

Mujeres produciendo

EDICIÓN N° 1 / MARZO 2021



"Hay que mostrar a las chicas que la tecnología es para todas"

María Laura Palacios,
CEO de G&L Group, sobre
el liderazgo en el ámbito tecnológico
y la inserción de las mujeres en un
campo masculinizado.

pág. 12

Achicando las brechas para las PyMEs

El compromiso de la SEPyme con la inclusión en todos los niveles.

pág. 20

"Cuanta más participación haya de las mujeres en la producción, más posibilidades habrá de tener una sociedad más justa"

Una conversación con la investigadora y asesora presidencial, la Dra. Dora Barrancos.

pág. 26

"La agenda de inclusión precisa políticas públicas para lograr grandes transformaciones"

Carolina Castro, integrante de la Cúpula de la UIA y directora de Industrias Guidi, comenta los desafíos de la paridad en la industria.

pág. 36



Fotos de tapa y contratapa
Trabajadoras de QM Equipment

Contenido

No hay desarrollo sin igualdad de género	pág. 5
Por Matías Kulfas	
Editorial: Hacia escenarios más justos	pág. 8
Por Paula Basaldúa	
8M: Reconociendo a las mujeres trabajadoras y sus luchas	pág. 10
"Hay que mostrar a las chicas que la tecnología es para todas"	pág. 12
Entrevista a María Laura Palacios	
Comercio interior con perspectiva de género	pág. 16
Por Paula Español	
Achicando las brechas para las PyMEs	pág. 20
Por Sepyme	
"Dejemos de destacar que somos mujeres: lo valioso pasa por el desarrollo que hacemos"	pág. 22
INTI	
Género y acceso al financiamiento	pág. 24
Informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)	
y Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE)	
"Cuanta más participación haya de las mujeres en la producción, más posibilidades habrá de tener una sociedad más justa"	pág. 26
Entrevista a la Dra. Dora Barrancos	
La transparencia como valor	pág. 32
Por Laura Rópolo	
"La agenda de inclusión precisa políticas públicas para lograr grandes transformaciones"	pág. 36
Entrevista a Carolina Castro	
Mujeres al frente y al volante	pág. 40
Por Ada Veiga Ricco	
La Igualdad, un trabajo en equipo	pág. 42
Por Izaskun Landaia Larizgoitia y Sara Pagola Aizpiri	
Paridad de género e Igualdad salarial: hacia una política de RRHH con enfoque de género	pág. 44
Por María Claudia Daverio	
Las cifras de la desigualdad	pág. 46
Centró de Estudios para la Producción (CEP XXI) del Ministerio de Desarrollo Productivo	
Construyendo una nueva política de Parques Industriales	pág. 48
Por Subsecretaría de Industria	

Autoridades

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Fernández

Jefe de Gabinete de Ministros
Lic. Santiago Cafiero

Ministro de Desarrollo Productivo
Dr. Matías Kulfas

Coordinadora del Gabinete de Género
Lic. Paula Basaldúa

Comité editorial:

Paula Basaldúa / Coordinadora del Gabinete de Género

Paula Español / Secretaría de Comercio Interior

Laura Goldberg / Subsecretaria de Acciones para la Defensa de las y los Consumidores

María Dáverio / Secretaría de Gestión Administrativa

Genoveva Montalto / Subsecretaría Administrativa

Julieta Loustau / Subsecretaria de Industria

María Apólito / Subsecretaria de Economía del Conocimiento

Leticia Cortese / Subsecretaria de Financiamiento y Competitividad PyME

Mariela Balbo / Subsecretaria de Emprendedores

Sylvia Gembernat / Subsecretaria de Política Minera

Laura Ropolo / Subsecretaria de Desarrollo Minero

Redacción, edición y diseño:

Dirección de Comunicación y Contenidos

Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales



No hay desarrollo sin igualdad de género

Por Matías Kulfas *



Las políticas públicas no son neutrales en términos del impacto en cuestiones de género. Argentina es un país donde persisten tres tipos de desigualdades: 1) de ingresos, 2) territoriales, 3) de género. En las últimas décadas en nuestro país se han implementado políticas públicas —con mayor o menor alcance y resultados— destinadas a abordar los dos primeros tipos de desigualdad. Pero no existía una agenda productiva activa destinada a resolver las desigualdades de género.

Esta historia se está modificando. Mucho ha tenido que ver la lucha de los movimientos de mujeres que ha permitido visibilizar las desigualdades de una sociedad patriarcal. El presidente Alberto Fernández asumió un papel activo y fundacional en la materia, comenzando con la creación del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, y continuando con la implementación de agendas de género en las diferentes esferas de gobierno.

Desde el Ministerio de Desarrollo Productivo estamos impulsando, junto a todos los sectores, una agenda productiva del siglo XXI para poner a la Argentina de pie. Y esa agenda, que es nuestra hoja de ruta, incluye la perspectiva de género como una de sus prioridades. Entendemos que es vital la transformación de nuestra estructura productiva por medio de políticas que incentiven la generación de empleo de calidad, el aumento de la productividad, las exportaciones y la innovación y la reducción de las brechas territoriales y de género.

(*)
Ministro de Desarrollo Productivo.
Economista de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Máster en Economía Política en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Una mayor presencia de las mujeres en la vida productiva y laboral, en igualdad de condiciones, no representa solo una histórica reivindicación y un acto de justicia, sino que también implica fortalecer el crecimiento económico, aumentando su productividad e integración económica y social. Será una economía que decide dejar de privarse del aprovechamiento integral del talento de las mujeres.

Entre los diez consensos para el futuro argentino que hemos planteado, creemos que una buena política productiva debe contribuir a la reducción de las brechas de género, generando condiciones que permitan el desarrollo de todas las personas, sin discriminación alguna.

HEMOS AVANZADO MUCHO

- Creamos el **Gabinete de Género**, con mujeres liderando equipos de las distintas Secretarías y Subsecretarías del Ministerio de Desarrollo Productivo para desarrollar e implementar políticas públicas con perspectiva de género.
- Tenemos un gabinete casi paritario, donde de los 18 cargos de conducción, incluyendo al Ministro, Secretarios y Secretarias y Subsecretarios y Subsecretarias, 10 son ocupados por mujeres (2 Secretarias y 8 Subsecretarias) y 8 por varones (Ministro, Jefe de Gabinete, 3 Secretarios y 3 Subsecretarios)
- Lanzamos **39 iniciativas** de desarrollo productivo con perspectiva de género que representan una inversión de \$ 11.800 millones, lo que equivale al 6,37 por ciento del presupuesto del Ministerio.

• Impulsamos la **inclusión financiera con perspectiva de género** a través de programas de financiamiento directo, subsidios de tasa y garantías para Pymes dirigido a mujeres.

• También impulsamos el **desarrollo profesional de mujeres**, a través de estímulos a la contratación, capacitación y desarrollo del plan de carrera profesional. Un ejemplo de esto es la Ley de Economía del Conocimiento, que ofrece un incentivo adicional de 10 puntos por sobre el que otorga la ley de contribuciones patronales a empresas que contraten mujeres o identidades no binarias en un sector sumamente masculinizado, en el que apenas el 12 por ciento de las mujeres que estudian sistemas o informática se terminan graduando.

• Lanzamos la campaña **“Tolerancia cero a la violencia contra las mujeres”** para visibilizar, concientizar y erradicar las violencias por motivos de género en el ámbito de la producción.

Y esto es solo el inicio. Seguimos trabajando porque no hay desarrollo posible sin igualdad de género, y para construir una Argentina más igualitaria es urgente que trabajemos en reducir las brechas existentes.

No podemos seguir permitiendo que a pesar de tener un mayor nivel educativo, las mujeres obtengan una menor remuneración que los varones. Tenemos el desafío de modificar la asimétrica asignación de las tareas del cuidado, tema que tiene que ver con un cambio cultural y también con mayores compromisos dentro de las empresas. Tenemos que acompañar el crecimiento profesional de las personas sin discriminación de género.



Cecilia Todesca, Matías Kulfas, Vilma Ibarra y Ana Castellani, en la presentación de las 39 medidas de desarrollo productivo con perspectiva de género.

Nuestro compromiso y responsabilidad es construir una sociedad más justa para todas y todos. Es un orgullo, fruto del trabajo coordinado con el Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, poder escribir hoy estas líneas en una publicación que pretende ser un nexo con el mundo del trabajo y la producción, para seguir construyendo una agenda conjunta que nos permita eliminar las desigualdades, violencias y discriminaciones que padecen las mujeres en el mundo laboral, así como los obstáculos que impiden su crecimiento profesional. Vemos cotidianamente la relevancia de las mujeres en la producción, presencia no siempre debidamente visibilizada. Hoy ponemos en marcha esta revista con la firme voluntad de hacer más visibles a miles de mujeres que contribuyen día a día a poner a la Argentina de pie.



Hacia escenarios más justos

Por Paula Basaldúa *

La agenda de género es impulsada hace décadas, pero tomó relevancia en nuestro país en los últimos años a partir de la visibilización de las violencias y sus consecuencias. La masificación de las consignas con una perspectiva de género llevó a que las instituciones y la sociedad civil comenzaran asimilar una nueva mirada sobre lo conocido por el movimiento feminista. Las brechas cotidianas, asimetrías, desigualdades, injusticias y violencias se volvieron más claras y luego, se volvieron ineludibles.

El gobierno que asumió el 10 de diciembre de 2019 propuso desde el primer momento tener presente esta agenda y asumirla con profesionalismo y compromiso. Un cambio de paradigma en ese sentido derivó no sólo en el impulso de programas y políticas con enfoque de género y la jerarquización de los organismos referentes en la materia, sino también en una mayor presencia de mujeres en puestos de decisión en los gabinetes, ministerios, consejos, secretarías; además de la incorporación de las demandas de la diversidad a la agenda pública. Sumado al incentivo de este trabajo en el ámbito local, estos son los gestos que distinguen a la nueva gestión en la materia. El desarrollo productivo no fue la excepción, y con razón: como dice la Dra. Dora Barrancos en la entrevista que compone este número, el ámbito del mercado es uno de los más desiguales en términos de género.

Según datos informados por el Centro de Estudios (CEP XXI) para la Producción, en el primer trimestre de 2020 la tasa de actividad masculina fue sensiblemente superior a la femenina (68,7% contra 49,5%, lo que da un ratio o brecha de 0,72). Un patrón similar se observó en la tasa de empleo por género, que fue del 62% para los varones y del 43,9% para las mujeres, lo que equivale a una brecha de 0,71 (es decir, por cada varón empleado hubo 0,71 mujeres empleadas). Las brechas se expresan además al analizar el salario horario, la representación en cargos jerárquicos, la carga semanal de horas trabajadas, el nivel educativo, la inserción en los distintos sectores productivos (en particular de la industria) y las asimetrías existentes respecto de las oportunidades de desarrollo en las diferentes regiones del país. La creación dentro del Ministerio de Desarrollo Productivo de un Gabinete de



Leticia Cortese, Matías Kulfas, Paula Basaldúa, Ana Gabriela Castellani, Paula Español, Mariela Balbo y María Apólito.

Género -cuyas competencias permiten un abordaje transversal en materia de equidad-, y la puesta en marcha en 2020 de un Plan de Desarrollo Productivo contenido 39 iniciativas que incorporan el enfoque de género y conllevan una fuerte inversión en la materia, dan cuenta de la convicción que tenemos para accionar inmediata y sostenidamente para cerrar las brechas de género, convocando además a los diferentes sectores de la producción a trabajar en conjunto para alcanzar este objetivo.

