

Condiciones marco para la evaluación de WED de la OIT

Condición 2. Liderazgo y coordinación de políticas efectivos para la promoción de WED

Las medidas relacionadas con WED a menudo se encuentran en varios ministerios y departamentos. La coordinación de estas medidas es un componente necesario para un efectivo desarrollo e implementación de políticas. Las estructuras y sistemas dedicados al liderazgo y la coordinación de políticas para la promoción de WED pueden llevar a una mejora en la creación de medidas políticas que respondan a las necesidades específicas de las mujeres empresarias, a un uso más eficaz de los recursos y al intercambio de lecciones aprendidas con las partes interesadas relevantes.

Hay dos subcondiciones asociadas al análisis de la condición marco “liderazgo y coordinación de políticas de WED”:

2.A Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer como prioridad de política nacional

2.B Presencia de un punto focal en el gobierno para la promoción y coordinación de WED y acciones de apoyo

DICIEMBRE 2018

INDICE DE CONTENIDOS

Subcondición 1: DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE LA MUJER COMO PRIORIDAD DE POLÍTICA NACIONAL	3
<i>Temática 1: Pruebas de que WED es una prioridad política declarada del gobierno nacional</i>	3
<i>Temática 2: Formulación de políticas públicas con perspectiva de género</i>	8
— Organismos nacionales	9
— Organismos de la Provincia de Buenos Aires	13
— Instituciones gremiales	17
— Organizaciones de la sociedad civil	21
<i>Temática 3: Promoción de la iniciativa empresarial de la mujer</i>	26
— Marco de políticas o estrategias para el desarrollo de las MIPYME en general	26
— Políticas o estrategias para el desarrollo de las MIPYME propiedad de mujeres	31
Subcondición 2: PRESENCIA DE UN PUNTO FOCAL EN EL GOBIERNO PARA LA PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE WED Y ACCIONES DE APOYO	36
<i>Temática 1: Área dedicada a promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer</i>	36
<i>Temática 2: Iniciativa de Paridad de Género</i>	37
ANEXO A: Participación de mujeres en espacios de representación pública	39
ANEXO B: Índice de Paridad Política	59
ANEXO C: Proyecto de Ley sobre el Régimen de Compras del Estado con perspectiva de género	65

Subcondición 1: DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE LA MUJER COMO PRIORIDAD DE POLÍTICA NACIONAL

Según es planteado en la Guía para los evaluadores en el marco de la Evaluación Nacional de las Condiciones Marco del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED)ⁱ, esta subcondición plantea la búsqueda de declaraciones generales de políticas públicas del gobierno nacional de la priorización del empoderamiento económico y la inclusión de las mujeres en general, y en especial en su rol como empresarias.

Cabe observar que el análisis de fuentes secundarias fue realizado durante las fechas del desarrollo de la Cumbre del G20 en nuestro país (viernes 30 de noviembre y sábado 1 de diciembre de 2018), principal foro internacional para la cooperación económica, financiera y política, foro en el cual la agenda de género atravesó transversalmente.

A continuación se analizan las declaraciones generales de políticas de apoyo de WED, los organismos e instituciones que colaboran en la formulación de políticas públicas con perspectiva de género y los programas públicos y privados para el desarrollo de la mujer en general y para la promoción de WED en particular.

Temática 1: PRUEBAS DE QUE WED ES UNA PRIORIDAD POLÍTICA DECLARADA DEL GOBIERNO NACIONAL

Foro Grupo de los 20 (G20)

En el documento sobre la visión de la Presidencia Argentina en el G20 del 1 de diciembre de 2017 se establecía que la agenda de género fuera prioridad en la Cumbre a realizarse durante el 2018: *“Sabemos que la única manera de alcanzar un verdadero desarrollo equitativo y sostenible es asegurando que tanto las mujeres como los hombres se beneficien por igual. Impulsaremos el empoderamiento de las mujeres, la eliminación de disparidades de género en el empleo, la ciencia, la tecnología y la educación, y la protección contra todas las formas de violencia basadas en género”ⁱⁱ.*

El documento hacía una mención especial al empoderamiento de las mujeres: *“Como resultado de la desigualdad estructural, la aplicación de políticas tiene distintos impactos para las mujeres y los hombres. Es por eso que resulta imprescindible para nuestra presidencia promover una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en toda la agenda del G20. Sabemos que la única manera de alcanzar un verdadero desarrollo equitativo y sostenible implica asegurar que tanto las mujeres como los hombres se beneficiarán por igual de ese desarrollo. Impulsaremos el empoderamiento de las mujeres, la eliminación de disparidades de género en*

*el empleo, la ciencia, la tecnología y la educación, y la protección contra todas las formas de violencia basadas en género.*ⁱⁱⁱ

Tras la realización de la Cumbre en nuestro país, y siendo que en algunas de las reuniones las conclusiones se orientaron a la necesidad de reducir la brecha en acceso a la educación (en particular, la digital), la necesidad de hacer frente a la disparidad en el ámbito laboral y de distribuir de manera más equitativa las tareas de cuidado, en el punto 12 del comunicado final consensuado se establece: *“La igualdad de género es crucial para el crecimiento económico y el desarrollo justo y sostenible. Estamos avanzando en el logro de nuestro compromiso de Brisbane de reducir la brecha de género en las tasas de participación en la fuerza laboral en un 25% para 2025, pero afirmamos que es necesario hacer más. Seguiremos promoviendo iniciativas destinadas a poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas y la violencia de género. Nos comprometemos a promover el empoderamiento económico de las mujeres, incluso trabajando con el sector privado, para mejorar las condiciones laborales para todos, como a través del acceso a una infraestructura de atención asequible y de calidad y el permiso parental, y reducir la brecha salarial de género. También nos comprometemos a promover el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones, el desarrollo de las habilidades digitales de las mujeres y las niñas y el aumento de su participación en los sectores de alta tecnología (STEM) (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Celebramos la implementación continua de la Iniciativa de Financiamiento de Mujeres Emprendedoras (We-Fi) y agradecemos al Equipo de Trabajo de Mujeres Líderes Empresarias por su trabajo. A partir de esta experiencia, consideraremos cómo participar mejor con las empresarias ”.*^{iv}

El gobierno argentino, bajo la presidencia del Ing. Mauricio Macri, como miembro y sede de la Cumbre del G20 en el año en curso, suscribe en la firma del comunicado final al compromiso de empoderamiento de las mujeres en general y puntualizando en la participación y promoción de la iniciativa empresarial de la mujer.

El Acuerdo de Brisbane al que se hace referencia en el comunicado final del G20, fue acordado en la Cumbre realizada en Australia en el año 2014, en la cual los líderes del G20 asumieron el compromiso de disminuir la brecha salarial de las mujeres un 25% para el 2025. Este compromiso se asumió en la misma reunión en que se creó el grupo de participación de la sociedad civil de Mujeres, llamado W20.

Women 20 Argentina

Durante el 2018, más precisamente del 1 al 3 de Octubre, Argentina fue sede del W20. Women 20 (W20) es una red transnacional que reúne a mujeres líderes de la sociedad civil, de los negocios, emprendimientos y think tanks, cuyo objetivo es influir en la agenda de los grupos de toma de decisión del G20, con el fin de incidir en las políticas públicas para incrementar la participación de la mujer en las economías y sociedades de sus países.^v

El Comunicado W20 Argentina 2018 final fue consensado con recomendaciones para los líderes mundiales. En este documento el W20 identificó los principales desafíos que deben abordarse y que serían estratégicos para el G20, que se realizaría dos meses después de este encuentro.^{vi}

1. **AUMENTAR Y MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL.** Las recomendaciones sobre este eje se basan en acelerar el ritmo de implementación del compromiso de Brisbane 2014 mediante el desarrollo y financiamiento de Planes Nacionales; invertir fondos públicos para garantizar servicios de cuidado de atención universal profesional, accesible y de calidad para las personas con dependientes; implementar políticas de licencia parental obligatoria, promoviendo la responsabilidad compartida del cuidado y un mejor equilibrio entre lo laboral y personal; eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y promover mecanismos para garantizar la misma remuneración por el mismo trabajo; proteger a las mujeres de toda forma de violencia y analizar el futuro del trabajo desde una perspectiva de género y diseñar políticas para garantizar un impacto equitativo entre hombres y mujeres.
2. **GARANTIZAR LA INCLUSIÓN FINANCIERA DE LAS MUJERES.** Las recomendaciones sobre este eje se basan en asegurar la igualdad de acceso de las mujeres al crédito, los servicios financieros, el patrimonio y los mercados y diseñar iniciativas para mejorar su capacidad financiera, jurídica y emprendedora; aumentar la transparencia y las medidas que faciliten la adjudicación de contratos públicos a empresas propiedad de mujeres y utilizar y promover diversas formas de calificación crediticia a fin de aumentar el acceso de las mujeres a los servicios financieros.
3. **GARANTIZAR LA INCLUSIÓN DIGITAL DE LAS MUJERES.** Las recomendaciones sobre este eje se basan en desarrollar políticas que eliminen las barreras que enfrentan las mujeres para el acceso y uso de las tecnologías digitales e internet, garantizar programas educativos e inclusivos mediante la promoción e inversión en iniciativas que fomenten la participación equitativa de mujeres y niñas en los estudios STEAM y asegurar la participación de las mujeres en el desarrollo y modificación de algoritmos en inteligencia artificial para evitar sesgos de género.
4. **PROMOVER EL DESARROLLO DE LA MUJER RURAL.** Las recomendaciones sobre este eje se basan en asegurar el acceso de las mujeres a servicios sociales integrales y sensibles al género, incluidos servicios legales, de educación y salud en áreas rurales, invertir en infraestructura para el desarrollo rural y asegurar la participación de las mujeres en todas las etapas del proceso y asignar o aumentar fondos para las mujeres que viven en áreas rurales fortaleciendo sus cooperativas, emprendimientos, organizaciones y cadenas de valor.

Este documento de recomendaciones del W20 fue entregado al Presidente Macri para ser elevado a los mandatarios del G20 durante la cumbre de diciembre. En ese acto el mandatario afirmó: *“Cuando asumimos la presidencia del G20, decidimos que la perspectiva de género fuera transversal a toda la agenda. Pero ustedes saben más que nadie que la desigualdad no es solamente un tema de las mujeres, ya que nos involucra y afecta a todos”*.^{vii} En esa oportunidad el Presidente se refirió a medidas que se implementaron desde su gestión para acabar con la brecha de género, mencionando el proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades enviado al Congreso, y presentado en el análisis de la *Condición 1 – Sistema jurídico y regulatorio*.

Plan Federal de la Mujer

El Gobierno Nacional, a través del Consejo Nacional de la Mujer, ahora funcionando como Instituto Nacional de la Mujer, como organismo ejecutor implementa en 1998 el Plan Federal de la Mujer (1998-2001 / 2005-2008) de Presidencia de la Nación (PFM), financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Este PFM fue un programa destinado al fortalecimiento institucional de las Áreas Mujer de nivel nacional, provincial, y municipal, y apuntalar las capacidades del Estado para desarrollar políticas transversales de género.

Luego de una interrupción sufrida en 2001, el Plan fue prorrogado en 2005 y terminó de ejecutarse en 2008. Si bien la ejecución del Plan Federal fue dificultosa, prácticamente todas las provincias argentinas cuentan hoy con áreas de mujer o género a partir de la implementación del PFM.^{viii}

Plan de igualdad de oportunidades

Los planes de igualdad de oportunidades (PIO) constituyen una de las manifestaciones más emblemáticas de la labor de las "maquinarias de género" en el Estado. En algunos países latinoamericanos, dichos planes son de larga data, posicionándose a la vanguardia Chile y Brasil. En otros casos, como Uruguay, los PIO son de más reciente elaboración. *“En las últimas dos décadas y, especialmente, a partir de los noventa, la mayoría de los países de América Latina han desarrollado instituciones dedicadas a las temáticas de género en el Estado. En el ámbito del Poder Ejecutivo, se han instituido agencias con el mandato específico de formular e implementar políticas públicas que aborden la problemática de la desigualdad entre varones y mujeres. Estas agencias – que pueden ser consejos, institutos, vicepresidencias, o ministerio de acuerdo con el país – han sido responsables por la cristalización de políticas públicas de género. Los planes nacionales de igualdad de oportunidades (PIO), los cuales impulsan, primordialmente, políticas de transversalidad de género, son una de las manifestaciones más emblemáticas de su labor. Con excepción de la Argentina y de Colombia, los restantes países de la región cuentan con este tipo de planes.”*^{ix}

La Argentina, hasta diciembre de 2018, durante el transcurso de la elaboración del presente informe, no había elaborado un plan de igualdad de oportunidades nacional, a pesar de la existencia de diversas normas y programas con la misión de promover la equidad. Así pues, se habían impulsado acciones en el marco del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, y de los Ministerios de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos; de Educación; de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Desarrollo Social; y de Defensa de la Nación. De este modo, distintos sectores del Estado central instauraron medidas de promoción de la equidad de género.

El 13 de diciembre de 2018 es publicado el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos en Argentina. Este plan de igualdad es una herramienta de planificación para impulsar políticas públicas que promuevan la igualdad entre los géneros en Argentina. El objetivo es generar las condiciones para que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente.^x

Entre las razones por las cuales se promueve el Plan de Igualdad en este momento en Argentina se menciona que “esta gestión ha dado pasos sustantivos para promover, por primera vez, distintas dimensiones de la agenda de género – erradicación de la violencia, prevención del embarazo no intencional, debate parlamentario sobre la interrupción voluntaria del embarazo, persecución del delito de trata de personas, impulso de legislación sobre equidad salarial, aprobación de la Ley de Paridad de Género en el ámbito legislativo y conformación de gabinete ampliado de mujeres. El Plan potencia ese compromiso y a su vez promueve más acciones en todos los niveles.”^{xi}

El Plan de Igualdad de oportunidades en Argentina, que como se mencionó anteriormente funcionan desde hace varios años en distintos países de Latinoamérica, da cumplimiento a las obligaciones internacionales asumidas por el país al adherir a la Agenda 2030 ONU, y a las recomendaciones emanadas de organismos como el Comité CEDAW, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la CIDH.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) en su calidad de organismo rector de las políticas públicas para la igualdad de género coordinó el proceso de elaboración de los compromisos que asumen cada uno de los organismos y Ministerio de la Administración Pública Nacional, a partir de la identificación de ejes prioritarios realizada en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y las integrantes del Consejo Federal de las Mujeres.

El PIOD contempla más de 200 acciones generales a desarrollar en tres años por parte los organismos de la administración pública nacional. Están organizadas en cuatro ejes de acción cada uno con objetivos estratégicos propios:

- **Autonomía en la toma de decisiones:** Promover el aumento y la calidad de la participación de las mujeres y población LGBTIQ en los ámbitos cultural, político, económico y social, así como la participación ciudadana orientando la inserción real, efectiva y activa en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones.
- **Autonomía física:** Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las niñas, mujeres, lesbianas, feminidades trans y travestis y garantizarles acceso a una justicia efectiva en el marco de la Ley de Protección Integral a las Mujeres (26.485) y del articulado de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) suscripto por el Estado Argentino, así como alcanzar el nivel más elevado de salud en todas sus dimensiones, incluidos los derechos sexuales y los derechos reproductivos.
- **Autonomía económica:** Mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres y población LGBTIQ en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, promover el acceso al trabajo remunerado, al empleo formal y a recursos productivos en condiciones de igualdad y alentar/facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, con particular énfasis en la Administración Pública Nacional.
- **Transformación Cultural (Interrelación de las autonomías):** Promover la transformación de valores culturales que naturalizan las desigualdades entre los géneros y promover los espacios de intercambios y construcción de sujetos sociales, ciudadanos/as, comprometidas en la transformación de la realidad; en la producción de procesos de inclusión y cohesión social con igualdad de oportunidades y libres de violencia.

El PIO en Argentina contempla acciones a desarrollar en tres años que van desde la capacitación a funcionarios y funcionarias y el establecimiento de la licencia por violencia hasta la elaboración del presupuesto nacional con perspectiva de género. Asimismo el programa cuenta con el apoyo de ONU Mujeres y el Banco Interamericano de Desarrollo.

En la temática 2 se describen y analizan los distintos organismos nacionales y del ámbito de la Provincia de Buenos Aires que colaboran en la misión de promover la equidad de género, así como las instituciones gremiales y organizaciones de la sociedad civil que colaboran en la formulación de políticas públicas con perspectiva de género.

Temática 2: FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

*ORGANISMOS NACIONALES QUE COLABORAN EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*

Instituto Nacional de las Mujeres

En Argentina fue creado en 2017 el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), dando continuidad al **Consejo Nacional de las Mujeres**, primer organismo nacional establecido en 1992. Es un ente descentralizado en jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, encargado de elaborar políticas, programas e iniciativas destinadas a empoderar a las mujeres y promover la igualdad, cuya Directora Ejecutiva, a la fecha del presente informe, es la Sra. María Fabiana Tuñez.

El Instituto elabora políticas, programas e iniciativas destinadas a empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género y la erradicación de la violencia. Mediante los *Programas de Fortalecimiento Institucional* (analizado más adelante en el apartado “Programas para el desarrollo de la mujer en general”) y *Escuelas Populares de Formación en género* brinda asistencia técnica y financiera a organizaciones de la sociedad civil y gobiernos locales con el fin de consolidar, expandir y fortalecer la institucionalidad de género en todo el país. Promueve la perspectiva de género en las políticas públicas nacionales, provinciales y locales mediante el trabajo articulado con los tres poderes del Estado, en todo el país. Asimismo, desarrolla iniciativas con distintos espacios públicos y privados, para capacitar y sensibilizar en distintos aspectos de la agenda de género tales como derechos de las mujeres, prevención y atención de la violencia, entre otros.

Desde su inicio el Consejo Nacional de las Mujeres, ahora INAM, tuvo como uno de sus ejes prioritarios revertir la particular modalidad de inserción de las mujeres en el mercado laboral, por lo que se propuso los siguientes objetivos:

- Articular los programas y proyectos de empleo y capacitación laboral que se implementen en los diversos ámbitos gubernamentales y territoriales, con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el mundo de la producción y del trabajo.
- Mejorar la situación de empleabilidad de las mujeres, promoviendo la capacitación y la formación profesional.
- Favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, contribuyendo a disminuir los niveles de desempleo femenino.
- Sensibilizar a la sociedad toda y a los sectores comprometidos en el sistema de relaciones laborales sobre la equidad de género.

- Visibilizar la situación y el aporte económico que realizan las mujeres al mundo del trabajo y la producción.
- Promover una legislación acorde y velar por el cumplimiento de la normativa vigente.

El Instituto ha realizado intervenciones de carácter institucional con el fin de crear y fortalecer las Áreas Mujer Provinciales y Municipales, para consolidarlas como motores de cambio para la equidad a nivel territorial.

