

EQUIDAD ECONÓMICA DE GÉNERO



#META

Metas Estratégicas
para Transformar
Argentina



EQUIDAD ECONÓMICA DE GÉNERO



#META
Metas Estratégicas
para Transformar
Argentina

ESTE DOCUMENTO FUE ELABORADO POR:

Gala Díaz Langou

Directora del programa de Protección Social de CIPPEC

Gimena de León

Investigadora asociada del programa de Protección Social de CIPPEC

José Florito

Coordinador del programa de Protección Social de CIPPEC

Florencia Caro Sachetti

Coordinadora del programa de Protección Social de CIPPEC

Alejandro Biondi

Coordinador del programa de Protección Social de CIPPEC

El análisis y las recomendaciones de políticas de esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de la Organización Internacional del Trabajo, de ONU Mujeres, de sus Juntas Ejecutivas o de sus estados miembros, ni de todas las organizaciones o individuos participantes.

El uso de un lenguaje que no discrimine por género es una de las preocupaciones de las y los autores. Este documento contempla las orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español, elaboradas por la Organización de las Naciones Unidas, que considera tres criterios a fines de hacer un uso más justo y preciso del lenguaje: 1) evitar expresiones discriminatorias, 2) visibilizar el género cuando la situación comunicativa y el mensaje lo requieren para una comprensión correcta y, 3) no visibilizarlo cuando no resulta necesario.

¿QUÉ ES #META?

#META es una plataforma que promueve una discusión plural y colectiva basada en evidencia sobre los problemas estructurales que la Argentina debe superar para desarrollarse con inclusión y garantizar los derechos de toda su ciudadanía. A su vez, es una metodología de trabajo que busca construir compromisos sobre una agenda estratégica que guíe la política pública durante el próximo período de gobierno, y monitorear los avances y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Estamos convencidos que Argentina necesita enfrentar sus problemas crónicos con una mirada de largo plazo que resista las volatilidades de los tiempos políticos. El 2019 es una nueva oportunidad para poner estos temas en agenda.

¿CUÁLES SON LOS TEMAS ESTRATÉGICOS?

Argentina ha tenido, en los últimos 70 años, 1 año de recesión cada 3 años y solo dos periodos breves de crecimiento sostenido. Salir de esta trampa de crecimiento interrumpido requiere identificar sectores con capacidad innovadora que ofrezcan empleos de calidad a futuro, un contexto macroeconómico estable, una estrategia de exportación diversificada (#META Exportar para crecer), y una matriz energética sostenible (#META Energía sostenible).

Pero el crecimiento económico no garantiza la inclusión social: la desigualdad se ha sostenido incluso en los escasos periodos de crecimiento. En 2019, casi 3 de cada 10 argentinos viven en situación de pobreza (#META Pobreza crónica). Además, alrededor de un tercio de la población del país no tiene una vivienda adecuada, el 15% de la población no tiene acceso a agua potable y más del 40% no cuenta con redes de cloaca (#META Volver a hacer ciudad). Favorecer la equidad en Argentina implica concentrar los esfuerzos en las familias con mayor proporción de niños y mujeres (#META Equidad económica de género), en las poblaciones que componen el núcleo duro de la pobreza, e invertir en la educación a nivel inicial (#META Primera infancia impostergable) y en la secundaria (#META Transformar la educación secundaria).

Las instituciones sólidas y eficaces son el marco de posibilidad necesario para avanzar en esta dirección: responder a los problemas estructurales de Argentina requiere de una administración pública profesional (#META Alta Dirección Pública profesional) y de un sistema político amplio y robusto que favorezca la construcción de consensos participativos (#META Partidos fuertes y política estables). La mirada de largo plazo solo es posible con metas claras y medibles que articulen las prioridades políticas con el presupuesto, favorezcan la transparencia de las acciones de gobierno y la rendición de cuentas (#META Medir el Gobierno).

RESUMEN EJECUTIVO

Las mujeres aún enfrentan mayores obstáculos que los varones para insertarse en el mercado de trabajo, acceder a empleos de calidad, sostener sus trayectorias laborales y ocupar puestos de decisión. Promover una mayor equidad entre mujeres y varones es prioritario para garantizar el goce efectivo de los derechos de las personas, conforme los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado argentino, y las oportunidades para alcanzar su máximo desarrollo. Además, la equidad de género también contribuye a aprovechar la ventana de oportunidad demográfica, a reducir la pobreza y a promover un mayor crecimiento y desarrollo económico. Pese a los avances recientes en la agenda de género, la importancia del goce de los derechos económicos de las mujeres permanece en un segundo orden de prioridad.

Los expertos, representantes del sector privado, los sindicatos, los movimientos sociales y los organismos internacionales que se reunieron en el marco de #META lograron un consenso sobre la multiplicidad de factores que determinan la participación laboral de las mujeres y que las políticas públicas deben contemplar. Además, en cada jornada se analizó la factibilidad y el impacto de propuestas de política pública que contribuyan a la equidad de género. En este marco, se resaltan tres aspectos prioritarios.

En primer lugar, las responsabilidades de cuidado y el trabajo no remunerado son una de las principales barreras para que las mujeres ingresen y permanezcan de forma ininterrumpida en el mercado de trabajo. Si bien existen políticas públicas que pueden reducir esta carga, como la provisión de espacios de cuidado, el régimen de licencias por la tenencia de un/a hijo/a y las medidas de conciliación trabajo-familia, estas iniciativas suelen carecer de un enfoque de género que logre promover la corresponsabilidad. Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres es también imperativo para que ellas puedan tomar decisiones libres e informadas sobre el inicio de la vida reproductiva.

Segundo, las mujeres encuentran obstáculos específicos en sus trayectorias educativas y laborales, pero la ausencia de una perspectiva de género en las políticas públicas impide abordarlos. Las políticas activas del mercado de trabajo, las políticas socioeducativas y las políticas de protección social son cruciales para garantizar los derechos de las mujeres, asegurarles un piso de ingresos y proveerles oportunidades educativas y laborales.

Por último, las normas sociales que atribuyen distintos roles a los géneros repercuten sobre las oportunidades disponibles para las mujeres, al

perpetuar estereotipos y sostener la división sexual del trabajo. Por lo tanto, se vuelve necesario llevar a cabo acciones que mitiguen estos sesgos desde la educación y los medios de comunicación, y también que visibilicen a las mujeres en roles no estereotipados.

Abordar las problemáticas de género de manera integral es un imperativo ético y jurídico impostergable para garantizar la autonomía económica de las mujeres y el goce efectivo de sus derechos. Además, es un requisito esencial y una meta estratégica para avanzar en la senda del desarrollo inclusivo y sostenible. ■

1. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CERRARLAS?

Las mujeres enfrentan mayores obstáculos que los varones para insertarse en el mercado de trabajo, acceder a empleos de calidad, sostener sus trayectorias laborales y ocupar puestos de decisión. En Argentina, 62% de las mujeres de entre 16 y 59 años participan del mercado laboral, mientras que 81% de los varones lo hacen (EPH, 2018). La mitad de las ocupadas trabaja a tiempo parcial, comparado con uno de cada cuatro varones. Aquellas que consiguen trabajo tienen mayor probabilidad de desempeñarse de manera informal, recibir remuneraciones más bajas, participar en sectores menos dinámicos o, incluso, transitar a la inactividad o el desempleo.

Estas brechas son un problema porque vulneran los derechos de las mujeres que están amparados por diversos instrumentos internacionales a los que Argentina suscribió en los últimos 40 años¹. Estos compromisos resaltan la obligación del Estado de trabajar por los derechos de las mujeres. Las brechas de género también vulneran la autonomía, entendida como el reconocimiento de la capacidad de las personas para tomar decisiones libres sobre su vida (CEPAL, 2016). La autonomía económica, en particular, refiere a la capacidad de generar recursos propios a través del trabajo remunerado.

Hay otras razones subsidiarias que resaltan el imperativo de actuar para cerrar las brechas de género. En primer lugar, una baja y pobre inserción de las mujeres en la economía implica desaprovechar la oportunidad del bono demográfico, que se estima que terminará en 2042 (Rofman y Apella, 2016). Este período se distingue por el descenso de la tasa de dependencia: al haber más personas en edad económicamente activa que niños/as y personas mayores, se requiere un menor esfuerzo relativo de la población activa para destinar recursos a las personas dependientes. Pero el fin del bono traerá desafíos para los que será clave contar con mayor población económicamente activa. Si no se logran altas tasas de empleo femenino antes del cierre de esta etapa, la sustentabilidad de la sociedad estará en riesgo (Filgueira y Aulicino, 2015). Segundo, la desigualdad laboral de género

¹ Los principales instrumentos internacionales que promueven los derechos de las mujeres y a los que adhirió Argentina son: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994); el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo en El Cairo (1994), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y la Agenda 2030 (2015).

agudiza la pobreza de los hogares y refuerza su reproducción. Los hogares de jefatura femenina tienen más probabilidades de encontrarse en situación de pobreza y menos chances de superarla debido a la tensión que existe entre las responsabilidades familiares y la participación laboral de calidad. Por último, como corolario de lo anterior, alcanzar la igualdad sustantiva de género en el mercado de trabajo es una precondition que garantiza mayor crecimiento y desarrollo económico (Díaz Langou y Brest López, 2018).

En Argentina, la agenda de género adquirió notoriedad en los últimos años, producto del impulso del movimiento *Ni una Menos*. Las políticas que más avance registran se relacionan a la erradicación de la violencia de género y a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Atender estas cuestiones es fundamental, pero resulta insuficiente para promover la igualdad de oportunidades entre los géneros. La equidad en el ejercicio de la autonomía económica es un fin en sí mismo y un marco habilitador para la garantía de otros derechos de las mujeres². En un contexto de elevada pobreza, vulnerabilidad social y contracción económica (Rapetti *et al.*, 2019), cerrar las brechas de género se vuelve una necesidad aún más acuciante. Abordar la problemática de forma integral no solo es un imperativo ético y jurídico, sino también un requisito esencial y una meta estratégica para avanzar en la senda del desarrollo inclusivo y sostenible.