Mujeres produciendo es un aporte a este gran trabajo que el Ministerio de Desarrollo Productivo asumió desde el comienzo de la gestión de Matías Kulfas. A lo largo de estas páginas se hacen visibles testimonios que muestran las trayectorias y experiencias previas que ponen en diálogo los valiosos esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en el sendero al desarrollo: desde el rol de las mujeres en la organización colectiva a partir de la inmersión en formas asociativas luego de la crisis de 2001, la visión sobre las dificultades y avances de los liderazgos en el mundo corporativo, las aproximaciones de estudios sobre género y desarrollo, las experiencias internacionales que ilustran otros abordajes, hasta el análisis del feminismo teórico frente a este cambio de época en un contexto de pandemia. Asimismo se presentan en este número lineamientos de trabajo de las diferen-

tes secretarías que componen nuestro organismo, las cuales de forma conjunta aportan a la transversalidad de género en la gestión, desafío que se consolida a partir de la articulación, la formación permanente y coordinación en las intervenciones.

Esta revista es, también, una invitación a asumir debates pendientes en el ámbito de la producción. La vocación de diálogo de esta gestión incluye en la construcción de los consensos la necesidad de abordar las desigualdades de género con creatividad y compromiso, y problematizarlas desde un enfoque interseccional que considere la superposición con otras asimetrías.

Esperamos que en estas páginas encuentren no solamente documentos y testimonios que reflejen la experiencia propia o cercana, sino también diseadores que abonen los debates cotidianos, en especial aquellos que se asientan en todos los espacios de la vida social y productiva poniendo en tensión la naturalidad de las desigualdades y violencias por razones de género. En este camino, alentando la participación y el intercambio de miradas, estaremos también trabajando para profundizar las transformaciones que nos llevarán a escenarios más justos, más igualitarios, más felices.

8M:

Reconociendo a las mujeres trabajadoras y sus luchas

¿QUÉ HUELLA QUEREMOS DEJAR EN POLÍTICAS DE DESARROLLO PRODUCTIVO?

Las causas de las desigualdades de género son históricas. Trascienden fronteras, sociedades y gestiones de gobierno. Sin embargo, es una prioridad en la agenda política de la Argentina eliminarlas a través de enfoques basados en paradigmas de derechos humanos.

Por decisión del ministro de Desarrollo Productivo, Matías Kulfas, se conformó un Gabinete de Género en el Ministerio que trabaja transversalmente en el "Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género", que consiste en 39 iniciativas que integran el diseño de políticas macroeconómicas, la reformulación de procesos de gestión y la adecuación de prácticas administrativas para garantizar a las mujeres y a las diversidades genéricas igualdad de derechos. Siguiendo las recomendaciones de los tratados internacionales, y en cumplimiento de la legislación nacional contra las violencias de género, el plan tiene como objetivo mejorar el acceso a recursos económicos y financiamiento, aumentar la participación laboral, promover el desarrollo de las carreteras y la representación de las mujeres, redistribuir las actividades de cuidado y promover la inclusión laboral de identidades sexo genéricas disidentes. Tales estrategias se forjan en la idea de que el crecimiento de nuestro país y la calidad de vida de sus habitantes deben venir de la mano de políticas que incentiven la generación de empleo de calidad, el aumento de la productividad y el desarrollo del país, cerrando brechas territoriales y de género.

Para ello, reconocemos que partimos de un escenario con las siguientes características:

Relaciones sociales jerarquizadas: existen asimetrías entre varones y mujeres, y la legitimada jerarquización de los primeros tiene efectos en las trayectorias de vida de las mujeres e identidades diversas.

División sexual del trabajo: los varones se insertan con mayor facilidad en el ámbito público, mientras que las mujeres seguimos asociadas a lo doméstico, la reproducción familiar y el cuidado de las personas, aún cuando realizamos actividades fuera del hogar.

Violencia contra las mujeres: tanto en el ámbito doméstico como en las instituciones estatales y privadas estas violencias afectan el crecimiento personal y de la comunidad, y sus consecuencias resultan sumamente perjudiciales y dolorosas.

Interseccionalidad de las desigualdades de género: existen identidades atravesadas por otras desigualdades además de las de género (origen étnico, clase social, discapacidad, edad, etc.), por lo que resultan doble o triplemente vulnerabilizadas.

Las políticas públicas no son neutrales en términos del impacto que generan sobre varones, mujeres e identidades no binarias. Por lo tanto, su diseño, planificación, ejecución y evaluación deben demarcar los puntos de partida desiguales de los que arrancan unos y otras. Gestionar lo público con equidad de género implica identificar marcos de referencia en función de las competencias de nuestro organismo, incorporar una mirada interseccional y articular con actores que potencien las estrategias para incrementar el reconocimiento, el respeto y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación alguna.

Teniendo en cuenta este diagnóstico, las 39 iniciativas que mencionamos fueron repartidas en 7 ejes transversales de política pública con enfoque de género:

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

Este Plan de Trabajo puede llevarse a cabo a partir de la implementación de un Presupuesto de \$ 11.800.000.000 destinado a generar programas de desarrollo productivo con enfoque de género entre 2020 y 2021. La transversalidad en su diseño involucra además la incorporación de este criterio en las dinámicas específicas de cada secretaría involucrada en el Gabinete de Género; ello contempla las siguientes acciones por área:

- Industria y Economía del Conocimiento 10
- Comercio interior 4
- Minería 5
- Pymes y emprendedores/as 14
- Gestión administrativa 5
- Centro de Estudios de la Producción 1

Finalmente, es importante afirmar que una incorporación efectiva de este enfoque requiere de determinaciones y consensos. Por tal motivo, desde el Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo, se convoca al diálogo y al trabajo conjunto en pos de un alcance federal e intersectorial que permita una institucionalidad de género sostenible, articulada e interdisciplinaria con impacto en las políticas nacionales y subnacionales de desarrollo productivo.



Conversación con María Laura Palacios

“Hay que mostrarle a las chicas que la tecnología es para todas”

María Laura Palacios es la CEO de G&L Group, empresa de soluciones tecnológicas, desde febrero de 2020. En un diálogo con Mujeres Producido analizó el rol de liderazgo femenino en el trabajo hacia la igualdad de género, y las estrategias que se deben asumir para fomentar la participación equitativa en el ámbito tecnológico.

¿Qué puede aportar el sector tecnológico al cierre de las brechas de género?

Es un sector privilegiado para poder cambiar muchas cosas, entre ellas, mostrar que cada individuo tiene las mismas oportunidades y que podemos brillar sin dejar ser lo que somos. Trabajamos en un ámbito donde lo que falta es gente capacitada para hacer lo que el mundo quiere comprar: no podemos desaprovechar esta oportunidad. Todo aquel que esté capacitado para trabajar y tenga las competencias necesarias tendrá lugar en la industria más pujante y desafiante de la historia. El punto es que hay que mostrarle a las chicas que la tecnología es para todas, que es un ambiente muy propicio para que trabajen las mujeres y, en especial, que la industria está ávida de recibirlas.

Varias son las acciones que se pueden llevar a cabo: desde visitas a escuelas hasta la extensión de carreras de programación para edades tempranas o clubes de interés como el de Chicas Programadoras, para adolescentes entre 13 y 17 años.

¿Cómo transitás tu experiencia en el ámbito de la tecnología?

Con mucha pasión. Me recibí en la

UTN a los 23 años y a los 27 fundé mi primera empresa, donde estuve al frente por 22 años. Luego de la primera década de liderazgo comencé a participar en asociaciones empresarias, primero me acerqué al POLO IT Buenos Aires y luego me sumé a la CESSI. La pregunta que siempre me hacen es cómo me sentí siendo mujer en esos ámbitos, y la verdad es que siempre recibí un trato de pares.

¿G&L trabaja en favor de la igualdad de género?

En G&L trabajamos activamente para lograr la igualdad de género. Buscamos fomentar un ambiente de trabajo en el que las diferencias —todas, no sólo las de género— sean percibidas como herramientas que enriquecen los equipos de trabajo. También trabajamos en nuestros procesos de selección para que sean libres de distinción de género y realizamos Programas de Formación de Profesionales que tienen un cupo de participación femenina del 50%. Realizamos acciones en conjunto con el GCBA en la iniciativa Público Privada de igualdad de género en el trabajo, en donde se establecen acciones tendientes a disminuir la brecha de género en el mercado laboral. Quienes dirigimos la compañía nos comprometemos a mantener la estrategia, las políticas y la

responsabilidad para construir y mantener una fuerza laboral diversa y un ambiente inclusivo.

Fundaste el Club de Chicas Programadoras, ¿en qué consiste?

Lo fundamos en 2016 junto con Juan Navarro (CEO de Hexacta). Él tenía una hija que se interesaba mucho por la tecnología pero no encontraba un espacio donde se sintiera cómoda para desarrollarlo, porque a cada lugar que iba se llenaba de varones y era la única chica. En mi caso, yo tenía dos nenas que no se interesaban por la tecnología, repitiendo que eso era difícil y no era

para ellas. Teniendo esto como imagen empezamos a ver qué estaban haciendo el resto de los países y —más allá de que era una problemática mundial— encontramos un modelo en Estados Unidos que nos gustó para implementar adecuándolo a nuestra realidad.

Fue así que en 2016 armamos los 2 primeros clubes de chicas programadoras, uno en Monte Grande, en la escuela de mis hijas; y otro en Olivos, en la escuela de la hija de Juan. Los clubes son encuentros de 2 horas semanales donde chicas de entre 13 y 17 años aprenden de manera lúdica lo que es trabajar en tecnología, se sacan el miedo y los preconceptos de que eso es algo difícil y que no es para ellas. Hoy pasaron más de 3000 chicas y tenemos anualmente más de 20 clubes a nivel nacional.

Cada club tiene tres patas: la sede, las mentoras, y las chicas. Las sedes son los lugares donde podemos poner un club, donde nos brinden un espacio y haya internet. En general son escuelas, pero podría ser cualquier lugar. Las y los mentores son chicos y chicas apasionadas por la tecnología que puedan transmitir ese entusiasmo. Y por último están las chicas, con quienes armamos redes para que cada vez más se enteren de que hay un club cerca y se pueden sumar. Todo este mecanismo es gratuito, las mentoras trabajan ad honorem, las sedes se prestan y las chicas pueden ir sin pagar nada a los clubes.

Hoy todavía está muy arraigado que la responsabilidad de cuidado en el hogar la tiene la mujer.

La mayor estrategia a trabajar es la de la igualdad de responsabilidades. Hoy todavía está muy arraigado que la responsabilidad de cuidado dentro de un hogar lo tiene la mujer. Eso no nos favorece, y todas las medidas que se aplican con la intención de ayudarnos, nos terminan perjudicando aún más. Cuando realmente no sintamos culpa de dejar a nuestros hijos al cuidado del padre cuando tienen fiebre porque nosotras tenemos una reunión de trabajo y ellos pueden atenderlo tan bien como nosotras; cuando dejemos de pedir ayuda para hacer las tareas domésticas y

¿Qué estrategias considerás que pueden trabajarse, tanto desde el ámbito público como empresarial, para que más mujeres se incorporen al sector de la economía del conocimiento?



de cuidado y eso realmente se vea como una responsabilidad de ambos, en ese momento no vamos a necesitar nada más para lograr la tan ansiada proporcionalidad de género.

¿Cómo visualizas el desarrollo del sector a partir de la nueva Ley de Economía del Conocimiento?

La LEC es la continuidad de una Ley que nació en 2004 y fue decisiva para tener hoy la industria que tenemos. Las empresas para ser alcanzadas por el beneficio tienen que hacer cosas que mejoran la productividad y nos ponen en un escenario más alto año tras año. La industria de

Software tiene a todo su personal en relación de dependencia, la gran mayoría de las empresas cuenta con una certificación de calidad que le permite competir en el exterior, y el crecimiento de la inversión en Investigación y Desarrollo es clave para poder estar un paso al frente. Hoy nos encontramos con un nuevo desafío y es el de capacitación, tenemos que hacer que más gente estudie tecnología y forme parte del ecosistema. Argentina tiene todas las piezas para poder lograrlo, solo falta articularlo a conciencia y con todos los actores enfocados en un único objetivo que sea el de tener mucha más gente formada en los próximos tres años.



(*)
Secretaría de Comercio Interior.
Docente de la Universidad
de Buenos Aires.