El *Programa de Fortalecimiento institucional* de las Áreas Mujer Provinciales y Municipales y Organismos de las Sociedad Civil favorece la inclusión de las miradas e intervenciones de las Organizaciones Gubernamentales y las Organizaciones de la Sociedad Civil que contribuyen a la ampliación de los espacios de participación y construcción ciudadana de las mujeres.

Como complemento a la línea de trabajo abierta a propuestas para comunicación y difusión que viene trabajando el *Programa de Fortalecimiento Institucional*, el Instituto Nacional de las Mujeres colabora con las Áreas Mujer Provinciales para trabajar en conjunto e impulsar una Campaña Federal de Sensibilización Permanente con el objeto de impulsar la transformación sociocultural basada en la plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida social, económica y cultural.

Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

Puntualmente, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fueron creadas: la **Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidad entre varones y mujeres en el mundo del trabajo (CTIO)** en 1998, como un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil para fortalecer la concertación y el diálogo social sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral; y la **Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)**, en 2007, como el área responsable de instrumentar políticas de Estado para que en todos los programas y acciones del MTEySS se incorpore la perspectiva de género. En 2016, fueron integradas y conformaron la **Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral**.

La Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, organismo dependiente del Ministerio, implementa políticas y acciones para revertir las desigualdades entre varones y mujeres en el mundo del trabajo y promover el acceso equitativo al mercado laboral.

La responsabilidad primaria de este organismo es la de diseñar, proponer y coordinar el diseño de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en el mundo

laboral, así como coordinar comisiones integradas por representantes de los Gobiernos Nacional, Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el objeto de lograr consensos y difundir e impulsar planes y programas en todo el territorio nacional.

El Ministerio de Trabajo designó a Agustín Carugo en febrero de 2018 como el nuevo Director de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Entre los objetivos de equidad de género que persigue la Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral se enumeran:

- Disminuir la brecha de género en el ámbito laboral.
- Mejorar la empleabilidad e inserción laboral de las mujeres.
- Promover la concertación entre los actores del mundo del trabajo mediante el dialogo social.
- Concretar la equidad de género e igualdad de oportunidades en la realidad de las empresas.
- Transversalizar la perspectiva de género en el marco normativo laboral.
- Desarrollar un marco legal que facilite la igualdad de oportunidades y tratamiento de género en el mundo del trabajo.
- Incluir la temática de género en los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Generar información sistemática de la realidad del mercado de trabajo argentino sobre la temática.
- Visibilizar la situación de las mujeres en el mundo laboral.

En el marco de acción de la Dirección de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral se inscribe la **Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO-Género)**, presidida actualmente por Cristina Antúnez, como representante del Ministerio de Trabajo. Es un espacio de diálogo social tripartito y búsqueda de consensos, integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial. Su objetivo es instalar y mantener en la agenda pública y política la importancia del acceso a los derechos económicos y sociales por parte de las mujeres y posicionarlas en condición de igualdad respecto a los varones en el ámbito laboral.

Desde sus inicios en el año 1998 la CTIO asumió como objetivo la promoción de la equidad de género e igualdad de oportunidades en todas las dimensiones del trabajo en los sectores empresarial, sindical y estatal.

Centro de Desarrollo Económico de la Mujer

El Centro de Desarrollo Económico de la Mujer (CEDEM) es un espacio que diseña e instrumenta políticas públicas orientadas a la inserción de las mujeres en el ámbito económico. El mismo se crea en marzo de 2017 en el ámbito de la Dirección Nacional de Programas y Proyectos dependiente de la Secretaría de emprendedores y de la pequeña y mediana empresa del Ministerio de Producción, teniendo como objetivo generar un campo de investigación orientado a fomentar la inserción de la mujer en el ámbito económico de los mercados locales. Actualmente es dirigido por la Dra. Helena Estrada.

El CEDEM persigue los siguientes objetivos:

- Abrir un campo de investigación sobre el rol de la mujer en la economía argentina.
- Articular información con instituciones públicas y privadas que se enfocan en el empoderamiento de la mujer.
- Crear espacios de vinculación y aprendizaje económico para mujeres.
- Diseñar e implementar proyectos que faciliten a las mujeres oportunidades de desarrollo económico.

Oficina de la mujer

La Oficina de la Mujer (OM) fue creada en 2009 por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) con el objetivo de impulsar, en la esfera del Poder Judicial, un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos, a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él.

Para alcanzar ese objetivo, esta oficina desarrolla estrategias, tendientes a eliminar los sesgos sexistas y las barreras de género, removiendo aspectos que interfieran en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en el sistema de justicia. Asimismo busca mejorar las condiciones de acceso a justicia y el ejercicio pleno de los derechos mediante un servicio eficaz y efectivo.

Oficina de ONU mujeres en Argentina

El día 4 de octubre de 2018 tuvo lugar la Ceremonia de Apertura oficial de la Oficina de ONU Mujeres en Argentina. ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas, dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Brinda apoyo y trabaja con los gobiernos de los Estados Miembros y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar la real igualdad de oportunidades para mujeres

y niñas. De esta manera, cuenta con un triple mandato: normativo, programático y de coordinación.

La Oficina trabajará también promoviendo la mayor participación de las mujeres en los medios de comunicación tanto en los cargos directivos como a través de la publicación de sus artículos y/ o notas. A esto se agregará el trabajo para lograr la paridad en los cargos políticos.

ORGANISMOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES QUE COLABORAN EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Instituto Provincial de Género y Diversidad Sexual

La Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires tiene bajo su ámbito de desarrollo el Instituto Provincial de Género y Diversidad Sexual, el cual es presidido por Agustina Ayllón desde diciembre de 2017 tras la renuncia presentada por Daniela Reich, quien resultó electa senadora provincial por la Primera Sección Electoral en las últimas elecciones legislativas.

Esta subsecretaría tiene como objetivo principal promover e implementar políticas que contribuyan a la plena igualdad jurídica, social, económica, laboral, política y cultural entre los géneros, respetando las diversidades sexo-genéricas y las orientaciones sexuales de las personas. Asimismo, es la encargada de proyectar medidas que incorporen la transversalización del enfoque de género en el estado provincial y en los gobiernos municipales.

En este sentido, previene y contribuye con la erradicación de todo tipo de violencias basadas en desigualdades entre los géneros, que afecten a mujeres y/o al colectivo LGTBI y planifica las acciones necesarias para el desarrollo coordinado y conjunto de políticas de concientización, prevención y abordaje en las temáticas de género con organismos gubernamentales, no gubernamentales, asociaciones civiles y cualquier otra organización que tenga objetivos afines a los asignados a la subsecretaría.

Del Instituto Provincial de Género y Diversidad sexual dependen la *Dirección de Programas y Proyectos para la Equidad de género y la diversidad sexual* y la *Dirección de Fortalecimiento Local*.

➤ **Dirección de Programas y Proyectos para la Equidad de género y la diversidad sexual**

Esta Dirección tiene a su cargo el diagnóstico y el establecimiento de áreas prioritarias para formular y proponer proyectos especiales en materia de equidad de género. En este sentido, es la encargada de diseñar e implementar el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO), con el propósito de prevenir y eliminar los obstáculos en materia de inequidades de género, en todos los ámbitos del gobierno provincial.

Además, implementa y ejecuta los programas de formación y capacitación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos asignados a la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual. En este sentido, tiene a su cargo también la planificación y ejecución de líneas de acción tendientes a garantizar el logro de la equidad de género y el respeto por las diversidades sexo-genéricas, dirigidas a funcionarias/os y agentes públicos provinciales, municipales y sociedad civil en general. En la actualidad el Director de Programas y Proyectos para la Equidad de Género y Diversidad Sexual es el Sr. Ariel Sánchez.

➤ **Dirección de Fortalecimiento Local**

Esta Dirección tiene como objetivo la coordinación, supervisión y fortalecimiento de las redes de referentes locales en la temática de género a través de capacitaciones, reuniones y plenarios. Asimismo, identifica, evalúa y selecciona aquellas instituciones de la sociedad civil en condiciones de participar de acciones vinculadas a las políticas de género. Genera y mantiene actualizada la guía de organizaciones sociales dedicadas a la temática de género. Sumado a esto, se encarga de diseñar, gestionar y supervisar planes y proyectos relacionados al fortalecimiento de la sociedad civil. Micaela Weinhandl ocupa el cargo de Directora de Fortalecimiento Local e Institucional al momento del desarrollo del presente informe.

Consejo provincial de las Mujeres

El Consejo Provincial de las Mujeres es un órgano asesor y consultivo dependiente de la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del Decreto N° 686/16, ahora denominado Instituto Provincial de Género y Diversidad Sexual.

Está conformado por, al menos, diez (10) consejeras, que podrán ser representantes de: organismos del Poder Ejecutivo Provincial; organismos de la Constitución de la Provincia; legisladoras de la Provincia; Poder Judicial de la Provincia; Procuración de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia; diputadas y senadoras nacionales por la Provincia; movimientos y organizaciones sociales, políticas y de cualquier otro tipo, con antecedentes y actividad en la defensa de los derechos humanos de las mujeres; gremios con personería gremial reconocida, que cuenten con áreas, espacios o programas referidos a la temática de la mujer; Departamentos Ejecutivos y de los Consejos Deliberantes de los municipios bonaerenses, a cargo de programas o actividades inherentes a la mujer; universidades públicas y privadas con asiento en el territorio provincial; entidades profesionales y científicas representativas; profesionales destacadas que se desempeñen en la temática.

Son funciones del Consejo Provincial de las Mujeres:

- Asesorar a la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual en todo lo relacionado con el diseño, formulación, instrumentación y evaluación de políticas públicas que contribuyan a la plena igualdad jurídica, social, económica, laboral, política y cultural entre los géneros.
- Brindar respaldo científico y asistencia técnica a las intervenciones y acciones de la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual.
- Fomentar el debate público y contribuir con la participación de la ciudadanía en los asuntos vinculados con la temática de género.
- Elaborar y presentar propuestas a la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual, que tengan como fin promover la igualdad de oportunidades para la mujer y la eliminación de todas las formas de discriminación en razón del género.
- Contribuir en la planificación y elaboración de políticas públicas y acciones dirigidas a la erradicación de la violencia de género.
- Cooperar con la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual en la elaboración de protocolos de actuación en la prevención en los casos de violencia contra las mujeres.
- Producir documentos y estudios técnicos que puedan servir como fundamento de las acciones a llevar a cabo por la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual.
- Funcionar como un espacio permanente de intercambio, trabajo e información calificada en cuestiones atinentes a las diversas problemáticas de género.

Centro de Desarrollo Económico de la Mujer de la Provincia de Buenos Aires (CEDEM PBA)

En agosto de 2018 el gobierno bonaerense decidió crear el Centro de Desarrollo Económico de la Mujer de la Provincia de Buenos Aires (CEDEM PBA), en el ámbito de la Dirección Provincial de Emprendedores y PyMEs dependiente de la Subsecretaría de Emprendedores, PyMEs y Cooperativas.

Esta medida se fundamenta en el interés de la creación del CEDEM PBA con la finalidad de complementar el trabajo realizado por el CEDEM Nacional, diseñar e implementar programas y proyectos que faciliten a las mujeres oportunidades de desarrollo económico y contribuir al desarrollo de un ecosistema emprendedor más sólido, inclusivo y comprometido con una perspectiva de género.

El CEDEM PBA tiene como objetivos:

- complementar el trabajo realizado por el Centro de Desarrollo Económico de la Mujer a nivel Nacional;
- fomentar la inserción de la mujer en el ámbito económico de los mercados locales;
- sentar cimientos para un ecosistema emprendedor más sólido, inclusivo y comprometido con una perspectiva de género;
- propiciar el desarrollo de las mujeres empresarias y emprendedoras de la Provincia de Buenos Aires;
- facilitar la concreción de emprendimientos e impulsar proyectos en marcha iniciados por mujeres;
- articular con actores de desarrollo local, ámbitos de gobierno provincial y municipal;
- y establecer lazos con diferentes redes de mujeres que trabajen en pos del empoderamiento económico.

Observatorio de Políticas de Género de la Cámara de Senadores de la Provincia

El observatorio de Políticas de Género del Senado de la Provincia de Buenos Aires se crea en el año 2016 con el objetivo de constituirse como un mecanismo de seguimiento desde la perspectiva de género orientado a:

- El cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes en materia de equidad;
- La superación de la neutralidad de género en políticas públicas, planes y programas (análisis y consideración del impacto diferenciado que tienen las políticas sobre varones y mujeres).

Tiene como misión el desarrollo de un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas legislativas e interjurisdiccionales, tendientes a la prevención y erradicación de todas las formas de vulneración de los derechos de las mujeres en todas sus formas, por su condición de tales. El observatorio es presidido por la Senadora Daniela Reich y cuenta con un Consejo Asesor Ad honorem: Alejandra García del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Andrea Grobocopatel de la Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables (FLOR), Gala Díaz Langou del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), Melina

Masnatta de Chicas en Tecnología, Silvana Mondino de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y Marcela Ojeda, Periodista.

*INSTITUCIONES GREMIALES QUE COLABORAN EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*

Departamento de Política Social de la Unión Industrial Argentina

La Unión Industrial Argentina es una asociación gremial empresaria, sin fines de lucro, que representa a la actividad industrial nacional, nucleando a entidades socias y cámaras sectoriales y regionales, con un alcance federal que atraviesa todo el entramado productivo del país.

Entre los departamentos que la UIA desarrolla el Departamento de Política Social tiene por misión el detectar e interpretar las preocupaciones del empresariado en materia socio-laboral y transmitir las a los órganos competentes con el objetivo de buscar soluciones a las mismas y la intervención y participación activa en los organismos nacionales e internacionales encargados de elaborar el marco político e institucional y en materia laboral de la Nación con el objeto de ser el sustento crítico de las decisiones institucionales de la UIA en el campo socio-laboral.

Daniel Funes de Rioja es el Presidente del Departamento de Política Social de la UIA a noviembre de 2018.

Departamento Mujeres Empresarias de la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires

La UIPBA es una asociación civil de carácter gremial empresario representativa del sector industrial radicado en el territorio bonaerense. Entre los departamentos que componen la UIPBA se emplaza el Departamento de Mujeres Empresarias de UIPBA.

En línea con los objetivos de UIPBA, el Departamento de Mujeres Empresarias busca la articulación público – privada desde un espacio puntual de mujeres empresarias, para facilitar el intercambio de información, promover análisis, diseño de políticas, comunicar y capacitar en las cuestiones vinculadas al desarrollo económico empresarial femenino.

Irini Wentinck es la Presidente del Departamento Mujeres Empresarias de la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires.

Mujeres Empresarias de la Federación Económica (FEBA)

La rama de Mujeres Empresarias de la Federación Económica de la Provincia Buenos Aires ha logrado consolidarse en los últimos años como un referente del gremialismo empresario con mirada de género.

Actualmente, está conformada por más de 25 grupos de Cámaras y entidades adheridas a FEBA que reúnen cientos de mujeres emprendedoras, empresarias y comerciantes que se capacitan e interactúan cotidianamente.

Entre los objetivos que persigue MEFEBEA se encuentran:

- Ser agentes de capacitación y formación gremial empresaria de todas las mujeres PyMES de la provincia de Bs. As.
- Convocar y participar en foros, seminarios, congresos y cumbres, que tengan como eje el rol de la mujer y su participación en la actividad económica.
- Acompañar y estimular la capacidad productiva de la mujer a través del Comercio, la Industria y los Servicios.
- Impulsar la participación de más mujeres en puestos de decisión en el ámbito empresarial, gubernamental y privado.
- Resaltar el rol de la mujer en la actividad económica.
- Coactuar con entidades similares del país o el exterior que participen de los mismos fines estimulando la participación de la mujer en gestión y dirección de empresas.
- Impulsar y apoyar el desarrollo y crecimiento de la mujer emprendedora.
- Ser órgano consultor para el Estado provincial, y municipal, en lo concerniente al rol de la mujer como dirigente empresarial.

A la fecha del presente informe la Sra. María Laura Teruel ocupa el cargo de presidenta de MEFEBEA.

Mujeres Empresarias de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (MECAME)

CAME es una entidad gremial empresaria que representa a 1.491 federaciones, cámaras, centros y uniones empresarias. A través de los sectores Industria, Comercio, Economías Regionales, CAME Joven, Mujeres Empresarias, y Turismo, agrupamos a más de 600 mil Pymes que dan trabajo a 4.200.000 trabajadores registrados.

El sector de Mujeres empresarias tiene como propósito gestionar por y en pos del posicionamiento de la Mujer a fin de que le permita acceder a altos cargos directivos y ejecutivos

en las empresas y organizaciones. Asimismo, diseñar o gestionar proyectos o acciones que faciliten a las mujeres oportunidades de desarrollo económico.

Desde mayo de 2017 la Sra. Beatriz Tourn ocupa el cargo de Presidenta del sector de Mujeres Empresarias de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (MECAME).

Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género de la Confederación General del Trabajo (CGT)

Noemí Ruiz está al frente de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género de la CGT al momento de finalización de este informe, aunque no se registra mayor información sobre la labor de esta secretaría, objetivos que persigue ni líneas de trabajo.

Algunos de los principales sindicatos nacionales o federaciones que conforman la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) y que desarrollan políticas de género:

Secretaría de la mujer de la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (FAECYS)

Desde la Secretaría de la Mujer de FAECYS trabajan en cuatro puntos básicos que resumen la tarea diaria de ésta secretaría:

- **Incentivación:** Para acercar a la mujer a una mayor y mejor participación en la vida sindical
- **Acompañamiento:** Para orientar y capacitar en todo lo concerniente a la problemática de género
- **Investigación:** Consiste en la tarea de investigación y publicación de todos los temas que abarquen la problemática de la mujer y la familia, acercándoles a todas las filiales el material a través de circulares o boletines informativos.
- **Prevención:** Toda la tarea realizada tiene por finalidad informar como la mejor manera de prevención ante flagelos tales como la violencia de género, enfermedades como el cáncer de cuello de útero o el tratamiento de la maternidad adolescente entre tantas otras problemáticas.

En la actualidad la Secretaria de la mujer de FAECYS está a cargo de Gladys Zamponi.

Instituto para la Igualdad de Oportunidades de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)

Con el afán de garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, desde el IPLIDO de la UTHGRA trabajan sobre la base de la participación equitativa de hombres y mujeres en el ámbito laboral, social, económico, político, cultural y familiar, destacando la importancia del rol de la mujer en el mundo del trabajo y su incidencia en la actividad gremial y en el sector del turismo, la hotelería y la gastronomía. La Diputada Nacional, Dra. Graciela Camaño, es impulsora y fundadora de este Instituto.

En esa línea los ejes de trabajo de IPLIDO son:

- **Mujer y Sindicato:** Promover la plena participación de las mujeres en la actividad sindical.
- **Sindicato y Comunidad:** Lograr una mayor comprensión y valorización del sindicato por parte de los trabajadores gastronómicos y la comunidad toda, tendiendo puentes con distintas organizaciones sociales.
- **Investigación e información:** Dotar de información relevante a fin de poner en conocimiento las problemáticas de igualdad de oportunidades.
- **Promoción Social:** Promover la justicia social y la igualdad, sin distinción de género.