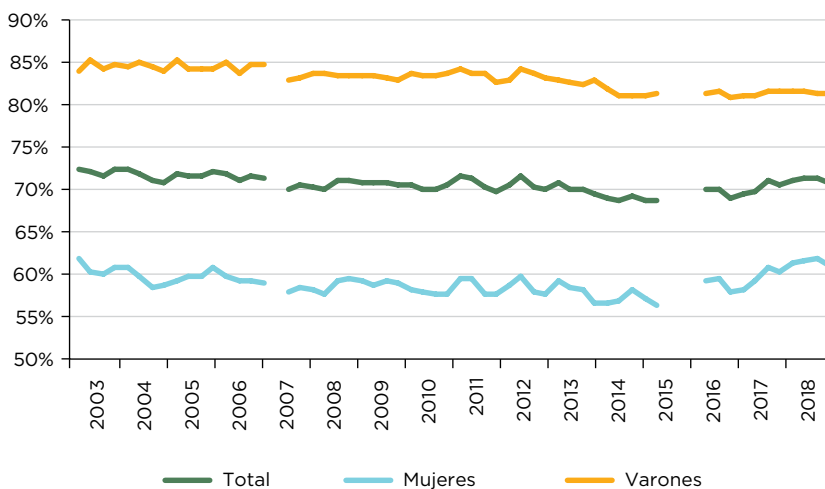
2. AVANCES Y LIMITACIONES EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Las mujeres incrementaron su participación laboral fuertemente en la década del noventa como estrategia de compensación de ingresos de los hogares por pérdida del empleo de los jefes varones. Pero esa tendencia creciente se estancó desde principios de la década del 2000 (Gasparini y Marchionni, 2015; Beccaria *et al.*, 2017). En 2018, 62% de las mujeres de entre 16 y 59 años participaban del mercado laboral en Argentina, lo que

² La equidad de género fundamenta el trato hacia mujeres y varones en función de sus necesidades, aplicando tratamientos diferenciados cuando las situaciones de partida lo ameriten, para garantizar el cumplimiento de los mismos derechos. Si bien la equidad comparte características con la igualdad real o sustantiva, se opta por utilizar en mayor medida el primer término para minimizar el riesgo de que la palabra se interprete desde una mirada igualitarista que promueva un tratamiento idéntico.

representa una brecha de 19 puntos porcentuales con respecto a la participación laboral de los varones (81%) (EPH, 2018). Entre 2003 y 2018, este indicador se estancó en torno al 60% y la brecha por género en el tiempo se estabilizó.

GRÁFICO 1. Evolución trimestral de la tasa de actividad, por sexo. Aglomerados urbanos (2003-2018)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC (EPH).

Sin embargo, la posibilidad de participar en el mercado de trabajo depende de la tenencia de hijos/as, el nivel educativo y la edad de las mujeres. El cambio de tendencia observado desde la década del 2000 respondería al comportamiento de las mujeres de entre 25 y 54 años con hijos/as. Para las mujeres sin hijos/as, su participación se había estancado en los años noventa para aquellas con educación baja y media, y desde los años ochenta para las más educadas (Beccaria *et al.*, 2017).

Las responsabilidades de cuidado son uno de los principales determinantes de las brechas de género en el mercado de trabajo (Díaz Langou *et al.*, 2019). Cuando hay hijas/os menores de 18 años en el hogar, la brecha por género en la actividad aumenta, ya que los varones con hijos/as incrementan su participación en mayor medida que las mujeres madres [Tabla 1]. Es notorio que no solo la presencia de hijos/as afecta la participación económica, sino que un número mayor de niños/as en el hogar se correlaciona con una mayor brecha de género en la tasa de actividad.

TABLA 1. Tasa de actividad de jefes y cónyuges, por sexo y tenencia y cantidad de hijos/as. Aglomerados urbanos (2018)

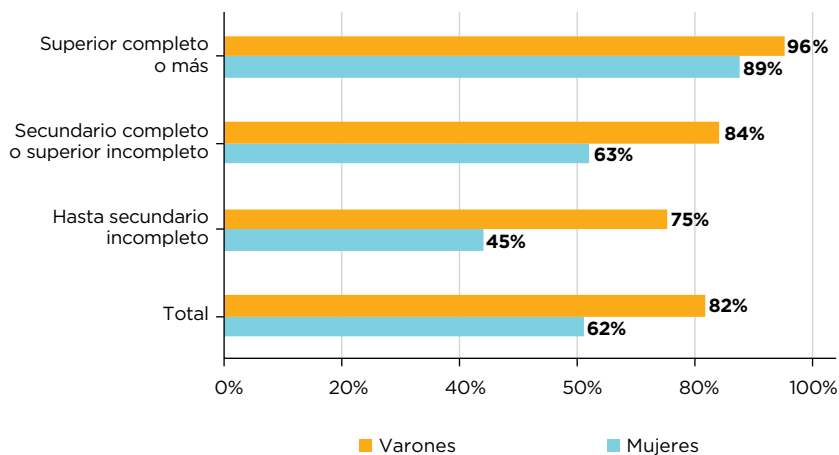
	Mujeres	Varones	Brecha (varones/mujeres)
Total	69%	95%	1,37
Sin hijos/as	72%	91%	1,26
Con hijos/as	67%	97%	1,46
1 hijo/a	72%	97%	1,35
2 hijos/as	68%	98%	1,44
3 hijos/as	58%	97%	1,68
4 hijos/as	46%	96%	2,10
5 hijos/as	40%	95%	2,36
6 o más hijos/as	38%	100%	2,65

Fuente: elaboración propia en base a INDEC (EPH).

El acceso a un mayor nivel educativo se asocia fuertemente a la posibilidad de participar en el mercado de trabajo: las personas con más años de educación muestran tasas de participación más altas. Dado un mayor aumento en la participación laboral femenina, la brecha de participación es menor entre mujeres y varones que alcanzan un mayor nivel educativo **[Gráfico 2]**. Esto posiblemente obedezca a que, a mayor nivel educativo, mejor es la inserción laboral en términos de calidad y de ingresos, lo cual otorga mayores incentivos para permanecer en el mercado laboral y mayores posibilidades económicas para tercerizar el cuidado.

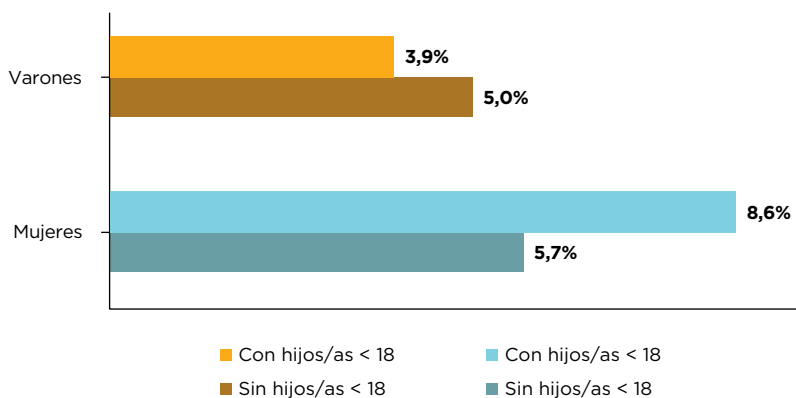
También hay brechas de género en las trayectorias y la calidad del empleo al que acceden varones y mujeres **[Gráfico 3]**. Las mujeres están más afectadas por el desempleo. Si bien la brecha en la tasa de desocupación mostró una leve caída en los últimos quince años, la proporción de mujeres desempleadas (11%) supera a la de los varones (9%). Esta situación puede dar lugar tanto a dificultades para conseguir un empleo acorde a sus necesidades, como también a sesgos y prejuicios de género por parte de los empleadores, que asocian a las mujeres con el rol de cuidadoras.

GRÁFICO 2. Tasa de actividad, por sexo y nivel educativo.
Aglomerados urbanos (2018)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC (EPH).

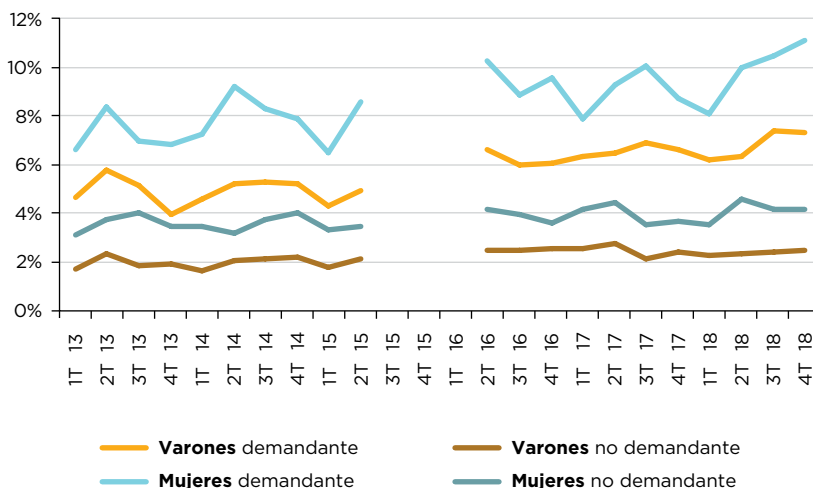
GRÁFICO 3. Tasa de desocupación por sexo y tenencia de hijos/as.
Aglomerados urbanos (2018)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC (EPH).

Las mujeres se ven también más afectadas por la subocupación³. En los últimos cinco años se registra un incremento en este indicador tanto para mujeres como para varones, aunque ellas evidencian fuertes fluctuaciones en la subocupación demandante, es decir, el subgrupo que quiere trabajar más horas y busca activamente hacerlo [Gráfico 4].

GRÁFICO 4. Tasa de subocupación demandante y no demandante por sexo. Aglomerados urbanos (2013-2018)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC (EPH).