Contacto e información
sci@produccion.gob.ar

Comercio interior con perspectiva de género

Por Paula Españoł*

La actualización en clave de género atraviesa todas las áreas de la vida social y también todas las del desarrollo productivo. En ese sentido Paula Españoł, Secretaria de Comercio Interior, relata cómo se incluye la perspectiva de género en la agenda cotidiana del trabajo en la Secretaría desde 2019.

Cuando asumimos la gestión de la Secretaría de Comercio Interior a finales de 2019 nos enfrentamos a una serie de desafíos que requerían, de nuestra parte, el mayor de los esfuerzos posibles. Teníamos a cargo una Secretaría vaciada, no sólo en términos de recursos, sino vaciada de contenido y de herramientas para la administración del comercio interior. Las funciones de la Secretaría habían sido desvirtuadas por la gestión anterior. En ese escenario, nos propusimos recuperar el rol de la Secretaría, dotándola, además, de perspectiva de género.

Tuvimos que encarar numerosas tareas. Una de las primeras fue armar el equipo de trabajo. Convocamos a profesionales con amplia experiencia en la gestión de políticas públicas y logramos conformar un equipo con una fuerte representación femenina y con elevado nivel de formación.

Lo primero que hicimos fue recuperar la política insignia de la Secretaría de Comercio Interior: el programa Precios Cuidados. Retomamos la iniciativa como Estado y propusimos a las empresas una vuelta a los fundamentos del programa. Volvimos a armar una canasta representativa del consumo de las argentinas y los argentinos. Incluimos productos de gestión menstrual en la canasta, dado que era una necesidad urgente que no estaba siendo contemplada. Es fundamental que el Estado garantice precios y niveles de abastecimiento razonables para estos productos de primerísima necesidad.

En el marco de las negociaciones por la canasta de Precios Cuidados notamos que nuestra contraparte empresaria, también vivía su proceso de asimilación de la cuestión de género. En cada reunión que teníamos con las empresas les hacíamos la misma pregunta: ¿por qué no vienen mujeres a las reuniones? Las respuestas de los hombres de negocios eran de lo más variadas: no hay mujeres en las áreas de vinculación con los gobier-



nos, no hay mujeres en las gerencias comerciales, a las mujeres sólo les interesan las áreas de marketing y recursos humanos, no tenemos mujeres lo suficientemente capacitadas para negociar. Desde la Secretaría, les pedimos que vinieran igual: queríamos escuchar la voz de las mujeres en las empresas. Al principio nos costó. Hubo mucha resistencia por parte de los empresarios. Pero insistimos porque teníamos la certeza de que era posible y que debíamos trabajar para que haya paridad también en el sector privado. Hoy, a quince meses de ese comienzo, logramos mayor representación de las mujeres en las reuniones entre el Estado y las empresas. Pusimos nuestro granito de arena en esta transformación difícil y de largo plazo que implica la equidad de género en empresas del sector privado.

Además introdujimos la perspectiva de género en la protección de los derechos de las y los consumidores. Actualmente intervenimos de manera especial en casos de consumidoras y consumidoras que, por motivos vinculados a cuestiones de género, hayan sufrido vulneración de sus derechos. También identificamos reclamos por obstaculizar el acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, generalmente realizados contra farmacias, obras sociales y prepagas, y les damos tratamiento en un máximo de 72hs.

Todas las imputaciones que hacemos desde la SCI incorporan la perspectiva de género. En el caso de las publicidades, abordamos y evaluamos particularmente los contenidos sexistas

Paula Españoł y Federico Achával en una fiscalización de precios en Pilar.



Evento en el Mercado Central.

como agravantes. Además participamos en el observatorio sobre Violencia Simbólica en los Medios de Comunicación convocado por el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad en el marco de los compromisos asumidos por el Ministerio de Desarrollo Productivo en el Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género, en conjunto con el INADI y el ENACOM.

Sabemos que es un camino largo y que todavía hay mucho por hacer. La equidad tiene que ser construida en todos los ámbitos: en el Estado, en las empresas, en los sindicatos. Creemos que es fundamental el compromiso de todas las personas, con independencia de su condición de género, porque la tarea es ardua. Desde la Secretaría de Comercio Interior seguiremos trabajando en los próximos años con el objetivo de profundizar, desde el lugar que hoy nos toca, en la construcción de una sociedad más igualitaria para todas las personas.

“...logramos conformar un equipo con una fuerte representación femenina y con elevado nivel de formación.”

Achicando las brechas para las Pymes

Lic. Mariela Anahí Balbo, Subsecretaria de Emprendedores

Lic. Leticia Cortese, Subsecretaria de Financiamiento y Competitividad Pyme

Lic. Laura Lucía Tuero, Directora Nacional de Desarrollo Regional Pyme

INTRODUCCIÓN

La relación asimétrica entre varones y mujeres en el mundo social se reproduce en el ámbito laboral y productivo. Las inequidades de género no se expresan solamente en los porcentajes de ingreso al mercado de trabajo, sino también en el tipo de empleo al que se accede.

De acuerdo a datos del CEP XXI, la mayoría de las mujeres se insertan laboralmente en los sectores menos dinámicos y peor remunerados del sistema productivo, ocupan puestos administrativos o de soporte de la producción, y se enfrentan con grandes barreras para acceder a puestos de decisión en las estructuras empresarias. Esta situación se da tanto en grandes empresas como en PyMEs, que generan el 70% del empleo en la Argentina. El panorama es similar en la actividad emprendedora: de acuerdo al Global Entrepreneurship Monitor (GEM) en Argentina la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) es más baja en mujeres que en varones (el 55% corresponde a la actividad masculina y el 45% a la femenina).

Las mujeres que logran desarrollar sus emprendimientos se concentran en pocos sectores y, en muchos casos, priman las actividades terciarias como el comercio y los servicios. Esto se explica en parte por las menores exigencias de capital inicial e infraestructura que requieren estos sectores. Las dificultades en el acceso al financiamiento, situación que también enfrentan las mujeres que lideran PyMEs, provocan que sean los varones (pareja, padre, hermano) quienes aporten los capitales de inversión iniciales en los emprendimientos femeninos. Además, las mujeres deben compartir el tiempo que dedican a llevar adelante sus proyectos productivos con las tareas de cuidado, lo cual las coloca en desventaja con respecto a sus pares varones.

INCLUSIÓN FINANCIERA DE LAS MUJERES

El abordaje de las brechas de género debe realizarse de manera integral e interseccional a partir del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas. Desde el inicio de la gestión, la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y de las y los Emprendedores incorporó la perspectiva de género como eje transversal de la política productiva. Esto significó no solo la revisión de normativas y la reformulación de los programas existentes que carecían de este enfoque, sino también la puesta en marcha de acciones en torno a cinco de los siete ejes transversales de la política de género del Ministerio de Desarrollo Productivo.

De acuerdo a un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sólo el 20,5% de las empresas lideradas por mujeres utiliza créditos bancarios para financiar su inversión, frente al 42,9% de aquellas lideradas por hombres, siendo la brecha aún mayor en el caso de las PyMEs. Junto al fortalecimiento presupuestario del Fondo Nacional de Desarrollo Productivo (FONDEP) y el Fondo de Garantías Argentino (FOGAR), instrumentos fundamentales para garantizar el acceso al financiamiento de las MiPyMEs; se avanzó en la incorporación de la perspectiva de género en las herramientas financieras, con el objetivo de promover mejores condiciones y mayor acceso al crédito de MiPyMEs lideradas por mujeres. Actualmente hay vigentes siete líneas de créditos – bancarios y no bancarios – con tasa subsidiada por el FONDEP que incluyen bonificaciones especiales o cupos destinados a PyMEs lideradas por mujeres.

En cuanto a las acciones orientadas al desarrollo de emprendimientos liderados por mujeres se destaca la línea de financiamiento “Escalar Emprendedores/as”, el primer instrumento de la SEPYME que incorpora a los gastos de la economía del cuidado como gastos elegibles a ser contemplados dentro de los créditos y/o asistencias financieras.

HACIA PYMES Y EMPRENDIMIENTOS MÁS EQUITATIVOS

Es fundamental abordar las problemáticas que refuerzan las brechas de género en las estructuras empresarias mediante acciones de sensibilización, capacitación y asistencia técnica. Con ese objetivo, el Programa Crédito Fiscal sumó incentivos para aquellas empresas que incluyeran la perspectiva de género como eje de sus capacitaciones, así como también para las que incorporaran a trabajadoras o directivas dentro de las nóminas de personal a capacitar.

En 2019 el 67% de los proyectos de capacitación tenían como beneficiario solo a un trabajador o director varón; en 2020 el 65% de los proyectos contaban con mujeres participantes. En el mismo sentido, se reformuló el programa Expertos/as Pyme, con el objetivo de incluir como área temática de la consultoría la gestión empresarial con enfoque de género, y desde la Plataforma Capacitar se pusieron a disposición cursos y talleres en lenguaje no sexista orientados a democratizar las herramientas necesarias para emprender.

OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS 2021

Un sistema productivo con mayor equidad de género no se logrará únicamente ampliando la participación de mujeres líderes de empresas: es central pensar el género desde una mirada integral que involucra a todas las instituciones intermedias del sistema productivo. Desde el sistema financiero, que debe transformar las representaciones que realiza de las mujeres en sus publicidades y los sesgos de género que actúan en las evaluaciones crediticias; hasta las universidades y agencias de desarrollo local, actores claves con anclaje territorial de estas políticas; sin dejar de lado a las entidades especializadas en apoyo emprendedor, quienes deben incorporar el enfoque de género como política institucional de sus organizaciones. En ese sentido, se profundizará el trabajo de capacitación y sensibilización sobre financiamiento con equidad de género en las entidades bancarias de todo el país, así como también las acciones de fortalecimiento institucional que permitan no solo un abordaje más igualitario en la ejecución de proyectos sino también la gestión empresarial con enfoque de género en PyMEs y sus dirigencias gremiales a nivel nacional.

El camino que llevaremos adelante desde la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y de los Emprendedores para profundizar estas acciones se centrará este 2021 en el financiamiento orientado a incrementar la productividad y competitividad de MiPyMEs con prácticas de gestión y producción con perspectiva de género, el impulso de proyectos productivos con perspectiva de género en todo el territorio nacional, teniendo en cuenta las asimetrías específicas de cada región; y también en la ampliación de la participación de las mujeres y otras identidades no binarias en la creación y consolidación de emprendimientos que pueden constituir el puntapié hacia su independencia económica.