La Sra. Mabel Graciela Centeno es la actual presidente de IPLIDO.

Secretaría de la mujer de la Federación nacional de trabajadores camioneros (FEDCAM)

La secretaría tiene a su cargo todo lo relacionado con la integración de la mujer dentro de la institución: atender todo lo concerniente a la problemática laboral y social de la mujer trabajadora: procurar impulsar la participación activa de las trabajadoras en la vida sindical y su integración en iguales condiciones que los hombres; tener a su cargo todas las actividades y proyectos vinculadas con programas de protección de los derechos laborales de la mujer y organizar todo tipo de actividades en coordinación con los sindicatos adheridos promoviendo la participación no sólo de la mujer trabajadora sino también de la esposa, madre, hija o familiar del afiliado, apuntando a que la mujer tenga un rol protagónico en la vida del sindicato.

Esta Secretaría es desempeñada por una mujer, la Sra. Natalia Carrizo.

Secretaría de Género de la Central de Trabajadores de la Argentina

La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) nació en 1992 como una central de trabajadores y trabajadoras, organización autónoma de los Partidos Políticos, de los Gobiernos y de los Grupos Económicos.

La Secretaría de Género desarrolla su gestión de trabajo desde un equipo de mujeres de la CTA pertenecientes a diversas organizaciones gremiales, sociales y civiles que se reúnen periódicamente para pensar, discutir, planificar y ejecutar las acciones e iniciativas de acuerdo a las necesidades definidas colectivamente.

Los 4 ejes principales de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género para los próximos 10 años son:

- Trabajo y Mujer.
- Educación y Protección Social.
- Violencia de Género /Derechos Sexuales y Reproductivos/Aborto.
- Seguridad Social y Salud universal.

La Secretaria de Género de la CTA Autónoma de Pablo Micheli está a cargo de Alejandra Angriman, mientras que la CTA de los trabajadores de Hugo Yasky está bajo el mando de Estela Díaz.

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL QUE COLABORAN EN LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Resulta de vital importancia conocer e identificar el campo de acción de las distintas organizaciones de la sociedad civil que colaboran en promover el desarrollo y empoderamiento de la mujer en distintos espacios públicos y privados a partir de su participación en la gestión de las políticas públicas, fortaleciéndolas en su capacidad de gestión y articulación, y generando espacios institucionales de articulación entre Estado (nacional, provincial y municipal), sociedad civil y sector empresarial.

A continuación se presenta un listado de diversas organizaciones que desarrollan su labor en el ámbito nacional, el cual no pretende ser exhaustivo, reconociendo la multiplicidad de instituciones que realizan acciones tendientes a fomentar y mejorar la construcción de políticas públicas con perspectiva de género a nivel nacional como en los entramados locales y regionales.

TABLA 1. Organizaciones de la sociedad civil que promueven el desarrollo de la mujer a partir de políticas públicas desde una perspectiva de género.

Organizaciones	Objetivo	Autoridad
Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)	Es una organización social sin fines de lucro, independiente y apartidaria, dedicada a la producción de conocimiento en el campo de la justicia y las políticas públicas. Entre sus objetivos se destacan: Analizar críticamente el derecho y las políticas públicas desde una perspectiva de género. Proponer reformas institucionales para democratizar el sistema judicial y promover el cumplimiento con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Impulsar acciones y colaborar en el diseño de políticas públicas que promuevan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.	Natalia Gherardi – Directora Ejecutiva
Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)	Es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas. Objetivos: 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.	Julia Pomares – Directora Ejecutiva
Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM)	Es una organización no gubernamental Argentina, sin fines de lucro, creada por un grupo de mujeres profesionales especialistas en género para mejorar la condición social, laboral, educacional, legal, política, económica y de salud de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes. Objetivos: Defender y promover que se garanticen todos los derechos humanos de mujeres y niñas. Contribuir a mejorar las condiciones de vida o desarrollo sostenible para mujeres y niñas. Abogar por alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.	Dra. Mabel Bianco – Presidenta
Fundación mujeres en igualdad (M.E.I)	Entidad creada en marzo de 1990, con status consultivo ante el ECOSOC de Naciones Unidas (2005), que tiene como objetivos luchar contra la violencia de género y la discriminación de las mujeres promoviendo su bienestar y su participación y empoderamiento en la vida política, económica, social y cultural.	Silvia Carmen Ferraro – Presidenta Monique Thiteux- Altschul – Directora Ejecutiva
Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT)	Asociación civil que busca generar un espacio de intercambio entre científicas e investigadoras interesadas por la situación de las mujeres en el sector científico y tecnológico, trazar un diagnóstico de la situación de las mujeres en ciencia y tecnología y su evolución en los últimos años, elaborar estrategias de registro, promoción y valoración de la contribución de	Ana María Franchi – Presidenta

	<p>las mujeres en ciencia y tecnología, además de fortalecer la conciencia de género el sector.</p>	
Madre Emprendedora	<p>Es una organización de la sociedad civil que trabaja en potenciar y fortalecer a mujeres madres con el objetivo de generar emprendimientos sostenibles, sustentables y escalables. Para ello, fomentan la implementación de programas y proyectos de impacto económico y social que posibiliten la generación de ingresos, autonomía económica y la toma de decisiones en sus iniciativas emprendedoras y en su vida.</p> <p>Desarrollan un Plan de trabajo integral con municipios el cual busca fortalecer el Área Mujer, a través de diversas acciones que incluyen capacitación, asesoramiento y acompañamiento en la puesta en marcha de políticas públicas.</p>	Romina A. Avila - Fundadora
Chicas en tecnología (CET)	<p>Organización sin fines de lucro que busca cerrar la brecha de género en la tecnología incentivando, motivando, formando y acompañando a la nueva generación de mujeres innovadoras y emprendedoras. Los programas e iniciativas están basados en cuatro pilares: Tecnología, Educación, Liderazgo y Emprendedorismo, todos ellos atravesados por un enfoque de género.</p> <p>En las implementaciones participan diversos actores, entre ellos instituciones de educación formal y no formal, Ministerios, organismos públicos e internacionales, empresas, startups, medios y ONGs, entre otros.</p> <p>Con el apoyo de Medallia –una empresa de software internacional que tiene una sede en Argentina–, entre septiembre de 2017 y enero de 2018, CET relevó datos con los que construyó una base abierta con información indispensable para la toma de decisiones relacionadas con la implementación de políticas públicas.</p>	Melina Masnatta - Dirección ejecutiva
Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables (FLOR)	<p>Fundación FLOR busca crear líderes y organizaciones responsables, fomentar las buenas prácticas de inclusión, sustentabilidad, igualdad de oportunidades y transparencia. Insertar mujeres en posiciones de conducción en todos los órdenes, lograr autonomía económica de mujeres de manera tal que la independencia les permita no ser sometidas a violencia ni discriminación, acercar la oferta y la</p>	Andrea M. Grobocopatel - Presidente y fundadora

	demanda de personas con discapacidad en el mercado laboral, entre otros.	
Organización Argentina de Mujeres Empresarias (OAME)	Es una organización no gubernamental que realiza actividades a nivel nacional con el objetivo de difundir las iniciativas de las mujeres empresarias para crear conciencia y promover su visibilidad, defender los intereses del sector, promover el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de competencias que estimulen a las mujeres a crear empresas y facilitar el desarrollo de los negocios, el comercio y el asociacionismo.	Patricia Isabel García - Presidenta
Grupo Empresarial de Mujeres Argentinas (GEMA)	Es una asociación civil constituida por mujeres que aportan y comparten su experiencia desde y hacia todos los ámbitos laborales y profesionales. Entre los objetivos que persigue se menciona: fomentar el desarrollo de las mujeres en puestos de liderazgo, capacitar a las mujeres empresarias y emprendedoras dotándolas de las herramientas necesarias para su vida profesional, crear una red de mujeres de negocios posibilitando su interacción.	Delia Raquel Flores - Presidenta
R.E.D. de empresas por la diversidad	Es un espacio pionero en la Argentina que desarrolla y promueve la diversidad y la inclusión dentro de las organizaciones empresariales, y las acompaña en la implementación de sus políticas. Es una iniciativa colectiva conformada por organizaciones empresariales, académicas y civiles, con sede en la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella.	María José Sucarrat – Directora Ejecutiva
Fundación Activismo Feminista Digital	Organización no gubernamental con sede en La Plata y en CABA que aboga por el real ejercicio de los derechos de las mujeres en la esfera digital, planteando un ámbito de libertades así como un espacio sin violencias ni desigualdades. Impulsan el involucramiento, la libertad de expresión, la apropiación de los medios digitales y la reducción de la brecha de las mujeres respecto de la tecnología y los espacios virtuales.	Dra. Marina Paula Benitez Demtschenko - Fundadora
UPWARD Argentina	UPWARD es una organización de carácter internacional, conformada por mujeres líderes que congrega y conecta a las más altas ejecutivas con el fin de potenciar la aceleración de sus relaciones y su desarrollo profesional.	Viviana Zocco

<i>Voces vitales</i>	Es una fundación internacional dedicada a promover el liderazgo de las mujeres como motor para el progreso económico, político y social de toda la comunidad. El capítulo local fue fundado por participantes argentinas de las iniciativas internacionales de Vital Voices Global Partnership. Inspiradas por sus experiencias y por el interés encontrado en las mujeres del país. Iniciaron sus actividades en 2009 realizando acciones de mentoreo y capacitación que replican los programas globales de la organización.	Lorena Piazze - Presidenta y fundadora
<i>Women's democracy network</i>	Es una red internacional, multisectorial y multipartidaria, presente en el país desde el año 2006. WDN tiene como misión que las mujeres sean líderes y trabajen por el sostenimiento del sistema democrático. Y aspira a que se contacten con su principal recurso, que son ellas mismas, para romper las barreras tradicionales que desalientan o evitan la participación femenina en el ámbito público y/o político.	Dra. Raquel V. Munt Directora del WDN – Argentina - Fundadora
<i>Fundación de Estudios Políticos, Económicos y Sociales para la Nueva Argentina (FEPESNA)</i>	Fundación constituida en 1994 siendo su objetivo fundacional el de crear un ámbito de estudio, reflexión y capacitación de temas políticos, económicos y sociales, en pos de generar una Argentina inclusiva a través de programas de fortalecimiento de las Instituciones y los Partidos Políticos, gobernabilidad y nuevos liderazgos. Realiza numerosos eventos y participa en mesas de debate relativas al empoderamiento Económico de la Mujer.	Presidenta: Laura Velásquez
<i>Asociación Iberoamericana de Mujeres Empresarias (AIME)</i>	Organización no gubernamental sin fines de lucro, apartidaria y pluralista que busca informar, capacitar, tejer redes y contribuir a la igualdad de oportunidades entre empresarios. Organiza seminarios, congresos internacionales, encuentros de negocios y desayunos de trabajo con actores de diversos ámbitos.	Presidente: Julita Maristany

Fuente: Elaboración propia en base a información suministrada en las páginas web de cada organización.

Temática 3: PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE LA MUJER

MARCO DE POLÍTICAS O ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS MIPYME EN GENERAL

Ley Nacional N° 25.300 – LEY DE FOMENTO PARA LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

En julio de 2018 se reglamenta la Ley N° 25.300, DE FOMENTO PARA LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. Esta Ley tiene por objeto el fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMEs) que desarrollen actividades productivas en el país, mediante la creación de nuevos instrumentos y la actualización de los vigentes, con la finalidad de alcanzar un desarrollo más integrado, equilibrado, equitativo y eficiente de la estructura productiva.^{xii}

TABLA 2. Artículos de la Ley de Fomento para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa - Ley N° 25.300

Artículo	
2	Establece la creación del Fondo Nacional de Desarrollo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa ("Fonapyme"), con el objeto de realizar aportes de capital y brindar financiamiento a mediano y largo plazo para inversiones productivas.
8	Se crea el Fondo de Garantía para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Fogapyme) con el objeto de otorgar garantías en respaldo de las que emitan las sociedades de garantía recíproca y ofrecer garantías directas a las entidades financieras acreedoras de las MIPyMEs
32	Se instituye un régimen de bonificación de tasas de interés para las MIPyMEs, tendiente a disminuir el costo del crédito. Y se favorecerá con una bonificación especial a las MIPyMEs nuevas o en funcionamiento localizadas en los ámbitos geográficos en regiones en las que se registren tasas de crecimiento de la actividad económica inferiores a la media nacional o que registren tasas de desempleo superiores a la media nacional.
36	Se crea un sistema de información MIPyME que tendrá por objetivo la recolección y difusión de información comercial, técnica y legal que se juzgue de interés para las MIPyMEs.
38	Se crea el Registro de Consultores MIPyME en el que deberán inscribirse los profesionales que deseen ofrecer servicios mediante la utilización de instrumentos y programas de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa
39	Las jurisdicciones y entidades del sector público nacional deberán otorgar un derecho de preferencia de al menos un diez por ciento (10%) en las licitaciones y concursos relativos a la adquisición de bienes y servicios donde solamente compitan empresas MIPyMES.

44 y 45	Se crea el Consejo Federal de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, integrado por ministros de Producción de las provincias y del Gobierno de CABA y el secretario de la Pequeña y Mediana Empresa de la Nación, actuando como ámbito de coordinación entre las distintas jurisdicciones de las políticas relativas a la promoción de las MIPyMEs en todo el territorio nacional.
---------	--

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley de Fomento para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa – Ley N° 25.300

Ley Nacional N° 27.437 - LEY DE COMPRE ARGENTINO Y DESARROLLO DE PROVEEDORES

El 10 de mayo de 2018 se publicó en el Boletín Oficial la nueva Ley de Compre Argentino y Desarrollo de Proveedores (Ley 27.437), la cual otorga preferencia a la adquisición, locación o leasing de bienes de origen nacional para compras realizadas por el Estado.

Esta Ley impone al Estado Nacional y diversos sujetos relacionados las obligaciones de: (i) otorgar preferencia en la adquisición de bienes de origen nacional (más amplio que el establecido antes por la Ley 25.551), (ii) excepcionalmente, adquirir sólo bienes de origen nacional, (iii) dar a publicidad sus contrataciones, (iv) exigir a los adjudicatarios particulares, en ciertas ocasiones, que contraten bienes y servicios locales a través de los “acuerdos de cooperación productiva”, e (v) impulsar programas de desarrollo de proveedores locales en sectores estratégicos. Ante el incumplimiento de estas disposiciones, (vi) prevé también un régimen de sanciones, y (vii) establece una autoridad competente con funciones de reglamentación, fiscalización y sanción.

Ley Nacional N° 27.349 - APOYO AL CAPITAL EMPRENDEDOR

El Congreso sancionó la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor N° 27.349 (la “Ley de Emprendedores”), en fecha 29 de marzo de 2017, que tiene por objeto el apoyo a la actividad emprendedora en el país y su expansión internacional, así como la generación de capital emprendedor en la República Argentina.

Esta ley dispone la creación de un Registro de Instituciones de Capital Emprendedor en el que deberán inscribirse todas las instituciones interesadas en acogerse a los beneficios previstos por la presente ley, entre los podemos destacar la posibilidad de deducir de la determinación del impuesto a las ganancias los aportes de inversión en capital que se efectúen en los emprendimientos beneficiados por el presente régimen.

Como complemento práctico del apoyo al capital emprendedor se crea la sociedad por acciones simplificada (SAS), una nueva modalidad de tipo societario que se agrega a los ya regulados por la ley de sociedades comerciales, mencionadas en el análisis de la *Condición 1 – Sistema jurídico y regulatorio*.

La normativa establece que el Estado habilitará préstamos a tasa 0% para los emprendedores que estén iniciando proyectos productivos, también crea un Registro de Instituciones de Capital Emprendedor y un Fondo Fiduciario para el Desarrollo del Capital Emprendedor (Fondce) para que, por primera vez, el Estado pueda invertir de forma conjunta con el sector privado. El Estado seleccionará 13 aceleradoras para impulsar a los emprendedores, de las cuales, 10 se dedicarán a emprendimientos tecnológicos y sociales, y el resto a aquellos que posean base científica.

Asimismo, se estableció una nueva regulación para las plataformas de financiamiento colectivo, denominadas “crowdfunding”, que destinen fondos a emprendedores, lo cual será supervisado por la Comisión Nacional de Valores (CNV), y donde los emprendedores podrán registrar sus acciones al público inversor.

Alejandra Vivas, Coordinadora del programa Clubes de Emprendedores de la Dirección Nacional de Comunidad y Capital Humano, Subsecretaría de Emprendedores, manifiesta en el análisis de las implicancias de la Ley de Emprendedores que “promover la contribución de las mujeres en la actividad económica se constituye en un factor clave para la igualdad de oportunidades y el reaseguro de un desarrollo sostenible. Aún cuando cada vez más mujeres eligen el camino de desarrollar su propio proyecto, todavía existen condicionantes como responsabilidades familiares, pautas culturales, menor acceso al financiamiento que los hombres y la falta de políticas públicas atravesadas por el enfoque de equidad de género. La ley de emprendedores viene a agilizar procesos y a aumentar y democratizar las herramientas de financiamiento, facilitando que más emprendedores/as puedan acceder a crear su empresa y a financiarse.”^{xiii}

“En relación a la Sociedad por Acción Simplificada (la nueva forma jurídica que permite crear una empresa en 24 horas reduciendo de manera sustancial los costos), esperamos promueva que más empresas se formalicen. Teniendo que cuenta que la informalidad es más alta en mujeres que hombres puede ser un elemento clave para reducir este porcentaje.”^{xiv}

“Los emprendimientos liderados por mujeres suelen comenzar con menor capital que los de hombres teniendo como correlato proyectos de menor desempeño en términos de rentabilidad, activos y supervivencia. A su vez, las mujeres suelen ser más prudentes a la hora de buscar financiamiento porque el imaginario es que la petición será rechazada. Las herramientas de financiamiento que propone la ley, implican el desarrollo y la democratización de la industria del capital emprendedor, ofreciendo diversas alternativas según estadios y tipo de proyecto para financiarse.”^{xv}

Ley Nacional N° 27.264 - PROGRAMA DE RECUPERACIÓN PRODUCTIVA

La denominación oficial de la Ley 27.264, comúnmente conocida como Ley Pyme, es “Programa de Recuperación Productiva”, promulgada el 1° de agosto de 2016 y reglamentada por Decreto

1101/16 del 19 de octubre del mismo año. La norma es complementada por las resoluciones de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) 3945 y 3946.