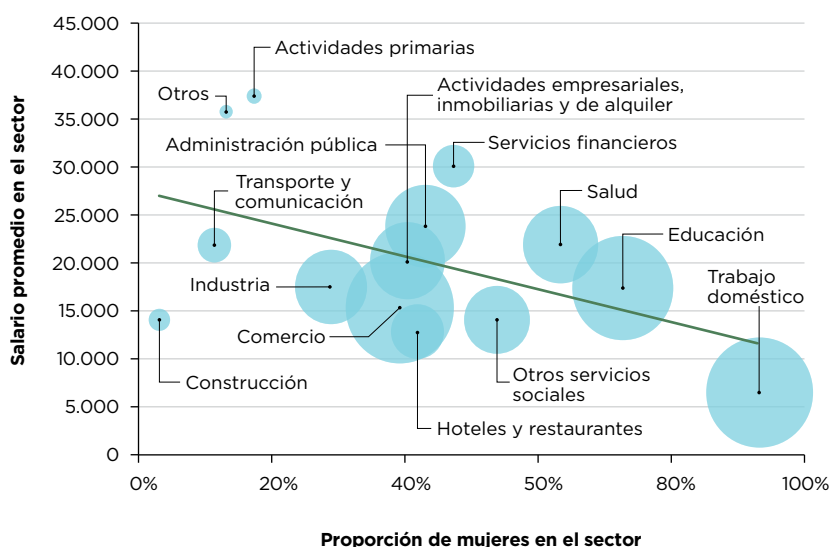
Las mujeres están más presentes que sus pares varones en la economía informal, con un menor acceso a prestaciones de la protección y la seguridad social. A partir de la crisis de 2001-2002, la evolución de la informalidad y la brecha por género tuvieron una tendencia a la baja. Sin embargo, desde 2011, la tasa de trabajadoras no registradas se mantuvo estable en torno a 36%, mientras para los varones este valor es de 32%.

Las mujeres tienen mayor participación en los sectores económicos menos dinámicos y que generan menores ingresos. Esta segregación sectorial replica la división sexual del trabajo y la asignación cultural de roles de

³ Entendida como la proporción de personas que trabajan menos de 35 horas semanales y desearían trabajar más horas.

género. El 57% de las mujeres se concentra en cuatro sectores: comercio (17%), trabajo doméstico (17%), educación (15%) y salud (8%). A excepción de comercio, la fuerza laboral de los sectores mencionados está compuesta en más de un 65% por mujeres, llegando incluso al 97% en el sector de trabajo doméstico **[Gráfico 5]**.

GRÁFICO 5. Salario promedio en pesos, distribución de mujeres y tasa de feminización por sector económico. Aglomerados urbanos (4° trimestre 2018)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC (EPH).

Si bien en Argentina no se evidencia una brecha salarial, medida por hora trabajada para un mismo puesto en un mismo sector, sí hay una brecha de ingresos que se sitúa entre el 22% y el 35%. Esta cifra es el síntoma de otras cuestiones: las mujeres trabajan menos horas, en sectores peor remunerados, tienen mayores tasas de empleo no registrado, tienen trayectorias laborales interrumpidas y son minoría en puestos de liderazgo, entre otros.

Por último, a pesar de estar mejor calificadas que los varones –con mayores niveles educativos en promedio–, las mujeres siguen subrepresentadas en puestos de jefatura y dirección. Ellas ocupan un 34% de los cargos de dirección en el sector privado y un 31% de los puestos de alta dirección en el sector público (EIL, 2017).

3. LO QUE SE HIZO HASTA AHORA: PASOS EN EL CAMINO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

En los últimos 15 años, como resultado del incesante trabajo de los movimientos feministas para colocar los derechos de las mujeres en la agenda pública, hubo avances en la equidad de género, aunque no vinculados estrictamente con la autonomía económica. La Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral; la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; el Plan de acción de la Ley N° 26.485; la Ley de Paridad de Género en ámbitos de representación política; el Plan Nacional de Prevención del Embarazo No Intencional en la Adolescencia (Plan ENIA); la Ley Micaela, la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) son algunos ejemplos. Sin embargo, quedan deudas pendientes, especialmente respecto de los derechos económicos de las mujeres.

Las acciones de política pública se pueden agrupar según los determinantes de las brechas de género en el mercado de trabajo a los que buscan dar respuesta: i) cuidado, corresponsabilidad y garantía de derechos sexuales y reproductivos; ii) mercado de trabajo, protección social y políticas socioeducativas y iii) cambio cultural.

3.1 Políticas de cuidado, corresponsabilidad y derechos sexuales y reproductivos

Las políticas de cuidado son las que el Estado pone a disposición de los hogares para aliviar el peso del trabajo no remunerado y conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Comprenden la provisión de espacios de crianza, enseñanza y cuidado (CEC), sobre todo para la primera infancia; el régimen de licencias familiares; las medidas de conciliación entre familia y trabajo y las políticas de acceso a la salud sexual y reproductiva.

La provisión de espacios CEC es limitada. Solo el 32% de niños y niñas menores de 5 años asiste a un espacio CEC y hay una gran heterogeneidad en su cobertura (ECOVNA, 2012). Los hogares de menores ingresos son los que menos acceden a estos servicios y la cobertura también es menor en las provincias del Noroeste y Noreste del país (Díaz Langou, Cardini, Florito, y Guevara, 2019). Esto se explica a partir de una oferta pública que no cubre la demanda y al mayor peso que posiblemente aún tengan en el imaginario social los roles tradicionales de género en algunas regiones del país. La agenda de expansión de los espacios CEC se basa exclusivamente en el desarrollo infantil temprano, sin vínculo con la agenda de género, y da lugar a un alto grado de desarticulación con las políticas activas del mercado de trabajo y de terminalidad educativa y formación profesional (De León & Florito, 2016).

Respecto al cuidado de las personas con discapacidad con dependencia, quedan pendientes desafíos vinculados con el acceso de los servicios y la regulación concreta de la prestación de servicios en general, aunque particularmente de aquellos vinculados al cuidado desde una perspectiva que trascienda lo estrictamente sanitario.

El cuidado de las personas mayores con dependencia también presenta desafíos. Su asistencia está predominantemente familiarizada: 78% reportó que es un familiar, fundamentalmente alguna hija mujer, la que los ayuda (INDEC, 2014). No hay un registro sobre instituciones de cuidado ni de la cobertura de prestaciones vinculadas con apoyo a través de cuidadores profesionales domésticos. Por lo tanto, no se cuenta con información acerca de la cobertura efectiva de estos centros, cuya regulación es heterogénea y no tiene los mismos estándares de calidad en todo el territorio nacional.

La jornada escolar extendida también podría reducir la carga de trabajo de cuidado que recae sobre las mujeres, en articulación con la extensión de la jornada laboral. Sin embargo, solo 14% de las escuelas primarias públicas del país la tienen, y su oferta no se encuentra articulada con el mercado de trabajo.

Las licencias por maternidad, paternidad y familiares son un instrumento clave para alcanzar la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. Pueden contribuir al cambio cultural y reducir los roles estereotípicos de género en el cuidado y la crianza. Sin embargo, menos de la mitad de los/as trabajadores/as puede acceder a este derecho ante un nacimiento o una adopción (Díaz Langou & Caro Sachetti, 2017). Las licencias, a pesar de su relevancia, hoy están asociadas a los derechos del trabajo formal y no de la ciudadanía. Las licencias para el empleo privado están reguladas por la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Esta norma dispone 90 días de licencia por maternidad, financiada por ANSES, y 2 días por paternidad, afrontados

por el empleador, para el trabajo en relación de dependencia y con tasas de reemplazo del 100% del salario. No existen licencias por adopción, licencias familiares (días que se puede tomar cualquiera de los dos progenitores luego de ejercer las licencias anteriores) ni se contempla la diversidad de conformaciones familiares posibles, por lo que entra en tensión con avances en los derechos LGTBI. Algunos convenios colectivos de trabajo ampliaron estas prestaciones, como el caso del Régimen de Trabajo Agrario. Las licencias para el empleo público son reguladas según su jurisdicción. El Convenio Colectivo de Trabajo, que regula a la Administración Pública Nacional, estipula una licencia por maternidad de 100 días y una licencia por paternidad de 5 días. Por adopción, se otorgan 100 días de licencia a la madre y 30 días al padre.

Las medidas de conciliación entre familia y trabajo en los ámbitos laborales conforman un universo diverso y son esenciales para promover la corresponsabilidad. Esta categoría incluye horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, bancos de horas, reducción de jornada laboral por cuidado, y espacios CEC. En Argentina, estas acciones no se generalizaron al conjunto de trabajadores y dependen mucho del sector económico y la jerarquía alcanzada. Cuando existen, se trata de experiencias puntuales de conciliación a nivel micro de las empresas (Rodríguez Enríquez *et al.*, 2010) y, en muchos casos, se centran en las mujeres, inhibiendo la corresponsabilidad.

Las políticas de garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres son críticas para permitir que las decisiones sobre el inicio de la vida reproductiva se tomen de forma libre y segura, con acceso a la mejor información, prestaciones y servicios. El Estado nacional implementa una serie de programas, especialmente dirigidos a adolescentes. La Dirección de Salud Sexual y Reproductiva del Ministerio de Salud y Desarrollo Social distribuye insumos anticonceptivos; capacita a equipos de salud; instala consejerías en salud sexual y reproductiva en los servicios y elabora materiales de comunicación y organización de campañas de sensibilización. El Programa Nacional de Salud Integral en la Adolescencia del mismo Ministerio trabaja para fortalecer la calidad de los servicios para adolescentes e implementa asesorías en salud en las escuelas. El Programa Nacional de Educación Sexual Integral del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Técnica, busca incorporar la educación sexual dentro de los proyectos curriculares de las escuelas a fin de transmitir conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados. A partir de la implementación del Plan ENIA, se potenciaron estas acciones (Informe Plan ENIA, 2019). Sin embargo, este Plan alcanza a 36 departamentos de 12 provincias y se enfoca en adolescentes, por lo que el resto de las personas en edad reproductiva continúa enfrentando barreras para acceder a sus derechos.

3.2 Políticas de mercado de trabajo y protección social

Las políticas de mercado de trabajo buscan mejorar la participación y trayectorias laborales de las personas y pueden ser de carácter normativo o políticas activas. Las primeras refieren a instituciones laborales, legislación o regulaciones específicas que protegen el trabajo e impiden la discriminación. Las segundas, abordadas a continuación, potencian la oferta laboral, la demanda laboral (dirigidas al sector empleador), o fomentan el emprendimiento y el autoempleo, y son implementadas por el Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT).

