinadas a jóvenes para la capacitación y formación en la producción de videojuegos, que incluyan la perspectiva de género en sus distintas etapas** (convocatoria y desarrollo). En este sentido es importante que las convocatorias visibilicen a mujeres desempeñándose en el sector.
- ▶ **Promover políticas de formación y capacitación continua en perspectiva de género y diversidad para los cargos jerárquicos de las empresas y los responsables de las áreas de recursos humanos** coordinadas por el MTEySS (el área de formación y capacitación) y coordinadas en conjunto por las cámaras empresariales.
- ▶ **Realizar cursos de capacitación y formación dedicados a las mujeres para cargos de liderazgo y conducción** que sean llevados a cabo en forma conjunta por los sectores empresariales, sindicales y el Estado. Estas acciones conjuntas deberían desarrollarse en cada jurisdicción, bajo una concepción federal.
- ▶ **Implementar acciones de sensibilización sobre género en las empresas de la industria de videojuegos y con los trabajadores del sector en general** a fin de ir eliminando la violencia laboral por motivos de género en la industria.
- ▶ **Impulsar iniciativas para incorporar la perspectiva de género en las convocatorias a los eventos *game jam*.**⁴⁵
- ▶ **Visibilizar y sostener las líneas de acción del MTEySS** destinadas a promover políticas de formación y capacitación continua en el área de economía del conocimiento con perspectiva de género (cupos y criterios de selección) e incorporar el sector videojuegos en las propuestas formativas.
- ▶ **Readaptar el programa Potenciar Industria del Videojuego colocando un cupo especial para desarrolladoras mujeres.**
- ▶ **Realizar convenios con instituciones educativas** donde se dictan carreras vinculadas con la industria del videojuego para darlas a conocer.
- ▶ **Acercarse a las escuelas secundarias para dar a conocer las propuestas educativas en el sector, e incentivar a las mujeres a participar.** Esta propuesta es similar a la que realiza INET con escuelas secundarias para incentivar la inscripción de mujeres en escuelas técnicas y que ha tenido resultados exitosos: según se menciona en la entrevista, se ha ido incrementando la participación de mujeres. El INET cuenta con una comisión de equidad de género que promueve distintas acciones para la incorporación y sostenimiento de mujeres en las escuelas técnicas. A modo de ejemplo, pueden mencionarse los concursos específicos para mujeres (Tic Tac Hora de Innovar o Programando Futuro 2020), así como prácticas profesionales con perspectiva de género, entre otras.





4

Sector minería



► **La presencia de las mujeres en el proceso productivo de la minería está condicionada por la persistencia de prejuicios de género, que representan obstáculos para su inserción. Se observa cada vez más compromiso para transversalizar la perspectiva de género y avanzar hacia su inclusión.**

Este sector tuvo un gran auge en la primera década del siglo XXI, experimentó cierto estancamiento durante buena parte de la década posterior y recobró un gran dinamismo en el año 2021, con una suba del 7,6 por ciento en el empleo directo formal (+2 400 puestos) y también en este último año. Este notorio dinamismo reciente viene de la mano del litio y de nuevos proyectos metalíferos. Con el crecimiento de 2021, el sector superó los 30 000 puestos directos formales en sus diferentes segmentos (metalífero, no metalífero, carbón y servicios de apoyo directos), y alcanzó así la mayor cifra desde que hay registro (CEP XXI, 2022). El sector minero es un sector tradicional en el ámbito de los recursos naturales, que adquirió un importante desarrollo a partir de los años noventa. En 1991 se creó la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM) a partir de la necesidad que tenía la industria de contar con una entidad de representación federal que cubriera todo el espectro de la actividad.

A su interior, la actividad minera presenta una caracterización basada en el tipo de explotación de los recursos con un fuerte arraigo en la fisonomía geográfica del territorio.

► En Salta, Jujuy, Catamarca, San Juan y Santa Cruz se concentran los grandes proyectos

metalíferos (cobre, oro, plata y litio), con una participación significativa en las exportaciones que oscila entre el 4 por ciento y el 5 por ciento (3,3 a 4,9 millones de dólares) del total de las ventas externas del país durante la segunda década de los dos mil. Si bien la actividad presenta un desarrollo incipiente en términos regionales, también plantea un inmenso potencial para el desarrollo de proveedores en torno a las cadenas de cobre y litio orientadas a satisfacer las demandas de la transición energética. Este subrubro representó el 84,6 por ciento de las ventas del sector en 2019 y el 68 por ciento del empleo formal (167 000 puestos de trabajo, con un coeficiente multiplicador indirecto de 1,32). A su vez, la ratio de compras de bienes y servicios en calidad de insumos intermedios representó el 56,4 por ciento de su total de ventas.

► La minería no metalífera, por su parte, se especializa en la extracción de sal, rocas, piedras, arenas, arcillas y ciertos minerales para la fabricación de abonos y la aglomeración de turba. Este subrubro representó el 15,4 por ciento de las ventas del sector en 2019 y el 32 por ciento del empleo formal (Schteingart y Allerand, 2021).

En lo que respecta a la brecha de género del sector, los empleos indirectos presentan una mayor feminización (14,3 por ciento) respecto de los empleos directos generados en la actividad minera (9 por ciento). Frente a esto, el estudio precedentemente citado mostró propuestas muy interesantes y una estrategia general para la incorporación de mujeres en el sector.

¿Cómo se conforma este sector?

En la Argentina existen cerca de 724 empresas mineras, la mayor parte de ellas, pymes. Del total, 680 empresas corresponden al segmento minas y canteras, 41 al sector metalífero y 3 al de combustibles sólidos. Se estima que más del 90 por ciento de las empresas mineras son pequeñas y medianas, y concentran el 40 por ciento del empleo del sector. El 60 por ciento del empleo restante se halla en la nómina de grandes empresas de más de 100 empleados. No obstante, estas proporciones varían significativamente dependiendo del segmento de mineral producido por cada empresa.

El sector que explica la dinámica expansiva en la última década ha sido el de la minería metalífera, que acumula un aumento anualizado del 8,2 por ciento, superior al 4,9 por ciento registrado por los minerales no metalíferos y rocas de aplicación. De acuerdo con las estimaciones de la consultora ABECEB, por cada empleo directo generado en la minería se genera un total de 3 puestos de trabajo en el total de la economía, considerando los eslabonamientos “hacia atrás” (es decir, la articulación con los proveedores nacionales) del sector minero.

El proceso productivo de la minería cuenta con una serie de particularidades que lo distinguen de otras actividades económicas. Los proyectos de inversión en el sector están caracterizados por su alto riesgo económico, los grandes volúmenes de inversión involucrados y los prolongados plazos de recuperación del capital hundido.

El aporte de la actividad minera al desarrollo económico de la Argentina debe analizarse desde un enfoque multidimensional, que considere tanto el plano macroeconómico como los impactos en la microeconomía del sector, así como

su articulación con el resto del entorno productivo local. En ese sentido, los proyectos mineros constituyen el núcleo de un entramado de proveedores y actividades vinculadas. Entre ellas, la cadena de proveedores locales de bienes y servicios, empresas constructoras de obras civiles y sus subcontratistas locales.

Asimismo, las actividades de exploración suelen ser realizadas por pymes especializadas (*juniors*), que luego venden los buenos proyectos a empresas mineras productoras. Desde la construcción de las instalaciones necesarias y más aun desde que se inicia la producción, las empresas quedan articuladas a una red de contratistas y proveedores locales de bienes y servicios. Este entramado constituye la articulación del sector minero con los eslabones hacia atrás del sector, como adelantamos al comienzo. En el núcleo se hallan los proyectos o establecimientos mineros conducidos por empresas cuya actividad principal es la explotación de un producto mineral de valor comercial.

Si bien algunos proyectos se han demorado, el litio continúa siendo una gran apuesta para el potencial desarrollo minero del país. Recientemente se anunciaron inversiones para ampliar la capacidad de producción de los dos proyectos activos: Salar de Olaroz y Salar del Hombre Muerto (CAEM). Ambos se encuentran actualmente en construcción y duplicarían su capacidad productiva. El presente estudio se ha focalizado en el sector metalífero, aunque ha considerado también actividades gubernamentales en las provincias.