Ejes del Ministerio abordados desde la SEPYME

- ① Desarrollo profesional de las mujeres y diversidades
- ② Inclusión financiera con perspectiva de género
- ③ Acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo
- ④ Capacitación para promover la igualdad de oportunidades
- ⑤ Producción de información sobre desarrollo productivo con perspectiva de género

Contacto e información

Subsecretaría de Financiamiento y Competitividad PyME:

privadafcpyme@gmail.com
Dirección de Políticas de Financiamiento PyME: fondep@produccion.gob.ar
Página de Financiamiento PyME: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/financiamiento-pyme>

Subsecretaría de Emprendedores:

privadaemprendedores@gmail.com
Capacitar: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/capacitar> capacitaremprendedores@produccion.gob.ar
Comunidad de Mentores: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/capacitar/mentores> inforedmentores@gmail.com
Escalar: escalar@produccion.gob.ar

Subsecretaría de Productividad y Desarrollo Regional Pyme:

subsecretariadelaprodpyrpye@gmail.com
Dirección Nacional de desarrollo regional PyME: dndesarrolloregionalpyme@gmail.com
dingypp20@gmail.com
Programa de Competitividad de Economías Regionales: procer@produccion.gob.ar
Programa Crédito Fiscal - Capacitación: capacitacionpyme@produccion.gob.ar

Alejandra Tonina

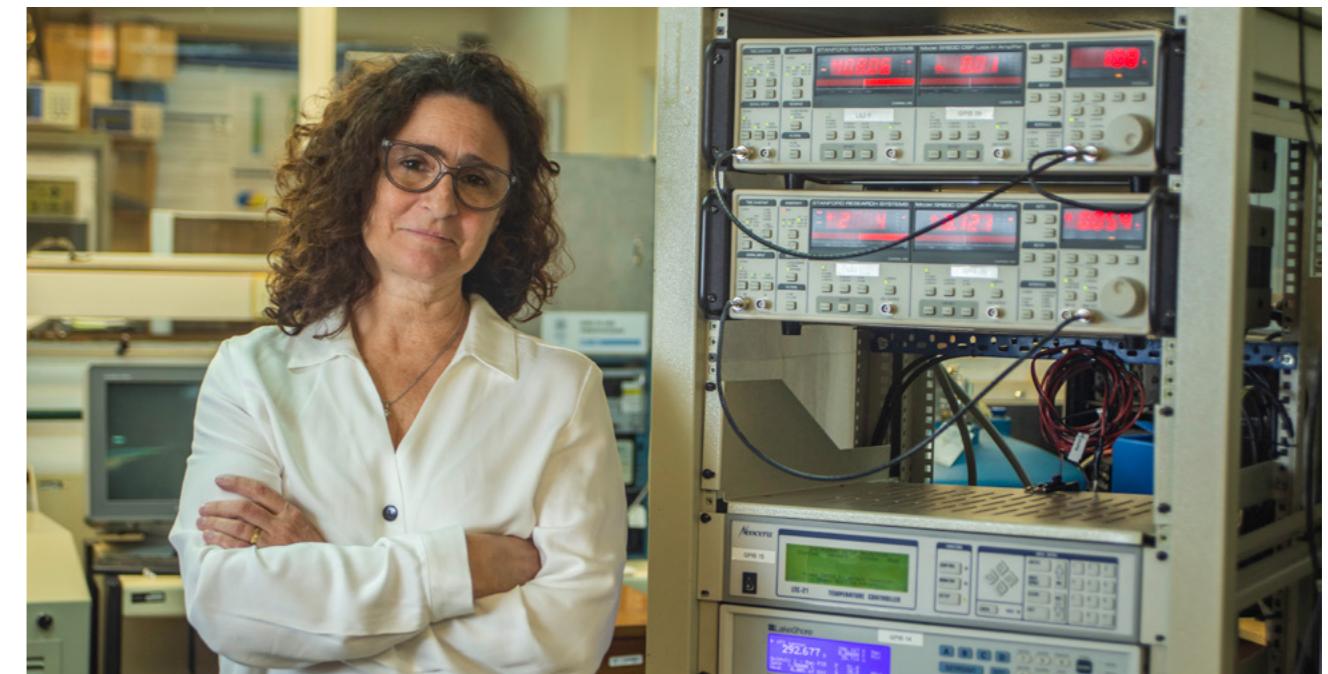
“Dejemos de destacar que somos mujeres: lo valioso pasa por el desarrollo que hacemos”

El INTI inició el ciclo de episodios audiovisuales “Tecnólogas que transforman”, donde las protagonistas se suman para dialogar sobre el potencial profesional y las relaciones de género en el sistema científico-tecnológico. La Dra. Alejandra Tonina, una de las primeras convocadas, enfatiza en la necesidad de crear ámbitos más igualitarios en el ámbito científico-tecnológico.

De un total de treinta personas entre los departamentos, somos solo tres mujeres.

El ciclo “Tecnólogas que transforman”, que puede verse en el Canal INTI, responde a una iniciativa conjunta impulsada por el Consejo Directivo y la Dirección de Comunicación del Instituto. Una de las primeras convocadas fue la Dra. Alejandra Tonina, doctora en física, quien dio un giro en su formación al ingresar al INTI en 1998. Al especializarse como metróloga, Tonina asumió el desafío de volcar al laboratorio todo lo que había aprendido en su carrera y desarrollar un tema de punta como el efecto Hall cuántico. Junto con los patrones de tensión (el volt) y las unidades de capacidad e inductancia, el efecto Hall cuántico permite al INTI iniciar la cadena de trazabilidad de las mediciones eléctricas del país, que abarca el trecho que va desde las fábricas, pasando por subestaciones eléctricas y la de distribución, hasta llegar a los medidores domiciliarios.

“Transferir mi formación a un hecho concreto que impacta en cómo medimos la energía que consumimos todos los días, me permitió pensar que lo que uno hace en el INTI tiene un fin social, cosa que no suele suceder cuando uno hace investigación básica. Ese es el mayor logro de mi carrera”, dijo. Hoy, como jefa del Departamento de Metroología Cuántica del INTI, explicó que si bien hay avances respecto de las relaciones de género hacia el interior del sistema científico tecnológico, son menos significativos de lo que se suele creer. “Quisiera que en algún momento dejemos de destacar que somos mujeres que hacemos tecnología, porque si no pareciera que lo valioso pasa por ahí, y no, por ejemplo, por el desarrollo que hicimos que es realmente de punta en la metrología, en el país y en la región”.



Desde el Departamento de Metroología Cuántica que dirige Alejandra Tonina se calibran equipos empleados por la industria para realizar mediciones eléctricas como multímetros, calibradores, patrones de resistencia, de tensión, de capacidad e inductancia, entre otros. “El INTI es referente metrológico en Latinoamérica. Contamos con equipos únicos en la región y colaboramos de igual a igual con los institutos metrológicos de punta”, destacó.

La doctora considera que el área de la metrología cuántica actualmente tiene un enorme potencial. “Dado que está muy desarrollada la investigación a ultra bajas temperaturas, la aplicación que tiene nuestro trabajo es de interés científico para los laboratorios, por ejemplo, para poder generar sensores de temperatura o hacer un enfriado de sistemas muy puntuales”, explicó. Luego agregó que la metrología cuántica relacionada con la fotónica está muy asociada a la computación cuántica y las comunicaciones que están en plena expansión. También comentó que los nuevos materiales y todos los estudios y mediciones que se hacen sobre ellos deben hacerse desde la visión de la física cuántica.

Sobre las relaciones de género en el sector laboral, la metróloga sostuvo que a las mujeres aún no se las convoca completamente para la toma de decisiones. Explica, también, que hay una relación desigual en términos de la cantidad de hombres y mujeres en todos los espacios, pero sobre todo en el laboratorio del instituto de la carrera de Física de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, donde se formó. “De un total de treinta personas entre los departamentos, somos sólo tres mujeres. Mi espacio de trabajo está relacionado con una ingeniería de tipo eléctrica o electrónica, más que con la física. Y si uno va a esas carreras, probablemente esa relación se mantenga”, concluyó.

Género y acceso al financiamiento

Informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE)

En mayo 2020, el Banco Interamericano de Desarrollo publicó un documento llamado "Género y acceso al financiamiento empresario en Argentina". Allí se estudia la brecha en el acceso a crédito entre varones y mujeres en el país. Aquí proponemos un resumen de los resultados.

Diversos estudios internacionales consienten la existencia de una brecha en el acceso al crédito de mujeres empresarias, principalmente de pequeñas y medianas empresas (PyMEs). En el caso de Argentina, sin embargo, si bien se están dando los primeros pasos en la recolección de datos desagregados por género, las fuentes principales de información financiera con la mencionada desagregación, son encuestas realizadas por el Banco Mundial, o el SME Finance Forum.

Argentina no está dentro de los países más machistas de la región, sin embargo la brecha de género entre los altos directivos es muy grande.

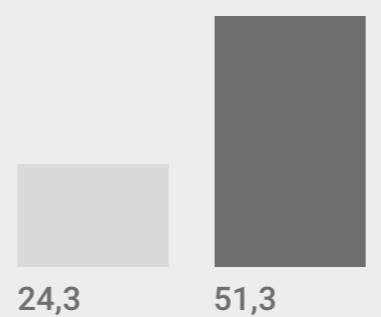
Datos recolectados en 2017 por Survey Enterprise muestran que sólo 8% de las empresas son lideradas por mujeres en Argentina, valor muy por debajo del 21,4% de América Latina y el Caribe (ALC) y frente al 18% en el mundo. Además, mientras que 42,9% de las firmas lideradas por hombres usa créditos bancarios para financiar la inversión, en el caso de las empresas lideradas por mujeres el porcentaje desciende a 20,5%; en ALC, el contraste es mínimo: 33,3% frente a 39,3. Un dato que tampoco puede pasar desapercibido es que la tasa de créditos rechazados es de 42% para las mujeres y sólo de 2,5% para los hombres. En línea con lo anterior, y según el Foro sobre Financiación de las PyME (SME Finance Forum) el porcentaje de las empresas lideradas por mujeres

que están restringidas financieramente asciende a 60% mientras que en las firmas lideradas por hombres es sólo el 17%.

Tanto las empresas lideradas por hombres como por mujeres tienen necesidades de financiamiento. Aproximadamente el 68% del total no pudieron desarrollar proyectos por falta de recursos en los últimos tres años. En cuanto al acceso a financiamiento, la demanda de crédito de las empresas lideradas por mujeres es menor que la de los hombres: 58,5% frente a 80,9% pidió financiamiento en los últimos tres años, respectivamente. Las mujeres utilizan el crédito bancario en menor medida para financiar sus inversiones. La tasa de rechazo es sensiblemente más alta entre las mujeres, específicamente, 2,6 veces mayor que la de los hombres. También se observa que un porcentaje mucho más alto de mujeres retira sus solicitudes voluntariamente.

La mayoría de las PyMEs, independientemente del género, tienen problemas al momento de acceder a un crédito por distintas cuestiones. Este es un tema clave en la Argentina ya que el acceso al crédito es una limitante para el crecimiento de las PyMEs: 70% de las empresas (tanto las lideradas por hombres como por mujeres) afirmó que el financiamiento opera como una restricción significativa para el negocio y el 80% señaló que no pudo llevar adelante proyectos por falta de recursos. Por otro lado, tanto hombres como mujeres coincidieron en que la burocracia bancaria, la falta de financiamiento a empresas en etapas iniciales de desarrollo y las condiciones crediticias (como tasas excesivamente elevadas, entre otras) son trabas comunes que encuentran al momento de querer solicitar financiamiento. Sin embargo, la problemática es

EMPLEADAS MUJERES EN EMPRESAS LIDERADAS POR HOMBRES Y POR MUJERES (PORCENTAJE)



FUENTE

Informe BICE. Género y acceso al financiamiento empresario en Argentina.

RESULTADO DE LA SOLICITUD DE CRÉDITO (PORCENTAJE)

	Hombre	Mujer	TOTAL
Aprobación total	72,06	68,88	71,78
Aprobación parcial	23,33	21,25	23,15
Solicitud rechaza	1,52	3,98	23,15
Solicitud retirada	0,76	3,8	1,02
Otro	2,33	2,09	2,31

aún mayor si esas PyMEs están lideradas por mujeres. Los resultados del estudio muestran que, efectivamente, en la Argentina hay una brecha de género en el acceso al crédito bancario, y que los créditos empresarios tienen una tasa de rechazo que depende del género del top-manager. Esto se debe a una serie de factores, vinculados a características de la oferta y la demanda. Si bien es cierto que las firmas lideradas por mujeres tienen una menor propensión a endeudarse, es un hecho que desde el lado de la oferta este segmento está subatendido.

DEMANDA

Desde el punto de vista de la demanda, las mujeres operan empresas en sectores no intensivos en capital y valoran el riesgo de forma diferente que los hombres, razón por la cual, muestran una menor intención de recurrir a los bancos, o dicho de otro modo, se autoexcluyen. Asimismo, las mujeres consideran que tienen un menor conocimiento de finanzas e instrumentos financieros, lo que implica que elijan otras opciones al momento de financiarse.