Las políticas de apoyo a la oferta son instrumentos que contemplan una transferencia económica y la realización de prestaciones por parte de sus titulares. El Programa Empleo Joven tiene el objetivo de capacitar y asistir en el acceso al mercado laboral a jóvenes de entre 18 y 24 años. La iniciativa principal es el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo que, desde 2008, busca mejorar su empleabilidad mediante la participación en talleres de orientación laboral y formación profesional, posibilidades de inserción laboral y módulos de fomento al autoempleo. El programa otorga un estipendio mensual a jóvenes vulnerables, con estudios obligatorios incompletos y en situación de desempleo. Al mismo tiempo, pueden participar en las iniciativas Entrenamiento para el Trabajo y Programa de Inserción Laboral. El Seguro de Capacitación y Empleo, creado en 2006, está destinado a trabajadoras/es desempleadas/os que enfrentan vulnerabilidades socioeconómicas. El programa tiene dos ejes: se otorga una prestación básica por 24 meses, que computa aportes a la seguridad social; y se ofrece asistencia para la reinserción laboral y actividades de formación. Para incentivar la capacitación, mejorar las posibilidades de reinserción laboral y desincentivar la inactividad, quienes asisten a cursos reciben un estipendio mayor. Los programas de apoyo a la demanda brindan incentivos al sector empleador para la contratación de personas. El Programa de Entrenamiento para el Trabajo (EPT) brinda incentivos económicos a las empresas para que entrenen a aprendices en puestos a cubrir, quienes luego pueden incorporarse a la empresa. El Programa de Inserción Laboral (PIL) es un incentivo económico a las empresas que incrementen su dotación.

Entre las iniciativas de fomento del autoempleo cabe mencionar el Programa de Empleo Independiente (PEI), dirigido a trabajadores desocupados. El Programa brinda apoyo, orientación, acompañamiento y medios para desarrollar emprendimientos.

Hay dos iniciativas que brindan el soporte institucional para la implementación de políticas de empleo. Por un lado, la Red de Servicios Públicos de Empleo y el Sistema de Formación Continua es un anclaje territorial y

pivote desde donde se gestionan los programas y planes de empleo. La Red se conforma de oficinas municipales que se establecen y funcionan gracias al impulso que brinda el MPyT. Estos espacios gestionan seguros de desempleo y políticas activas de trabajo y proveen información, orientación, y derivación a oportunidades o a programas de formación e inserción laboral (Helbig *et al.*, 2015). Por otro lado, el Sistema de Formación Continua tiene el objeto de articular y homogeneizar los programas, proyectos y acciones dirigidos a mejorar competencias, habilidades y calificaciones de las personas. Cuenta con una red de mil Centros de Formación Profesional que busca elevar la calidad y pertinencia de los servicios.

Entre las políticas de formalización del empleo, la deducción del impuesto a las ganancias para las personas que emplean trabajadoras domésticas (2003) y la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013) fueron dos hitos claves para la formalización del trabajo femenino. Sin embargo, solo una de cada cuatro empleadas domésticas está registrada (Pereyra, 2017).

El Ministerio de Salud y Desarrollo Social lleva a cabo el Programa Hacemos Futuro, dirigido a personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad económica y que unifica tres programas previos: Argentina Trabaja, Ellas Hacen, y Desde el Barrio. Su objetivo es fomentar la terminalidad educativa y la capacitación laboral, otorgando una transferencia con la contraprestación de asistir a cursos de capacitación laboral. El subprograma Hacemos Futuro Juntas está destinado específicamente a mujeres jefas de hogar, feminidades trans, mujeres con hijos/as con discapacidad o más de tres hijos/as y víctimas de violencia de género, trata de personas o explotación sexual.

A pesar de tener un diseño adecuado, los programas tienen una cobertura limitada, su implementación es heterogénea y no hay evidencia sobre sus resultados. Además, no existe información que permita evaluar el impacto de estas políticas para mejorar su condición frente al empleo. La ausencia de enfoque de género en el diseño de las políticas impidió abordar los determinantes específicos.

Las políticas de protección social refieren a intervenciones que tienen como objetivo lograr un nivel de bienestar básico de la población, a partir de la garantía de un ingreso básico y el acceso a servicios sociales indispensables.

Las políticas de transferencias de ingreso son fundamentales para la autonomía económica de las mujeres, ya que permiten sostener sus ingresos mientras se dedican a la búsqueda de empleo y participan en actividades

que fortalezcan su empleabilidad (ONU Mujeres, 2017). También pueden generar efectos positivos sobre la participación laboral de las mujeres: el control sobre una parte del ingreso del hogar puede ser una fuente de empoderamiento económico, que aumente el poder de negociación frente a su pareja y fortalezca su toma de decisiones (Díaz Langou *et al.*, 2019). En Argentina, el esquema de transferencias a las familias con niñas/os está compuesto por tres pilares: el contributivo (Asignaciones Familiares), el no contributivo (Asignación Universal por Hijo), y la deducción del impuesto a las ganancias. Si bien hubo avances en ampliar la cobertura con un criterio progresivo de equidad, el sistema aún es fragmentado y presenta inequidades (Díaz Langou, Caro Sachetti, & Karczmarczyk, 2018). El pilar no contributivo es el único que exige el cumplimiento de corresponsabilidades vinculadas a cuestiones de salud y educación, lo cual puede reforzar los estereotipos de género al mantener el rol de las mujeres como responsables del cuidado. En términos generales, el sistema de transferencias carece de un enfoque de género en su diseño e implementación.

Las políticas de inclusión previsional de personas mayores también fueron cruciales para promover la igualdad sustantiva de género. La moratoria previsional que se implementó a partir de 2004 estableció un régimen para que cualquier persona en edad jubilatoria que no contara con los años de contribuciones requeridos por la ley, declarara una deuda correspondiente a los déficits de aportes e ingresara a un plan de pagos paralelo al cobro de la prestación. Esto tuvo enormes impactos en la cobertura previsional, la reducción de la desigualdad para la población mayor, la disminución de la pobreza entre este grupo y la reducción de la brecha de ingresos de género, en la medida en que las mujeres fueron las principales beneficiadas dada la histórica brecha de participación laboral (Amarante, Colacce, & Manzi, 2016).

Por último, el Seguro por Desempleo brinda un pago mensual, asignaciones familiares (si corresponde) y cobertura médica por un tiempo determinado a trabajadores/as formales legalmente despedidos/as sin justa causa. En el primer trimestre de 2019, alcanzaba a 116.848 personas (CNCPS, 2019). La prestación, implementada por la ANSES, puede requerir la asistencia a actividades de capacitación y el cobro se suspende cuando el titular se reinsera laboralmente. El monto y la cantidad de pagos se definen según los ingresos del titular y los meses trabajados con aportes durante los tres años previos, con un máximo de 12 cuotas en 12 meses. Las personas mayores de 45 años pueden cobrar durante 6 meses adicionales. Dado que las mujeres se encuentran desocupadas con mayor frecuencia y durante periodos más prolongados de tiempo, esta política tiene un gran potencial para incidir en las brechas económicas de género.

Las políticas socioeducativas juegan un papel clave para la inclusión laboral y la reducción de las brechas de género. Para ello, se requiere abordar los obstáculos que enfrentan las mujeres para sostener sus trayectorias educativas, como las responsabilidades de cuidado, y transversalizar el enfoque de género para evitar la reproducción de estereotipos.

Entre las políticas de abordaje integral, se destaca el Programa de Respaldo de Estudiantes de Argentina (PROGRESAR), implementado desde 2014. Su objetivo es incentivar la terminalidad educativa en todos los niveles y promover la posterior inserción laboral de los jóvenes. En su diseño original, el programa se centraba en tres líneas de acción: otorgar una transferencia monetaria, proveer servicios de cuidado infantil y facilitar actividades de mentoreo y tutorías. Estas acciones tenían potencial para reducir las brechas de género dado que consideraban la carga del trabajo de cuidado como un obstáculo. Sin embargo, en la práctica el PROGRESAR se limitó a brindar una transferencia monetaria a estudiantes. En diciembre de 2016, el programa cubría únicamente a la mitad de la población elegible, de los cuales 63% eran mujeres. El programa no logró alcanzar de manera efectiva a la población que abandonó el tramo de educación obligatoria, siendo la mayoría de sus participantes estudiantes de educación superior. En 2017, la gestión pasó de la ANSES al Ministerio de Educación.

Las políticas de acompañamiento a la trayectoria educativa son cruciales para fomentar la permanencia en la escuela y la finalización de estudios. Desde 2017, el Programa Nacional Asistiré busca identificar trayectorias educativas en riesgo de abandono y diseñar estrategias de abordaje y seguimiento de los estudiantes con ausentismo. Por su parte, el Programa Trayectorias Escolares provee espacios de orientación, tutorías y mentorías para acompañar a los estudiantes en sus trayectorias educativas. El Ministerio de Salud y Desarrollo Social coordina dos iniciativas. El Programa Tu Compromiso Transforma apunta a acompañar y potenciar las trayectorias de los/as jóvenes a partir del desarrollo de sus habilidades. Además, el Ministerio lleva adelante la iniciativa Aquí Estamos, que ofrece acompañamiento y asesoramiento a clubes, espacios de arte y demás organizaciones que trabajan con jóvenes. Sin embargo, la cobertura de estas políticas es muy limitada y no incluyen una perspectiva de género.

Diversas iniciativas promueven también la mejora de la calidad educativa y el desarrollo de habilidades a través de programas curriculares y extracurriculares. Se destaca en este ámbito el Plan FinEs (Finalización de Estudios Secundarios), que se implementa desde 2008 con el objetivo de garantizar el acceso a la educación y la terminalidad educativa de quienes adeudan materias o años enteros de formación. Con una mirada de género,

desde 2015 el programa se articula con Ellas Hacen/Hacemos Futuro Juntas para garantizar a las mujeres en situación de vulnerabilidad económica su derecho a la educación. A inicios de 2018, 75% de los asistentes de la provincia de Buenos Aires eran mujeres (Secretaría de Evaluación Educativa, 2018).