El sector y las mujeres

Hay dos primeros rasgos del sector a tener en cuenta. El primero es que la actividad minera se encuentra regulada por las provincias, dado que los recursos naturales son de su propiedad. Esto genera ventajas y dificultades para el diseño e implementación de políticas y estrategias. El segundo rasgo es que el Convenio núm. 45 de la OIT, que prohíbe la participación de las mujeres en el trabajo subterráneo, sigue vigente en la actualidad para la Argentina. A pesar de que en la cuarta reunión del Grupo de Trabajo Tripartito de examen de las normas (celebrada en Ginebra del 17 al 21 de septiembre de 2017) se

recomendó clasificar al Convenio núm. 45 como **superado**, y en la siguiente reunión el Consejo de Administración de la OIT se aceptara la recomendación, de todos modos, a la fecha el Convenio aún sigue vigente en 68 Estados Miembros (incluida Argentina). Sin embargo, la normativa que rige la actividad en nuestro país, el art. 69 del Código de Minería (Ley 1919), sí permite la participación de las mujeres en las minas.

En la actualidad empresas, autoridades y organizaciones -como WIM Argentina, la representación en el país de Women in Mining-, comenzaron un proceso de compromisos para el avance de las mujeres en el sector minero. Y por su parte, la CAEM ha desarrollado una serie de iniciativas con perspectiva de género, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- En el año 2018 la CAEM adhirió a la iniciativa de paridad de género, iniciativa público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial, que busca cerrar las brechas de género en temas de participación laboral, remuneraciones y liderazgo. Como primera acción, se realizó una conferencia virtual junto con la Secretaría de Minería y el BID, donde se presentó la iniciativa a los asociados para generar conciencia y promover por parte de las empresas mineras su compromiso con la inclusión y la igualdad.
- En octubre de 2020 se crea al interior de la organización la Comisión de Género e Inclusión, que asesora a la institución en busca de generar acciones tendientes a propiciar la igualdad, con especial foco en ampliar y mejorar la participación de las mujeres en el sector. Desde dicho espacio se sostiene que la mayor inclusión de las mujeres en la industria minera viene de la mano con los cambios tecnológicos y los cambios sociales.
- En noviembre de 2021 se firmó un acta-compromiso en busca de un entramado productivo libre de violencias, en el marco de la campaña de tolerancia cero a la violencia contra las mujeres, iniciativa del Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo. La CAEM además se comprometió a elaborar un plan de

acción para visibilizar, concientizar y erradicar todo tipo de violencia.⁴⁶

- La CAEM ha participado en diversas reuniones con el Gabinete de Género de la actual Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo. Entre ellas, se puede destacar la participación en el conversatorio Hacia la inclusión y la equidad de género en la minería. Allí, María Eugenia Sampalione, Vicepresidenta 4ª de CAEM y coordinadora del Comité de Género e Inclusión de la institución, consideró que si bien queda un largo camino por delante en temas de inclusión es importante celebrar cada paso dado.

También pueden mencionarse las capacitaciones que se impulsaron desde el Gabinete de Género destinadas a distintas organizaciones sindicales del sector minero, como la Asociación Obrera Minera (AOMA) o Unión Obrera Ladrillera (UOLRA).

A la vez desde la AOMA se ha logrado la inclusión de indumentaria especial en cuanto a los talles y las características anatómicas para las mujeres trabajadoras de la industria minera en la provincia de San Juan. También ha realizado cursos y capacitaciones para que las mujeres se incluyan más en la actividad, y en los últimos años ha generado espacios de inclusión y participación activa en sus estructuras institucionales para las trabajadoras mineras, lo cual se observa en todo el ámbito del país. Estas mujeres, además, llegaron a ocupar cargos directivos en el Secretariado Nacional del gremio. La supervisión del trabajo en el sector minero está agrupada en ASIMRA, tradicional gremio de supervisores de la industria metal-mecánica, y también en la Asociación Sindical del Personal Jerárquico, Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina (ASIJEMIN).

Diagnóstico preliminar sobre el sector en materia de género

La actividad se encuentra hoy en proceso de transición hacia una mayor participación femenina. Existen aún dentro del sector tensiones entre los preconceptos de género conscientes e inconscientes (OIT, 2017; ACNUDH, s.f.) y el crecimiento de la actividad.

A causa de los estereotipos de género que se mantienen, a menudo le son ofrecidas más oportunidades de trabajo a los varones que a las mujeres, ya que se da por sentado que estas últimas son las encargadas del trabajo doméstico y de cuidados. En este sentido, una de las grandes problemáticas que tiene la actividad con relación a la incorporación de mujeres radica en el hecho de que las tareas son realizadas en jornadas extensas, con rotación semanal (7x7) o bisemanal (14x14) de puestos en los yacimientos, y a distancia de los hogares. Esto dificulta la articulación de la vida familiar con la laboral, pero aunque esta circunstancia se da para ambos géneros, todavía está visibilizada con mayor profundidad para el caso de incorporación de mujeres. Sin embargo, se han encontrado experiencias muy interesantes e innovadoras en la materia, especialmente de la mano de empresas multinacionales (a partir de protocolos de las casas matrices).

Resultados de la entrevista

Sobre la **percepción del trabajo de las mujeres** en minería y los obstáculos que se presentan, de las entrevistas realizadas surgieron los siguientes elementos:

- Durante años ha existido, tanto a nivel cultural como empresarial y gremial, la creencia fuertemente arraigada de que las mujeres no podían participar en las minas. **Existían mitos sobre que la participación de las mujeres en las minas traía mala suerte.** “Toda una serie de mitos terribles. Entonces, ¿qué pasa? No te lo dicen, pero lo vas notando en conversaciones, se nota. Nunca yo saqué la carta hasta el momento que sentí que por ser mujer [...] Pero sí, es impresionante la cantidad de gente que me pregunta ‘¿ingeniera en qué sos?’ Y a mí me encanta la cara cuando les digo ‘no, no soy ingeniera’.” [Directora de una planta de minería de una empresa multinacional].
- La tecnología también ha ayudado en minería: **“A nivel tecnológico creo que hoy en muchos casos no hace ni falta estar presente en el yacimiento”.** Si no hay equipo hoy se maneja exploración con software que incorpora datos. Hay sensores en cada uno de los equipos que relevan la productividad de cada uno. Y, en las plantas uno se imagina una planta llena de carritos cargados de mineral y no, las plantas hoy se manejan vía remota en algunos casos.” “Los equipos son todos digitales, se manejan casi automáticos en algunos casos, con lo cual no se requiere una fuerza mayor. Nada que ver.” [Gerente en una empresa metalífera en el sur del país].
- Los estereotipos femeninos mantienen su vigencia; en algunos casos, actúan como un beneficio ya que **se considera que las mujeres son más cuidadosas y por ende existe una reducción en los riesgos de accidentes en los lugares de trabajo:** “empezamos con cursos para operadoras de ruta, que resultaron ser más eficientes que los varones” [Gerente de empresa].
- **Resulta difícil “ser la única” por la escasa participación de las mujeres en el sector:** “Yo siempre traté —las mujeres cargamos con una mochila muy grande que tiene que ver con esto de hasta dónde uno se puede hacer para no ser histérica, hasta dónde uno puede levantar la mano porque te van a decir que estás sola, ¿no?” [Directora de una planta de minería de una empresa multinacional].
- Existe una **necesidad para las mujeres de tener que demostrar constantemente sus conocimientos y competencias.** La actividad minera resulta un ámbito hostil y donde las mujeres requieren una validación permanente de su trabajo: “teniendo resultados más positivos en cuanto al desempeño de las mujeres en el momento de hacer una promoción, siempre la idea era ‘no, no, pero Cachito es mejor’. Pero, ¿por qué me decís que es mejor? Defendémelo con números porque no lo veo.” “No, bueno, porque Cachito es Cachito.” [Directora de empresa minera en el sur del país].
- Al igual que en los otros sectores analizados en el presente estudio, **existe un cuello de botella previo en torno a la falta de formación de mujeres para ingresar a las minas.** “El problema de la maternidad y el roster⁴⁷ es complicado, pero yo tengo una supervisora que cuando pasa algo con el hijo, le dice al marido, un día cada uno.”