OFERTA

Por el lado de la oferta, como se mencionó anteriormente, la mayoría de las empresas en la Argentina encuentran varias barreras en el acceso al financiamiento. En empresas de menor tamaño (que son las que, en su mayoría, son lideradas por mujeres) los requerimientos bancarios y los largos procesos de solicitud de crédito, sumados al escaso personal que

tienen empleado, impacta negativamente al momento de acceder a un financiamiento bancario. Asimismo, la estructura bancaria compuesta en su mayor parte por hombres, así como los productos de crédito ofrecidos, pensados desde una perspectiva masculina, también funcionan como un limitante. Desde el lado de la oferta se demuestra entonces, que en algunas instituciones existe un sesgo cultural arraigado en el staff, que no sólo precisa de decisiones de cambio a nivel directivo sino de acciones más profundas que permitan generar conciencia a través de los distintos niveles de empleados del banco. Además, es fundamental que las entidades bancarias, así como otros organismos de crédito, sean más sensibles a las demandas de las mujeres empresarias respecto a la de los hombres y generen propuestas de valor exclusivas para este sector relegado.

EDUCACIÓN FINANCIERA

La educación financiera constituye una herramienta clave para promover la inclusión financiera, las mujeres empresarias demandan en mayor medida servicios no financieros (por ejemplo, capacitación y asesoría) de parte de los bancos, mientras que los hombres demandan –relativamente– más eventos de redes de contactos (networking) y programas de liderazgo.

Contacto e información
institucionales@bice.com.ar



Diálogo con la Dra. Dora Barrancos

“Cuanta más participación haya de las mujeres en la producción, más posibilidades habrá de tener una sociedad más justa”

Forma parte del equipo asesor de Alberto Fernández, integró el directorio del CONICET y es una referente feminista para todas las generaciones. La Dra. Dora Barrancos es una historiadora y socióloga que trabajó toda su vida en investigación y docencia. Hoy, tras una larga trayectoria profesional y política, continúa haciendo aportes sustanciales a la lucha de las mujeres y las disidencias desde la Casa Rosada. Su foco, puesto en la confección de políticas para disminuir las brechas en todos los ámbitos de la vida social, hace grandes aportes para pensar el rol de las mujeres en el mundo del trabajo y el ámbito productivo. Una conversación con una líder que lleva la agenda feminista a la cúpula de gobierno.

Tu formación académica fue en Ciencias Sociales, ¿qué aportes de este campo enriquecieron tu perspectiva feminista?

Me formé como socióloga pero siempre tuve interés por la filosofía y la historia, y eso fue decisivo: una buena formación en historia y en ciencias sociales me propulsó hacia la historia de las mujeres, la historiografía del feminismo y demás. Yo hice muchas optativas de Historia cuando cursaba Sociología. Mi formación en Ciencias Sociales fue decisiva para el desentrañamiento de este nuevo objeto que es la condición femenina, las condiciones generizadas, etc. Y puedo apreciar que el desarrollo de una historia de las mujeres ha sido muy vigoroso ahí, en esos lugares, donde ha habido una muy buena sedimentación de Historia Social.

En el libro “Mujeres en la historia argentina” analizás cinco siglos de historia con lentes de género. ¿Qué hitos y qué nudos críticos de los últimos 20 años sumarías a ese libro?

Yo creo que, de seguir la redacción de ese libro, habría que atender los elemen-

tos más recientes que fueron una vorágine de cambios para nuestro país. Mi libro aborda los hechos del siglo pasado, pero me refiero a hechos de los últimos 15 años, del siglo XX. Por suerte hay mucha historiografía de colegas jóvenes que trabajan el desarrollo extraordinario que han tenido las formaciones feministas populares, que es un gran acontecimiento.

En muchos lugares de América Latina existieron estos fenómenos, pero tengo la impresión de que en algunos países se manifestaron mucho más y fueron muy eficaces: en Chile, por ejemplo; o en México, que tiene un derrame de feminismos populares muy exitoso. Y en Argentina hay ciertas tradiciones del campo político que posibilitan el aggiornamiento, como la figura de Evita que es uno de los cauces de amigabilidad más notables de la escena política.

La figura de Evita es un coloso. Y no se registra en otro lugar de América Latina que haya tenido un régimen popular. Es única en varios sentidos, pero me estoy refiriendo especialmente al modelo y las características de los procesos populares:

no hay ninguno que refiera a una figura femenina del orden de Evita. Eso demarca al peronismo. Se puede decir que hay una marca de feminización del poder político con la figura de Evita. Y la devoción a Evita por momentos fue mayor que la que se destinaba al propio Perón. Ahí hay una gran tradición desde el punto de vista de la arena política general.

En ese sentido se lograron leyes que tienen que ver con el avance en materia de derechos personalísimos en Argentina. Esos derechos son los que tienen que ver con las identidades demarcadas, la cuestión que hace a los trazos fundamentales de la persona; de la sexualidad, del régimen de filiación, todas esas cuestiones. Y el Poder Ejecutivo fue fundamental en la obtención de estos derechos. La ley de Matrimonio igualitario y la Ley de Identidad de Género son así, de un vigor extraordinario. La Ley de Identidad de Género es una ley tan prodigiosa que Dinamarca hizo la copia.

La crisis de los cuidados se evidenció durante el confinamiento y este año continúa. ¿Hacia dónde podrían orientarse las políticas que contribuyan a redistribuir la carga de cuidados no remunerados que tienen las familias y en particular las mujeres?

Creo que la intervención del Estado en los cuidados es inexorable. Sobre todo en sectores en los que las dificultades de recursos son mayores: en los sectores populares o en los casos de mujeres con gran número de hijos, por ejemplo, porque ¿con quiénes los dejan para poder ir a trabajar? La

escuela no basta. Hay que ser muy creativos y estimular a la sociedad civil, por ejemplo, que el Estado sostenga a los adolescentes fuera del horario de la escuela en clubes barriales. Esta es una cuestión viejísima, las viejas socialistas ya pensaban en qué hacían con los niños fuera del horario escolar. Una mujer que tiene un chico de 3, uno de 5 y un chico de 7 no puede salir a trabajar así nomás. Esto es una cuestión de pensar asistencias del Estado para cuidados de manera creativa e integral.

Y la clase media puede llevar sus hijos a la escuela, al jardín de infantes: tiene algún recurso de resolutividad, pero no tiene recursos respecto a discapacidades y no tiene recursos respecto a qué hacer con los mayores de la familia. Estos son los nuevos gobiernos diferenciales en la gestión de la existencia. Porque estamos frente a una situación inédita: a pesar de la pandemia, se ve que la expectativa de vida está cambiando como nunca. Y el cuidado es de registro público, no puede ser una matriz personal particular privada.

En algunos segmentos de trabajo hay buenas compensaciones para guardería. Gran parte del sector público, por ejemplo, tiene compensaciones para guardería: hay ciertos recursos que el Estado tiene y que debe ampliar. Por ejemplo, la doble escolaridad. Se trata de cosas elementales en las que está implicado el desarrollo de las instituciones del Estado. Porque en general, ya se sabe: los cuidados no son un área donde pondere la paridad, se vio en la pandemia. Ni siquiera en



la pandemia hubo paridad respecto a las cargas domésticas.

En 2020 el movimiento feminista en Argentina logró avances sustanciales en materia de ampliación de derechos y fortalecimiento de la institucionalidad de género en el Estado. Pero la garantía de derechos y el abordaje de las violencias siguen siendo un desafío, ¿qué estrategias e intervenciones desde lo público considerás que es necesario repensar en este nuevo escenario?

Una de las injurias de muchísima persistencia en nuestra sociedad es la violencia contra las mujeres. Es cierto que cada vez tienen mayor visibilidad. Pero no tenemos, por ejemplo, serias estadísticas sobre femicidios. Es tan sencillo como eso: la novedad del concepto. Es un acon-

tecimiento de los últimos 25 años esto de conceptualizar la violencia contra las mujeres en su dimensión completa. Por eso lo que necesitamos hoy es muchísima creatividad. Necesitamos un set de preventiones, sobre todo en ciertas etapas de la socialización. Y esta tarea es enorme y tiene que estar a cargo de especialistas, no se trata solamente de aplicar la ESI, sino también de acciones que se puedan dar a nivel municipal, auscultamientos tempranos de las situaciones. De ahí nos vamos a lo más complejo, lo que sigue siendo un gran nudo, que son las falencias que tiene el Poder Judicial y los mecanismos de recepción de denuncias. Estos mecanismos en general están engarzados en los sistemas de seguridad y/o en el sistema judicial.

... los cuidados no son un área donde pondere la paridad, se vio en la pandemia.

En algunos lugares hay indicios muy interesantes de los aparatos de justicia, no voy a decir que todo está mal. Pero una falencia central es la temporalidad. Atender violencia requiere un sistema a destajo. Por eso hay mucho por hacer: hay que pensar y relacionar los poderes. Acá está todo por hacer, en el sentido en que debe completarse todo lo que se ha venido haciendo.

Las instituciones de la sociedad civil tienen marcos para actuar antes que la justicia. Yo creo que ahí también debemos pensar en que hay una reserva de actuación de la sociedad civil decisiva en marcos laborales, por ejemplo.

Esa es otra gran decisión, la de trabajar protocolos de violencia en las instituciones.

Absolutamente, porque puede haber correctivos. Ahí está la cuestión. Ahí evitas judicializaciones, es cierto que se trata de otros marcos. Ahí efectivamente no se trata de las violencias que tienen que ver con parejas y exparejas.

En el Ministerio de Desarrollo Productivo entendemos que la autonomía económica incide en la prevención de las violencias y en la inclusión de las

identidades trans. Sin embargo, para fortalecer esta premisa con acciones concretas desde nuestro ámbito es necesario el despliegue de articulaciones con todo el entramado productivo. ¿Qué otros factores deben considerarse, a tu criterio, para interpelar a un sector que ha sido ciego tanto tiempo a estas desigualdades?

El lugar donde más se infringen los derechos de las mujeres es en el mercado laboral: hay segregación, hay 'gap', hay brecha salarial. Es una marca absolutamente extraordinaria, pero normalizada. Hay trabajos para mujeres y trabajos para varones. Ahí hay una acción fundamental del Estado, enorme. En el sentido de la posibilidad de

que haya un sistema de castigo y beneficio por mecanismos fiscales. Hay piezas duras del mercado laboral que son las actividades no tradicionales para mujeres. Hay que hacer pactos fuertes, muy fuertes, hay que brindar estímulos fiscales, esa es la posibilidad que tiene el Estado en ese sentido: "te rebajo imposiciones si ponés más mujeres". En la Unión Europea, se ha hecho y se ha hecho bien. Ese es un mecanismo fundamental, mecanismos fiscales, "¿querés importar una máquina? Bueno, te comprometes a un aumento del 20% de mujeres en la planta".

Las licitaciones no tienen perspectiva de género.

Otra cuestión fundamental: ¿por qué en las licitaciones no califican más a aquellas empresas que se comprometen a tener más mujeres? Esto podría funcionar, por ejemplo, en la licitación de obra pública. Hay un gran repertorio posible, es por ahí. El Estado tiene muchísimo para hacer, porque puede punir y beneficiar respecto de un menor tributo, puede beneficiar en licitaciones. Las licitaciones no tienen perspectiva de género.

El Ministro Kulfas tomó la decisión de crear un Gabinete de Género, conformado por autoridades de su gabinete y referentes de los organismos descentralizados, para garantizar un abordaje transversal que permita incorporar el enfoque de género en toda la gestión del Ministerio. ¿Qué consideración tenés acerca de las 39 iniciativas presentadas?

Me parece una iniciativa formidable. Conozco muy pocos organismos del Estado donde se haya avanzado tanto y de manera tan propositiva como en el Ministerio de Desarrollo Productivo.

Conozco algunas instituciones y dependencias del Estado que han avanzado mucho, por ejemplo, en los protocolos, en los programas de vigilancia epidemiológica contra las violencias, etcétera. Pero a mí me gustó mucho la masividad de estas 39 propuestas en un área en donde efectivamente había una histórica desertización de la perspectiva de género.