Si bien estas políticas apuntan a lograr una mayor inclusión social y participación comunitaria, su cobertura es muy limitada y no hay información sobre sus resultados. Además, estos programas no incluyen un enfoque de género, el cual podría favorecer la participación de las mujeres y fomentar así su inserción educativa y laboral.

3.3 Políticas para el cambio cultural

Las políticas públicas con perspectiva de género tienen el poder de promover un cambio cultural desde lo normativo. Además, existen políticas que pueden influir de manera directa sobre los estereotipos y las normas de género vigentes.

En primer lugar, la Educación Sexual Integral, provee a niñas/os, adolescentes y jóvenes una serie de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los empoderen para realizar su salud, bienestar y dignidad; entablar relaciones sociales y sexuales basadas en el respeto; analizar cómo sus decisiones afectan su propio bienestar y el de otras personas y comprender cómo proteger sus derechos a lo largo de su vida (UNESCO y otros, 2018). El Programa, bajo la égida del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, trabaja a nivel nacional con un equipo que coordina el diseño, implementación y evaluación de asistencias técnica y acompañamientos a los equipos provinciales para el desarrollo de los lineamientos curriculares de ESI en todos los niveles y modalidades del sistema educativo de cada provincia; la producción y distribución de materiales y recursos didácticos; y la formación docente continua, tanto virtual como presencial a través de capacitaciones institucionales masivas; y desarrolla acciones de sensibilización, información y comunicación masiva, entre otras actividades (Presidencia de la Nación, 2017; UNFPA, 2017). Los principales desafíos que enfrenta la política se vinculan con su teoría de cambio e implementación a nivel federal. La escala de las capacitaciones institucionales no tiene precedente en el país: según los últimos datos disponibles, se capacitó directamente a 116.500 docentes en forma presencial, a lo que se suman otros 50.000 alcanzados por capacitaciones virtuales o instancias de formación organizadas desde las jurisdicciones (UNFPA y Ministerio de Educación de la Nación, 2018). Esto representa más de 10% de

los/as docentes, pertenecientes a más de 80% de las escuelas a nivel nacional (Presidencia de la Nación, 2017).

En segundo lugar, el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) implementa desde 2017 el programa Hablemos de Todo, dirigido a adolescentes y jóvenes e implementado con el apoyo de UNICEF y del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ). Los temas tratados son sexualidades, métodos anticonceptivos, diversidad, relaciones sin violencias, trastornos de la conducta alimentaria, consumos problemáticos, prevención del suicidio, violencia en las escuelas (*bullying*), acoso laboral (*mobbing*) y acoso sexual virtual (*grooming*).

En tercer lugar, la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, contempla la violencia mediática contra las mujeres, entendida como la difusión de mensajes e imágenes estereotipados en medios de comunicación que reproduzcan las desigualdades existentes. Este tipo de violencia es denunciable en los canales regulares del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y es monitoreada por el Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres. Además, el INAM y el INCAA lanzaron el proyecto “Observatorio Emilia Saleny” para realizar informes anuales sobre el enfoque de género en películas nacionales de ficción y llevan a cabo el proyecto “Gafas Violetas”, que busca promover la perspectiva de género en el material audiovisual y la promoción de buenas prácticas.

Por último, las políticas de acción afirmativa, o de discriminación positiva, cumplen un rol fundamental frente a un tradicional cupo tácito para varones en los puestos de toma de decisiones. La Argentina fue precursora a nivel regional en la implementación de la ley de cupo en el Poder Legislativo y, en 2017, se dio un nuevo paso para fortalecer la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones, con la sanción de la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política. Desde 2002, también existe la Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino, que determina que las mujeres deben ocupar al menos 30% de los cargos electivos y de las comisiones negociadoras. Sin embargo, su cumplimiento no es efectivo y los varones aún ocupan la abrumadora mayoría de cargos.

4. DEBATES Y CONSENSOS

Existe un amplio consenso sobre la importancia de avanzar en la agenda de igualdad de género para garantizar los derechos y la autonomía de las mujeres, como también sobre su contribución al desarrollo: la igualdad de género se asocia a mejores niveles de capital humano y mayor crecimiento económico (Díaz Langou y Brest López, 2019). Una mayor participación económica de las mujeres tendría efectos positivos en el PBI mundial y en los ingresos de los hogares (McKinsey Global Institute, 2015; World Economic Forum, 2017).

Para avanzar en una agenda de equidad de género en el trabajo que garantice la autonomía económica de las mujeres, es necesario abordar algunos determinantes clave que explican la participación desigual de las mujeres en el mercado de trabajo. Los intercambios mantenidos en las jornadas de cocreación⁴ ratificaron algunos consensos básicos.

Primero, es impostergable abordar el impacto negativo de la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado sobre el trabajo remunerado de las mujeres, a través de medidas que permitan reconocer, reducir y redistribuir el cuidado. La literatura revela una relación negativa entre la participación laboral de las mujeres y la tenencia de hijos/as (Díaz Langou *et al.*, en prensa), mientras que señala una asociación positiva con la ampliación de la infraestructura CEC (Contreras, Puentes & Bravo, 2012; Vegas & Santibáñez, 2010; Attanasio & Vera-Hernández, 2004). Un estudio realizado para Argentina vincula la carencia de infraestructura de cuidados para niños/as en edad preescolar con una mayor tendencia de las mujeres a la inactividad (Sanchís & Katzkowicz, 2014). Los países donde las políticas de cuidado son universales tienen brechas de participación laboral entre mujeres y varones más reducidas (Sonneland, 2014).

Hay que avanzar en políticas tendientes a revertir las normas sociales que asignan roles de género en el cuidado y la crianza, y a fomentar la corresponsabilidad. Existe evidencia del potencial del régimen de licencias

⁴ Este documento se elaboró a partir de diferentes encuentros con actores cuyas actividades inciden y definen la agenda de género en Argentina. Las jornadas se organizaron con una lógica de la cocreación, es decir, con miras a idear de forma conjunta políticas que contribuyan a cerrar la brecha económica de género. Los participantes de las reuniones incluyeron representantes del sector privado, la sociedad civil, los organismos internacionales, los sindicatos, los movimientos sociales y la academia. En cada encuentro, se plantearon una serie de propuestas y los participantes trabajaron en un proceso de priorización de acuerdo a la factibilidad y el impacto potencial de las políticas.

familiares para mejorar el acceso y las trayectorias laborales de las mujeres (Dahl, Loken, Mogstad, & Salvanes, 2016). El diseño importa y, en particular, el grado de “maternalismo”⁵ del esquema.

Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres es crítico para una toma de decisiones libre, segura e informada sobre la vida reproductiva. En Argentina, el 59,1% de las nuevas madres con partos atendidos en el subsistema público de salud reportan en el posparto inmediato que su embarazo no fue planificado (Sistema Informático Perinatal – Gestión, 2015). Para muchas, la no intencionalidad menoscaba sus autonomías, incluyendo impactos negativos en la trayectoria educativa y en la salud integral cuando ocurre a edades tempranas (Binstock, 2016; Ganchimeg y otros, 2014; Conde-Agudelo, Belizán, & Lammers, 2005). La toma de decisiones libre e informada respecto del inicio de la vida reproductiva, en condiciones seguras y con acceso a las mejores prestaciones y servicios debe ser un objetivo fundamental de cualquier estrategia de cuidados.

Las medidas de conciliación en los ámbitos laborales contribuyen a generar condiciones favorables en el empleo y a disminuir el estrés y la pobreza de tiempo que significa sostener un trabajo junto con las responsabilidades familiares. Es necesario avanzar en políticas laborales tales como: teletrabajo, horario flexible, jornada reducida, y espacios de cuidado en el trabajo (Sucarrat *et al.*, 2017). Un punto esencial para promover el efecto positivo de estas medidas sobre la igualdad de género es que se deben garantizar tanto para mujeres como para varones, ya que solo así podrán contribuir a una mayor corresponsabilidad social.

Segundo, es importante avanzar en políticas públicas que favorezcan un cambio cultural para modificar los roles y estereotipos vinculados a lo femenino y lo masculino. La transversalización de la perspectiva de género en la educación es crucial para derribar los roles estereotipados desde edades tempranas y propiciar relaciones igualitarias. Además, existe evidencia sobre el impacto de las campañas de comunicación en la consolidación o deconstrucción de visiones estereotipadas sobre los géneros en la sociedad (Díaz Langou y Brest López, 2019). La exposición a publicidad sexista afecta negativamente los niveles de satisfacción de mujeres y varones con sus propios cuerpos y amplía la brecha entre la autopercepción y la apariencia concebida como ideal (Lavine, Sweeney, & Wagner,

5 Un régimen maternalista es aquel que reproduce la noción de que las mujeres son las responsables principales de las tareas de cuidado. Esta característica se manifiesta en la brecha desmedida en cantidad de días entre las licencias por maternidad y paternidad (Blofield & Martínez Franzoni, 2014).

1999). El contenido sexista puede también afectar las oportunidades y los roles a través de la reproducción de estereotipos. Por ello, las iniciativas que buscan regular el contenido audiovisual discriminatorio, en el marco de una transformación cultural de mediano y largo plazo, tienen un alto potencial de impacto.

Tercero, se reconoció la necesidad de avanzar en políticas del mercado de trabajo y de promoción de las trayectorias educativas. El primer grupo de políticas abarca tanto a las políticas que fomentan la oferta laboral femenina, como aquellas que promueven la contratación de mujeres, reconociendo también la importancia de promover iniciativas para la economía popular. El segundo grupo refiere a las políticas socioeducativas. Las medidas actuales tienen el potencial de contribuir al cumplimiento de derechos y a mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de las mujeres, condicional a que se adopte la perspectiva de género en su diseño e implementación.

5. PROPUESTAS

El avance en la autonomía económica de las mujeres requiere de políticas que operen sobre sus múltiples determinantes.