- Luego del ingreso al mundo laboral se hace visible otro cuello de botella en relación a la toma de decisiones en las empresas y otras instituciones vinculadas a la actividad, y también en la gestión de los recursos humanos.
- Autoexclusión en convocatorias de capacitación abiertas a ambos géneros. Aunque esto está cambiando en algunas empresas, esta barrera está íntimamente vinculada con el hecho de que las trabajadoras mineras tienen que estar permanentemente validando su trabajo frente a sus compañeros, lo que genera mayor inseguridad a la hora de enfrentarse a una búsqueda laboral.
- **La maternidad surge reiteradamente como impedimento dado el régimen laboral** (que, como vimos más arriba, es 7 x 7 o 14 x 14).

Por el lado de los cambios, las entrevistas arrojan los siguientes puntos sobresalientes:

- **“La equidad de género no es solo un tema moral o ético: también cotiza en bolsa.”** [Gerente de recursos humanos de una empresa multinacional].
- “Empezamos en la pandemia, con la decisión de generar mayor inclusión de las mujeres: pasamos de un 6 por ciento a un 13 por ciento, con capacitación para operadoras de ruta (camioneras). El resultado es que el 100 por ciento hoy son mujeres, porque hay menos accidentes, infracciones y mayor limpieza en los camiones” (...) “los hombres se sienten un poco discriminados.” [Gerente de calidad de una mina metalífera].
- “Hay que avanzar hacia los contratistas con esta lógica. **En minería hay dos desafíos: contención familiar, por un lado, y, por otro, capacitar a varones y mujeres en las cadenas globales de valor.**” [Gerente de calidad de una mina metalífera].
- En una empresa de exploración, cuya dotación de mujeres ya llega al 31 por ciento, y que opera también en explotación “la tradición histórica, por la cual las mujeres no entraban a las minas, condicionó una falta de igualdad de probabilidades, y [solucionar] eso es lo que las empresas deben hacer hoy; para esto, **debemos incorporarlas en cargos técnicos, brindar charlas semanales, capacitación periódica en liderazgo de mujeres y capacitación en el campo.**” [Gerente de una empresa de exploración que elaboró un protocolo para el trabajo equitativo].

En síntesis, podemos afirmar que la minería es un sector que se encuentra en un **proceso de transición hacia una mayor participación femenina**. En este proceso se verifica una tensión entre los preconceptos y estereotipos de género, el crecimiento y dinamismo de la actividad y la estrategia de las empresas multinacionales de avanzar hacia la inclusión de género y diversidad. Las entrevistas también mencionaron que hay fuertes diferencias regionales (centralmente entre el noroeste y el sur) en cuanto a los estereotipos de género y el rol de la mujer.

También en busca de una síntesis para el caso de la minería, los factores principales que están cambiando la perspectiva son los que siguen:

- Por un lado, como dijimos, la **presencia de firmas multinacionales que incluyen en sus estrategias desde las casas matrices la igualdad de género y diversidad**, y de esta forma impulsan a las empresas locales, a través de su gestión de personal, a producir protocolos, esto es, a establecer requisitos para el comportamiento y objetivos de la firma. Estos protocolos se desarrollan a través de las oficinas de recursos humanos y sus estrategias de capacitación.
- La **jerarquización del tema ambiental** en minería, que tuvo lugar junto con el cambio de **proporción de mujeres en las carreras de ingeniería minera (por primera vez es mayor la cantidad de mujeres que de varones)**, y la presencia de mujeres abocadas a esta temática en el sector.
- La presión en las asambleas comunitarias, que debaten la presencia minera y reclaman que se abran empleos para las mujeres.
- **La presencia de mujeres en puestos de liderazgo** (gerencias, recursos humanos, conducción de planta) y en áreas como las de higiene

y seguridad o seguridad ambiental. **Estas mujeres cumplen un rol de pioneras en materia de presencia de género, y producen estrategias más equitativas, abiertas a la problemática de las maternidades e infancias, etc.**

Estrategias, recomendaciones y propuestas para el sector

El proceso de transición hacia una mayor participación laboral femenina en el sector minero es lento. Ha sido iniciado en parte en ámbitos universitarios más que productivos. Mientras en los primeros se manifiesta una mayor equidad en los perfiles de género de estudiantes de carreras STEM vinculadas al sector, en los ámbitos productivos ciertas prácticas y arraigos culturales aún hoy minan la conformación equitativa de equipos técnicos de trabajo. Este hecho minimiza las posibilidades de promover o garantizar las trayectorias laborales de mujeres en perfiles laborales que, en el futuro, habiliten el liderazgo de las operaciones mineras con una mayor apertura hacia la participación femenina.

Por lo tanto, es imperioso reducir o mitigar los sesgos en la selección basados en las prácticas tradicionales. Es prioritario romper o transformar los esquemas tradicionales de segregación ocupacional, tanto desde los liderazgos como desde áreas de recursos humanos, sobre todo en la forma en que se realizan las búsquedas laborales, y avanzar hacia una responsabilidad social (empresaria o corporativa) que habilite nuevos espacios, que permita la circulación de nuevos perfiles con perspectiva de género y que genere nuevas dinámicas en los equipos de trabajo.

Por otro lado, encontramos una tensión propia de ciertos proyectos mineros en comunidades más tradicionales, producto de la novedad que acarrea una nueva explotación, especialmente cuando es la primera, y las nuevas prácticas que tienen lugar. En este tipo de escenario encontramos cierto rezago en las discusiones con perspectiva de género y en las prácticas resultantes que se dieran durante el último quinquenio en otros sectores más difundidos. Sin embargo, es posible que la incorporación de mujeres guiada por un liderazgo transformacional, a lo largo de

todas las fases de la actividad minera en condiciones de igualdad, pueda resolver esta tensión cultural estructural.

Un tema saliente en el sector de la minería debería ser la difusión y ejemplos de **mujeres en minería** y los casos de **pioneras** en el sector, es decir, dar a conocer a las mujeres que se desempeñan en el sector en puestos tradicionalmente ocupados por varones. Como menciona una entrevistada, “no se piensa en lo que no se conoce”. Hemos identificado experiencias muy interesantes y que sería importante difundir.⁴⁸

En línea con los hallazgos, las estrategias y las recomendaciones, estas propuestas son multidimensionales y surgen como una serie de pasos habilitantes para incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la dinámica habitual de la actividad minera. A su vez, existen cruces posibles y/o complementariedades (gobierno, cámaras, empresas, universidades, la sociedad toda, etc.) en materia de implementación. Entre las iniciativas posibles, se destacan las siguientes:

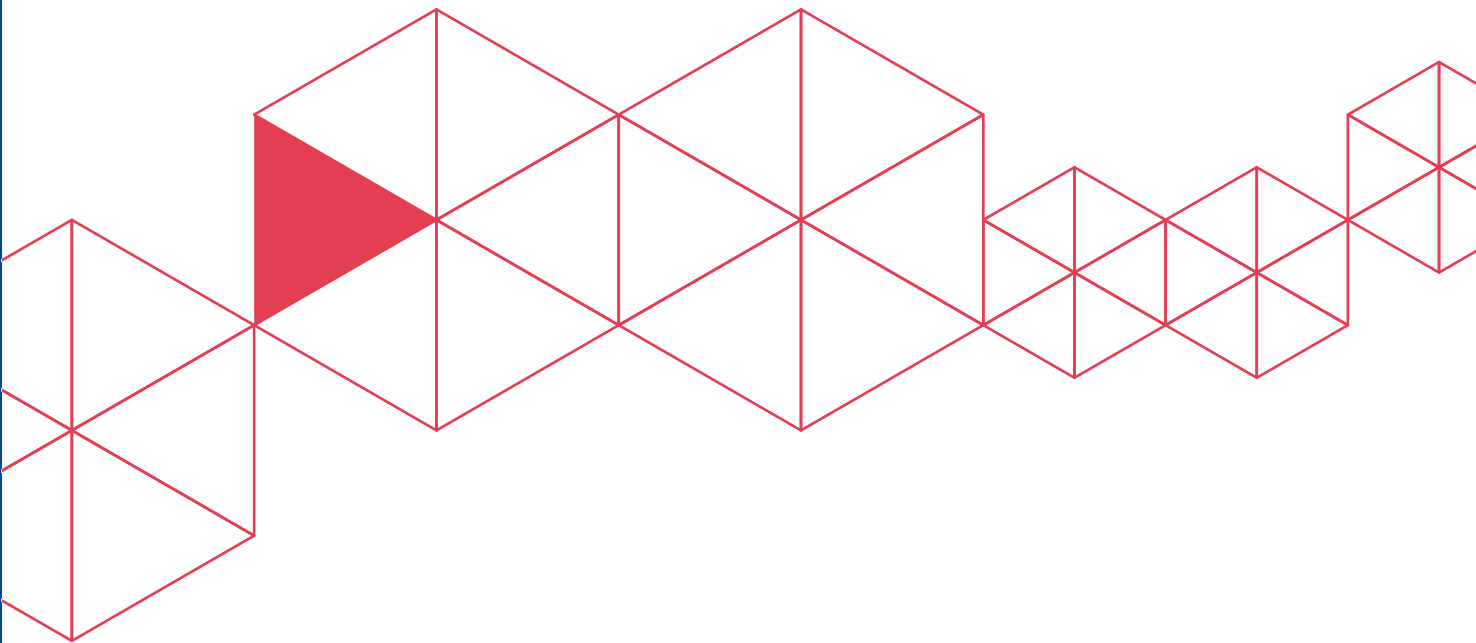
- **Generar indicadores con perspectiva de género mediante la Secretaría de Minería (Ministerio de Economía) para evaluar y visibilizar el desempeño agregado** (desagregado por perfiles), en línea con la publicación de informes, estudios e indicadores de la Secretaría de Minería a través de SIACAM (<https://www.argentina.gob.ar/produccion/mineria/siacam>).
- **Promover políticas de formación y capacitación continua en perspectiva de género y diversidad para los cargos jerárquicos de las empresas, las personas responsables de las áreas de recursos humanos y las del área de higiene y seguridad, coordinadas por el MTEySS** (particularmente su área de formación y capacitación) y organizadas en conjunto con las cámaras empresariales.
- **Generar en las cámaras empresariales espacios de liderazgo transformacional** y/o programas innovadores que promuevan rupturas en las prácticas y miradas convencionales en materia de microcomportamientos, tradición en equipos de trabajo, etc.

- ▶ Realizar un convenio entre la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo y la CAEM para, entre ambas, **dar a conocer e impulsar la Iniciativa Paridad de Género del BID en las empresas con el fin de llegar a un 50 por ciento de participación femenina en la industria.**
- ▶ **Implementar acciones de sensibilización sobre género** en las empresas de la industria y entre los trabajadores del sector en general con el fin de ir generando comportamientos más inclusivos.
- ▶ Generar **campañas de difusión** desde la Secretaría de Minería en conjunto con la CAEM y los sindicatos para visibilizar la labor de las mujeres en roles clave de la operación minera actual (perfiles directivos, posiciones STEM, técnicas, operarias, proveedoras especializadas, subcontratistas, etc.).
- ▶ A su vez, es **imperativa la realización de prácticas profesionalizantes para las mujeres en las habilidades técnicas requeridas, así como una mayor promoción del ingreso de las mujeres en las formaciones técnicas** en materia de tecnología, aseguramiento de calidad e ingeniería industrial, ingeniería química, cadena logística, evaluaciones ambientales, entre otras, con el objetivo de que puedan acceder a dichos puestos.
- ▶ Transformar el **actual mecanismo de evaluaciones de impacto ambiental (EIA) en evaluaciones de impacto socioambiental. Las instancias consultivas enmarcadas en las EIA también son espacios habilitantes para la adaptación y la inclusión de innovaciones prácticas en las regulaciones nacionales y subnacionales.**
- ▶ **Promover la adecuación de la vestimenta** acorde a los cuerpos femeninos (indumentaria y calzado) a través de acuerdos entre el sindicato y la CAEM, con el fin de que en el lapso de 5 años la totalidad de las empresas cuenten con uniformes para las mujeres.
- ▶ **Diseñar líneas diferenciadas de crédito para las empresas del sector que decidan adecuar su planta de modo de garantizar la provisión de baños/vestuarios destinados a mujeres,** incluyendo también espacios de juego y descanso, así como lactarios para aquellas que maternan. La iniciativa de los lactarios, en particular, debe garantizar la existencia de espacios privados y tranquilos donde las madres puedan dar de mamar a sus hijos para que el trabajo no interfiera en el necesario vínculo de una madre con su recién nacido.
- ▶ **Visibilizar y difundir los distintos cursos de formación profesional existentes en la industria,** a partir de realizar acciones de difusión para las cámaras (y que de éstas se comunique la información a las empresas) en conjunto con el Ministerio de Educación, el MTEySS y la Secretaría de minería u otros organismos que pudieran aportar en el mismo sentido.
- ▶ **Promover el equilibrio en las tareas de cuidado y brindar facilidades para la organización familiar a través de visibilizar el cuidado compartido. Para esto es fundamental deconstruir comunicacional y formativamente el esquema de hombre proveedor y mujer cuidadora preponderante en entornos tradicionalmente masculinizados.** En línea con este punto, y cuando el territorio de la operación minera lo permita, será importante generar rosters especiales para los trabajadores y las trabajadoras con hijos que demandan cuidados específicos, especialmente durante la primera infancia.



5

Conclusiones generales



► **Las estrategias futuras requerirán de la articulación público-privada con un diálogo social entre el gobierno, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, para garantizar la inserción y permanencia de las mujeres en los sectores productivos dinámicos.**

La mayoría de las constataciones realizadas en esta investigación y, por ende, muchas de las propuestas que se han elaborado a partir de ellas para los distintos sectores, requieren cambios sociales y culturales. Estos cambios son más difíciles en el interior del país que en las grandes aglomeraciones urbanas, por lo que es imprescindible que como sociedad comencemos a generar debates en todos los ámbitos. En los hogares, se trata de dar a las niñas y los niños la oportunidad de que exploren sus conocimientos y habilidades sin sesgos de género. En las escuelas, se trata de evitar que el aula se transforme en un lugar de convalidación de prejuicios y de estereotipos de género. Y en el mundo del trabajo, que es el tema central para este estudio, las acciones deben abarcar muy diferentes ámbitos, que detallamos a continuación en los siguientes subapartados.

Acciones recomendadas a nivel gubernamental

- Mejorar la articulación institucional y la vinculación público-privada.

Un primer paso es **contribuir a una mayor articulación dentro del sector público**. Coexisten en la actualidad una diversidad de

planes y programas en los distintos ministerios nacionales y provinciales, entre ellos, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, el Ministerio de Economía con su Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo (hasta hace poco, existía en cambio un Ministerio de Desarrollo Productivo con su Gabinete de Género), el MTEySS (a través de su Secretaría de Empleo y la Subsecretaría de Políticas de Inclusión Laboral), o el Ministerio de Educación (en particular desde el INET en materia de formación técnica).

Un segundo paso es mejorar la articulación con el sector privado y acercar los programas y la información a las potenciales empresas beneficiadas, en particular a las pymes, que suelen estar más alejadas de las cámaras y más comprometidas en la gestión cotidiana.

A su vez las **universidades** -especialmente las insertas en el territorio- **tienen un importante rol a cumplir**: no solo en materia de formación en las carreras de grado y postgrado, sino en torno a este punto de la articulación, ya que pueden **fortalecer la presencia del tema de género y diversidad en algunas carreras, y brindar formación y servicios a las empresas**.

- Impulsar avances en la legislación general y en la negociación colectiva.