Principales beneficios:

- Elevación del 50% del monto del Programa REPRO, de asistencia a salarios de trabajadores de empresas en crisis
- Eliminación de la Ganancia Mínima Presunta
- Compensación del Impuesto a Créditos y Débitos Bancarios como pago a cuenta de Ganancias
- Pago del IVA a 90 días para micro y pequeñas empresas
- Compromiso de implementación de programas de compensación a Pymes por asimetrías fronterizas y desgravación del Impuesto a las Ganancias (hasta el 10% de las inversiones realizadas)
- Devolución de IVA de las inversiones a través de un bono de crédito fiscal para el pago de impuestos, que apunta a fomentar las inversiones
- Invitación a las provincias a sumarse al compromiso de no incremento de tributos locales hasta el 31 de diciembre de 2018

Ley Nacional N° 24.467 - LEY DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Esta Ley fue promulgada en marzo de 1995 y sigue vigente en la actualidad, a pesar de ser complementada o modificada en parte por casi 500 normativas posteriores. La Ley PyME tiene por objeto promover el crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas impulsando para ello políticas de alcance general, estableciendo la posibilidad de acceder a bonificaciones de la tasa de interés mediante instrumentos nuevos o ya existentes.

Secretaría de Emprendedores y PYMES

El Ministerio de Producción, a cargo de CPN Dante Sica al momento del desarrollo de este informe, tiene bajo su órbita la Secretaría de Emprendedores y PYMES, siendo el Dr. Mariano Mayer el Secretario de esta dependencia.

SEPYME trabaja en la transformación de la matriz productiva argentina, potenciando el valor estratégico de las PyMEs y Emprendedores como motores y dinamizadores del desarrollo económico del país. Entre sus funciones está la de promover y velar por un marco regulatorio competitivo que facilite la creación de nuevas empresas y el crecimiento de las MyPyMEs; desarrollar ecosistemas de emprendedorismo e innovación en todo el país -en articulación con provincias y municipios-, propiciando su integración regional en clusters y cadenas de valor sectoriales y globales.

GRÁFICO 1. Organigrama del Ministerio de Producción – Secretaría de Emprendedores



Fuente: Estructura del Ministerio de Producción. Estructura actualizada hasta el 05-09-2018. Recuperado de: <https://mapadestado.jefatura.gob.ar/organigramas/produccion.pdf>

Entre las herramientas^{xvi} que brinda la SEPYPE para el desarrollo emprendedor se destacan:

1. Mapa emprendedor
2. Red de incubadoras, organizaciones que acompañan y aceleran el crecimiento de los proyectos emprendedores a través de asesoramiento, capacitación y asistencia financiera.
3. Clubes para emprendedores, espacios de trabajo colaborativos donde recibir asesoramiento, capacitación, financiamiento y acceso a nuevas tecnologías.
4. Fondo semilla, préstamos a tasa 0 de hasta \$250.000
5. Mentorías
6. Fondo aceleración: Las aceleradoras son entidades que otorgan asistencia técnica y financiera a emprendimientos con potencial de crecimiento global y un alto grado de diferenciación e innovación. Hay aceleradoras para proyectos tecnológicos, sociales y científico. El Ministerio ofrece igualar o duplicar la inversión recibida.

7. Fondo expansión: institución privada que reúne recursos de inversores públicos, privados y mixtos para financiar y desarrollar emprendimientos de alto impacto, con potencial de crecimiento global y un alto grado de diferenciación e innovación.

Si bien existen políticas o programas que buscan fomentar el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, los cuales son mencionados a continuación, no se visualiza una estrategia específica en el marco de políticas públicas para el desarrollo de las MIPYME propiedad de mujeres.

POLÍTICAS O ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS MIPYME PROPIEDAD DE MUJERES

DENTRO DEL ÁMBITO PÚBLICO:

Proyecto de Ley sobre el Régimen de Compras del Estado con perspectiva de género

La Senadora Nacional Gladys Gonzalez presentó en junio de 2018 un Proyecto de Ley sobre el Régimen de Compras del Estado con perspectiva de género que favorece en las compras públicas a las mujeres emprendedoras y a las empresas que acrediten políticas de conciliación trabajo-familia e igualdad salarial.

En el texto del proyecto^{xvii} se establece que el objeto de la misma es “a) Facilitar y promover el acceso de la mujer a las compras públicas como herramienta para su empoderamiento económico a través de políticas de paridad de género. b) Promocionar la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia entre los oferentes del mercado público”.

Como políticas de paridad de género el texto describe “aquellas que promueven una participación equilibrada de hombres y mujeres que mejor reflejen la composición de la sociedad y la igualdad de oportunidades al interior de las organizaciones”, y establece que cumplen con las siguientes características: “i. El 50% o más de la participación accionaria o del capital social es de propiedad de mujeres. ii. El 50% o más de los puestos de toma de decisión, a saber presidencia, dirección y gerencias, son ocupados por mujeres.”

En relación a las políticas de conciliación trabajo-familia establece que son “medidas y prácticas que la organización ofrece al trabajador favoreciendo el equilibrio entre el ámbito laboral, familiar y personal de éstos, fomentando así una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado de dependientes. Asimismo, la organización debe partir de la premisa de garantizar igualdad salarial entre hombres y mujeres para mismo trabajo y responsabilidades, además de contar con por lo menos dos de las siguientes acciones tendientes a promover una mejor conciliación trabajo-familia de los colaboradores: i. Políticas de organización del tiempo de

trabajo: ofrece al empleado la posibilidad de flexibilizar su jornada laboral respecto de horarios, turnos, vacaciones, entre otros; ii. Políticas de flexibilidad espacial: pone a disposición del empleado la posibilidad de desarrollar trabajo a distancia o conectado; iii. Políticas relativas a las mejoras y beneficios sociales: implementa políticas de asistencia prenatal y postnatal; iv. Políticas relativas a las mejoras de los permisos legales: promueve la ampliación de licencias ordinarias y especiales relativas a la maternidad, paternidad y al cuidado de dependientes.”

El proyecto de Ley también propone la creación de una serie de distintivos para habilitar a los potenciales oferentes a hacer uso de la preferencia que establece la ley: Sello Mujer, para las organizaciones que acrediten las políticas de paridad de género y Sello Equidad para las organizaciones que acrediten las condiciones relativas a políticas de conciliación trabajo-familia.

El espíritu de la Ley es otorgar preferencia en ofertas de bienes, servicios y obra pública nacional a las empresas que cumplan con las condiciones planteadas para la obtención de los distintivos antes descritos, estableciendo como requisito que “dicha preferencia se aplicará cuando la oferta sea igualmente conveniente para el organismo contratante, en los términos establecidos en el art. 15º del decreto delegado 1023/01 y sus modificatorias y complementarios, que la oferta de otros oferentes que no posean los sellos antes mencionados”.

En el ANEXO C se presenta el texto completo del Proyecto de Ley sobre el Régimen de Compras del Estado con perspectiva de género.

Mujeres emprendedoras y desarrollo económico local

Es un programa que busca potenciar de manera integral el emprendedorismo femenino. Para lograrlo, contempla la implementación de metodologías innovadoras, desde una perspectiva de género, para incrementar el grado de participación de las mujeres en el desarrollo económico de la comunidad a la cual pertenecen.

En este aspecto, se busca identificar los actores claves vinculados al emprendedorismo femenino, la temática de género y a la metodología de bancos comunales.

También, articular con actores gubernamentales y no gubernamentales, municipales, provinciales y nacionales, para el desarrollo de proyectos encabezados por mujeres emprendedoras para garantizar el acceso a herramientas teórico-prácticas a las emprendedoras para el armado, gestión y desarrollo de sus emprendimientos.

Este programa depende del Ministerio de Producción nacional.

Destinatarias: Emprendedoras en situación de vulnerabilidad social, Emprendedoras de innovación social/productiva y Cooperativas.

Mujeres exportadoras

Mujeres Exportadoras es una iniciativa que busca fomentar la participación de la mujer argentina en el comercio internacional, apoyando el crecimiento e internacionalización de empresas gerenciadas por mujeres de manera sostenible en el tiempo.

Está dirigido a PyMEs nacionales que sean propiedad o estén lideradas por mujeres, siendo que el 51% del paquete accionario o de los cargos directivos deben estar en manos de mujeres, y que tengan interés en ingresar y/o consolidar su participación en mercados externos.

El programa ofrece incentivos para participar de acciones de promoción comercial, informes de inteligencia comercial, networks y plataformas de mercados internacionales así como la participación en grupos exportadores de mujeres.

El programa depende del Ministerio de Producción de la Nación y la Agencia Argentina de Inversiones y Comercio internacional.

DENTRO DEL ÁMBITO PRIVADO:

Los siguientes programas que surgen dentro del ámbito privado se detallan de manera enunciativa, más no limitativa, pudiendo relevarse otras iniciativas que se direccionen en la misma línea de trabajo que las mencionadas a continuación.

Mujeres con propósito

Mujeres con Propósito es un programa desarrollado por Pepsico y Fundes para apoyar a mujeres de la región ofreciendo a la comunidad de mujeres que quieran mejorar sus oportunidades laborales o los resultados de sus negocios a través de un plan de aprendizaje hecho a medida.

El programa ofrece una plataforma on line, capacitación en gestión empresarial, talleres de desarrollo de habilidades personales y mentoreo. A su vez busca desarrollar redes, participar en Ferias Laborales y Ruedas de negocios locales, en las cuales facilitar la vinculación de las mujeres del Programa.

El programa tiene alcance regional en Latinoamérica, formando parte de una iniciativa de PepsiCo y entre los aliados con los que cuenta se destacan Mujeres2000, ONG que trabaja en barrios vulnerables impulsando iniciativas de mujeres que favorezcan su desarrollo; CEADS, Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible, es el capítulo local del (WBCSD), el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Cosa de mujeres



Es un programa corto de Capacitación que promueve la Fundación FLOR que permitirá a aquellas mujeres que aún no han comenzado con su emprendimiento o tarea en la comunidad u organización dar los primeros pasos en la formación como líderes, y a las que ya están en plena tarea reafirmar su elección, fortalecer su decisión interna y predisponerse a la acción con paso firme. Está destinado a todas aquellas mujeres que quieran potenciar sus ganas de emprender proyectos propios o siendo parte de organizaciones y empresas. A partir de los 25 años.

Mujeres Emprendedoras

El Programa Mujeres Emprendedoras consiste en una capacitación en gestión de negocios a mujeres de bajos recursos quienes luego tienen la opción de tomar un crédito a fin de poner en marcha sus emprendimientos. Este programa es desarrollado por la ONG Junior Achievement.

El programa busca brindar los conocimientos básicos de Administración, Finanzas, Costos, Planificación y RR.HH, que les permitan a las participantes generar sus propios emprendimientos y fortalecerse como verdaderos agentes multiplicadores de cambio socio económico dentro de sus familias y la comunidad en general.

El programa se destina a mujeres de entre 18 y 25 años, que se encuentren en situación de vulnerabilidad y riesgo debido a varios factores (género, ubicación geográfica, acceso a la educación, riesgo de delincuencia, etc).

Mujeres en lugares de decisión

Desde Fundación FLOR desarrollan Mujeres en Decisión (MED), un programa de gobierno con perspectiva de género, único en su tipo en la región, el cual busca dar una respuesta específica al desafío de la incorporación de la mujer en las altas esferas.

Junto con reconocidos profesionales y especialistas se propone compartir un espacio de formación para incorporar nuevos conocimientos y herramientas, desarrollar habilidades y potenciar aspectos estratégicos que permitan una mayor participación y liderazgo de la mujer profesional en lugares de decisión.

Mujeres en Negocios

Desde la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella se busca potenciar el liderazgo de la mujer en las organizaciones, a través de su participación en los programas de MBA y Maestría en Finanzas.

En línea con uno de los pilares de la universidad, la igualdad de oportunidades, se lanza la iniciativa “Mujeres en Negocios”, que busca generar mecanismos que aseguren más oportunidades para más mujeres.

El foco está puesto en dos pilares: la creación de una comunidad de Mujeres en Negocios y un programa de financiamiento para mujeres con alto potencial.

Con respecto al primer pilar, se genera un espacio de networking entre graduadas, alumnas actuales y potenciales alumnas de los programas, con el objetivo de potenciar sus redes de contactos, compartir sus inquietudes respecto del desarrollo de carrera, y destacar la importancia de que las mujeres participen de los programas de MBA y MFIN para potenciar su liderazgo. Para ello se convocó a un grupo de graduadas comprometidas para crear un sistema de Embajadoras que se presentan como referentes para alumnas potenciales y actuales, con disposición a ofrecer consejo a nivel académico y de carrera, y a compartir su experiencia personal, además del desarrollo de una serie de eventos y encuentros de networking.

Centro Walmart Conciliación Familia y Empresa de IAE BUSINESS SCHOOL

El Centro Walmart Conciliación Familia y Empresa (CONFyE) estudia y promueve las mejores prácticas de conciliación trabajo y familia en las organizaciones, con el fin de instalar la responsabilidad familiar corporativa.

Se trata de un aspecto de la responsabilidad social empresaria entendida puertas adentro de la organización, ya que la familia de los colaboradores es un nuevo stakeholder que toda organización debe acompañar y atender.

Desde CONFyE trabajan para apoyar a las empresas en este desafío, conscientes de la responsabilidad de construir una sociedad que mejore la calidad de vida de las personas y consolide cada vez más a la familia como pilar del verdadero desarrollo personal y profesional.

Entre las numerosas iniciativas del CONFyE se desarrollan investigaciones sobre cuatro ejes de estudio: Responsabilidad familiar corporativa, Mujer y liderazgo, Perspectivas de las nuevas generaciones y La agenda del directivo. A su vez impulsa el Club IFREI, un espacio de reflexión y análisis que genera sinergias entre los diferentes sectores (ámbito público, sindicatos, ONG’S, empresas, organismos internacionales) en un ámbito académico.

Patricia Debeljuh y Guillermo María Fraile son los actuales Directores del Centro de Conciliación Familia y Empresa (CONFyE).

Subcondición 2: PRESENCIA DE UN PUNTO FOCAL EN EL GOBIERNO PARA LA PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE WED Y ACCIONES DE APOYO

Temática 1: ÁREA DEDICADA A PROMOVER EL DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE LA MUJER

En Argentina no existe ninguna oficina creada exclusivamente para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Como se detallara previamente en la Temática 2 de la Subcondición 1: DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE LA MUJER COMO PRIORIDAD DE POLÍTICA NACIONAL, existen múltiples organismos públicos nacionales que colaboran en la formulación de políticas públicas con perspectiva de género, pero ninguno abocado directamente a fomentar el desarrollo empresarial de la mujer, con responsabilidad de coordinar acciones para promover WED.

El **Centro de Desarrollo Económico de la Mujer (CEDEM)**, organismo que fue presentado previamente, es un espacio que diseña e instrumenta políticas públicas orientadas a la inserción de las mujeres en el ámbito económico. Es un área dedicada a promover el empoderamiento económico de las mujeres. No se dirige exclusivamente al desarrollo empresarial de la mujer en tanto el ámbito de injerencia del CEDEM es aún más amplio.

EJES DEL CEDEM NACIONAL^{xviii}

RESPONSABILIDAD PRIMARIA:

Entender en la concientización y consolidación del empoderamiento económico de la mujer, generando espacios de promoción, investigación, análisis, diseño, coordinación y fortalecimiento de programas y proyectos que tengan como centro la inclusión e integración de la mujer como protagonista del crecimiento y desarrollo económico sustentable del país.

El CEDEM consta de cinco ejes fundamentales: Posicionamiento, Red de Redes, Asesoramiento, Herramientas y Biblioteca.

Posicionamiento: Se enfocan en que la temática del empoderamiento económico de la Mujer y su inserción en la economía tenga preponderancia en las agendas de trabajo.

- Participan a nivel nacional en congresos, jornadas, foros y talleres en los que se trata la temática.
- Mantienen relaciones internacionales con pares a los efectos de intercambiar experiencias, buenas prácticas y documentación académica, estadística y normativa.
- Brindan material para capacitaciones a emprendedoras.

Red de Redes: Promueven la sinergia entre las organizaciones, entes, y personas que trabajan en temas de empoderamiento económico de la mujer.

- Coordinan la Red de Redes identificando y articulando organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales que estén involucradas en el empoderamiento económico de la mujer.
- Generan encuentros de Red de Redes.
- Trabajan en la federalización del CEDEM.

Asesoramiento: Asesoran al sector público y privado en el diseño de políticas públicas, productos y recursos con perspectiva de género. Abordan las temáticas de inclusión laboral, inclusión financiera, mujeres en directorios, violencia económica de género y mejores prácticas, entre otros.

Herramientas: Generan productos que distribuyen a la Red de Redes con el objetivo de difundir recursos útiles del sector público, del privado, y de organismos nacionales e internacionales.

- Mapean organizaciones (Redes) del Ecosistema.
- Ofrecen un kit de sensibilización y formación en empoderamiento económico.
- Cuentan con un directorio de Cabezas de Red.
- Boletín Mensual con Becas, Cursos, Jornadas, Oportunidades, Bibliografía, etc.

Biblioteca: Recaban informes académicos y estadísticos de organismos multinacionales y de casas de estudio sobre el empoderamiento económico de la mujer y conforman una biblioteca abierta para todos aquellos que quieran consultarla.

Temática 2: INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO ARGENTINA

El Presidente Mauricio Macri firmó en el marco del G20, la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), un modelo de articulación público-privado que apunta a reducir las barreras que impiden que las mujeres accedan a oportunidades, laborales, empresariales y de liderazgo en igualdad de condiciones.

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG)^{xix} es una plataforma público-privada que busca reducir la brecha económica de género a través de la promoción de acciones y políticas. La iniciativa tiene como objetivo:

- Aumentar la participación de mujeres en la economía.
- Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

La Iniciativa de Paridad de Género en Argentina forma parte de un conjunto de iniciativas impulsadas en los países de la región por una alianza entre el Banco Interamericano de

Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (FEM) para reducir las brechas de género en el plano económico.

En el año 2016 fue lanzada en Chile y se acordaron diez medidas concretas para aumentar la participación de mujeres en el mercado laboral y en la gestión profesional de alto nivel y cerrar la brecha salarial durante los próximos diez años.

La elaboración y la implementación de la Iniciativa de Paridad de Género es coordinada por la Jefatura de Gabinete de Ministros, y participan de ella miembros del Gabinete Nacional, que forman el Grupo de Liderazgo del Sector Público. Además, la Iniciativa incluye la participación de un Grupo de Liderazgo del Sector Privado, compuesto por representantes del sector privado y de la sociedad civil.

La Iniciativa de Paridad de Género tiene como objetivo generar acciones concretas y políticas públicas y privadas dirigidas a reducir la brecha económica de género en Argentina a través de alianzas estratégicas en el sector público y privado. Como primer paso se realizará un diagnóstico sobre las brechas económicas de género vinculadas al mercado laboral en Argentina y luego se elaborará un plan de acción para la implementación de la Iniciativa de Paridad de Género en Argentina.

La participación política de las mujeres en ámbitos como el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial ha registrado importantes avances, principalmente a partir de la definición e institucionalización de políticas de acción afirmativa. En el Anexo A se presenta un análisis de la participación femenina en las gestiones gubernamentales a nivel nacional y provincial, con foco en la Provincia de Buenos Aires.