5.1 Restricciones de tiempo

Ampliar la cobertura de espacios CEC siguiendo criterios de equidad, y ampliar la jornada extendida

Es menester avanzar en la ampliación de la cobertura de los espacios CEC dado el impacto demostrado de esta política sobre el acceso de las mujeres al empleo y teniendo en cuenta el atraso que muestra el país en esta materia. Dada la restricción más severa que enfrentan las mujeres de bajos ingresos para acceder a espacios CEC, se recomienda establecer metas graduales de ampliación con criterios de priorización de sectores sociales que evidencian una mayor necesidad. También deben considerarse criterios de localización, para ubicar los nuevos espacios en lugares con una mayor demanda potencial o donde existen nodos de transporte público, y proveer facilidades de adaptabilidad horaria. Para el empleo formal, en relación al cuidado infantil, es necesario adoptar un enfoque coparental en el artículo 195 de la Ley de Contrato de Trabajo y reglamentarlo. Este debe requerir

a las empresas proveer espacios de cuidado cuando tuvieran más de una cierta cantidad de trabajadores. En todos los casos, se deben brindar espacios de calidad. También es aconsejable vincular las oportunidades de formación e intermediación laboral para las mujeres con la provisión de servicios CEC. Por último, se considera importante contemplar la calidad de estos servicios vinculados con la formación y las condiciones de trabajo de los y las profesionales que se desempeñan en estos espacios.

Hay evidencia para Argentina de los retornos económicos de ampliar la cobertura de los espacios CEC (Díaz Langou *et al.*, 2019). Expandir la tasa de asistencia de niños y niñas de 0 a 4 años a un 53% durante la gestión 2019-23 requiere una inversión inicial de 2,8% del PBI, pero sus retornos son claros: se generaría un incremento del PBI de 4,2%, se recuperaría por impuestos el 56% al finalizar la gestión y se crearían más de un millón de puestos de trabajo. Dado que esta política liberaría tiempo que las mujeres dedican al cuidado y que el 65% de estos trabajos serían para mujeres, esto contribuiría a reducir las brechas de género en el empleo y la participación laboral.

Avanzar en la jornada extendida de las salas de 4 y 5 años y de la escuela primaria es también central. Para el caso de la educación primaria, una inversión de 1,3% del PBI podría generar más de 444.000 puestos de trabajo y un aumento del PBI del 1,4% (Díaz Langou *et al.*, 2019).

Promover la adopción de políticas de corresponsabilidad a través del cambio del régimen de licencias y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para mujeres y varones

La ampliación del régimen de licencias debe contemplar varios criterios. Primero, se recomienda avanzar hacia un régimen universal con metas graduales de expansión y que incorpore de manera paulatina a grupos hoy excluidos: monotributistas, trabajadores informales y desempleados. Segundo, es necesario incorporar un enfoque co-parental y ampliar los días de licencia para el progenitor no gestante, facilitando una mayor corresponsabilidad de los cuidados al interior de los hogares. Tercero, se deben crear licencias familiares que puedan ser tomadas por ambos progenitores cuando lo deseen. Por último, una reforma del régimen de licencias debe contemplar licencias especiales para casos de partos múltiples, parto prematuro y tratamientos de fertilización asistida, a la vez que considerar en igualdad de derechos a las familias en toda su diversidad. Se propone entonces para 2023 que se contemple extender la duración de las licencias para el progenitor gestante a 98 días, para el progenitor no gestante a 40 días y las licencias familiares a 24 días para aquellos que trabajan en la economía formal. La inversión adicional sobre el escenario actual

sería equivalente al 0,1% del PBI. Esta propuesta corresponde solo a uno de muchos escenarios de implementación posibles, pudiendo establecerse distintas metas de priorización y gradualidad en el tiempo, pero bajo los principios de universalidad, adaptabilidad y co-parentalidad como guías de cualquier modificación (CIPPEC-ELA-UNICEF, 2017).

En términos de conciliación familia-trabajo, es necesario estudiar la implementación de políticas de tiempo de trabajo flexible para avanzar en la adopción de modalidades de teletrabajo, horario flexible, y reducción de la jornada laboral, entre otras, que permiten compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales de mujeres y varones. Este enfoque es esencial para promover la corresponsabilidad al interior de los hogares y evitar perpetuar los roles tradicionales de género.

Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de la población en general

Fortalecer las políticas orientadas a que las mujeres, especialmente las adolescentes, puedan tomar decisiones libres e informadas sobre su vida sexual y reproductiva, es un requisito esencial para garantizar que la maternidad sea una opción y no un destino. Este fortalecimiento podría centrarse en la expansión del Plan ENIA a todo el territorio argentino y todos los grupos etarios y el fortalecimiento de otros programas existentes. En particular, es relevante garantizar prestaciones de salud sexual y reproductiva de calidad, disponibles, accesibles y aceptables de parte de los/as usuarios/as en los efectores de salud. Esto incluye la consejería en salud sexual y reproductiva y la disponibilidad de anticoncepción, así como la necesidad de avanzar en la amigabilidad de los servicios de salud para adolescentes y ampliar las funciones que pueden cumplir las obstétricas en los servicios.

5.2 Trabajo decente y protección social

Potenciar los mecanismos para la formalización del trabajo, especialmente del trabajo doméstico

Fortalecer los esquemas de incentivos y penalidades para el sector empleador, contemplando el tamaño de la empresa y el rol de la macroeconomía es crucial para avanzar en la formalización. Además, se deben reforzar las acciones de fiscalización, mejorando las condiciones materiales de los equipos de inspección y contribuyendo a la articulación interjurisdiccional mediante un pacto federal. Por último, se precisan campañas de comunicación orientadas a empleados/as que informen acerca de los derechos

laborales. En el caso del trabajo doméstico, se agrega la necesidad de ampliar los niveles de formación y profesionalización de las trabajadoras y también promover y sostener los procesos de diálogo social tripartito.

Implementar mecanismos para promover la contratación de mujeres

Urge eliminar las restricciones legales⁶ para la participación de mujeres en sectores determinados de la economía y avanzar en medidas concretas a nivel de las organizaciones que prohíban de manera explícita la discriminación.

Fomentar procesos de contratación y promoción libres de sesgos de género en la Alta Dirección Pública es central, como así también incentivar que el sector privado y los otros poderes y jurisdicciones del Estado adopten estas medidas. Esto incluye utilizar lenguaje inclusivo en anuncios de búsquedas laborales, incluir más de una mujer en las nóminas de preselección, utilizar evaluaciones basadas en habilidades, emplear entrevistas estandarizadas en procesos de reclutamiento y selección, promover comités mixtos de selección, implementar estrategias de promoción transparentes; y designar equipos de trabajo diversos. Además, es positivo distinguir los casos de empresas y organizaciones que cuentan con prácticas sensibles al género, en sus procesos de selección de personal y en la gestión de los recursos humanos.

Fortalecer la perspectiva de género en las políticas de empleo y formación

En primer lugar, es necesario mejorar la calidad de la oferta de formación profesional mediante varias acciones que incluyen: diagnosticar la situación de las instituciones de formación; potenciar las capacidades de gestión de los servicios públicos de empleo; promover el enfoque de género en la formación de los recursos humanos; y brindar una oferta de servicios basada en un diagnóstico productivo y que no reproduzca estereotipos de género. Segundo, se precisa una mejor articulación con el sector privado para garantizar que las participantes de los programas de empleo puedan acceder a oportunidades de empleo. Tercero, se recomienda vincular los programas de empleo y formación con servicios de cuidado que faciliten la participación de las mujeres, generando sinergias en su oferta horaria y localización. Se

⁶ En particular los artículos 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, como así también los artículos discriminatorios de la Ley 11.317.

pueden evaluar también opciones de formación semipresenciales. Cuarto, es importante realizar convocatorias y acciones de difusión con perspectiva de género para fomentar la participación femenina, especialmente en sectores no tradicionales. Este último punto podría articularse con programas de acompañamiento y mentoreo. Quinto, es positivo articular las políticas activas con los programas para la economía popular.

En complemento a estas acciones, es necesario fortalecer los sistemas de información y promover el monitoreo y la evaluación de estos programas desde una perspectiva de género, con el fin de analizar la efectividad de las intervenciones para promover la inserción laboral de las mujeres.

Favorecer la generación de ingresos a través del acceso al mercado de trabajo de manera independiente

Los emprendimientos y las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres encuentran, en general, mayores dificultades para sostenerse y crecer que los negocios liderados por varones (Caro Sachetti, Florito y Karczmarczyk, 2018). Dado que la disponibilidad de capital inicial es un factor limitante, es necesario favorecer el acceso al crédito y a nuevos mercados para emprendimientos liderados por mujeres. Además, los programas de asistencia técnica, apoyo y tutorías también tienen un rol importante para sostener los emprendimientos femeninos.

Garantizar ingresos a través del mercado de trabajo y mecanismos de protección social

Es necesario garantizar un piso de protección social para que las mujeres puedan sostener sus ingresos en contextos de contracción económica, mientras buscan trabajo y participar en programas que fortalezcan su empleabilidad mediante las transferencias de ingresos para garantizar los derechos, además de para evitar la caída del consumo (OIT, 2012). Estas políticas incluyen las transferencias a las familias con niños/as, el seguro por desempleo y las jubilaciones y pensiones para personas mayores. En los primeros dos casos, es importante que las prestaciones estén diseñadas y articuladas para promover la formación y la inclusión laboral de las mujeres.

Para las transferencias a las familias con niños, niñas y adolescentes, se recomienda universalizar la cobertura (considerando los tres pilares), reforzar sus montos, reducir la carga burocrática del cumplimiento y verificación de las corresponsabilidades y articular los programas no contributivos con prestaciones laborales y de formación profesional, siempre

considerando la sostenibilidad fiscal. Lograr un escenario en el que la pobreza infantil se reduzca en un 25% requeriría una inversión del 0,6% del PBI o del 1,6% del Gasto Público Total estimados para 2020 destinada a la AUH. Esto generaría un aumento del PBI de 0,7% y generaría 133.000 puestos de trabajo (Díaz Langou y otros, 2019)

Fortalecer la perspectiva de género en las políticas socioeducativas

En primer lugar, es central proveer servicios que faciliten la conciliación del embarazo y las responsabilidades de cuidado en la adolescencia con el sostenimiento de las trayectorias educativas. Las políticas de abordaje integral son cruciales, y deben complementarse con regímenes de inasistencias y permisos especiales para estudiantes madres y padres (que promuevan la corresponsabilidad); la oferta de espacios CEC; el acompañamiento personalizado de estudiantes ante un embarazo o tenencia de hijos/as; la capacitación y sensibilización de docentes, directivos y familias; y el debido cumplimiento de la normativa vigente para estos casos.