La modificación necesaria, argumentada y sostenida es avanzar con cambios en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744). La disparidad hasta ahora vigente en materia de licencias familiares y por maternidad dificulta la inserción femenina y atenta contra la corresponsabilidad familiar, que debería ser la base de la articulación familiar y laboral. Hoy existe un proyecto de ley enviado por el Ejecutivo al Congreso de la Nación (aún sin tratamiento parlamentario) para crear un sistema integral de cuidados, entre los que se incluye la modificación del capítulo de licencias de maternidad/paternidad con el fin de crear un esquema más equitativo del empleo. La propuesta se centra en incluir en la Ley de Contrato de Trabajo los cambios de paradigma que, en materia de familia, matrimonio igualitario e identidad de género se introdujeron a partir de las modificaciones del capítulo de familia en el Código Civil y Comercial de la Nación, la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género, con el objeto de pasar de un enfoque maternalista a una norma que conciba la corresponsabilidad parental desde su articulado, y de un enfoque binario a uno que tome como sujetos a todas las diversas identidades. El eje **central de la desigualdad de género, que es el de la maternidad** -en especial por el régimen de licencias- **podría reducirse no solo mediante la aprobación de la ley sino a través de estrategias empresariales flexibles y abiertas que incluyan la maternidad como un hecho social y no como una variable de costo.**

Simultáneamente, se debe promover en la negociación colectiva la inclusión de espacios de lactancia con el objeto de que las personas gestantes en edad de maternar puedan desarrollar las tareas diarias o se adopten mecanismos especiales, como en el modelo minero (los *roster*). La negociación colectiva debería incluir la provisión de espacios de cuidado para los menores de 3 años en aquellas empresas que superen los 100 trabajadores, en línea con la reglamentación del art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Estas acciones y medidas, que no son exclusivas de los sectores que analizamos en el presente estudio, deben ser contempladas para poder eliminar la principal barrera referida a la inserción de las mujeres al mundo del trabajo que es, cabe insistir, la maternidad. Al no contar con licencias de corresponsabilidad las mujeres son quienes asumen esa tarea de cuidados que repercute en una menor inserción laboral y muchas veces en una estigmatización de la mujer en “edad fértil”. Un régimen de corresponsabilidad parental regulado permitiría empezar a generar la conciencia de un cambio necesario. Si bien es cierto que la norma genera conducta, estos cambios no sucederán de un día para el otro; pero sí resulta necesario que el Estado contribuya a una sociedad más igualitaria.

- Diseño y fortalecimiento de políticas de formación técnica y universitaria para las mujeres

Un eje central de los problemas encontrados es la **falta de formación técnica de las mujeres**. Esto puede ir solucionándose a partir de un conjunto de políticas **activas, comenzando por la inclusión de mujeres en los estudios técnicos y en general en las carreras STEM.**

En segundo lugar, debería impulsarse dicha capacitación en habilidades digitales para todos los sectores, ya que este es un desafío permanente vinculado con la introducción de tecnología digital en los espacios laborales, y las mujeres son quienes se ven mayormente segregadas.

Las mujeres suelen presentar en general una formación técnica más débil. Es necesario revertir esta situación **tanto para la educación técnica de nivel medio, como para las especialidades universitarias.** Es un problema que cruza transversalmente todos los sectores, no solo los analizados en este estudio, y es un obstáculo decisivo.

Es necesaria en todos los sectores la realización de cursos de capacitación y formación dedicados a las mujeres para cargos de liderazgo y conducción, realizados en forma conjunta por los sectores empresariales y sindicales. Dichas acciones deben ser desarrolladas

con carácter federal para lograr una sociedad más igualitaria en oportunidades de trabajo.

Acciones recomendadas a nivel de cada empresa

- ▶ **Incluir explícitamente la convocatoria a las mujeres en las búsquedas de personal.** En la medida en que no son “neutras”, alejan a las mujeres de las convocatorias.
- ▶ Avanzar en los **temas de gestión de la fuerza de trabajo desde una mirada flexible**, que incluya la diversidad.
- ▶ Considerar la **diversidad para los ascensos y promociones. Para esto, conviene establecer ternas que contengan como mínimo una mujer.**
- ▶ Invertir en la adopción de **infraestructura adecuada**, de modo que su eventual ausencia no se constituya en un obstáculo para la incorporación de las mujeres.
- ▶ Generar ámbitos diversos y no facilitar endogeneidad en los grupos de trabajo.
- ▶ **Capacitar a los varones y las mujeres por igual**; especialmente en tareas de liderazgo y conducción.

Acciones al interior de las cámaras empresariales

- ▶ Promover la **formación y capacitación en liderazgo y conducción para que una mayor cantidad de mujeres pueda llegar a puestos de decisión**, y desde allí también favorecer espacios más diversos en todos los niveles.
- ▶ Continuar con el desarrollo de los **espacios de género e inclusión hacia adentro de las cámaras**. Estos espacios deberían generar informes actualizados y permanentes.
- ▶ **Implementar en conjunto con los sindicatos protocolos para intervenir en los casos de**

violencia de género, en consonancia con el Convenio núm. 190 de OIT.

- ▶ Trabajar también en conjunto con los sindicatos en la incorporación de más mujeres en cada una de las industrias.

Acciones al interior de los sindicatos

- ▶ **Incentivar la participación de las mujeres hacia el interior de las organizaciones sindicales** en particular, y favorecer desde la acción sindical su inclusión en los espacios de gestión de las instituciones.
- ▶ Contribuir para que la **maternidad** no sea un impedimento para la **participación de las mujeres en los gremios**, por ejemplo, realizando reuniones en horarios de trabajo.
- ▶ Solicitar la implementación a través de la negociación colectiva de **vestimenta adaptada a los cuerpos de las mujeres y diversidades**.
- ▶ Desarrollar a través de la negociación colectiva cláusulas que permitan -en caso de que sea necesario por diversas razones- el cambio de puesto para las personas gestantes:
- ▶ **Promover y participar en la realización de cursos de capacitación y formación en habilidades técnicas para las mujeres** con el objeto de contribuir a disminuir la brecha de participación dentro de las industrias y generar espacios de trabajo más igualitarios.

Anexo



► Cantidad de entrevistas realizadas según sector productivo bajo estudio y actor institucional

	Metalmecánica	Software y videojuegos	Minería	Totales
Cámaras	1	1	3	5
Empresas	2	2	10	15
Sindicatos	3	1	1	6
Trabajadoras/es	-	2	-	2
Entrevista grupal a Delegadas	1	-	-	1
INET (abarca los tres sectores estudiados)	1	-	-	1
Instituciones educativas	-	1	-	1
Organismos gubernamentales	-	-	3	3
Informantes clave	-	2	1	3
ONG	-	3	1	5
Otros	-	-	1	1
Total	10	13	20	43

► Notas

- 1 La EPH es un programa nacional cuyo propósito es el relevamiento sistemático y permanente de los datos referidos a las características demográficas y socioeconómicas fundamentales de la población, vinculadas a la fuerza de trabajo.
- 2 Véase: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/consejo-asesor>
- 3 Definición de la transversalización de la perspectiva de género:
<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- 4 United Nations Conference on Trade and Development.
- 5 La Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA) reúne a más de 60 cámaras, tanto sectoriales como regionales que hoy alcanzan a más de 24 000 empresas en todo el territorio argentino que generan unos 300 000 puestos de trabajo directos.
- 6 Por la parte empresarial, asistieron autoridades representantes de la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADIMRA), la Cámara de la Pequeña y Mediana Industria Metalúrgica Argentina (CAMIMA), la Federación de Cámaras Industriales de Artefactos para el Hogar (FEDEHOGAR), la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), la Cámara Argentina de la Industria del Aluminio y Metales finos (CAIAMA) y la Asociación de Fábricas Argentinas Terminales de Electrónica (AFARTE).
- 7 Según datos del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), de cada 100 estudiantes de las secundarias técnicas argentinas, solo 33 son mujeres.
- 8 Son quienes manejan los autoelevadores. Se trata de una tarea especializada.
- 9 Datos extraídos de su página web, en la sección “Historia del sector”: https://cessi.org.ar/wp-content/uploads/2022/02/informe_opssi_coyuntura_2018.pdf
- 10 Sistemas distribuidos de granjas de computadoras unidos entre sí normalmente por una red de alta velocidad y que se comportan como si fuesen un único servidor.
- 11 Véase: <https://cessi.org.ar/>
- 12 Véase: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/98433/norma.htm>
- 13 Véase: <https://www.boletinoficial.gob.ar/pdf/aviso/primer/209350/20210623>
- 14 La consulta contó con preguntas de carácter optativo y cosechó 530 encuestas completadas (es decir, con respuestas a todas las preguntas) y 792 parciales con distinto grado de completitud. El documento de datos, el formulario de la encuesta y el set de datos están disponibles en: <http://www.ciecti.org.ar/encuesta-a-trabajadores-as-informaticos-as-datos-disponibles-2021> (Citado por Rabosto, 2022).
- 15 Véase: <https://sueldos.openqube.io/encuesta-sueldos-2022.01/#Género>
- 16 Véase: <https://sueldos.openqube.io/encuesta-sueldos-2022.01/#Genero-Progresion-historica>
- 17 El concepto cis (por oposición a trans) refiere a las personas que se identifican con el sexo asignado al nacer, particularmente a aquellos modelos normativos socialmente aceptados: varones o mujeres. Además, conlleva otros elementos: ser blancos, blancas, exitosos y exitosas, fuertes, etc. Desde este concepto, subalterna y subordina a toda persona que se aleje de la norma.
- 18 Comunidad que busca ayudar a mujeres a insertarse en el rubro tech y a dar sus primeros pasos laborales.
- 19 Organización de la sociedad civil sin fines de lucro argentina que desde 2015 busca reducir la

brecha de género en el ambiente emprendedor tecnológico a nivel regional.