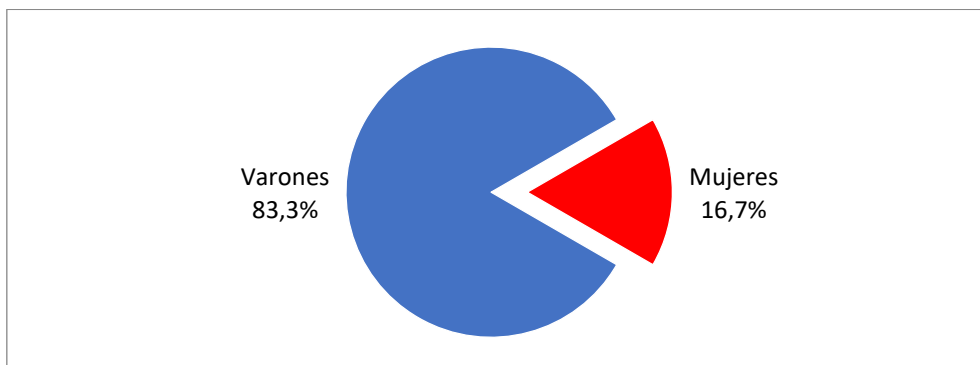
Anexo A: PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN PÚBLICA

La participación de mujeres en la esfera pública supone el establecimiento de políticas públicas con una mirada sobre temas de género, poniendo énfasis en aquellas problemáticas específicas del colectivo femenino. Como se comentara en el tratamiento de la condición 1: *sistema jurídico y regulatorio*, en un estudio realizado por Franceschet y Piscopo^{xx} en 2008 que analizaba la representación de las mujeres y las cuotas de género para el caso argentino se mencionó que entre 1989 y 2007 casi un 80% de los proyectos sobre cuotas de género, despenalización del aborto, derechos reproductivos y casi un 70% de las propuestas en materia de violencia machista fueron impulsadas por legisladoras. Este escenario supone que una mayor participación de mujeres en cargos de liderazgo públicos y de injerencia en la agenda de desarrollo e implementación de políticas públicas fomentaría una mejora en la creación de medidas que respondan a las necesidades de las mujeres, y de forma específica del colectivo de mujeres empresarias.

Según se detalla en el texto completo del proyecto presentado ante el Congreso de la Nación por parte de María José Lubertino, presidenta del Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI) de la Argentina durante 2006-2009, *“desde la esfera de la participación política, las mujeres argentinas han comenzado a consolidar su presencia en las máximas esferas del Poder Ejecutivo.”*

Gobernaciones de la Argentina

GRÁFICO 2. Gobernadores de Argentina, desglose por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda

- Entre las 24 jurisdicciones de primer orden o "estados autogobernados" que conforman el país, sólo **4 son administrados por mujeres** en 2018.

TABLA 3. Equipo de gobierno de las Provincias gobernadas por mujeres, desglose por sexo

Provincia	Gobernadora	Equipo de gobierno			
			TOTAL	Mujeres	Varones
BUENOS AIRES	María Eugenia Vidal		23	1	22
		%	100%	4%	96%
SANTA CRUZ	Alicia Kirchner		14	9	5
		%	100%	64%	36%
CATAMARCA	Lucia Corpacci		21	2	19
		%	100%	10%	90%
TIERRA DEL FUEGO	Rosana Bertone		22	3	19
		%	100%	14%	86%

Fuente: Ministerio de Interior, Obras Públicas y Vivienda. Poder Ejecutivo Provincial y de la Ciudad de Buenos Aires. Año 2017

- Al analizar los cuatro gobiernos provinciales liderados por mujeres y sus equipos de gobierno, el caso de la Provincia de **Santa Cruz** es destacable, siendo que el **64%** del equipo que conforma el gobierno es femenino. Los cargos que ocupan las mujeres en el gobierno de Alicia Kirchner son: Jefatura de Gabinete, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Salud y Ambiente, Secretaría General de la Gobernación, Consejo Provincial de Educación, Secretaría Legal y Técnica, Subsecretaría Agenda Pública y Asesoría General de Gobierno.
- En el otro extremo respecto a la equidad de género dentro del equipo de gobierno se ubica la gestión de la Gobernadora María Eugenia Vidal. En la Provincia de **Buenos Aires** solo la Secretaría de Legal y Técnica estuvo a cargo de una mujer, la Cdora. María

Fernanda Inza, quien en julio de 2018 fue desplazada de su cargo. Hasta el momento la Secretaría de Legal y Técnica carece de Secretario a cargo.

- Los equipos de gobierno de Catamarca y Tierra del Fuego detentan similares proporciones de mujeres, de 10% y 14% respectivamente. En Catamarca, por un lado, las carteras de Cultura y Turismo son lideradas por mujeres, mientras que en Tierra del Fuego, por el otro, el Ministerio de Desarrollo Social, la Secretaría Legal y Técnica y la Representación Oficial de Gobierno en la Ciudad de Buenos Aires son administrados por mujeres.

Ministerios de la Nación

- En relación a los Ministerios, las únicas dos carteras manejadas por mujeres son el **Ministerio de Desarrollo Social**, a cargo de la **Dra. Carolina Stanley**, desde diciembre de 2015, y el Ministerio de Seguridad, bajo el mando de la **Dra. Patricia Bullrich**, desde la misma fecha.

TABLA 4. Ministerios de la Nación, desglose por sexo

		VARONES	MUJERES
MINISTERIO DE AGROINDUSTRIA	<i>Luis Miguel Etchevehere</i>	1	
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DES. SUST.	<i>Rabino Sergio Bergman</i>	1	
MINISTERIO DE CIENCIA, TECN. E INNOV.	<i>José Salvador Barañao</i>	1	
MINISTERIO DE CULTURA	<i>Alejandro Pablo Avelluto</i>	1	
MINISTERIO DE DEFENSA	<i>Oscar Raúl Aguad</i>	1	
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	<i>Carolina Stanley</i>		1
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINERÍA	<i>Juan José Aranguren</i>	1	
MINISTERIO DE HACIENDA	<i>Nicolás Dujovne</i>	1	
MINISTERIO DE FINANZAS	<i>Luis Andrés Caputo</i>	1	
MINISTERIO DEL INTERIOR, OBRAS Y VIV.	<i>Rogelio Frigerio</i>	1	
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	<i>Alejandro Finocchiaro</i>	1	
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DDHH	<i>Germán Carlos Garavano</i>	1	
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN	<i>Andrés Horacio Ibarra</i>	1	
MINISTERIO DE PRODUCCIÓN	<i>Francisco Adolfo Cabrera</i>	1	
MINISTERIO DE REL. EXT. Y CULTO	<i>Jorge Marcelo Faurie</i>	1	
MINISTERIO DE SALUD	<i>Adolfo Rubinstein</i>	1	
MINISTERIO DE SEGURIDAD	<i>Patricia Bullrich</i>		1
MINISTERIO DE TRABAJO, EMP. Y SS.	<i>Jorge Alberto Triacca</i>	1	
MINISTERIO DE TRANSPORTE	<i>Guillermo Javier Dietrich</i>	1	
MINISTERIO DE TURISMO	<i>José Gustavo Santos</i>	1	

	TOTAL	18	2
	PROPORCIÓN SEGÚN SEXO	90%	10%

Fuente: Observatorio Electoral. Ministerio de Interior, Año 2017

Ministerios provinciales

- En relación a los cargos ministeriales el 20,9% son ocupados por mujeres. Las provincias de Córdoba, Buenos Aires y Catamarca no tienen participación femenina en su gabinete. En el otro extremo la mayor proporción se da en las provincias de Santa Cruz, Mendoza y Entre Ríos, con el 50% de distribución por género.
- En cuanto a las áreas que parecen estar reservadas para mujeres aparecen Salud, Desarrollo Social y Educación, que de sumarse esas tres áreas agrupan a más del 60% de las ministras de las provincias, con 31 funcionarias sobre 50.
- Donde se concentran más mujeres es en Educación, con 14 ministerios, seguido por Salud (9), con cierto anclaje cultural en discursos de hace cien años, cuando la formación profesional femenina estaba orientada casi exclusivamente a esos rubros. El podio lo cierra Desarrollo Social, con 8 ministras.^{xxi}

TABLA 5. Gabinetes provinciales, desglose por sexo

Gobernador	Provincia	Ministerios	Ministras	Proporción
Juan Schiaretti	Córdoba	12	0	0,0%
M. Eugenia Vidal	Buenos Aires	13	0	0,0%
Lucía Corpacci	Catamarca	8	0	0,0%
Domingo Peppo	Chaco	11	1	9,1%
Rosana Bertone	Tierra del Fuego	11	1	9,1%
Gildo Insfrán	Formosa	10	1	10,0%
Sergio Casas	La Rioja	8	1	12,5%
Gustavo Valdés	Corrientes	12	2	16,7%
Omar Gutiérrez	Neuquén	10	2	20,0%
Gerardo Zamora	Santiago del Estero	10	2	20,0%
Hugo Passalacqua	Misiones	14	3	21,4%
Mariano Arcioni	Chubut	9	2	22,2%
Juan Manzur	Tucumán	9	2	22,2%
Sergio Uñac	San Juan	9	2	22,2%

<i>Carlos Verna</i>	La Pampa	9	2	22,2%
<i>Alberto Weretlineck</i>	Rio Negro	8	2	25,0%
<i>Juan Manuel Urtubey</i>	Salta	12	3	25,0%
<i>Gerardo Morales</i>	Jujuy	12	3	25,0%
<i>Horacio R. Larreta</i>	CABA	10	3	30,0%
<i>Miguel Lifschitz</i>	Santa Fe	12	4	33,3%
<i>Alberto Rodriguez Saa</i>	San Luis	10	4	40,0%
<i>Gustavo Bordet</i>	Entre Ríos	6	3	50,0%
<i>Alfredo Cornejo</i>	Mendoza	6	3	50,0%
<i>Alicia Kirchner</i>	Santa Cruz	8	4	50,0%
TOTAL		239	50	20,9%

Fuente: Ariel Basile. *Ámbito*. ¿Igualdad?: sólo 2 de cada 10 ministerios, a cargo de mujeres (19 de noviembre de 2018). Recuperado de: <http://www.ambito.com/939883-igualdad-solo-2-de-cada-10-ministerios-a-cargo-de-mujeres>

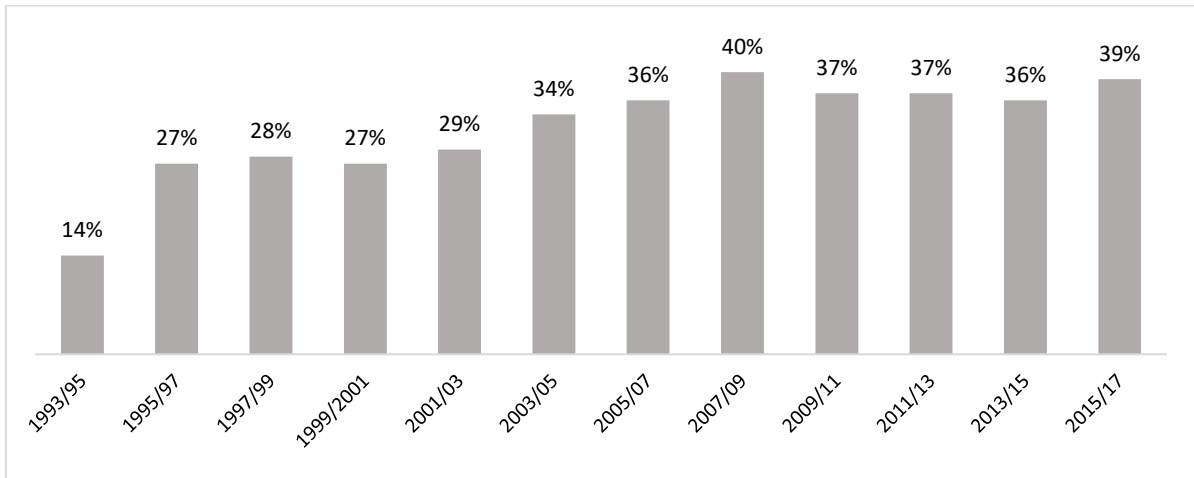
Cámara de Diputados de la Nación

- En la Honorable Cámara de Diputados de la Nación hay actualmente 257 Diputados nacionales representantes del pueblo de la Nación. En la integración actual 157 son hombres y 100 mujeres, lo que supone un **39% de mujeres en la Cámara baja**.

Desde el período 2009/2011 la cantidad de bancas ocupadas por mujeres se mantiene en torno al 35 al 39%. A nivel latinoamericano, Argentina perdió su posición de liderazgo en la región ya que otros países sancionaron reglas de paridad lo que repercutió en un aumento de las bancas ocupadas por mujeres.

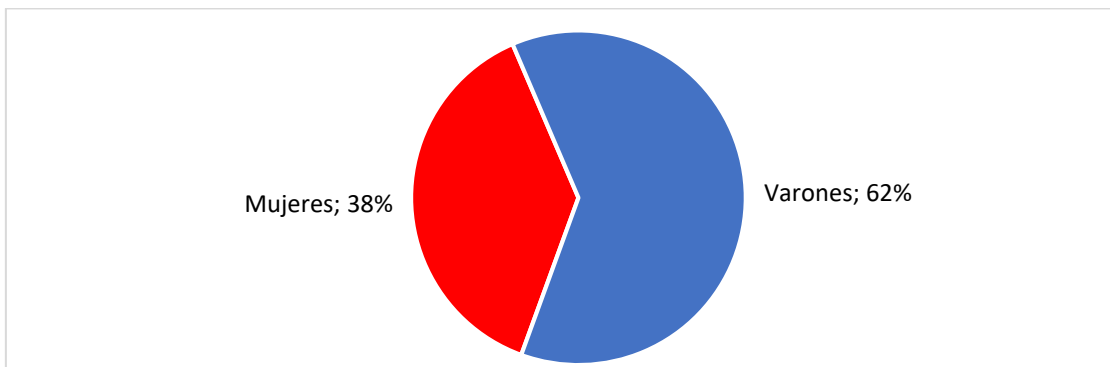
- Pese a la efectividad inicial de la ley de cupo, a partir de 2009 la evolución de la participación de las mujeres en el Congreso de la Nación se amesetó.

GRÁFICO 3. Evolución de la cantidad de bancas ocupadas por mujeres (Cámara de Diputados, 1993-2017)



Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)

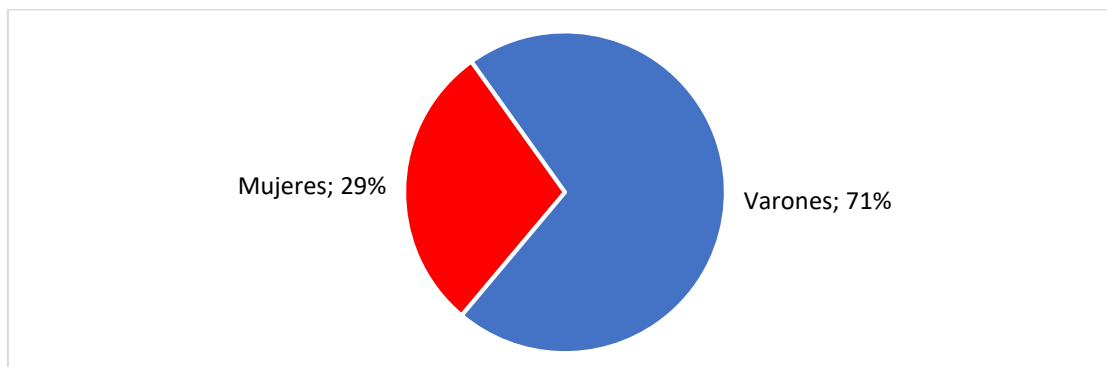
GRÁFICO 4. Presidencias de Bloques Parlamentarios Cámara de Diputados, desglose por sexo - Agosto 2016



Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

- En la Cámara de Diputados a septiembre de 2016 existían 37 bloques parlamentarios, 14 de ellos presididos por mujeres (38%). La cifra es relativa porque los 3 bloques con mayor número de miembros (FPV, PRO, UCR) son presididos por varones.
- Se produce un descenso importante en las presidencias de las comisiones de asesoramiento, ya que apenas el 29%, de las 45 comisiones permanentes, están encabezadas por mujeres.

GRÁFICO 5. Presidencias de Comisiones Cámara de Diputados, desglose por sexo



Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

TABLA 6. Comisiones de la Cámara de Diputados presididas por mujeres

Orden	Comisión de asesoramiento	Presidenta	Bloque
3	Relaciones Exteriores y Culto	Elisa CARRIÓ	CC
6	Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva	Sandra CASTRO	FPV-PJ
10	Acción Social y Salud Pública	Ana GAILLARD	FPV-PJ
11	Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia	Silvia MARTINEZ	UCR
12	De las Personas Mayores	Mirta TUNDIS	Federal UNA
13	Legislación Penal	Gabriela BURGOS	UCR
15	Defensa Nacional	Nilda GARRE	FPV-PJ
20	Comercio	Liliana MAZURE	FPV-PJ
24	Economías y Desarrollo Regional	Myriam JUÁREZ	Fte. Cívico y Social Catamarca
25	Asuntos Municipales	Soledad CARRIZO	UCR
37	Deportes	Ivana BIANCHI	Compromiso Federal
38	Derechos Humanos y Garantías	Victoria DONDA PEREZ	Libres del Sur
42	Defensa del Consumidor, Usuario y Competencia	Liliana SCHWINDT	Federal UNA

Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

- Entre las primeras cinco comisiones sólo una, Relaciones Exteriores y Culto está presidida por una mujer y entre las 6 y la 10, sólo dos. Esto muestra que las mujeres no presiden las comisiones consideradas estratégicas.

Comisiones permanentes en la Cámara de Diputados

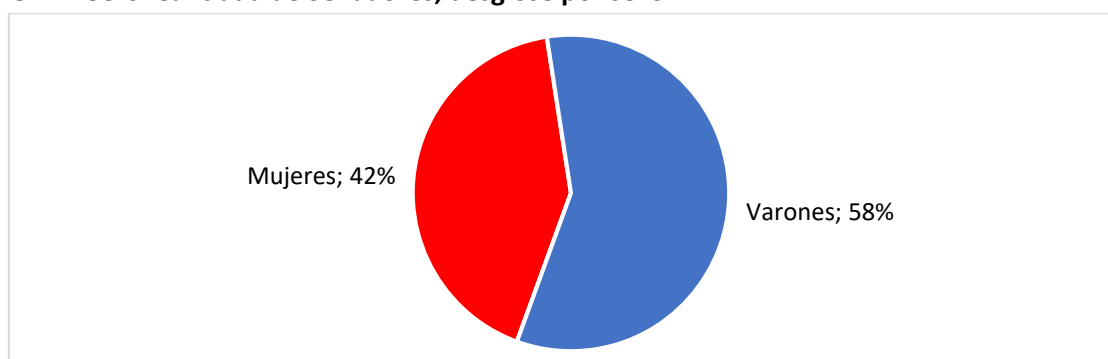
En 22 de las 45 comisiones permanentes el porcentaje de participación de mujeres está por encima del 39%, número equivalente a la composición femenina de la Cámara baja en general, destacándose que hay 11 comisiones que tienen más de la mitad de integrantes mujeres, llegando al 90% de mujeres en Familia, Mujer, Niñas y Adolescencia, al 77% en las Personas Mayores y al 68% en Discapacidad, resultando sobre-representada.