Entonces, auspicia muchísimo éxito. Los obstáculos son muy grandes. El compromiso deviene en transformación, no sólo por un compromiso ético sino por un compromiso práctico. Cuanta más participación haya de las mujeres en la producción,

más posibilidades habrá de tener una sociedad más justa. Entonces no es solamente un cálculo ético, también es un cálculo práctico. Más mujeres creando en la producción, significa más posibilidad de contribuir a los estándares de vida de nuestra sociedad.

Conozco muy pocos organismos del Estado donde se haya avanzado tanto y de manera tan propositiva como en el Ministerio de Desarrollo Productivo.



Trabajadoras de Mina Pirquitas.

La transparencia como valor

Por Laura Rópolo*

En enero de este año fui designada como representante de la región Latinoamericana y Caribe ("LAC") en el Consejo Internacional EITI. Por sus siglas en inglés (Extractive Industry Transparency Initiative), se trata de una Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas que integran gobiernos nacionales de todo el mundo, empresas de la industria y representantes de la sociedad civil. Con sede en Oslo, Noruega, y como asociación sin fines de lucro, EITI persigue promover la gestión abierta y transparente de los recursos naturales no renovables a través del establecimiento de estándares globales que enmarcan el desarrollo de la actividad. También trabaja para que gobiernos y empresas divulguen públicamente información relevante, entre la que se destacan los flujos financieros provenientes de las actividades de extracción de los hidrocarburos y la minería. Tiene como objetivo final que la actividad extractiva redunde en beneficio de todos los ciudadanos y permita un desarrollo sustentable y sostenible de los países beneficiados con dichos recursos. EITI eleva la "transparencia" a valor central de todo el proceso.

Los países adheridos a EITI, como Argentina, se comprometen a presentar anualmente un informe en el que a través de la divulgación de información se muestra el grado de avance de ese país en la implementación de los estándares EITI. En diciembre de 2020, y pese a las dificultades vividas con motivo de la pandemia, presentamos el primer informe, dando comienzo al camino de lograr una divulgación sistemática en base a las recomendaciones para alcanzar la transparencia en la actividad extractiva del país. La elaboración del Informe estuvo a cargo del Grupo Multipartícipe (GMP), compuesto por representantes del Estado Nacional, las industrias productoras o extractivas y la sociedad civil, junto con la colaboración del equipo consultor, que estuvo a cargo de la recolección de datos, para así garantizar la exhaustividad y validez de la información que se presentó.

Sumado a ese hito para Argentina, en enero asumí el desafío de ser la voz de todo un continente con un abanico histórico y cultural heterogéneo pero con una necesidad común: crecer con justicia social. A mi rol de Sub-Secretaria de Desarrollo Minero



(*)
Subsecretaría de Desarrollo Minero.
Docente de grado y postgrado
e investigadora. Miembro de la Red
de Competitividad Subnacional
de Naciones Unidas.

Contacto e información
lauragabrielaropolo@gmail.com



Erica, Vilma, Karina, Marcelina, Adriana y Nadia, trabajadoras de la Mina Pirquitas.

y, por lo tanto, mi responsabilidad interna para que Argentina divulgue toda la información requerida vinculada con la industria minera, se sumó mi rol como representante en el Consejo EITI de países implementadores tan diversos como México, Perú, Colombia, Guyana, República Dominicana, Honduras, Guatemala, Surinam o Trinidad Tobago.

El Consejo EITI es el órgano ejecutivo del EITI y está integrado por nueve miembros pertenecientes a los países adheridos a EITI, seis miembros pertenecientes al grupo de las empresas, y cinco miembros pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil. Nuestra responsabilidad principal, como órgano colegiado, será validar o no los informes presentados por los países para determinar la continuidad o no en EITI de cada país implementador y decidir sobre la aceptación o no de las nuevas candidaturas de países que solicitan ingresar. Mi responsabilidad personal, como representante de nuestra región, será transmitir las inquietudes de cada país latinoamericano, haciendo patente las dificultades que enfrentamos en pos de encontrar una solución que, sin resentir los estándares globales, se ajuste a la medida de las puntuales necesidades regionales.

Ser país implementador de EITI nos permite contar con procesos de desarrollo de la industria extractiva con estándares internacionales y, por lo tanto, es una valiosa oportunidad de crecimiento y desarrollo transparente que haga atractiva las inversiones en el sector. Ser parte del Consejo Decisorio nos permitirá conocer las experiencias de otros países del mundo para, respetando nuestra propia identidad, reproducir procesos exitosos y evitar aquellos que no han dado los resultados esperados. Ser la representante de la región en el Consejo es una gran oportunidad para, tomando como guía los estándares a los que ya hemos adherido, definir una estrategia continental que redunde en países latinoamericanos más justos e integrados.

“Ser la representante de la región en el Consejo es una gran oportunidad para definir una estrategia continental que redunde en países latinoamericanos más justos e integrados.”



Diálogo con Carolina Castro

“La agenda de inclusión precisa políticas públicas para lograr grandes transformaciones”

Carolina Castro es integrante de la Cúpula de la Unión Industrial Argentina (UIA), directora de la autopartista Industrias Guidi, y vicepresidenta de la Cámara Industrial regional de Almirante Brown. En una conversación con Mujeres Producido, reflexiona sobre el rol de las mujeres en las dirigencias pero también sobre los desafíos de la paridad en las bases de las industrias.

Sos licenciada en Ciencias Políticas, ¿cómo integraste tu formación a tu rol como empresaria?

Me motivó el interés por las cuestiones públicas que tengo desde mi adolescencia, además del interés por la capacidad transformadora de la política. Las empresas no operan en el vacío, sino en un contexto fuertemente condicionado por la política y la economía. Hoy, a casi 20 años de mi egreso, puedo decir que la formación integral y las herramientas de análisis que la carrera me dio me sirven en el día a día de la empresa para entender mejor qué sucede a mi alrededor y tomar decisiones mejor informadas.

Como tercera generación en una empresa familiar, ¿qué podés contar del rol de las mujeres de tu familia en Industrias Guidi?

El primer habilitador fue mi abuelo. Teniendo hijas mujeres y un hijo varón, nunca hizo distinciones entre ellos y ellas respecto a las responsabilidades que podían asumir. Posiblemente allí esté la razón principal del rol que ocupamos las mujeres en la empresa familiar. Mi madre llegó a liderar en un momento difí-

cil, allá por el 2003, y tomó decisiones muy arriesgadas para crecer. Profesionalizó la empresa, invirtió fuertemente y cambió la organización por completo. Entre esas decisiones, hay una en particular que me llena de orgullo: la definición de emplear de manera proactiva mujeres en nuestra planta de Zárate.

Fuiste la primera mujer en formar parte del Comité Ejecutivo de la UIA, un espacio dominado históricamente por varones. ¿Qué desafíos encontrás para avanzar en una composición que refleje el aporte de las mujeres como dirigentes industriales?

Los desafíos son parecidos en todos los ámbitos de la sociedad: la dirigencia industrial no es la excepción. El principal desafío es que haya más mujeres en los empleos industriales. En la industria solo 2 de cada 10 empleos son ocupados por mujeres. Somos muy pocas, y además nos afectan las mismas restricciones que afectan a cualquier mujer que quiera escalar a puestos de poder o responsabilidad: los famosos techos de cristal. Por eso, es muy difícil encontrar paridad en las jefaturas, gerencias y direcciones de las



Trabajadora de Industrias Guidi.

empresas. La gremial empresaria se nutre de esas jerarquías por lo cual el primer desafío es el mercado laboral.

La política pública debe incentivar proactivamente la contratación de mujeres, ayudar a resolver la cuestión de cuidados —que restringe la cantidad de horas que una mujer puede dedicar a trabajar fuera del hogar— y fomentar las carreras técnicas como opción posible para una mujer. Mientras esto sucede, llevará tiempo, la dirigencia puede velar por una mayor participación femenina en sus órganos de decisión. De hecho, la UIA camina en ese sentido: hace cuatro años había sólo dos mujeres en la Junta Directiva y hoy hay ocho.

¿Llevan adelante acciones para la igualdad de género en la empresa?

La decisión más relevante que tomamos en términos de igualdad fue incrementar la cantidad de operarias mujeres, luego asegurar que pudieran tener igualdad de oportunidades en las promo-

ciones o cambios de sector. En el 2020 ampliamos la licencia de paternidad a 15 días para que los colaboradores varones puedan estar más presentes en las tareas de cuidado. Este año estamos implementando un protocolo para prevenir la violencia de género en la empresa. En esta agenda no hay magias: hay que ir dando pasos concretos día a día para conseguir resultados en el tiempo.

¿Cuáles son las redes que hay que reforzar para alcanzar un entramado productivo y social con mayor equidad?

Las redes son importantes, pero la agenda de inclusión necesita de una política pública sostenida en el tiempo para lograr grandes transformaciones. Cada empresa y cada grupo puede fomentarla y hacer su aporte, pero hay un límite en lo que se puede conseguir sin un paraguas de políticas consistente y que consolide los esfuerzos individuales. En la empresa, en la UIA y en la Agenda por la Igualdad nos comprometimos a realizar avances concretos en esta dirección.

“Somos muy pocas, y además nos afectan las mismas restricciones que afectan a cualquier mujer que quiera escalar a puestos de poder o responsabilidad: los famosos techos de cristal”



(*)
Empresaria del transporte, cooperativista, dirigente, taxista, jefa de hogar, madre y abuela.

Mujeres al frente y al volante

Por Ada Veiga Ricco*

Nuestra historia es la de muchas y muchos en nuestro país. En el 2001, fundidos, quienes éramos dueños y dueñas de taxis nos convertimos en empleados y empleadas, porque no podíamos pagarlos. Nos dimos cuenta entonces de que funcionábamos como una cooperativa, así que en 2003 nos conformamos como la Cooperativa de Trabajadores de Taxi del Aeropuerto Ezeiza.

El crecimiento del país en esos años nos ayudó. Hubo un Estado presente generando oportunidades. Hoy somos 127 socios y socias, tenemos 20 empleados y empleadas y damos trabajo directa e indirectamente a casi 200 familias. Además somos una PyME generadora de empleo, por lo que nos capacitamos para llevarla adelante. La capacitación es importante: a medida que vas creciendo tenés que acompañar la expansión con herramientas para estar a la altura de los cambios. Para eso son fundamentales las capacitaciones del Estado, en nuestro caso, del INAES.

Cuando se conforma una cooperativa hay que saber llevar una gestión de empresa: empleados y empleadas, balances, contaduría. El cooperativista es muy de "somos una familia", como las pequeñas PyMEs. En la nuestra nos conocemos hace más de 20 años, vimos nacer hijos e hijas, nietos y nietas que heredarán el negocio. Eso nos da satisfacción y responsabilidad. Por eso nos autoproclamamos "La Familia de Taxi Ezeiza".

LAS ESTRUCTURAS PATRIARCALES

"¡Qué lugares masculinos, qué difícil!", dirán de los espacios que ocupo. El ambiente empresarial, el ámbito cooperativista y el del taxi son lugares masculinos. Históricamente vimos que la política partidaria, sindical y las entidades gremiales empresarias reproducen estructuras que propician el abuso de posiciones de poder y la invisibilización de la participación de las mujeres.

Y eso se refleja en los números. De las mil empresas relevadas, sólo el 16,3% tienen mujeres al frente. Esto hace que contemos con pocas compañeras para la participación gremial

Históricamente vimos que la política partidaria, sindical y las entidades gremiales empresarias reproducen estructuras que propician el abuso de posiciones de poder y la invisibilización de la participación de las mujeres.



Integrantes de la Cooperativa de Trabajadores de Taxi del Aeropuerto Ezeiza.

empresaria. Las comisiones de mujeres empresarias de distintas cámaras reclaman una participación activa en los lugares de toma de decisión y eso, de a poco, está cambiando. Pero tenemos que luchar el doble para llegar y debemos mostrar que estamos sobrecalificadas para mantenernos. Esa lucha lleva a un desgaste que a veces nos termina haciendo desistir. Porque no solo es llegar, es también desarrollarse, y para desarrollarnos tiene que haber igualdad de condiciones, paridad y equidad.