- 20 Grupo de amigas entusiastas y apasionadas por la seguridad informática.
- 21 Comunidad feminista que trabaja para visibilizar y potenciar a mujeres, lesbianas, trans y no binarios organizando juntadas periódicas, proyectos colaborativos, actividades de visibilización y talleres.
- 22 Organización dedicada a impulsar la inclusión y diversidad en el ecosistema tecnológico.
- 23 Comunidad que actualiza los mapas abiertos y que realiza actividades para visibilizar a las mujeres de la historia que hoy dan nombre a las calles.
- 24 Forma parte de la organización global sin fines de lucro cuyo objetivo es dar oportunidades a las mujeres para sobresalir en carreras de tecnología y programación mediante la creación de una comunidad y bolsa de empleo.
- 25 Es una comunidad de *networking* de profesionales y aficionados de la industria de videojuegos, que nuclea a mujeres y disidencias de Argentina. Su principal misión es trabajar por una industria de videojuegos más inclusiva, a partir de varias acciones concretas: visibilizar, educar y crear oportunidades de acceso y trabajo para grupos y minorías tradicionalmente en desventaja.
- 26 Organización sin fines de lucro integrada por personas del colectivo LGBTIQ+ que actúan colaborativamente para la inserción laboral de personas trans, no binarias y con discapacidades en empleos formales del área de sistemas. Para ello realizan cursos y capacitaciones gratuitas.
- 27 Comunidad de mujeres y varones que promueven e inspiran a mujeres en ingeniería, tecnología y ciencia.
- 28 Es una iniciativa de la Universidad de Stanford que desde 2015 busca impulsar la ciencia de datos y visibilizar el trabajo de mujeres en el área. Hoy es una Conferencia GLOBAL con más de 150 eventos regionales.
- 29 Es una comunidad que busca conectar, visibilizar y fomentar la participación de mujeres en el software libre.
- 30 Organización mundial cuya principal misión es promover la diversidad de género en la comunidad del lenguaje de programación R.
- 31 Nuclea mujeres que trabajan en experiencia de usuario y en interacción humano-máquina. La comunidad busca generar redes que permitan la colaboración, el aprendizaje mutuo y el empoderamiento.
- 32 En el art. 9 inc. a de la Ley 27.570 se ha establecido un beneficio del 80 por ciento de contribuciones patronales para quienes realicen nuevas incorporaciones laborales de mujeres registradas.
- 33 Existe una serie de organizaciones gremiales que nuclean a los trabajadores y trabajadoras del sector. Uno de los sindicatos es la Unión Informática, que nuclea a los trabajadores y trabajadoras del ámbito privado de la industria; por otro lado, existen Sutira (Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina) y ASG (Asociación Gremial de Computación), que es el único sindicato con personería gremial (desde el año 2020). Sin embargo, a la fecha dichos trabajadores y trabajadoras aún no cuentan con la herramienta de negociación colectiva activada.
- 34 Clubes gratuitos para chicas de escuelas secundarias interesadas en aprender programación, producir un cambio positivo, hacer amigas y conocer más sobre el fantástico mundo de la tecnología. Organizados por la CESSI.
- 35 Organizado por el ITBA (Instituto Tecnológico de Buenos Aires) y Women in Engineering (comunidad de mujeres y varones que promueven e inspiran a chicas y mujeres en ingeniería, tecnología y ciencia) con el objeto de realizar cursos de robótica para niños y niñas.

- 36 Roboteam es una iniciativa llevada a cabo por voluntarios en el marco de IEEE WIE Argentina (es una red global de miembros y voluntarios de ingeniería, eléctrica y electrónica dedicados a visibilizar a mujeres ingenieras, científicas y tecnólogas) con el propósito de incentivar las vocaciones científico-tecnológicas en niños, niñas y adolescentes a través de talleres gratuitos donde experimentan y aprenden sobre disciplinas STEM, electricidad, electrónica, energía, programación y robótica de forma divertida.
- 37 Es un espacio de formación que busca transmitir a jóvenes mujeres el entusiasmo por la tecnología y ayudarlas a descubrir su enorme potencial transformador, para inspirarlas a pensar su futuro profesional en carreras orientadas a la tecnología. Realizado por Telecom.
- 38 Programando un Mundo Mejor (PUMM) es un programa intensivo de tecnología con fines sociales y habilidades emprendedoras para jóvenes mujeres de 14 a 21 años. Realizado por Chicas en Tecnología.
- 39 Es un programa libre, gratuito e inmersivo dirigido a jóvenes mujeres de nivel secundario. Los clubes se implementan en instituciones educativas o espacios de educación no formal, liderados por sus educadores y/o referentes, que cuentan con el acompañamiento de Chicas en Tecnología.
- 40 Informe 2022 del Observatorio Industria Argentina de Videojuegos. Universidad de Rafaela.
- 41 Día del orgullo LGBT.
- 42 Este estudio realizó 750 entrevistas a docentes, alumnos, investigadores e investigadoras de universidades públicas y privadas de todo el país y relevó así qué piensa la población consultada sobre el uso de los videojuegos y las experiencias que tuvieron.
- 43 Asociación de Desarrolladores de Videojuegos de Argentina. Se trata de una entidad sin fines de lucro creada en el año 2008, compuesta por empresas dedicadas a la creación de videojuegos y profesionales de la industria.
- 44 Women in Games.
- 45 Encuentro de desarrolladores o hackatón que tiene como propósito la creación de uno o más videojuegos en un corto período de tiempo.
- 46 Véase: <https://www.caem.com.ar/noticias/caem-firmo-compromiso-por-un-entramado-productivo-libre-de-violencias/>
- 47 Sistema de trabajo en el cual se insertan todos los trabajadores de la minería e implica que los trabajadores residan temporalmente en campamentos mineros próximos a los yacimientos donde laboran durante una serie programada y consecutiva de días para luego trasladarse a sus lugares de residencia.
- 48 El 29 de septiembre de 2022 se proyectó en el CCK la docuserie *Mujeres mineras: historias de fuerza santacruceña*.

► Bibliografía

- ADIMRA Equidad. 2021. Informe especial, marzo 2021. <https://www.adimra.org.ar/download/3636>
- ACARA. 2022. Concesionarios Oficiales de Automotores en la República Argentina. Informe 2022. <https://www.acara.org.ar/>
- Aguerrevere, Gabriela Araujo. 2021. La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino, BID. <https://publications.iadb.org/es/la-gran-oportunidad-de-la-crisis-la-transformacion-del-empleo-femenino>
- Azpiazu, D. 1988. "La promoción a la inversión industrial en la Argentina. Efectos sobre la estructura industrial, 1974-1987", CEPAL, Documento de Trabajo N° 27, Buenos Aires. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/9029>
- Basco, Ana I. 2017. La tecno-integración de América Latina: Instituciones, comercio exponencial y equidad en la era de los algoritmos. Nota técnica IDB-TN-1340. Washington, D.C., BID. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17331/la-tecno-integracion-de-america-latina-instituciones-comercio-exponencial-y>
- Basco, Ana I. y Carballo, M. 2017. Compás Millennial: La generación Y en la era de la integración 4.0. Nota técnica IDB-TN-1283. Washington, D.C., BID. <https://publications.iadb.org/es/compas-millennial-la-generacion-y-en-la-era-de-la-integracion-40>
- Baum, Gabriel; Arthopoulos, Alejandro; Aguerre, Carolina; Albornoz, Ignacio; Robert, Verónica. 2008. "Libro blanco de la prospectiva TIC". Buenos Aires, p. 390. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/119753/CONICET_Digital_Nro.bf615e37-7ec0-4692-a15f-dae45a65a2d_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Baum, G; Moncaut, N; Robert, V. 2022. "Extractivismo de capacidades: el caso del sector de software y servicios informáticos argentino en Problemas del Desarrollo". Revista Latinoamericana de Economía, vol. 53, núm. 211, octubre-diciembre 2022 y julio de 2022; <https://www.probdes.iiec.unam.mx/index.php/pde/article/view/69880>
- Baum, Dinerstein, Yoguel, Xhardez. 2021. "Innovación por coproducción en industria 4.0: un estudio de caso de inteligencia artificial aplicada a imágenes médicas", CIECTI DT23. <http://www.ciecti.org.ar/dt23-innovacion-por-coproduccion-en-industria-4-0-un-estudio-de-caso-de-inteligencia-artificial-aplicada-a-imagenes-medicas/>
- BID. 2021. "Innovación y competitividad en las cadenas de valor mineras: el caso de Argentina". Preparado para el BID por: Anabel Marin, Lilia Stubrin, Diego Murguía, Enrique Carreras y Rocío Palacin. <http://dx.doi.org/10.18235/0003720>
- . 2022. "Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético". Silvia Botello – Experta en Investigación, Análisis de Datos, Línea de Base; Julie Hernández – Directora País Inсуco Colombia; Susana Martínez-Restrepo, PhD. – directora ejecutiva CoreWoman, Experta de Género Carole Donguy – Coordinadora de Proyectos Inсуco Colombia Lina Tafur Marín – Asistente de Investigación Core Woman. <http://dx.doi.org/10.18235/0004011>