En 23, de las 45 comisiones permanentes (51%) el porcentaje de participación de mujeres está por debajo de ese valor de corte (39%), destacándose que eso sucede en las 4 comisiones primeras en el orden de reemplazo de las autoridades de la Cámara, en caso de ausencia o impedimento (Art.38 del Reglamento), a saber: Asuntos Constitucionales, Legislación General, Relaciones Exteriores y Culto, y Presupuesto y Hacienda.

Cámara de Senadores de la Nación

En la Cámara de Senadores hay 72 senadores que representan a las 23 provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a razón de 3 por distrito, 2 por la mayoría y 1 por la minoría. En el caso de las categorías senadores nacionales para cumplir con el cupo mínimo del 30%, las listas deberán estar conformadas por dos personas de diferente sexo, tanto para candidatos titulares como suplentes (Art. 60 bis del CNE). Lo que en la práctica implica paridad y alternancia. Normalmente, se coloca primero al varón encabezando la lista de titulares y suplentes. Por esta razón, es que de los 72 senadores, actualmente 42 son hombres y 30 mujeres lo que resulta un **42% de mujeres en la Cámara alta** y no un 50%.

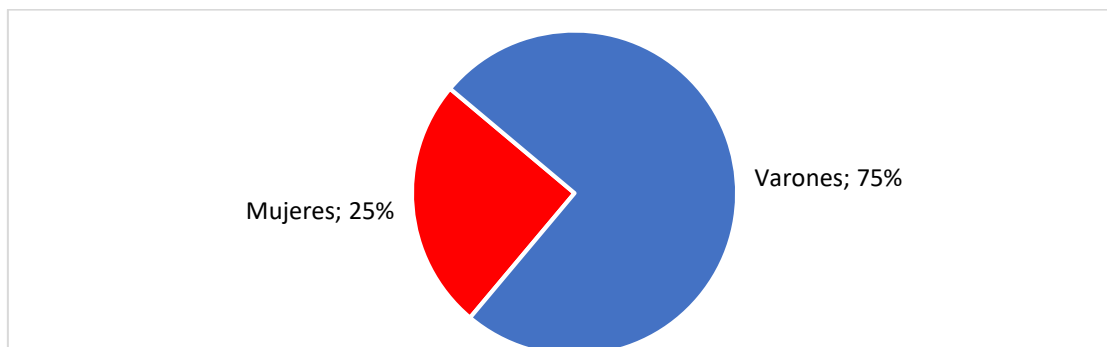
GRÁFICO 6. Cantidad de Senadores, desglose por sexo



Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

- En el Senado hay existen 20 bloques parlamentarios, **5 de ellos son presididos por mujeres.**

GRÁFICO 7. Presidencias de Bloques Parlamentarios Cámara de Senadores, desglose por sexo - Agosto 2016



Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

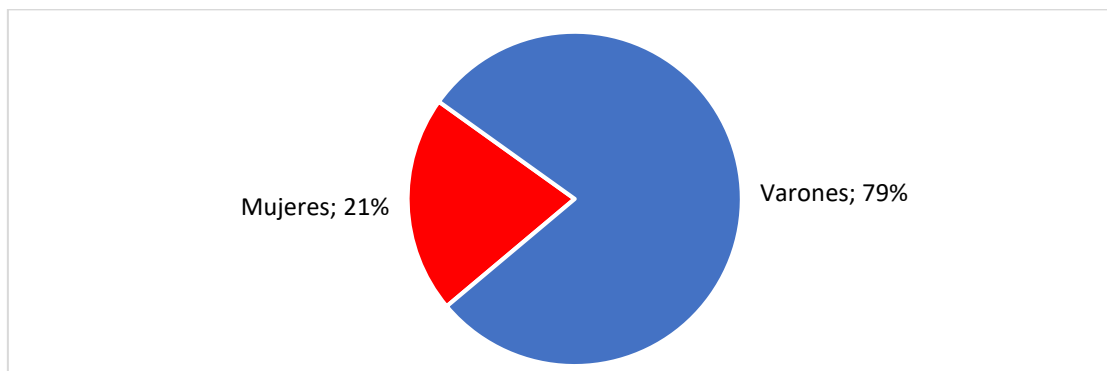
Al igual que en la Cámara de Diputados, aquí también su reglamento da un orden de importancia relativa a las comisiones permanentes. Como se observa entre las primeras cinco solo hay una, Legislación General, ubicada en el cuarto orden, que es presidida por una mujer.

TABLA 7. Comisiones de la Cámara de Senadores presididas por mujeres

Orden	Comisión de asesoramiento	Presidenta	Bloque
4	Legislación General	Ada ITURREZ DE CAPPELLINI	FPV
8	Seguridad Interior y Narcotráfico	Sigrid KUNATH	FPV
17	Salud	Silvia ELÍAS de PEREZ	UCR
19	Sistemas, Medios de Comunicación y Libertad de Expresión	Liliana FELLNER	FPV
21	Población y Desarrollo Humano	Miriam BOYADJIAN	Mov. Pop. Fuegoينو
24	Turismo	Mirtha LUNA	FPV
26	Banca de la Mujer	María RIOFRIO	FPV

Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

GRÁFICO 8. Presidencias de Comisiones Cámara de Senadores, desglose por sexo - Agosto 2016



Fuente: IDEMOE sobre datos proporcionados por la HCDN disponibles en su sitio web.

Comisiones permanentes en la Cámara de Senadores

A diferencia de la Cámara de Diputados en donde en la mitad de las comisiones la participación de las mujeres estaba sub-representada, en relación al porcentaje total de mujeres en dicha Cámara; en el Senado, eso sucede en 9 comisiones (un tercio del total), por lo tanto, si en la Cámara Alta el 42% son mujeres, sólo hay 9 comisiones en donde la cantidad de mujeres está por debajo ese 42%, el panorama es alentador en los números, pero en lo cualitativo se observa en esas comisiones la composición es desigual, entre ellas se encuentran las de orden 1) Asuntos Constitucionales (26%), 2) Relaciones Exteriores y Culto (26%), 5) Presupuesto y Hacienda (24%), 7) Seguridad y Defensa (24%), Coparticipación de Impuestos (18%) y la de Comisión de Acuerdos con un extremo de sub-representación femenina (6%), teniendo en cuenta es la que se encarga de dictaminar sobre los acuerdos pedidos por el Poder Ejecutivo para el nombramiento o remoción de funcionarios públicos, es para prestar atención.

En el Senado se destaca la existencia de una comisión permanente “sui generis” denominada “de la Banca de la Mujer” integrada por todas las senadoras. Pero a la que proyectos vinculados a la igualdad en la participación política y específicamente de paridad electoral, no le son girados.

A su vez hay 3 comisiones compuestas por un porcentaje de mujeres superior al 70%. A saber: Legislación General, Población y Desarrollo Humano y Ciencia y Tecnología.

Comparación de la conformación de las Cámaras Legislativas en Argentina

Un relevamiento de la organización Directorio Legislativo muestra que con 40% de los escaños ocupados por mujeres, el país está en lo alto de la tabla de América Latina, aunque la representación no creció de manera significativa en los últimos años.

América Latina es una de las regiones con mayor presencia de mujeres en el Congreso del mundo, aunque el porcentaje varía desde el 50% de Bolivia al 12,7% de Guatemala. Los datos son en base al porcentaje de mujeres tanto entre senadores como diputados, en los países que tienen dos Cámaras.

La presencia femenina en los cuerpos legislativos trajo aparejado la puesta en agenda y la sanción de un gran número de leyes que atañen directa o indirectamente a las mujeres y a la igualdad de género.

TABLA 8. Mujeres en los Congresos de Latinoamérica

<i>País</i>	<i>Total Diputados</i>	<i>Diputadas Mujeres</i>	<i>% Diputadas Mujeres</i>	<i>Total Senadores</i>	<i>Senadoras Mujeres</i>	<i>% Senadoras Mujeres</i>	<i>Representación Total (%)</i>
Bolivia	130	69	53,1	36	17	47,2	50,1
Nicaragua	91	42	46,2		Unicameral		46,2
Ecuador	137	57	41,6		Unicameral		41,6
Argentina	257	100	38,9	72	30	41,7	40,3
México	500	213	42,6	128	47	36,7	39,7
Costa Rica	57	20	35,1		Unicameral		35,1
El Salvador	84	27	32,1		Unicameral		32,1
Perú	130	36	27,7		Unicameral		27,7
Honduras	128	33	25,8		Unicameral		25,8
Uruguay	99	20	20,2	31	9	29,0	24,6
Venezuela	167	37	22,2		Unicameral		22,2
Colombia	166	31	18,7	102	22	21,6	20,1
Panamá	71	13	18,3		Unicameral		18,3
Paraguay	80	11	13,8	45	9	20	16,9
Chile	120	19	15,8	38	6	15,8	15,8
Brasil	513	55	10,7	81	12	14,8	12,8
Guatemala	158	20	12,7		Unicameral		12,7

Fuente: relevamiento de la organización Directorio Legislativo.

Porcentaje total de mujeres legisladoras en la región: 28,3

Organizaciones sindicales

Como se desarrolló en la condición 1 – *Sistema jurídico y regulatorio*, la “Ley de Cupo Sindical Femenino” busca garantizar la presencia de mujeres en cargos electivos, como mínimo un 30%, y la participación de las mismas en las comisiones negociadoras.

- Las mujeres están a cargo de solamente el 18% de las Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías. De éstas un 74% corresponden a las áreas de Igualdad, Género o Servicios Sociales, consideradas “propias de las mujeres”

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Dirección de Estudios del Trabajo.

Existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres. Es decir, la mayor proporción de mujeres empleadas en una actividad acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por ellas.

TABLA 9. Total de Secretarías y Subsecretarías y a cargo de mujeres. Año 2016

Sindicato	Secretarías y Subsecretarías			Secretarías a cargo de mujeres
	Total	A cargo de mujeres	%	
Alimentación	10	4	40%	Secretaría gremial, Secretaría Administrativa, Secretaría de Actas, Secretaría de Higiene y Seguridad en el trabajo
Bancarios	23	7	30%	Prosecretario de Administración, Prosecretario de finanzas, Prosecretario de Organización, Secretaría de Acción Social, Secretaría de Vivienda, Secretaría de Previsión, Secretaría de Igualdad y Género.
Calzado	18	4	22%	Secretaría de la mujer, Prosecretaria de la Mujer, Secretaría de Actas, Prosecretaria de Capacitación e Higiene
Camioneros	25	4	16%	Secretaría de Acción Social y Ayuda solidaria, Secretaría de la Mujer, Prosecretaria de la mujer, Secretaría de igualdad de oportunidades y género
Choferes	17	0	0%	-
Comercio	30	5	17%	Secretaría de asuntos laborales, Subsecretaría de higiene y seguridad, subsecretaría de convenciones colectivas, Secretaría de la mujer, subsecretaría de la mujer

Comercio (CABA)	24	4	17%	Secretaría de actas y documentación, Secretaría de la mujer y protección a la niñez, Secretaría de estadística y defensa al consumidor, Secretaría de derechos humanos
Encargados	8	2	25%	Secretaría de actas, prensa y propaganda, Secretaría de turismo, recreación y deportes
Entidades deportivas	18	7	39%	Secretaría de hacienda, Secretaría de acción social, Secretaría de turismo, Secretaría de propaganda y prensa, Secretaría de capacitación y formación profesional, Secretaría de redes sociales y tecnología de la información, subsecretaría gremial
Ferrovianos	19	1	5%	Secretaría de Relaciones internacionales
Gas	8	1	13%	Subsecretario tesorero
Gráficos	10	1	10%	Protesorera
Madereros	7	0	0%	-
Mastreanza	10	2	20%	Secretario gremial, Secretaría de actas
Mecánicos	23	1	4%	Secretaría de Desarrollo Humano, Recreación, Turismo y Vivienda.
Metalúrgicos	11	0	0%	-
Mineros	7	2	29%	Secretaría gremial e interior, Secretario social y turismo
Personal civil	34	9	26%	Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género
Plásticos	8	1	13%	Secretaría de finanzas, Secretaría de la mujer, Secretaría de asistencia social, Subsecretaría de Organización, Subsecretaría de Asistencia social, Subsecretaría de Deporte y Turismo
Químicos	8	0	0%	-
Rurales	11	1	9%	Secretaría de igualdad de oportunidades y género
Sanidad	20	6	30%	Secretaría de finanzas, Secretaría de la mujer, Secretaría de asistencia social, Subsecretaría de Organización, Subsecretaría de Asistencia Social, Subsecretaría de Deporte y turismo
Telefónicos	18	5	28%	Secretaría de actas, Secretaría de cultura, Secretaría de capacitación, Secretaría de Derechos Humanos, Secretaría de género
Textiles	10	2	20%	Secretaría de la mujer, Secretaría de cultura y capacitación
TOTAL	377	69	18%	

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Dirección de Estudios del Trabajo.

Ministerios de la Provincia de Buenos Aires

- A nivel de la Provincia de Buenos Aires **no hay cartera ministerial liderada por mujeres en la administración de María Eugenia Vidal.**

TABLA 10. Ministerios de la Provincia de Buenos Aires, desglose por sexo

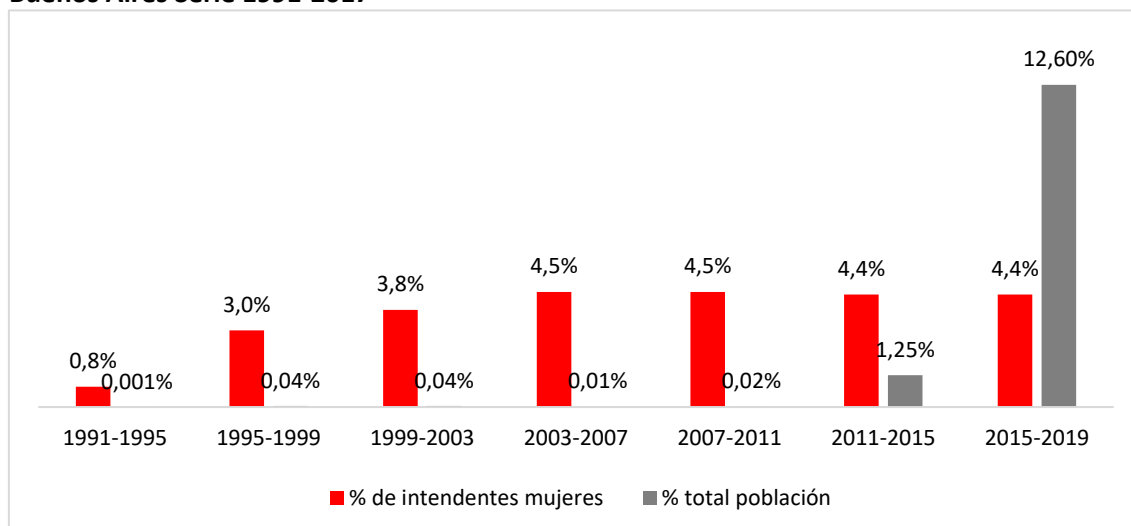
		VARONES	MUJERES
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS	<i>Dr. Federico SALVAI</i>	1	
MINISTERIO DE GOBIERNO	<i>Dr. Joaquín de la TORRE</i>	1	
SECRETARÍA GENERAL	<i>Fabián PERECHODNIK</i>	1	
MINISTERIO DE ECONOMÍA	<i>Lic. Hernán LACUNZA</i>	1	
SECRETARÍA DE LEGAL Y TÉCNICA	-	-	-
MINISTERIO DE SEGURIDAD	<i>Dr. Cristian RITONDO</i>	1	
MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS PÚBLICOS	<i>Lic. Roberto GIGANTE</i>	1	
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	<i>Santiago LÓPEZ MEDRANO</i>	1	
MINISTERIO DE JUSTICIA	<i>Dr. Gustavo FERRARI</i>	1	
MINISTERIO DE SALUD	<i>Andrés SCARSI</i>	1	
MINISTERIO DE ASUNTOS PÚBLICOS	<i>Lic. Federico SUAREZ</i>	1	
SECRETARÍA DE MEDIOS	<i>Mariano MOHADEB</i>	1	
MINISTERIO DE AGROINDUSTRIA	<i>Ing. Agr. Leonardo J. SARQUIS</i>	1	
MINISTERIO DE TRABAJO	<i>Dr. Marcelo VILLEGAS</i>	1	
MINISTERIO DE PRODUCCIÓN	<i>Dr. Javier TIZADO</i>	1	
ASESOR GENERAL DE GOBIERNO	<i>Dr. Patricio Blanco ILARI</i>	1	
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	<i>Ing. Jorge ELUSTONDO</i>	1	
SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS	<i>Dr. Santiago CANTON</i>	1	
MINISTERIO DE GESTIÓN CULTURAL	<i>Alejandro GÓMEZ</i>	1	
DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN	<i>Gabriel SÁNCHEZ ZINNY</i>	1	
	TOTAL	19	0
	PROPORCIÓN SEGÚN SEXO	100%	0%

Fuente: Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Autoridades de Gobernación

Intendentes de la Provincia de Buenos Aires

- La proporción de mujeres que ocuparon intendencias en la serie analizada de 1991 a 2017 es **menor al 5%** en promedio, por lo cual es sumamente baja.

GRÁFICO 9. Porcentaje de intendentas y población gobernada por una mujer. Provincia de Buenos Aires Serie 1991-2017



Fuente: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) con datos de Caminotti et al. (2014), Censo Nacional 2010 y PNUD, ONU Mujeres e IDEA (2017).

Hasta el año 2011, las pocas mujeres que ejercieron el cargo de intendenta gobernaron para una población muy reducida, menor al 1% del total provincial. Este porcentaje es muy bajo considerando que en promedio cada municipio tiene un 0,7% de los habitantes de la provincia. En 2015, la cifra se elevó gracias a la elección de Verónica Magario (Frente para la Victoria) en La Matanza que, con 1.775.816 habitantes, es el municipio más poblado de la provincia y tiene más habitantes que la mayoría de las provincias argentinas. Además de Magario, las intendentas municipales electas en 2015 fueron Erica Revilla (Cambiamos) en General Arenales, Fernanda Antonijevic (Cambiamos) en Baradero y Sandra Mayol (Alianza UNA) en San Miguel del Monte (Ollier, 2016: 150). Posteriormente se sumaron dos Intendentas interinas: Marina Fassi en Cañuelas (PJ-FPV) y Carina Biroulet (PJ-FPV) en Presidente Perón.

La proporción de cargos ejecutivos municipales ocupados por mujeres no ha aumentado en los últimos 15 años. En 2015, se eligieron 4 (2,96%) y en 2017 asumieron dos interinas, llegando a un total de 6 (4,44%). Además, el porcentaje de intendentas en la PBA está por debajo del promedio nacional. Se estima que, considerados todos los municipios del país, alrededor del 10% de las intendencias son ocupadas por mujeres.

Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

- De los 92 Diputados de la Provincia de Buenos Aires, solo 26 son mujeres, lo que representa el 28%

TABLA 11. Composición de la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires, desglose por sexo

<i>Sección electoral</i>	<i>Diputado</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
1	Juan Francisco Andreotti	1	
1	Verónica Mabel Barbieri		1
1	Walter Héctor Carusso	1	
1	Patricia Cubría		1
1	Juan Agustín Debandi	1	
1	Rubén Esaiman	1	
1	Horacio Ramiro González	1	
1	Daniel Hernán Ivoskus	1	
1	Jorge Omar Mancini	1	
1	Hugo Francisco Oroño	1	
1	José María Ottavis Arias	1	
1	Lucía Portos		1
1	Santiago Eduardo Révora	1	
1	María José Tedeschi		1
1	César Ángel Torres	1	
TOTAL PRIMERA SECCIÓN ELECTORAL		11	4
2	Lisandro Emilio Bonelli	1	
2	Manuel Elías	1	
2	Víctor Daniel Monfasani	1	
2	Sandra Silvina Paris		1
2	Héctor Andrés Quinteros	1	
2	María del Huerto Ratto		1
2	Graciela Nora Rego		1
2	Jorge Leonardo Santiago	1	
2	Eduardo Marcelo Torres	1	
2	Mario Gustavo Vignali	1	
2	Orlando Yans	1	
TOTAL SEGUNDA SECCIÓN ELECTORAL		8	3
3	Carlos Alberto Acuña	1	
3	Marcelo Eduardo Díaz	1	

3	Hernán Diego Doval	1	
3	Mario Pablo Giacobbe	1	
3	Julio Rubén Ledesma	1	
3	Mónica López		1
3	Juan José Mussi	1	
3	Luis Fernando Navarro	1	
3	Karina María Verónica Nazábal		1
3	Fernando Pérez	1	
3	Liliana Alejandra Pintos		1
3	Evangelina Elizabeth Ramírez		1
3	Alfonso Aníbal Regueiro	1	
3	Mariano Sabino San Pedro	1	
3	Alicia Sánchez		1
3	Guillermo Kane	1	
3	María Elena Torresi		1
3	Sergio Omar Villordo	1	
TOTAL TERCERA SECCIÓN ELECTORAL		12	6
4	María Valeria Arata		1
4	Mauricio Gabriel Barrientos	1	
4	Fabio Gustavo Britos	1	
4	Marcelo Daletto	1	
4	Miguel Ángel José Funes	1	
4	Rocío Soledad Giaccone		1
4	Lauro Manuel Grande	1	
4	Javier Carlos Mignaquy	1	
4	María Laura Ricchini		1
4	Oscar Alberto Sanchez	1	
4	Jorge Luis Silvestre	1	
4	Mauricio Andrés Vivani	1	
4	Vanesa Zuccari		1
4	Avelino Ricardo Zurro	1	
TOTAL CUARTA SECCIÓN ELECTORAL		10	4
5	Maximiliano Abad	1	
5	Guillermo Ricardo Castello	1	
5	Juan Manuel Cheppi	1	
5	Liliana Denot		1
5	Sergio Martín Domínguez Yelpo	1	
5	Javier Horacio Faroni	1	
5	Carlos Ramiro Gutiérrez	1	

5	Rodolfo Adrián Iriart	1	
5	María Alejandra Martínez		1
5	Roberto Omar Rago	1	
5	José Ignacio Rossi	1	
TOTAL QUINTA SECCIÓN ELECTORAL		9	2
6	Rosío Soledad Antinori		1
6	María Marta Corrado		1
6	Rodolfo Marcelo di Pascuale	1	
6	Marcelo Feliú	1	
6	Pablo Humberto Garate	1	
6	Gabriel Fernando Godoy	1	
6	Rubén Carlos Grenada	1	
6	Marisol Merquel		1
6	Ricardo Alejo Moccero	1	
6	Santiago Andrés Nardelli	1	
6	Luis Alberto Oliver	1	
TOTAL SEXTA SECCIÓN ELECTORAL		8	3
7	Walter José Abarca	1	
7	Eduardo Alberto Barragán	1	
7	Ricardo Lissalde	1	
7	María Alejandra Lordén		1
7	Manuel Mosca	1	
7	César Daniel Valicenti	1	
TOTAL SEPTIMA SECCIÓN ELECTORAL		5	1
8 - Capital	Carolina Piparo		1
8 - Capital	Diego Alejandro Rovella	1	
8 - Capital	Carolina Barros Schelotto		1
8 - Capital	Guillermo Bardón	1	
8 - Capital	Florencia Saintout		1
8 - Capital	Guillermo Martín Escudero	1	
TOTAL OCTAVA SECCIÓN ELECTORAL		3	3
TOTAL		66	26
Porcentaje por sexo		72%	28%

Fuente: Elaboración propia en base a la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

- Entre las secciones electorales, la octava, también denominada Sección Capital, es la única que se compone por la misma cantidad de Diputados provinciales femeninos que masculinos.

- En el otro extremo, la sección séptima solo tiene un 17% de miembros mujeres, así como la quinta que se compone de 2 mujeres entre los 11 legisladores representantes de dicha sección (18%).

Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires

- De los 46 Senadores de la Provincia de Buenos Aires, solo 15 son mujeres, lo que representa el 33%.

TABLA 12. Composición de la Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires, desglose por sexo

<i>Sección electoral</i>	<i>Senador</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
1	AHUMADA, ALDANA JULIETA		1
1	COSTA, ROBERTO RAUL	1	
1	GARCIA, MARIA TERESA		1
1	LASALA REPARAZ, EMILIANO	1	
1	REICH, DANIELA ELIZABETH		1
1	SOOS, GUSTAVO	1	
1	TAPIA, GABINO MARIO	1	
1	VIVONA, LUIS OMAR	1	
TOTAL PRIMERA SECCIÓN ELECTORAL		5	3
2	BERNI, SERGIO ALEJANDRO	1	
2	CARCA, ELISA BEATRIZ		1
2	COMERIO, CECILIA LORENA		1
2	DILEO, JULIO MARCELO	1	
2	PACIFICO, MARCELO ANTONIO	1	
TOTAL SEGUNDA SECCIÓN ELECTORAL		3	2
3	BARRERA, DANIEL HORACIO	1	
3	CARBALLO, FERNANDO GABRIEL	1	
3	CARRERAS, SANTIAGO	1	
3	DIAZ PEREZ, DARIO HUGO	1	
3	LANARO, WALTER DANIEL	1	
3	PALLARES, JOSÉ LUIS	1	
3	PETROVICH, MARIA LORENA		1
3	ROMERO, JORGE ARIEL	1	
3	SCHIAVO, EDUARDO ORLANDO	1	

TOTAL TERCERA SECCIÓN ELECTORAL		8	1
4	BECCAR VARELA, FELICITAS		1
4	BLANCO, LEANDRO EDUARDO	1	
4	DEFUNCHIO, MARIA ELENA		1
4	FIORINI, JUAN CARLOS	1	
4	GELOSO, ANA LAURA		1
4	MASPOLI, AGUSTIN	1	
4	TRAVERSO, GUSTAVO TOMAS	1	
TOTAL CUARTA SECCIÓN ELECTORAL		4	3
5	BAGNATO, FRANCISCO JORGE	1	
5	BOZZANO, GERVASIO	1	
5	DELMONTE, FLAVIA		1
5	DEMARÍA, GABRIELA		1
5	FIORINI, LUCAS	1	
TOTAL QUINTA SECCIÓN ELECTORAL		3	2
6	CENTENO LASCANO, JULIETA MARIA		1
6	DE LEO, ANDRES	1	
6	LOPEZ, HORACIO LUIS	1	
6	MOIRANO, NIDIA		1
6	SUSBIELLES, FEDERICO ESTEBAN	1	
6	PIGNOCCO, JUAN MANUEL	1	
TOTAL SEXTA SECCIÓN ELECTORAL		4	2
7	CELLILLO, LUIS ALEJANDRO	1	
7	JAUREGUI, DALTON	1	
7	TIRONI, CAROLINA ISABEL		1
TOTAL SEPTIMA SECCIÓN ELECTORAL		2	1
8 - Capital	ALLAN, JUAN PABLO	1	
8 - Capital	AYLLON, ELENA PILAR		1
8 - Capital	MONZO, GABRIEL BERNARDO	1	
TOTAL OCTAVA SECCIÓN ELECTORAL		2	1
TOTAL		31	15
Porcentaje por sexo		67%	33%

Fuente: Elaboración propia en base a la Honorable Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires

- Entre las secciones electorales, la cuarta, la quinta y la segunda presentan la mayor proporción de mujeres en el cargo de Senadoras provinciales (43% la 4° y 40% las dos restantes), en tanto la tercer sección solo presenta un 11% de miembros femeninos.

El Índice de Paridad Política mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, el cual podría servir de antecedente para el armado de un Índice de Paridad emprendedora / empresarial a futuro, lo que motiva su análisis detallado en el siguiente anexo.

Anexo B: INDICE DE PARIDAD POLÍTICA

Desde 2011, el Área de Género del PNUD Regional, ONU MUJERES e IDEA Internacional han creado una alianza para impulsar una herramienta orientada a dinamizar y acelerar progresos en el acceso y ejercicio igualitario de derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria. Conscientes de que hay que complejizar la mirada de las desigualdades en el ámbito político para generar cambios sostenidos, en 2014 pusieron en marcha de manera conjunta el proyecto **“ATENEA-Mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres”**.

La implementación de ATENEA supone la recolección de información a través de una ficha estandarizada, con preguntas orientadas al relevamiento de los datos que alimentan el *“Índice de Paridad Política”*. Este índice mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, a través de 8 dimensiones de análisis y 40 indicadores estandarizados y comparables. Dicha ficha permite, además, recabar información complementaria para contextualizar y tener una mirada más integral de los hallazgos, como, por ejemplo, los compromisos nacionales con la igualdad, el sistema electoral vigente, datos históricos de presencia de mujeres en cargos y otras condiciones importantes para el ejercicio de los derechos políticos en condiciones de igualdad.

TABLA 13. Dimensiones y número de indicadores del índice de paridad política

<i>Dimensión</i>	<i>Definición</i>	<i>Número de indicadores</i>
<i>I. Compromisos nacionales con la igualdad en la Constitución y el marco legal</i>	Recoge las condiciones formales mínimas que cada estado debe implementar para garantizar la igualdad de las mujeres en el ejercicio de la participación política.	5
<i>II. Ejercicio del derecho al sufragio</i>	Monitorea el ejercicio del derecho a elegir democráticamente a las autoridades.	1

<i>III. Cuota/paridad</i>	Monitorea los esfuerzos del Estado por cumplir sus compromisos generando condiciones a través de acciones afirmativas o medidas paritarias, para asegurar la presencia de las mujeres en cargos de toma de decisiones de todo nivel.	9
<i>IV. Poder ejecutivo y Administración pública</i>	Mide la presencia de las mujeres en el gobierno nacional y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas.	5
<i>V. Poder legislativo (Cámara baja/única)</i>	Mide la presencia de las mujeres en el cuerpo legislativo y las condiciones existentes para influir en el diseño y aprobación de leyes nacionales.	10
<i>VI. Poder judicial y poder Electoral</i>	Mide la presencia de las mujeres en la administración de justicia y las condiciones existentes para influir en ella.	3
<i>VII. Partidos Políticos</i>	Mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones partidarias y, por tanto, en la agenda política y el debate público.	5
<i>VIII. Gobierno local (municipal)</i>	Mide la presencia de las mujeres en los gobiernos municipales y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas a nivel municipal.	2

Fuente: La paridad política en Argentina: avances y desafíos. - 1a ed. ilustrada. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Lima: IDEA Internacional; Panamá: Organización de las Naciones Unidas. Mujeres, 2017. Libro digital, PDF

- **Realizados los cálculos, Argentina obtuvo un puntaje global promedio de 44,7 en el Índice de Paridad Política, sobre un total de 100 puntos posibles.**

TABLA 14. Resultados de la aplicación del “índice de paridad política” en Argentina (por indicador, por dimensiones y global)

DIMENSIÓN	NÚMERO	INDICADORES	PUNTAJE
I. COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EL MARCO LEGAL	11	Inclusión de igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional	100
	12	Inclusión de la paridad como precepto constitucional	0
	13	Existencia de ley de Igualdad.	0
	14	Existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia.	100

	I5	Existencia de una ley de contra la discriminación.	100
	TOTAL DIMENSIÓN		60
II. EJERCICIO DEL DERECHO AL SUFRAGIO	I6	Participación electoral de mujeres.	N/D
	TOTAL DIMENSIÓN		N.A
	I7	Porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la administración pública.	0
	I8	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas al Parlamento	60
	I9	Calificación del diseño de la cuota/paridad 1 (parlamentaria): existencia de un mandato de posición en las listas electorales.	50
	I10	Calificación del diseño de la cuota/paridad 2 (parlamentaria): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad.	100
	I11	Calificación del diseño de la cuota/paridad 3 (parlamentaria): existencia de restricciones para aplicar la cuota o paridad.	100
III. CUOTA / PARIDAD	I12	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a concejos municipales.	65
	I13	Calificación del diseño de la cuota/paridad 4 (local): existencia de un mandato de posición en las listas electorales.	54
	I14	Calificación del diseño de la cuota/paridad 5 (local): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad.	95
	I15	Calificación del diseño de la cuota/paridad 6 (local): existencia de restricciones para aplicar la cuota o paridad.	100
	TOTAL DIMENSIÓN		69,3
	I16	Porcentaje de mujeres titulares de Ministerios o Secretarías del Estado.	27,2
	I17	Porcentaje de mujeres que ocupan Ministerios/Secretarías de Estado de "producción" y "preservación del sistema".	25
IV. PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	I18	Diferencia por sexo en la duración promedio del cargo de las personas que ocuparon un Ministerio en los gabinetes en el último período presidencial.	100
	I19	Porcentaje de mujeres titulares de Viceministerios.	28
	I20	Existencia y nivel jerárquico del mecanismo nacional de Mujer/Género en el Poder Ejecutivo.	50
	TOTAL DIMENSIÓN		46
V. PODER	I21	Porcentaje de mujeres inscritas como candidatas.	83,6

LEGISLATIVO (Cámara Baja/ Única)	I22	Índice de cumplimiento de la cuota/paridad legal.	100
	I23	Porcentaje de mujeres electas (titulares).	71,2
	I24	Porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva.	50
	I25	Porcentaje de comisiones presididas por una mujer.	62,2
	I26	Porcentaje de comisiones legislativas de "producción" y "preservación del sistema" presididas por mujeres.	53
	I27	Porcentaje de jefas de bancadas.	70,2
	I28	Existencia de comisión de Mujer/Género.	100
	I29	Existencia de Unidad Técnica para la transversalización de género.	0
	I30	Existencia de bancada femenina.	0
	TOTAL DIMENSIÓN		
VI. PODER JUDICIAL Y PODER ELECTORAL	I31	Porcentaje de juezas o magistradas en la Corte Suprema de Justicia de la Nación.	50
	I32	Porcentaje de magistradas en los máximos órganos jurisdiccionales electorales (OJE).	0
	I33	Existencia de mecanismo de género en los máximos órganos jurisdiccionales electorales (OJE).	0
	TOTAL DIMENSIÓN		
VII. PARTIDOS POLÍTICOS	I34	Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo.	18,8
	I35	Porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria nacional.	56,4
	I36	Porcentaje de partidos políticos con Unidades de la Mujer/Igualdad.	37,5
	I37	Habilitación normativa de la unidad de la Mujer/Igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas.	0
	I38	Porcentaje de partidos políticos que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección presidencial.	25
TOTAL DIMENSIÓN			27,5
VIII. GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)	I39	Porcentaje de alcaldesas.	5,8
	I40	Porcentaje de concejalas en el gobierno municipal.	63,4
	TOTAL DIMENSIÓN		
TOTAL ARGENTINA 2016			44,7

Fuente: La paridad política en Argentina: avances y desafíos. - 1a ed. ilustrada. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Lima: IDEA Internacional; Panamá: Organización de las Naciones Unidas. Mujeres, 2017. Libro digital, PDF

N.D.= No disponible / N.A.= No aplica.

No se cuenta con la información desagregada por sexo referida al ejercicio del voto, requerida para poder calcular el indicador de participación electoral de las mujeres que se contempla en la

*En los indicadores 8 y 12 solo se obtiene puntaje si la medida establecida aplica a las candidaturas a ser inscritas en cada competencia electoral.

Año de las últimas elecciones presidenciales analizadas: 2015, Año de las últimas elecciones parlamentarias analizadas: 2015, Período de recolección de información:

Julio - septiembre de 2016.

TABLA 15. Dimensiones con mayor y menor puntuación del Índice de Paridad Política

Dimensiones con mayor puntuación		Dimensiones con menor puntuación	
Cuota / paridad	69,3	Poder judicial y poder electoral	16,7
Compromisos nacionales con la igualdad en la constitución y el marco legal	60	Partidos políticos	27,5
Poder legislativo (cámara baja/única)	59	Gobierno Local (Municipal)	34,6

Fuente: Elaboración propia en base a La paridad política en Argentina: avances y desafíos. - 1a ed. ilustrada. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Lima: IDEA Internacional; Panamá: Organización de las Naciones Unidas. Mujeres, 2017. Libro digital, PDF

➤ **Dimensiones con menor puntuación:**

- Poder judicial y poder electoral: 16,7. Se debe a la presencia mínima de magistradas en la Corte Suprema de Justicia, donde apenas una de sus cuatro integrantes actuales es mujer, mientras que la Cámara Nacional Electoral está integrada solamente por hombres y no cuenta con una Unidad de Género que trabaje la transversalización del tema en su interior.
- **Partidos políticos: 27,5.** El máximo puntaje obtenido entre los indicadores de esta dimensión fue el referido a la presencia de mujeres en las máximas instancias ejecutivas partidarias nacionales, donde representan (en promedio) un 28,2 % en ocho partidos analizados. Pero, en contraste, se encontró que solo una organización política había incluido los principios de igualdad de género y no discriminación por sexo en sus estatutos, y se registraron puntuaciones bajas en los indicadores que miden la existencia de unidades de la mujer y sus atribuciones, ya que solo tres partidos contaban con estas instancias y en ningún caso con facultades para promover la inclusión de mujeres en la selección de candidaturas. Lo mismo sucedió en el indicador que mide la presencia de propuestas de igualdad de género en las plataformas presentadas en la última elección presidencial.

- **Gobierno Local (Municipal): 34,6.** los datos que se presentan en el informe corresponden únicamente a los municipios de la Provincia de Buenos Aires, pues el país carece de información oficial para los 1.128 municipios argentinos. Con estas limitaciones, es de destacar el ínfimo porcentaje de mujeres en cargos de Intendencia: apenas 2,9 % en la provincia más grande y poblada del país.