En segundo lugar, es necesario promover la transversalización de la perspectiva de género en las políticas socioeducativas. En este marco, cobra particular relevancia la Educación Sexual Integral (ESI).

En tercer lugar, resulta clave otorgar transferencias monetarias a estudiantes en situación de vulnerabilidad de ingresos. Si bien se recomienda un abordaje holístico para las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad, que puedan suplir una serie de necesidades que previenen su terminalidad educativa, en algunos casos un estipendio puede ser un incentivo suficiente, al cubrir el costo de oportunidad de estudiar y sus gastos asociados. El monto de las becas debe ser suficiente para cubrir necesidades, sobre todo el costo de oportunidad del trabajo. Las transferencias monetarias deben contemplar un enfoque de género, ya que pueden promover la participación de mujeres y de varones en espacios y roles no estereotipados.

5.3 Cambio cultural hacia una sociedad más equitativa

Transversalizar la perspectiva de género en la educación inicial, primaria y secundaria a través del fortalecimiento de la implementación de la ESI

La ESI, además de tener un impacto importante sobre el goce de derechos sexuales y reproductivos, es quizás la política con mayor potencial para

actuar positivamente sobre el entramado de normas de género en que socializan varones y mujeres desde edades tempranas. Sin embargo, con excepción de los avances en las escuelas que son parte del Plan ENIA, la ESI se implementa de forma heterogénea a nivel federal y no existe información sistemática sobre la llegada de los contenidos a las/os estudiantes. Se sugiere garantizar la universalidad de su alcance, fortalecer la transversalización de los contenidos en los proyectos curriculares institucionales de las escuelas de todos los niveles educativos, jerarquizar la perspectiva de niños/as, jóvenes y adolescentes en el centro de la intervención y promover el monitoreo y la evaluación efectivos de la política. Es recomendable también declarar la implementación de la educación sexual integral de orden público para todas las jurisdicciones educativas del país.

Implementar acciones afirmativas para promover la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones y visibilizarlas como modelos referenciales

Implementar cupos para garantizar una mayor diversidad implica reconocer el criterio de la meritocracia, ya que, en promedio, las mujeres están mejor formadas que los varones, pero enfrentan mayores barreras en el acceso a puestos jerárquicos. Las políticas de acción afirmativa cumplen un rol fundamental: frente a un tradicional cupo tácito para varones en los puestos de toma de decisiones, estas acciones buscan garantizar el derecho de las mujeres a ocupar esos lugares. A la vez, hacerlas visibles las convierte en modelos referenciales para otras mujeres, adolescentes y niñas.

Se propone incentivar a las organizaciones e instituciones a tomar acciones en esta línea. En el sector público, se sugiere incorporar metas de género en la Administración Pública Nacional y el Poder Judicial. Además, se propone avanzar en la adopción de medidas de acción afirmativa en los directorios de empresas públicas, semipúblicas y cotizantes en bolsa. En paralelo se propone proveer incentivos al sector privado en general, por ejemplo, mediante la adhesión al Referencial de Calidad Ocupacional. Respecto a los sindicatos, se requieren acciones para promover el cumplimiento de Ley N° 25.674.

Promover una comunicación y un uso del lenguaje con perspectiva de género

El lenguaje y la comunicación tienen un rol clave en perpetuar o en transformar las relaciones de género. El Estado debe incentivar y financiar el desarrollo de campañas públicas de sensibilización sobre la equidad económica de género; sancionar la violencia simbólica y el sexismo en el

contenido audiovisual (jerarquizando los mecanismos existentes en el marco normativo y organismos como el ENACOM, el INADI y el INAM); y generar datos y evaluaciones de impacto de las políticas de regulación.

5.4 Institucionalidad

Fortalecer las capacidades del INAM como órgano de rectoría de una estrategia mancomunada de reducción de las brechas de género

Reforzar las capacidades del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) para ejercer la rectoría y coordinación de las políticas sectoriales que contribuyen a la igualdad sustantiva de género en el trabajo es esencial. Un área con mayor liderazgo político puede incidir favorablemente en la adopción de políticas adecuadas y en una asignación presupuestaria favorable. A su vez, podría controlar y monitorear el cumplimiento de las metas sectoriales de cada Ministerio. Para ello, es necesario jerarquizar al INAM en la estructura estatal de manera que se facilite la toma de decisiones vinculantes para los ministerios sectoriales que inciden en la promoción de la autonomía económica de las mujeres. Esta jerarquización puede surgir de su dependencia de Presidencia o de Jefatura de Gabinete de Ministros, o de la creación de un ministerio específico. En cualquier caso, se debe garantizar una estructura operativa con competencia técnica para poder coordinar las acciones de los otros ministerios. Las acciones en curso de fortalecimiento técnico para el desarrollo de sistemas de monitoreo y evaluación y para la coordinación interministerial son un progreso clave.

También es necesario fortalecer los mecanismos participativos de la estrategia de avance de las mujeres del Plan Igualdad de Oportunidades y Derechos, avanzando en la conformación y funcionamiento del Consejo Consultivo. Esto implica reforzar el rol aliado de los movimientos de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil, y la articulación con el sector privado e iniciativas de organismos internacionales.

Por último, se precisa el desarrollo de un sistema de información con perspectiva de género en el sistema estadístico nacional que contemple información sectorial desagregada por género, la interseccionalidad de las desigualdades y la realización periódica de encuestas de uso del tiempo y de otros relevamientos que permitan visibilizar brechas de género en la participación económica. Continuar y fortalecer el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto del sector público

también resulta una medida efectiva para visibilizar el compromiso de inversión en políticas que avancen hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral.

5.5 La ruta a futuro

La jerarquización mediática y social de la agenda feminista constituye una enorme ventana de oportunidad para avanzar en cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo. Sin embargo, su cristalización en políticas públicas y acciones concretas queda pendiente. En un año electoral, es crucial considerar las restricciones políticas, fiscales, económicas y técnicas que operarán sobre la próxima gestión de gobierno para analizar su factibilidad y priorización.

En primer lugar, es imprescindible la voluntad política. Sin una clara determinación del gobierno, resulta improbable que las políticas recomendadas puedan ser formuladas e implementadas efectivamente. El liderazgo político debe traducirse en una priorización de la agenda de género en tres frentes: la jerarquización institucional del INAM; el fortalecimiento de los sistemas de información y datos desagregados por género; y la garantía de recursos presupuestarios. Los primeros 100 días de gestión son cruciales para traducir el capital político ganado a partir de la elección popular y la eventual voluntad presidencial en estas tres medidas. Esto habilitaría las condiciones necesarias para luego implementar las políticas más específicas que se requieran.

En segundo lugar, frente a proyecciones macroeconómicas poco auspiciosas es necesario promover dos tipos de políticas. Por un lado, aquellas dirigidas a la población en situación de mayor vulnerabilidad para garantizar su protección social. Las mujeres, que registran una menor participación laboral, y los hogares con niños/as suelen encontrarse en mayor medida en estos contextos. Por otro lado, se deben implementar políticas que tengan el potencial de promover la reactivación, el crecimiento económico y la creación de empleo. Las políticas de cuidado tienen un fuerte potencial para promover el crecimiento y cerrar las brechas de género en el mercado laboral. Esas políticas deben ser priorizadas como una inversión en pos de alterar la dirección del actual ciclo económico. Para su realización, es necesario generar articulaciones sostenibles y justas entre la Nación y las provincias, como así también con la sociedad civil, los sindicatos y el sector privado.

A su vez, será central priorizar una mayor y mejor participación de las mujeres en las políticas laborales, revitalizando la Red de Servicios de Empleo con acuerdos inter-jurisdiccionales, retomando con fuerza el diálogo tripartito para generar consensos básicos e incorporando una mirada de género. Estas alianzas deberían generarse a inicios de la gestión, así pueden estar firmes cuando las condiciones macroeconómicas sean propicias.

En tercer y último lugar, es preciso poner en agenda la necesidad de una transformación de las normas sociales que promueva un cambio cultural a largo plazo. Las políticas públicas son cruciales para acelerar el paso de un contexto patriarcal y machista a una sociedad equitativa e inclusiva, que derribe los estereotipos y sesgos que limitan las oportunidades de las mujeres y afectan su autonomía económica.

Actualmente, el límite de lo socialmente aceptable está fluctuando y el cambio cultural es inestable: hay movimientos que buscan ampliar derechos, pero también hay retrocesos y movimientos que buscan reducirlos. La defensa de los derechos de las mujeres y el cierre de las brechas en su goce entre personas de distinto género es un acto social pero esencialmente político. Además, avanzar en este sendero es una forma clara de crecer. Para eso, es crucial dar lugar a un grupo de la sociedad que tuvo y tiene sistemáticamente sus derechos económicos vulnerados. El futuro va a llegar y que tenga una forma más justa, inclusiva e igualitaria depende de todas y todos. ■

BIBLIOGRAFÍA

- Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. CEPAL - Serie Asuntos de Género, 138. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40650/2/S1600929_es.pdf
- Attanasio, O., & Vera-Hernández, M. (2004). Medium-and long run effects of nutrition and child care: evaluation of a community nursery programme in rural Colombia.
- Beccaria, L.; Maurizio, R. & Vázquez, G. (2017). El Estancamiento de la Tasa de Participación Económica Femenina en Argentina en los 2000. *Desarrollo Económico*, 57.
- Blofield, M. & Martínez Franzoni, J. (2014). Maternalism, Co-rresponsability and Social Equity: A typology of Work-Family Policies. *Social Politics*, 1-22.
- Cardini, A., Díaz Langou, G., Guevara, J., & De Achával, O. (2017). Cuidar, enseñar y criar al mismo tiempo: el desafío para las políticas públicas para la primera infancia en Argentina. *Documento de Políticas Públicas N° 189*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Caro Sachetti, F., Florito, J. & Karczmarczyk, M. (2018). Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME). Buenos Aires: CIPPEC.
- CEPAL (2016) *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Santiago de Chile.
- CNCPS (2019). Planes, programas sociales y prestaciones de la seguridad social.
- Contreras, D., Puentes, E. & Bravo, D. (2012). Female labor supply and child care supply in Chile. Informe Técnico. *Documento de Trabajo* 370.
- Dahl, G., Loken, K., Mogstad, M. & Salvanes, K. (2016). What is the case for paid maternity leave? *Review of Economics and Statistics*, 665-670.
- De León, G. & Florito, J. (2016). Todo queda en familia: Juventudes y sistemas de protección social. El cuidado como riesgo. *Cuadernos de la CIESAL*.
- Díaz Langou, G. & Brest López, C. (2018). *The Economic Case for Reducing Gender Gaps in the Labour Market*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, G. & Caro Sachetti, F. (2017). Más das para cuidar: una propuesta para modificar el régimen de licencias dede la equidad. *Documento de Políticas Públicas / Recomendación N°193*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, G., Caro Sachetti, F., & Karczmarczyk, M. (2018) Transferencias del Estado a la niñez: herramientas para reducir la infantilización de la pobreza.