- Blanco, C.; Lugones, G; Peirano, F. 2003. "Propuesta metodológica para la medición de la Sociedad del Conocimiento en el ámbito de los países de América Latina." *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS* 1, no. 1 (2003):109-133. Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92410105>
- Blickenstaff, J. 2005. "Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter?" *Gender and Education*, 17(4), p. 369-386.
- https://www.researchgate.net/publication/228384649_Women_and_Science_Careers_Leaky_Pipeline_or_Gender_Filter
- Borello, José; Erbes, Analía; Robert, Verónica; Roitter, Sonia; y Yoguel, Gabriel. 2005. "Competencias técnicas de los trabajadores informáticos: el caso de Argentina" *Revista de la Cepal* N° 87. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11084>
- Boscherini, F; Novick, M. y Yoguel, G. 2003. "Nuevas tecnologías de información y comunicación. Los límites en la economía del conocimiento", UNGS (Universidad Nacional de General Sarmiento), Miño y Dávila Editores, Buenos Aires, Argentina. <http://www.revistacts.net/contenido/numero-1/nuevas-tecnologias-de-informacion-y-comunicacion-los-limites-en-la-economia-del-conocimiento/>
- Cabello y Moyano, Renzo. 2005. "TIC y educación: Competencias Tecnológicas y capacitación para la apropiación de las tecnologías", en *Razón y Palabra*, Revista Electrónica Especializada en Comunicación, TEC de Monterrey, México.
- Cámara Argentina de Empresas Mineras (CAEM). 2021. Newsletter N° 5. <https://www.caem.com.ar/newsletters/>
- CEP XXI Sistema de Información Abierta a la Comunidad sobre la Actividad Minera en Argentina (SIACAM). <https://www.argentina.gob.ar/produccion/mineria/siacam>
- CEPAL. 1990. "Política industrial y desarrollo reciente de la informática en la Argentina" Documento de trabajo N° 34. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/9121/LCbuel116_es.pdf
- . 2020. "Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina". <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46453-cuidados-mujeres-tiempos-covid-19-la-experiencia-la-argentina>
- . 2021a. "La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad". <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- . 2021b. "La pandemia del COVID- 19 profundiza la crisis de los cuidados en América latina y el Caribe" <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-cri-sis-cuidados-america-latina-caribe>
- CESSI. 2019. Reporte anual sobre el Sector de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina 2018. Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos de la República. <https://cessi.org.ar/informe/reporte-anual-del-sector-de-software-y-servicios-informaticos-de-la-republica-argentina-2018/>

- Cimillo, E. y Roitter, M. 1989. "Relocalización y cambios en la organización de la producción. El área aduanera especial de Tierra del Fuego", PRIDE, Documento de Trabajo N° 20, Buenos Aires. <http://biblioteca.cfi.org.ar/documento/relocalizacion-y-cambios-en-la-organizacion-de-la-produccion-el-area-aduanera-especial-de-tierra-del-fuego/>
- Chicas en Tecnología y Medallia. 2018. "Mujeres Programadoras" <http://www.medallia.com.ar/inclusion/posts/mujeresprogramadoras/>
- Chicas en Tecnología, Lavena, Cecilia y Basco, Ana Inés. 2019. "Un potencial con barreras: La participación de las mujeres en el área de Ciencia y Tecnología en Argentina". BID. <https://publications.iadb.org/en/publications?keys=Chicas+en+tecnolog%C3%ADa>
- Chicas en Tecnología y JP Morgan. 2020. "Conectadas con el futuro". <https://www.argencon.org/j-p-morgan-y-chicas-en-tecnologia-se-unen-para-impulsar-a-las-mujeres-en-el-mundo-de-la-tecnologia/>
- Chicas en Tecnología. 2021. Reiniciando el sistema. Editorial Penguin Random House grupo editorial.
- Escobar, M. del R., y Buteler, L. 2018. "Resultados de la investigación actual sobre el aprendizaje con videojuegos." Revista de Enseñanza de la Física, 30 (1), pp. 25-48. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revistaEF/article/view/20317>
- Esquivel, V. 2007. "Género y diferenciales de salarios en la Argentina". En Novick, M. y H. Palomino (comp.), Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal. MTEySS, Buenos Aires. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994130943402676/41ILO_INST:41ILO_V1
- INDEC. 2019. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH), Trabajo e ingresos vol. 3 n° 7; tercer trimestre 2019. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim19BCC9AAAD16.pdf
- . 2020. "Hacia la encuesta nacional sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado". Documento de trabajo N° 30
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/documento_trabajo_enut.pdf
- . 2022a. "Encuesta nacional de uso del tiempo. Resultados definitivos." https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf
- . 2022b. "8M Día internacional de la mujer. Dossier estadístico". https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2022.pdf
- . 2022c. "Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)". En Trabajo e ingresos, Vol. 6 N° 4. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim-22756BA7CC2D.pdf
- INET. 2021. "Estudiantes mujeres en la ETP. Indicadores sobre la participación de las mujeres en la educación técnica del nivel secundario". INET, Ministerio de Educación de la Nación. http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2022/06/GENERO-Estadisticas_02-06.pdf
- Filadoro, A. 2007. "Impactos del régimen de promoción en la estructura industrial de Tierra del Fuego", IEFE, La Plata, Mimeo.