Yo soy ejemplo de que se tarda más, pero no hay lugar inaccesible para una mujer si está capacitada. Sea para manejar un taxi, una cooperativa, una pyme o una institución. Para eso tenemos que trabajar juntas, con espíritu cooperativista, llevando adelante el empoderamiento de las mujeres en todos los sectores.

Nosotras pedimos igualdad de condiciones e igualdad de herramientas. La diversidad enriquece los entornos de trabajo y es responsabilidad de todas y todos que haya más representación femenina. Ese es el mayor desafío que tenemos las mujeres en lugares de poder de decisión, y esa es mi mirada de mujer hacia un nuevo contrato social.

De las mil empresas relevadas, sólo el 16,3% tienen mujeres al frente. Esto hace que contemos con pocas compañeras para la participación gremial empresaria.



(*)
Izaskun Landaia Larizgoitia
Directora de EMAKUNDE -
Instituto Vasco de la Mujer.



(*)
Sara Pagola Aizpiri
Delegada de Euskadi-País Vasco en
Argentina-Mercosur (Gobierno Vasco).

La igualdad, un trabajo en equipo

Por Izaskun Landaia Larizgoitia y Sara Pagola Aizpiri *

Luego de 30 años de trabajo en políticas de igualdad, EMAKUNDE ha aprendido una lección importante: la lucha por la igualdad es un trabajo de equipo, que se logrará con el aporte de toda la sociedad. Por ello, hemos trabajado especialmente en la creación de redes con las instituciones, las asociaciones y las empresas. En definitiva, con las personas. Un trabajo vital para poder desterrar viejas inercias y crear un nuevo modelo de sociedad más justo, más habitable y más equilibrado.

Los dos grandes campos de actuación de EMAKUNDE son el trabajo con las administraciones públicas, consolidando las estructuras a favor de la igualdad en las mismas e impulsando la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas; y el trabajo con la sociedad en general, empoderando a las mujeres, defendiéndolas ante casos de discriminación y violencia. Además, trabajamos en implicar a los hombres a favor de la igualdad, fomentándola en empresas, medios de comunicación y centros educativos.

Uno de nuestros grandes logros ha sido la construcción de una sólida arquitectura de las políticas públicas de igualdad en el País Vasco. En 2005, el Parlamento Vasco aprobó la Ley Para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que ha permitido dar pasos firmes hacia el blindaje de las políticas de igualdad y hacia la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos. El proceso de implantación de la Ley fue galardonado con el Primer Premio de Naciones Unidas al Servicio Público en 2015.

La Ley supuso un punto de inflexión para fijar las condiciones básicas para el desarrollo de una política de igualdad transversal y efectiva. Desde su implementación se ha conseguido, por ejemplo, mayor presencia de mujeres en los ámbitos de decisión política (son mayoría en el Parlamento Vasco); la creación de estructuras especializadas dotadas de recursos para la igualdad en todas las administraciones públicas (todos los ministerios del Gobierno Vasco, provinciales y locales) y la formación de su personal; las estadísticas públicas desagregadas y los estudios de género y la obligatoriedad de la evaluación previa



El Lehendakari (Presidente del Gobierno Vasco) Iñigo Urkullu Rentería y la Directora de EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer, junto a las personas que integran BAI SAREA, red de empresas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres.

de impacto en función del género de las normas jurídicas. La incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones públicas fue considerada por el BID como una de las mejores prácticas en igualdad a nivel europeo.

Trabajamos también a nivel internacional colaborando para la construcción de una sociedad global más igual y justa. Entre las actividades que desarrollamos en Latinoamérica, destaca nuestra colaboración en una serie de iniciativas de Naciones Unidas, como el "Programa Mundial sobre Servicios Esenciales para las Mujeres y las Niñas sometidas a Violencia". Esta vocación internacional nos trajo en 2015 a la Argentina, donde participamos de las jornadas de intercambio de experiencias referidas a dos temas: la igualdad en las empresas y el trabajo con hombres por la igualdad.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA EMPRESA

Sabemos que cuando las empresas apuestan a implementar medidas de igualdad no sólo se comprometen con la justicia social, sino también con sus trabajadores y trabajadoras. La igualdad no solo es un derecho, también supone un beneficio.

El trabajo que realizamos desde EMAKUNDE consiste en prestar asesoramiento para facilitar el diseño de medidas de igualdad en las organizaciones; subvencionar a PyMEs; certificar el compromiso con la igualdad; homologar consultoras que prestan asistencia técnica en materia de igualdad a empresas y entidades y participar en redes de empresas comprometidas con la igualdad, como BAI Sarea y la Red de Entidades Públicas para la igualdad de mujeres y hombres. Los resultados de investigaciones promovidas por EMAKUNDE destacan que la transformación de la cultura empresarial necesaria para avanzar en la igualdad debe poner en el centro a todas las personas, en un entorno que les permita empoderarse y participar en la gestión y en la toma de decisiones.

Como resultado de las investigaciones, de nuestra experiencia y de las demandas de las pymes, surgió la necesidad de elaborar materiales específicos considerando al menos 3 elementos: que sean herramientas ágiles, adaptadas a la realidad de las PyMEs y en coordinación con agentes empresariales clave. Se pueden consultar en www.emakunde.euskadi.eu

En el marco de la Red Bai Sarea, trabajamos en el diseño de una herramienta de análisis de cultura organizacional. Esto también se puede consultar en www.emakunde.euskadi.eu

Paridad de género e Igualdad salarial: hacia una política de RRHH con enfoque de género

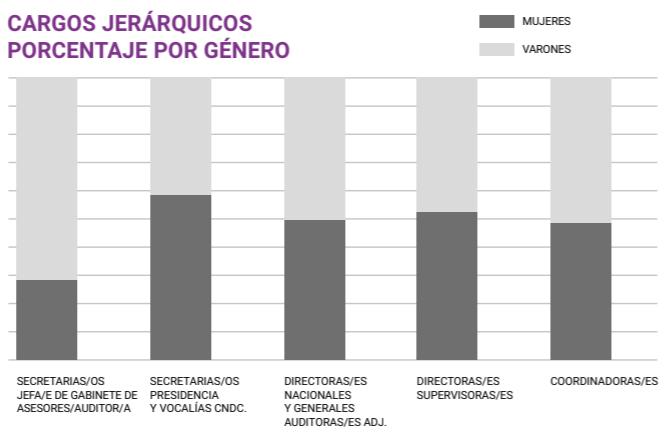
Por María Claudia Daverio*

El Ministerio de Desarrollo Productivo asigna a la igualdad de oportunidades y la prevención de las violencias por razones de género un carácter prioritario en el marco de su política interna. En este sentido, reducir la brecha salarial entre varones y mujeres y la disparidad en los espacios de toma de decisiones son dos preocupaciones centrales de la gestión.

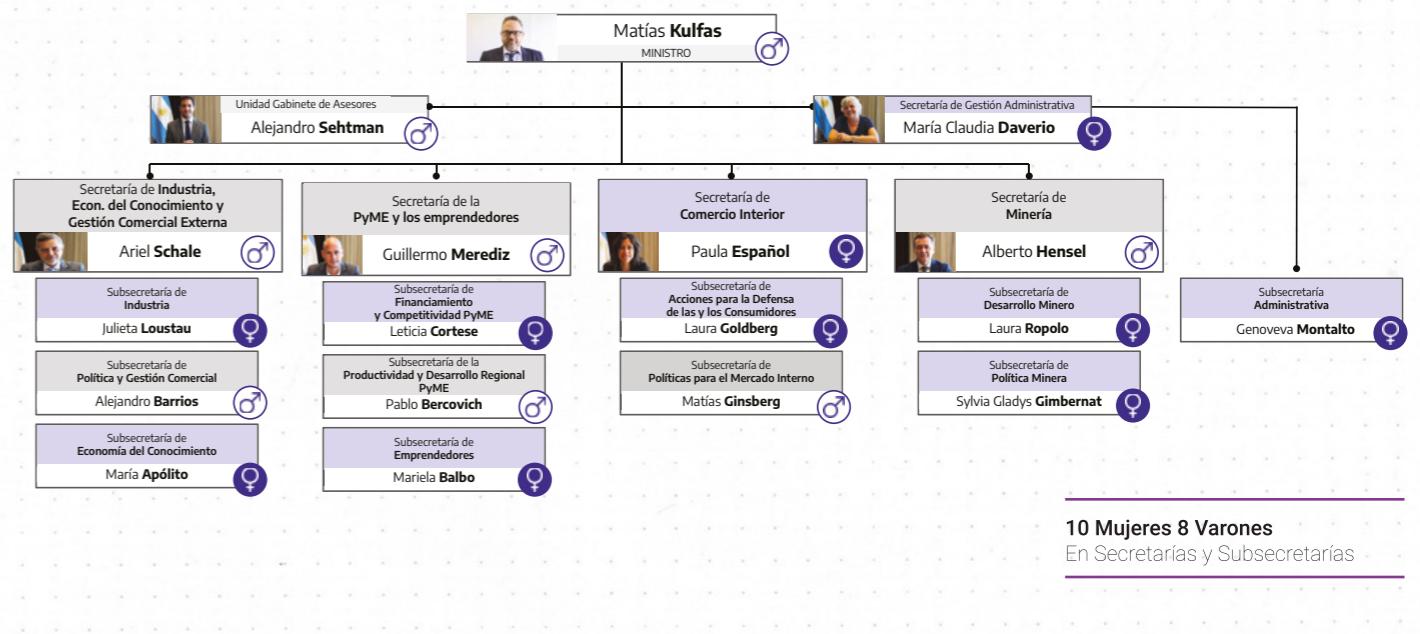
A poco más de un año de la asunción de las nuevas autoridades, que tuvieron un compromiso desde el comienzo con la paridad e igualdad, los datos que caracterizan la gestión de personal con una perspectiva de género pueden ser exhibidos con orgullo:

- De la totalidad del personal, que consiste en 2.781 trabajadores y trabajadoras, exactamente el 51% está compuesto por mujeres.
- Las mujeres ocupan más lugares de toma de decisiones que los varones. Sostener la paridad en los puestos de trabajo de jerarquía es una política de la gestión. De este modo, las secretarias, las subsecretarias, las directoras y las coordinadoras alcanzan el 52% del total de profesionales con mayores responsabilidades al interior del Ministerio.
- Estos datos, que expresan una clara paridad de género en el espacio, también se ven reflejados en la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y varones: los salarios de la administración pública nacional no tienen sesgo de género por igual función. Respecto a la ocupación según calificación, las mujeres superan en porcentaje a los hombres en el rango de actividades que requieren una calificación intermedia, con un 54%, y representan el 51% del personal con menor calificación. En el Gabinete que acompaña al Ministro Matías Kulfas, la presencia de mujeres es del 56%.

(*)
Secretaria de Gestión Administrativa. Abogada (UBA)



Los datos corresponden al Informe de Recursos Humanos del Ministerio del mes de diciembre 2020



Respecto a la política de género del Ministerio a nivel interno, por otra parte, se han puesto en marcha acciones orientadas hacia la desarticulación de viejos estereotipos laborales. La incorporación de mujeres conductoras de automóviles al Servicio Técnico Operativo, por ejemplo, pretende abrir el camino para que otras mujeres trabajadoras puedan participar de actividades históricamente masculinizadas. También se asumió el compromiso de seguir avanzando con el cumplimiento del Decreto 721/2020 de Cupo Laboral Travesti Trans. Incluso antes de la reglamentación de la ley y de la apertura del registro, ya se habían comenzado con las contrataciones en un esfuerzo articulado con los gremios con participación sindical en el Ministerio.