Documento de Políticas Públicas / Análisis N° 174. Buenos Aires: CIPPEC.

Díaz Langou, G., Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M., Bentivegna, B. & Capobianco S. (2019). *Empleo, crecimiento y equidad: retornos de tres políticas que reducen las brechas de género*. Buenos Aires: CIPPEC.

Díaz Langou, G., Cardini, A., Florito, J. & Guevara, J. (agosto 2019). *Primera infancia: prioridad impostergable. Metas estratégicas para transformar Argentina*. Buenos Aires: CIPPEC.

Encuesta de Indicadores Laborales. EIL (2017), Dirección de Información y Estadísticas Laborales, Ministerio de Producción y Trabajo.

Filgueira, F. & Aulicino, C. (2015). La primera infancia en Argentina: desafíos desde los derechos, la equidad y la eficiencia. *Documento de Trabajo N° 130*. Buenos Aires: CIPPEC.

Gasparini, L. & Marchionni, M. (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. Primera ed. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

Helbig, D.; Mazzola, R. & García, M. (2015). Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo. *Serie Documentos de trabajo (N° 13)*, Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires: OIT.

Informe Plan ENIA presentado al Consejo Consultivo. Mayo de 2019.

Lavine, H., Sweeney, D. & Wagner, S. H. (1999). Depicting women as sex objects in television advertising: Effects on body dissatisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1049–1058.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Jóvenes y Trabajo. Equipo de Mercado de Trabajo*, Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales. Buenos Aires: MTEySS.

McKinsey Global Institute (2015). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can Add \$12 Trillion to Global Growth*. September 2015, McKinsey.

Organización Internacional del Trabajo. OIT (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. Geneva: International Labour Office.

ONU Mujeres (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Ciudad de Panamá: ONU Mujeres.

Pereyra, F. (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. *Serie Documentos de Trabajo N° 15*. Buenos Aires: OIT.

Presidencia de la Nación. (2017). *Plan Nacional de Prevención del Embarazo en la Adolescencia 2017 - 2019* (Plan ENIA). Documento oficial. Buenos Aires.

Rapetti, M., Carreras Mayer, P., Brest López, C. & Sorrentino, A. (julio de 2019). Exportar para crecer. *Metas estratégicas para transformar Argentina*. Buenos Aires: CIPPEC.

Rodríguez Enríquez, C.; Giosa Zuazúa, N. & Nieva, D. (2010). Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina. *Documento de Trabajo*. Buenos Aires: CIEPP.

Sanchís, N. & Katzkowicz, N. (2014). Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres. PNUD/AECID.

Sonneland, A. M. (2014), El sistema de protección social en Noruega, en Cecchini, S. & Lavigne, M. (eds.) *Políticas Públicas para la Igualdad: Hacia sistemas de protección social universal*, Serie Seminarios y Conferencias Nro 78, Santiago de Chile, CEPAL.

Sucarrat; M.J. et al. (2017), *Guía de género para Empresas. Hacia la paridad*. Red de Empresas por la Igualdad. Buenos Aires: UTDI.

UNESCO, ONU SIDA, UNFPA, UNICEF, ONU Mujeres, & OMS. (2018). *Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad. Un enfoque basado en evidencia*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Segunda Ed). París: UNESCO.

UNFPA. (2017). *Estrategia conjunta de salud sexual, salud reproductiva y educación sexual en la adolescencia*.

UNICEF-MDS. (2013). *Encuesta de Condiciones de Vida de la Niñez y la Adolescencia (ECOVNA)*. Buenos Aires: Fondo de Naciones Unidas para la Infancia y la Adolescencia en Argentina (UNICEF).

Vegas, E. & Santibáñez, L. (2010). *La promesa del desarrollo en la primera infancia en América Latina y el Caribe*. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTLACINSPANISH/Resources/La_promesa_del_desarrollo_en_la_primera_infancia_web.pdf

World Economic Forum (2017) *The Global Gender Gap Report*. Geneva: WEF.

AGRADECIMIENTOS

Los y las autoras agradecen al PNUD, la OIT, ONU Mujeres y el BID por el apoyo y el acompañamiento al proyecto META, en particular a Alejandra García, Alejandra Pangaro, Elva López Mourelo, Florence Raes, Aileen Allen y Andrea Monje. Además, se agradece a todas las personas que participaron de las jornadas de co-creación, ya que sus diversas perspectivas, opiniones y conocimientos fueron un aporte esencial para fortalecer este documento. También se aprecian los valiosos comentarios y sugerencias de Julia Pomares, Alejandra Cardini y Vanesa D'Alessandre, que enriquecieron enormemente el trabajo. Los/as autores/as reconocen la colaboración de Matilde Karczmarczyk y Luciana Petrone en la elaboración de este trabajo y agradecen a Sebastián Zírpolo y Belén Felix por su edición. Además, se agradece a Carolina Robino y a IDRC/Canadá por su apoyo a la investigación sobre los retornos económicos de cerrar las brechas de género, ya que esa evidencia fue crucial para informar las recomendaciones de política pública. No obstante, las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de las/os autoras/es.

PARTICIPANTES DE LAS JORNADAS DE CO-CREACIÓN

Agustín del Castillo (Whirlpool)	Lidia Heller (RED de Empresas por la Diversidad de la Universidad Torcuato di Tella)
Alejandra García (PNUD)	
Alejandra Pangaro (OIT)	
Ana María Núñez (UTEDYC)	Mabel Bianco (FEIM)
Analía Giosa (La Caja)	Marcela Cominelli (Grupo Newsan)
Andrea Grobocopatel (Fundación Flor)	Marcia V. Rivero (APUNDEF)
Carolina Lospennato (UEJN)	María Álvarez Vicente (CPA)
Carolina Zang (ZBV)	María Inés Costilla (Sindicato de Empleados de Comercio)
Cecilia Correa (ONU Mujeres)	Natalia Gherardi (ELA)
Cecilia Simari (Gire)	Paola Bergallo (UTDT)
Corina Rodríguez Enríquez (CIEPP)	Patricia Rinaldi (Asociación Bancaria)
Fabiana Mena (Colectivo Mujeres Chaco)	Raquel Vivanco (Marea)
Fabiana Muñoz (AMET)	Sergio Kaufman (Accenture)
Fernanda Manuel (Arredo)	Silvana Mondino (ONU Mujeres)
Florence Raes (ONU Mujeres)	Silvia Taurozzi (Fundación Marianne)
Gabriela Terminielli (BYMA)	Sonia Frutos (OTR)
Gladys Salto (UPCN)	Vanessa Florida (AGAE)
Graciela Adan (Fundación Globant)	Vincent Billerrey (Embajada de Francia)
Jaqueline Flores (MTE-CTEP)	Zunilda Valenziano (UPCN)
Jorgelina Albano (Alabadas)	
Julieta de Gennaro (MTE-CTEP)	
Leandro Cahn (Fundación Huésped)	

ORGANIZACIONES QUE COLABORARON EN ESTE PROYECTO (MIEMBROS DEL CONSORCIO):

Alabadas
Arredo
Chicas en Tecnología
Coca Cola
Consejo Publicitario Argentino
FEIM
Fundación Foro del Sur
Fundación Mujeres en Igualdad
Gire
Grupo Newsan
L'Oréal
La Caja de Ahorro y Seguro
Red de Empresas por la Diversidad de la Universidad Torcuato di Tella
Upward
Whirlpool

PARA CITAR ESTE DOCUMENTO

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F. y Biondi, A. (agosto 2019). Equidad económica de género. *Metas estratégicas para transformar Argentina*. Buenos Aires: CIPPEC.

Las opiniones expresadas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan las necesariamente el punto de vista de todas las organizaciones o individuos participantes.

SOBRE CIPPEC

CIPPEC es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas.

Promovemos políticas para lograr una Argentina desarrollada, más equitativa, con igualdad de oportunidades e instituciones públicas sólidas y eficaces. Queremos una sociedad justa, democrática e inclusiva, en la que todas las personas puedan desarrollarse en libertad.

MISIÓN

Proponer políticas para el desarrollo con equidad y el fortalecimiento de la democracia argentina, que anticipen los dilemas del futuro mediante la investigación aplicada, los diálogos abiertos y el acompañamiento a la gestión pública.

VISIÓN

Trabajamos por una sociedad libre, equitativa y plural, y por un Estado democrático, justo y eficiente, que promueva el desarrollo sostenible.

VALORES

Integridad. Independencia. Pluralismo. Transparencia. Vocación pública.

OBJETIVOS

Promover mejores prácticas en el sector estatal y el desarrollo de más y mejores profesionales con vocación por lo público, para que el Estado pueda responder a las necesidades de la población.

Servir como fuente permanente de consulta sobre políticas públicas y contribuir al debate público con propuestas innovadoras para mejorar el trabajo del Estado y el bienestar de la sociedad.

Realizar proyectos de investigación que complementen el trabajo de otros centros de estudio, para comprender y aportar soluciones a problemas fundamentales de la realidad argentina.

Desarrollar y difundir herramientas que permitan aumentar la participación de la sociedad civil en las políticas del Estado.



Concepto y diseño:
Sociopúblico + ZkySky



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



50.º aniversario
de la oficina de Argentina



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

CIPPEC®