- German, E.N. 2017. Informe Abeceb-CAEM: «La minería en Argentina. Incrementar competitividad para aprovechar su potencial». <https://es.slideshare.net/EduardoNelsonGerman/informe-abecebcaem-la-minera-en-argentina-incrementar-competitividad-para-aprovechar-su-potencial>
- Marengo, Leonardo; Cena, Matías; Godoy Juan Carlos. 2019. Videojuegos, educación y política: análisis del potencial educativo y movilizador de los videojuegos. Período: 2018-2019". Investigadora responsable: Dra. Débora Imhoff. Instituto de Investigaciones Psicológicas (Conicet y UNC) de la Facultad de Psicología, en colaboración con la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad do Porto (Portugal). Con subsidio de la Fundación para la Ciencia y Tecnología, Ministerio de Educación y Ciencia de Portugal. Director: Dr. Pedro Daniel Ferreira (UPorto). <https://blogs.psych.unc.edu.ar/psicologiapolitica/2019/01/01/videojuegos-educacion-y-politica-grado/>
- Ministerio de Desarrollo Productivo. 2021a. Informe de Panorama Productivo Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva, CEP XXI (noviembre de 2021) <https://www.argentina.gob.ar/produccion/cep/estudios-de-coyuntura/panorama-productivo>
- . 2021b. "Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo. Mapeo de entidades y experiencias". Gabinete de Género. <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/buenas-practicas-en-la-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-el>
- . 2021c. Estrategia y acciones para el Desarrollo Productivo 2020-2023. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estrategia_para_el_desarrollo_productivo_-_2020-2023.pdf
- . 2021d. Gabinete de Género. Revista Mujeres Produciendo N° 1, marzo 2021. <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/mujeres-produciendo>
- . 2021e. Gabinete de Género. Revista Mujeres Produciendo N° 2. https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/mujeres-produciendo_Revista_N_2_julio_2021
- . 2021e. Gabinete de Género. Revista Mujeres Produciendo N° 3, octubre 2021 <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/mujeres-produciendo>
- . 2022a. Gabinete de género. Revista Mujeres Produciendo N° 4, enero 2022 <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/mujeres-produciendo>
- . 2022b. "Informe de Panorama Productivo. Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva." CEP XXI (marzo 2022) <https://www.argentina.gob.ar/produccion/cep/estudios-de-coyuntura/panorama-productivo>
- Ministerio de Economía. 2022a. Las brechas de género en las provincias argentinas. Mesa Federal de Políticas económicas con perspectiva de género. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/mesa_federal_-_las_brechas_de_genero_en_las_provincias_argentinas.pdf
- Ministerio de Mujeres Géneros y Diversidad (2020). "Resumen Ejecutivo: Diagnóstico de la situación de las mujeres rurales y urbanas, y disidencias en el contexto de Covid-19". https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/09/resumen_ejecutivo_mujeres_y_covid_-_mincyt-conicet_-_mingen.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). 2015. Conciliación Trabajo y familia. Diagnósticos y desafíos contemporáneos de las políticas públicas. Ciclo de Charlas. Mesa del sector estatal de la comisión para el trabajo con igualdad de oportunidades.
- . 2018. Encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad. <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/ecetss/index.asp>

- . 2022a. Boletín de estadísticas laborales según sexo. Marzo 2022. OEDE, Subsecretaría de planificación, Estudios y estadísticas. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/empleo-y-dinamica-empresarial/boletin-de-estadisticas-laborales-segun-sexo>
- Nochteff, H. (1984), "Desindustrialización y retroceso tecnológico en Argentina 1976-1982. La industria electrónica de consumo", FLACSO/GEL, Buenos Aires.
- Novick, M., Yoguel, G. y otros. 2002. "Nuevas configuraciones en el sector automotor argentino. La tensión entre estrategias productivas y comerciales". Revista del CENDES N°49, Caracas, Universidad Central de Venezuela. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082002000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006. Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_184031/lang--es/index.htm
- . 2012. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América latina. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_233161/lang--es/index.htm
- . 2019. Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. https://csa-csi.org/sdm_downloads/negociacion-colectiva-y-promocion-de-la-igualdad-de-genero-en-america-latina/
- . 2021a. "Las mujeres en la minería", Ginebra. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_830690/lang--es/index.htm
- . 2021b. "Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe". Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm
- . 2022a. Castells, Dirección Nacional de economía, igualdad y género (Mecon)- OIT- Aportes para el diseño de políticas económicas para acelerar la igualdad de género en la Argentina.
- . 2022b. Boletín: "Coyuntura laboral en la Argentina: empleo joven y transición a la formalidad laboral". Volumen 1, número 1, Buenos Aires, 2022. En conjunto con la CEPAL. Signatura CEPAL: LC/TS.2022/98. https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_850988/lang--es/index.htm
- OIT-ACTRAV. 2018. "Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina".
- Paz, J. 2019. "La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral". En *Sociedade e Cultura*, 22(1), pp. 157-178. <https://www.redalyc.org/journal/703/70361437010/html/>
- Pereyra, Francisca; Esquivel, Valeria Renata. 2017. "Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina". En *Trabajo y Sociedad* N°28; pp. 5-10, Universidad Nacional de Santiago del Estero. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387349334001.pdf>
- Rabosto Andrés. 2022. "Nuevas dinámicas de comportamiento en el sector de software y servicios informáticos". Centro Interdisciplinario de Estudios de Ciencia, Tecnología e Innovación (CIECTI).
- Roitter, M. 1987. "La industrialización reciente de Tierra del Fuego". PRIDRE, Documento de Trabajo N° 13, Buenos Aires <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/9341>

- Rojo, S.; Benitez, N.; Schteingart, D.; y Laham, S. 2022. "Mipymes lideradas por mujeres". Serie Investigaciones en Red, documento N° 3. Centro de Estudios para la Producción XXI, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores, Gabinete de Género - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/10/dt_3_-_mipymes_lideradas_por_mujeres.pdf
- Rotondo, S. y Martín, S. 2006. "Redes de proveedores en la industria manufacturera argentina: un análisis desde la difusión de TIC y las competencias endógenas". En Borello J., Robert, V. y Yoguel, G. La informática en la Argentina: desafíos a la especialización y a la competitividad, UNGS, Prometeo.
- Sánchez, M. 2018. "La industria de la electrónica de consumo en Argentina: un aporte al estudio de su desarrollo a partir del análisis de su localización". Revista de Historia de la Industria, los Servicios y las Empresas en América Latina, N° 22, Facultad de Ciencias económicas de la UBA, pp. 40-70. https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/BDUBAFCE_76939141fd7af4b1e27a2d19296780b4
- Schorr, M. 2013. Argentina en la posconvertibilidad: ¿desarrollo o crecimiento industrial? Estudios de economía política, Miño y Dávila, Buenos Aires.
- Schorr, Martín; Portelli, Lucas. 2014. "La industria electrónica de consumo en Tierra del Fuego. Régimen promocional, perfil de especialización y alternativas de desarrollo sectorial en la posconvertibilidad". Documentos de investigación social N° 26. UNSAM.
- Schteingart, D. y Allerand, M. 2021. "El impacto de la minería argentina en los proveedores locales". Documentos de Trabajo del CCE N° 19, diciembre de 2021, Consejo para el Cambio Estructural - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/dt_19_-_impacto_de_la_mineria_argentina_en_los_proveedores_locales_vf.pdf
- Schteingart Daniel; Rajzman, Nadab; Solsona, María Nieves; y Barbella, Julián. 2022. "Radiografía del empleo en la industria minera". CEP XXI, mayo 2022. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_4_-_empleo_en_la_industria_minera_2.pdf
- Siomaa. 2022. "Patentamientos". Reporte mensual de patentamientos de vehículos. N° 07 Julio 2022. Informes Estadísticos <https://cdn.motor1.com/pdf-files/202207-siomaa-informe-de-mercado-4w-lite.pdf>
- Szenkman y Lotito. 2021. "Mujeres en ciencia y tecnología". CIPPEC <https://www.cippec.org/publicacion/mujeres-en-ciencia-y-tecnologia-como-derribar-las-paredes-de-cristal-en-america-latina/>
- Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. 2020. "Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina". Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 2, noviembre de 2020, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero.pdf
- Trombetta, M. y Menduïña, A. y Duarte Baracat, A. 2022. "Ciclo económico, empleo formal y estructura productiva". Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 12, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/dt_12_-_ciclo_economico_empleo_formal_y_estructura_productiva.pdf
- UNCTAD. 2022. "Statistics". Estadísticas Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. <https://unctad.org/statistics>

- Veniers, S; Porta; N. 2022. "Mujeres en tecnología. Mujeres y feminismo". Presentado en Mujeres y Feminismo, 8/03/2022.
- WEF. 2016. "How to close the skills gap: lessons from emerging economies". En World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/08/skills-gap-emerging-economies-lessons/>
- Yoguel Gabriel, Novick Marta, Milesi Dario, Roitter Sonia, Borello José. 2003. "Información y conocimiento: Una discusión a partir de la incorporación de TIC en la industria manufacturera Argentina". Trabajo presentado en el X Seminario Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica ALTEC. <https://repositorio.altecasociacion.org/handle/20.500.13048/112>
- . 2004. "Información y conocimiento: la difusión de TIC en la industria manufacturera argentina". Revista CEPAL N° 82, abril, Santiago de Chile. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37493-revista-la-cepal-no82>
- Yoguel G., Robert V. y Borello J. 2006. "La informática en la Argentina: desafíos a la especialización y a la competitividad", Universidad Nacional de General Sarmiento, Prometeo Libro.

ilo.org/argentina

Organización Internacional del Trabajo
Av. Córdoba 950 - P.13
Buenos Aires
ARGENTINA
C1054AAV