En enero de 2021 se inició la primera cohorte de la nueva capacitación en Ley Micaela para el personal y se puso en marcha la creación de la Unidad de Atención en Violencia de Género (UVG), que contará con un equipo interdisciplinario para la recepción,

orientación, atención, derivación y seguimiento de casos. En el nivel de la comunicación, se trabaja en una estrategia de prevención y fue elaborada una Guía de Comunicación con Perspectiva de Género.

Todas estas iniciativas tienen como horizonte deshacer el hiato existente entre la igualdad de oportunidades y de trato que defendemos como sociedad, y la desigualdad que efectivamente nos atraviesa. Para fomentar el empoderamiento económico y social de las mujeres, deben involucrarse los diferentes actores del entramado del desarrollo productivo y gestionar políticas externas e internas con perspectiva de género. En el proceso de inclusión de todas las identidades, el desafío es aprender a construir una sociedad respetuosa de la diversidad. Desde el Ministerio de Desarrollo Productivo se consolida diariamente un espacio de trabajo en el que se garantiza la libertad, y se abordan las relaciones laborales con el interés de erradicar las violencias de género y la discriminación.

Las cifras de la desigualdad

Según surge del informe Brecha Salarial de Género en la Estructura Productiva Argentina*, elaborado por el Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) del Ministerio de Desarrollo Productivo, las mujeres ganan, por mes, 24% menos que los varones, a pesar de tener un mayor nivel educativo. Si bien parte de esa diferencia se explica por la menor cantidad de horas trabajadas, al tomar en cuenta sólo el salario por hora en personas con el mismo nivel educativo y la misma edad, la mujer gana 14% menos.

Según surge del informe Brecha Salarial de Género en la Estructura Productiva Argentina*, elaborado por el Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) del Ministerio de Desarrollo Productivo, las mujeres ganan, por mes, 24% menos que los varones, a pesar de tener un mayor nivel educativo. Si bien parte de esa diferencia se explica por la menor cantidad de horas trabajadas, al tomar en cuenta sólo el salario por hora en personas con el mismo nivel educativo y la misma edad, la mujer gana 14% menos.

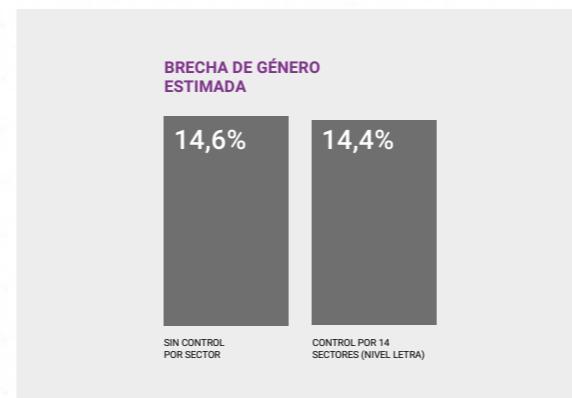
De los resultados del informe, que tiene su base en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se desprende como conclusión general que existe una considerable brecha salarial de género en la estructura productiva argentina.

Respecto al salario horario –controlando por nivel educativo y edad, entre otras variables– la brecha es de una magnitud considerable: 14%. A modo de comparación, según el informe, la prima salarial por título universitario (en relación con una persona con secundario completo) está en torno al 20%.

El estudio también muestra una diferencia en la cantidad de horas trabajadas remuneradas a la semana: mientras que las mujeres en promedio trabajan 30 horas a la semana en tareas remuneradas, los varones lo hacen en 40. Esta diferencia se explica por la cantidad de tiempo que las mujeres dedican a las tareas dentro del hogar y es uno de los factores que agrava aún más las diferencias en el salario mensual entre géneros.

Por otra parte, el informe observa que la brecha salarial de género es especialmente alta en el cuentapropismo, donde las regulaciones laborales (como los convenios colectivos de trabajo) tienen escaso peso. En tanto la brecha de género en el salario por hora es considerablemente menor en el sector público, un ámbito más regulado de la economía.

* El informe fue presentado el 10 de diciembre de 2020 en la reunión del Gabinete de Género de la cartera productiva. Del encuentro participaron el ministro Matías Kulfas; la titular del Gabinete de Género, Paula Basaldúa; secretarias y subsecretarias del Ministerio, y empresarias de distintos sectores de la producción.



FUENTE
CEP XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo
sobre la base de EPH - INDEC

BRECHA DE GÉNERO SEGÚN VARIABLES	
POR NIVEL DE ESTUDIOS	Primera incompleta 9,5 %
	Terciaria incompleta 11,5 %
POR TAMAÑO DE EMPRESA	Hasta 5 empleados 7,8 %
	Más de 40 empleados 19,4 %
POR PUESTO JERÁRQUICO	Director 11,8 %
	Cuentapropista 23,1 %
POR CANTIDAD DE HORAS	Asalariado 8,9 %
	Menos de 35 horas semanales 10,5 %
	Más de 45 horas semanales 14,2 %

La edad es otro de los factores relevantes observados por este estudio a la hora de determinar los salarios, dado que una mayor experiencia laboral suele ir de la mano de mayores remuneraciones. Sin embargo, la prima salarial por edad es notoriamente mayor en los varones. De este modo, las brechas de género tienden a incrementarse con la edad.

Finalmente, que las mujeres tengan en promedio un mayor nivel educativo que los varones sugiere que el mercado de trabajo no “premia” esa mayor educación en términos de acceso a puestos más calificados, lo cual constituiría en sí misma otra brecha de género.

El informe del CEP XXI también señala que la brecha salarial es solo una de las formas en que la discriminación por género aparece en el mercado de trabajo: “Diversos indicadores cruciales, tales como tasa de actividad, tasa de empleo y proporción de trabajo a tiempo completo, difieren considerablemente entre varones y mujeres. Esto sugiere la existencia de otras brechas que pueden ser tanto o más relevantes que la salarial, en particular dado que el flujo de ingresos de los hogares feminizados depende del salario horario femenino pero también de las horas trabajadas por mujeres”.

En sus segmentos de finales, el estudio plantea que la existencia de brechas especialmente grandes en determinados sectores productivos puede motivar el diseño de políticas de género específicas para esos sectores: “La eliminación de asimetrías sociales entre géneros debe ser un objetivo social fundamental, por consideraciones tanto de equidad y justicia social como de eficiencia económica”.

..existe una considerable brecha salarial de género en la estructura productiva argentina.

Construyendo una nueva política de Parques Industriales

Las iniciativas de incentivo y el monitoreo de la perspectiva de género en los Parques Industriales se alinean con el compromiso de ejecutar políticas con una mirada igualitaria e inclusiva.

El Estado Nacional trabajó a lo largo de todo el 2020 en la actualización y la modificación de la normativa del Programa de Parques Industriales. Dicha iniciativa contempló su relanzamiento desde un enfoque de género que combata la desigualdad que históricamente ha afectado a las mujeres en múltiples facetas de la vida social en general y en lo relativo al trabajo en los parques industriales en particular.

Desde el nuevo diseño se pretende, a partir de incentivos específicos, que quien sea beneficiario/a de la política pública se involucre efectivamente en la promoción de la igualdad en el ámbito laboral.

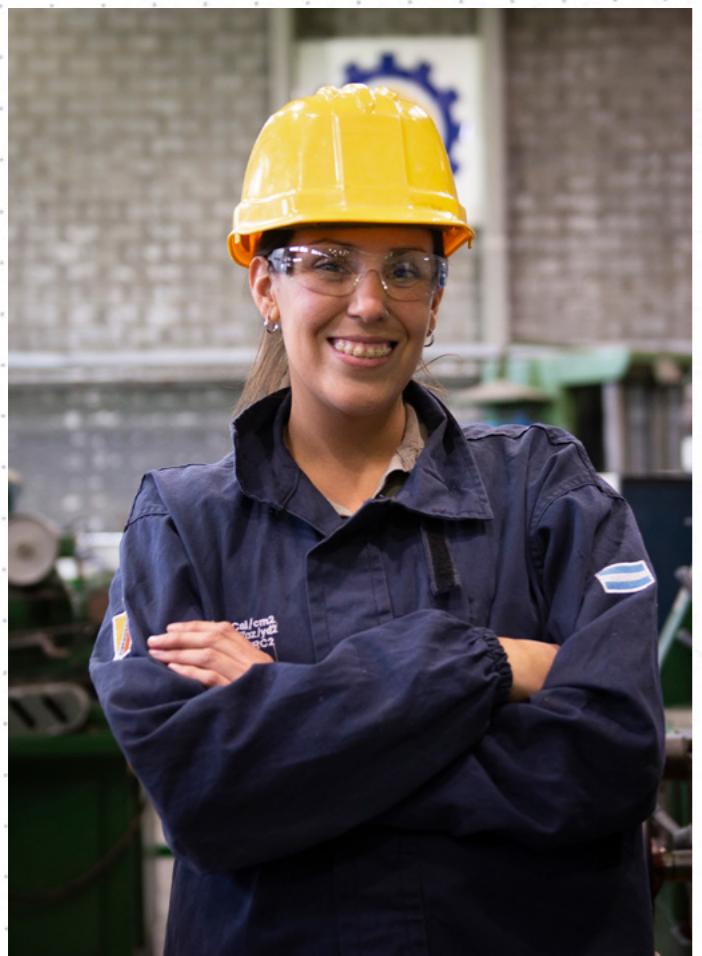
El programa estructura su apoyo a partir de dos grandes herramientas, los Aportes No Reintegrables (ANR) y los Créditos a Tasa Subsidiada (CTS). En el caso de los ANR y con un apoyo público que puede alcanzar los \$60 millones para la realización de obras intramuros, se exime al beneficiario de aportar la contraparte obligatoria del 10% del proyecto, siempre que incluya en éste o en proyectos conexos la ejecución de políticas con perspectiva de género y diversidad. Por ejemplo, el reciente apoyo otorgado al Parque de Actividades Económicas de Rafaela (Santa Fe) el municipio prevé organizar la recolección de residuos industriales no peligrosos con potencialidad de valorización y reciclaje a partir de la articulación con cooperativas compuestas plenamente por mujeres.

En el caso de los Créditos a Tasa Subsidiada para parques industriales o empresas radicadas en ellos, cuya bonificación alcanza en términos generales al 40% de la tasa nominal anual, se dispone de una bonificación adicional del 10% en el caso de potenciales beneficiarios que se encuentren aplicando políticas de género e inclusión. Es decir, que los \$2.500 millones anuales que el Estado Nacional ha dispuesto para el otorgamiento de créditos en el marco del programa podrán ser obtenidos por quienes apliquen el enfoque de género en la producción con apenas la mitad de la tasa de interés que deberían abonar en una entidad financiera pública.

Además, el nuevo programa de parques industriales definió una serie de iniciativas que permiten la caracterización y monitoreo de aspectos cercanos a temas de género e inclusión. Se destaca la creación del Observatorio Nacional de Parques Industriales, que posibilitará un monitoreo permanente de la realidad de los más de 500 parques industriales del país, así como la producción de estadísticas específicas para la evaluación y el diseño de nuevas líneas de trabajo.

Otra iniciativa de capital importancia es el Censo Nacional de Parques que, lanzado en el último trimestre de 2020, incluye un módulo que aborda la cuestión de género y donde los resultados preliminares señalan que alrededor del 30% de los parques manifiestan aplicar políticas de género, mientras que apenas el 1% cuenta con lactario o guardería. Otro dato a considerar es que solo en el 21% de los parques se brindaron cursos de capacitación de acuerdo a lo establecido en la Ley Micaela (Ley 27.499).

Finalmente, podemos decir que la nueva política de parques industriales fue concebida con enfoque de género, entendiendo que tanto sus herramientas para caracterización y monitoreo, –como el Censo y el Observatorio–, como las herramientas de intervención específicas –ANR y CTS–, están no solo destinadas a promover el desarrollo y la consolidación de los parques industriales, sino también a evaluar e impulsar políticas de género al interior de los mismos.



gabdegen@produccion.gob.ar



**Ministerio de
Desarrollo Productivo
Argentina**

www.argentina.gob.ar/produccion