A partir del análisis del Índice de Paridad Política en la Argentina la ONU reconoce que el Legislativo es el más inclusivo de los tres poderes del Estado, pero destaca que las Cámaras no alcanzan una composición paritaria, *"lo cual hizo que la Argentina descendiera en posiciones en el ranking internacional de mujeres, ubicándose detrás de países como Bolivia, Ecuador o México, que avanzaron en el establecimiento de la paridad política de género"*.^{xxii}

Anexo C: PROYECTO DE LEY SOBRE EL RÉGIMEN DE COMPRAS DEL ESTADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

(S-2082/18)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Creación. Créase el régimen de promoción de compras del Estado y Concesionarios de Servicios Públicos con enfoque de género, según el cual se otorgará preferencia a aquellos proveedores que promuevan el objeto de la presente ley.

Artículo 2º. Objeto. La presente ley tiene por objeto:

- a) Facilitar y promover el acceso de la mujer a las compras públicas como herramienta para su empoderamiento económico a través de políticas de paridad de género.
- b) Promocionar la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia entre los oferentes del mercado público.

Artículo 3º. Sujetos alcanzados. Se encuentran alcanzados por la presente ley:

- a) Las entidades comprendidas en el artículo 8º de la ley 24.156 y sus modificatorias.
- b) Las personas humanas o jurídicas a quienes el Estado nacional hubiere otorgado licencias, concesiones, permisos o autorizaciones para la prestación de obras y servicios públicos;
- c) Los contratistas directos de los sujetos del inciso b) precedente, entendiéndose por tales a los que son contratados en forma inmediata en ocasión del contrato en cuestión.

Artículo 4º. Beneficiarios. Serán potenciales beneficiarios de las preferencias establecidas en la presente los siguientes:

- a) Oferentes, personas físicas o jurídicas, de bienes y obra pública de origen nacional de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 5º de la ley 27.437.
- b) Oferentes, personas físicas o jurídicas, de servicios prestados por empresas constituidas de acuerdo con la legislación nacional, por personas de nacionalidad argentina o por residentes en Argentina. “2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Artículo 5º. Definiciones. A los efectos de la presente ley se entiende por:

- a) Políticas de paridad de género: aquellas que promueven una participación equilibrada de hombres y mujeres que mejor reflejen la composición de la sociedad y la igualdad de oportunidades al interior de las organizaciones. Cumplen con las siguientes características:
 - i. El 50% o más de la participación accionaria o del capital social es de propiedad de mujeres.
 - ii. El 50% o más de los puestos de toma de decisión, a saber presidencia, dirección y gerencias, son ocupados por mujeres.

b) Políticas de conciliación trabajo-familia: medidas y prácticas que la organización ofrece al trabajador favoreciendo el equilibrio entre el ámbito laboral, familiar y personal de éstos, fomentando así una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado de dependientes. Asimismo, la organización debe partir de la premisa de garantizar igualdad salarial entre hombres y mujeres para mismo trabajo y responsabilidades, además de contar con por lo menos dos de las siguientes acciones tendientes a promover una mejor conciliación trabajo-familia de los colaboradores:

- i. Políticas de organización del tiempo de trabajo: ofrece al empleado la posibilidad de flexibilizar su jornada laboral respecto de horarios, turnos, vacaciones, entre otros.
- ii. Políticas de flexibilidad espacial: pone a disposición del empleado la posibilidad de desarrollar trabajo a distancia o conectado.
- iii. Políticas relativas a las mejoras y beneficios sociales: implementa políticas de asistencia prenatal y postnatal.
- iv. Políticas relativas a las mejoras de los permisos legales: promueve la ampliación de licencias ordinarias y especiales relativas a la maternidad, paternidad y al cuidado de dependientes.

Título II

Mecanismos Inclusivos de Compras

Capítulo I

Acreditaciones

Artículo 6º. Distintivos. Créase los siguientes distintivos, en el ámbito de la autoridad de aplicación, para habilitar a los potenciales oferentes a gozar de las preferencias de la presente ley, bajo las condiciones que establecerá la autoridad de aplicación:

- a) Distintivo Sello Mujer para las organizaciones que acrediten las políticas de paridad de género, definidas en el inciso a) del artículo 5º.
- b) Distintivo Sello Equidad para las organizaciones que acrediten las condiciones definidas en el inciso b) del artículo 5º.

Artículo 7º. Registro. Créase, en el ámbito de la autoridad de aplicación, el registro de empresas poseedoras de los distintivos establecidos en el art. 6º.

Capítulo II

Criterios de selección

Artículo 8º. Preferencia Sellos. Otórgase preferencia a las ofertas de bienes, servicios y obra pública de origen nacional, de acuerdo al régimen establecido por la ley 27.437 y al inciso b) del art. 4º de la presente ley, llevadas a cabo por oferentes que posean el Sello Mujer y/o el Sello Equidad definidos en el artículo 6º de esta ley.

Dicha preferencia se aplicará cuando la oferta sea igualmente conveniente para el organismo contratante, en los términos establecidos en el art. 15º del decreto delegado 1023/01 y sus modificatorias y complementarios, que la oferta de otros oferentes que no posean los sellos antes mencionados.

Artículo 9º. Desempate. Si dos o más ofertas resulten igualmente convenientes para el organismo contratante, en los términos establecidos en el art. 15º del decreto delegado 1023/01 y sus modificatorias y complementarios, y posean misma cantidad de sellos definidos en el artículo 6º de esta ley, se beneficiará a la empresa de menor tamaño de acuerdo a la ley 27.264 y sus modificatorias o en su defecto a los emprendimientos o emprendedores definidos en el art. 2º de la ley 27.349.

Artículo 10º. Preferencia Subcontratación. Otórgase preferencia a las ofertas de bienes, servicios y obra pública de origen nacional, de acuerdo al régimen establecido por la ley 27.437 y al inciso b) del art. 4º de la presente ley, llevadas a cabo por oferentes que sin poseer los sellos definidos en el artículo 6º, subcontraten por lo menos en un treinta por ciento (30%) del valor del contrato principal, a proveedores que sí los posean.

Dicha preferencia, se aplicará cuando la oferta sea igualmente conveniente para el organismo contratante, en los términos establecidos en el art. 15º del decreto delegado 1023/01 y sus modificatorias y complementarios, que la oferta de otros oferentes que no realicen las subcontrataciones mencionadas.

Título III

De la Autoridad de Aplicación

Artículo 11. Autoridad de Aplicación. La Autoridad de aplicación de la presente ley será designada por el Poder Ejecutivo y tendrá las siguientes facultades:

- a) Brindar un programa de capacitación y formación a los potenciales oferentes objeto de la presente ley.
- b) Otorgar los distintivos previstos en el artículo 6º.
- c) Crear y mantener actualizado el registro de proveedores que posean los distintivos creados en la presente ley.
- d) Requerir a los sujetos alcanzados en el artículo 3º toda información que considere pertinente.
- e) Verificar el efectivo cumplimiento de la presente ley.
- f) Aplicar las sanciones que pudieran corresponder.

Título IV

Sanciones

Artículo 12. Notificación. En caso de configurarse el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley y su reglamentación por parte de las entidades comprendidas en el artículo 3º, inciso a) de la presente, se notificará a las autoridades de dichas entidades, a la Sindicatura General de la Nación y a la Auditoría General de la Nación.

Artículo 13. Sanción. En caso de configurarse el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley y su reglamentación por parte de las personas comprendidas en el artículo 3º, incisos b) y c) de la presente podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento;
- b) Multa de entre el cinco por ciento (5%) y el cincuenta por ciento (50%) del monto del contrato, en cuyo marco se verificare el incumplimiento. Dicha multa podrá reducirse hasta en un cincuenta por ciento (50%) si la sancionada rectificare su falta dando cumplimiento inmediato al presente régimen;
- c) Suspensión para resultar adjudicatario de futuros contratos, concesiones, permisos o licencias, por un plazo de tres (3) a diez (10) años. El acto administrativo que aplique dicha sanción será comunicado al Sistema de Información de Proveedores (SIPRO) que administra la Oficina Nacional de Contrataciones de la Secretaría de Modernización Administrativa del Ministerio de Modernización.

Título V

Disposiciones Finales

Artículo 14. Vigencia. Las disposiciones precedentes se aplicarán a las contrataciones cuya tramitación se inicien con posterioridad a la vigencia de la reglamentación de la presente ley.

Artículo 15. Reglamentación. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro del término de sesenta (60) días a partir de su promulgación.

Artículo 16. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Gladys E. González.- Eduardo R. Costa. – María B. Tapia.- Pamela F. Verasay.

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

Por su gran volumen de transacciones y montos, el mercado público es una herramienta para promover compras inclusivas e identificar oportunidades para las mujeres a través de un ambiente más propicio para su participación. Las compras públicas a nivel nacional representan más del 5% del PBI y generan 2,5% del empleo.

La presencia de la mujer en este mercado es también un instrumento de inclusión económica, generación de empleo, reducción de pobreza y aumento de la equidad distributiva necesaria para seguir acompañando la fuerte contribución femenina en el ámbito laboral. Si bien la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha crecido significativamente en las últimas décadas, las asimetrías se hacen presentes al ver que son las mujeres las que sufren mayores tasas de informalidad, precariedad, y desempleo que sus pares varones de igual o menor nivel educativo.

La tasa de empleo femenino hoy alcanza el 41,4% versus el 63,7% que alcanzan los varones (EPH I-2017). La tasa de desocupación de las mujeres es del 10,2% mientras que la de los hombres es del 8,5%. La tasa de subocupación por su parte para las mujeres asciende al 13,1% y para los hombres al 9,9% (EPH I-2017). Por otro lado, son cada vez más numerosos los hogares donde

las mujeres son el principal sustento económico, o bien donde el ingreso de ambos es imprescindible para el sostén.¹

Hoy representan el 42,1% de la fuerza laboral pero la incursión de las mujeres no es homogénea. Las actividades con mayor presencia femenina son el servicio doméstico, la salud y la educación, mientras que en otros rubros como ser construcción, transporte, información y comunicación, programación e informática, tienen una participación mucho menor al porcentaje que representan. Este fenómeno conocido como “paredes de cristal” se refiere a una segmentación horizontal que ubica a las mujeres mayoritariamente en sectores de menor remuneración².

Otra segmentación, pero vertical, alude a la mayor dificultad de las mujeres de acceder a puestos de toma de decisión conformando un “techo de cristal”. Los datos que se desprenden del informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social³ sobre la participación de la mujer en puestos de decisión, según rama empresarial, dan a conocer una mayor concentración de varones en puestos directivos y jefaturas intermedias. Dicha relación se verifica en todos los sectores, excepto en los servicios sociales y personales. De modo agregado, contemplando todo rubro de actividad, la participación total de la mujer en puestos directivos dentro del sector empresarial asciende al 34%; en los puestos de jefatura intermedia de administración se eleva al 39% y en las jefaturas intermedias de producción la participación alcanza el 23%. Asimismo, un estudio llevado a cabo por la Comisión Nacional de Valores⁴, dio a conocer que la representatividad femenina en puestos de toma de decisión para el total de las empresas que componen el mercado de capitales del país es de solo el 10,4%.

Esta realidad local está también atravesada por una brecha salarial entre varones y mujeres ya que en promedio las mujeres reciben un 27% menos respecto a los varones para mismo puesto y obligaciones, según el reciente diagnóstico elaborado por CIPPEC⁵.

Detrás de las brechas que limitan el acceso y la participación de las mujeres al trabajo está también la mayor dedicación a las tareas del hogar y al cuidado de niños y ancianos por parte de las mujeres. Las mujeres dedican en promedio 2,2 horas diarias más que los varones del cuidado de personas haciendo las jornadas totales de trabajo más largas para las mujeres que para los varones⁶.

Reconociendo este contexto, el presente proyecto de ley promueve el acceso de la mujer a los procesos de compras y contrataciones públicas para impulsar su empoderamiento económico y reducir las brechas existentes en el mercado laboral. A su vez, fomenta una mejor calidad en la

¹ “Las Mujeres en el Mundo del Trabajo”, Dirección de Igualdad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, MTEySS, p. 10, 2017.

² “Paridad de Género en el mercado laboral en Argentina” Diagnóstico, CIPPEC, 2017.

³ “Las Mujeres en el Mundo del Trabajo”, Dirección de Igualdad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, MTEySS, p. 28, 2017.

⁴ “Informe sobre Composición de Género en los Directorios de Empresas en el Mercado de Capitales”, Comisión Nacional de Valores.

⁵ “Diagnóstico de políticas públicas para cerrar las brechas por género en el mercado laboral”, Iniciativa de Paridad de Género, CIPPEC, Octubre 2017.

⁶ Datos recabados de la encuesta de uso del tiempo de la Ciudad de Buenos Aires, 2016.

gestión ocupacional al interior de las organizaciones que permita equilibrar la vida laboral y familiar.

El mismo está dirigido a otorgar preferencia, ante igualdad de precio, a aquellos oferentes de bienes, servicios y obra pública de origen nacional que reciban el distintivo Sello Mujer acreditando políticas de paridad de género (por ejemplo, presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones), como así también el distintivo Sello Equidad acreditando paridad salarial junto a políticas de conciliación trabajo-familia (por ejemplo, jornada laboral flexible).

Se busca priorizar la participación de micro y pequeñas empresas junto a las personas físicas de sexo femenino que trabajen de forma independiente, premiando así el emprendedurismo de la mujer e incentivando su participación en las compras del Estado como oferentes directos.

Además, esta iniciativa alienta a aquellos oferentes que sin poseer los sellos mencionados, seleccionen en las subcontrataciones que requieren para el cumplimiento del contrato principal, a proveedores poseedores del Sello Mujer y/o Sello Equidad.

El distintivo Sello Mujer pretende de una manera ágil y práctica identificar aquellas empresas de conducción y liderazgo femenino. Por ejemplo, con la simple presentación de la documentación que acredite los requisitos establecidos en el inciso a) del artículo 5º, recibiría el distintivo que la incluiría en un registro de proveedores para ser luego beneficiada por las preferencias. De esta manera se podrá comenzar a relevar, a través de un registro de proveedores para ello, la información necesaria para conocer cuál es la participación de la mujer en las compras y contrataciones del Estado.

El distintivo Sello Equidad, se vale de un proceso de auditoría y certificación en gestión de calidad ocupacional entre los oferentes del mercado público, y busca identificar a aquellas empresas que teniendo como premisa la igualdad salarial entre hombres y mujeres, implementan políticas de conciliación trabajo-familia promoviendo a su vez la corresponsabilidad del cuidado. Se trata de apoyar un beneficio para todos los colaboradores, tanto hombres como mujeres. De este modo se buscará mejorar la calidad ocupacional de las empresas participantes del mercado público.

Hoy, las organizaciones en todo el mundo son cada vez más conscientes de los beneficios de un comportamiento socialmente responsable a través de buenas prácticas y políticas no solo hacia la comunidad sino también para con sus trabajadores. Un ejemplo de ello, en Argentina, es el trabajo que lleva a cabo el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School que promueve y da a conocer cómo las empresas que asumen la responsabilidad familiar corporativa logran mayor compromiso y satisfacción de sus colaboradores al tiempo que incrementan la competitividad y sostenibilidad de la organización.

Este proyecto quiere impulsar y acompañar mejores condiciones laborales dentro de cada empresa favoreciendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Las preferencias, son la forma de asistencia específica más conocida y utilizada que proporciona a las empresas, objeto de la presente ley, una ventaja competitiva en las contrataciones públicas, aumentando su participación en la economía.

Un antecedente relevante para impulsar este proyecto es la reciente Ley N° 27.437: “Compre Argentino y Desarrollo de Proveedores”, que establece nuevos márgenes de preferencia para proveedores nacionales en las compras públicas potenciando así la industria nacional y el desarrollo de capacidades competitivas en diversos sectores MIPyMEs, principales empleadoras del país. Hemos tomado similares iniciativas para seguir favoreciendo a la industria nacional y a las empresas y emprendimientos de menor tamaño de acuerdo a la ley 27.264 y sus modificatorias. Asimismo, hemos incorporado al articulado propuesto las mismas sanciones previstas en dicha ley bajo sus artículos 17º y 18º. La propuesta aquí presente se aplica ya sea se trate de una licitación o bien de una compra directa de acuerdo al monto establecido.

La propuesta plasmada en este proyecto de ley busca alinearse con las iniciativas de paridad de género que viene llevando adelante el gobierno nacional. La incorporación de la Argentina a la Iniciativa Paridad de Género en 2017, impulsada por el Foro Económico Mundial (FEM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), promueve el incremento y el progreso de la participación de las mujeres en el mercado laboral y económico. A través de la medición de brechas salariales de género en los sectores público y privado llevado a cabo por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) y Mercer, se obtuvo un primer diagnóstico de la realidad local. A partir de ahí se logró analizar en la mesa de paridad nacional de género, conformada por representantes de alto nivel de los sectores público y privado, las barreras que persisten en el mercado laboral junto a políticas y metas para mejorar la situación.

Es así como nace el proyecto de Ley del Poder Ejecutivo para garantizar la igualdad salarial y la inserción de la mujer en el ámbito laboral girado a la Cámara de Diputados en marzo de este año. El proyecto establece una regla de igualdad salarial estricta entre trabajadores cualquiera sea su género y habilita la igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o mediante teletrabajo. Dedicó un capítulo a la conciliación trabajo-familia extendiéndose la licencia por nacimiento de un hijo o adopción de quince (15) días corridos, e incorpora, como opción luego de la maternidad, la posibilidad de reincorporarse con una reducción de la jornada normal, y la posible implementación de una jornada reducida para el cuidado de niños y niñas de hasta cuatro años de edad, entre otras medidas.

Además, también en marzo de este año, el W20, el grupo de afinidad vinculado al G20 que nuclea a organizaciones de mujeres, presentó las recomendaciones para lograr la equidad de género en nuestro país abriendo el diálogo entre el sector público y el sector privado. El documento elaborado se enfocó en cinco puntos: medidas transversales a la vida de la mujer, inclusión financiera, mujeres rurales, inclusión laboral e inclusión digital.

Entre las experiencias internacionales, un ejemplo importante es el trabajo que viene realizando Chile, pionero en la región, a través de un programa que fomenta la participación femenina en las compras públicas con la finalidad de promover la productividad y el crecimiento económico del país. Para ello implementó medidas para incentivar a más empresas lideradas por mujeres a participar en las oportunidades que el mercado público ofrece. De este modo incorporaron a través de una normativa, que establece orientaciones y recomendaciones de buenas prácticas

para la gestión de los procesos de compras del Estado, criterios de evaluación con enfoque de género considerados de gran impacto social.

El Estado de Nueva York cuenta con una ley de cupos que promueve la participación de empresas comerciales propiedad de mujeres y propiedad de minorías en las compras y contrataciones públicas. Dicha ley es acompañada por el trabajo de la Cámara de Comercio de Mujeres de Nueva York, institución sin fines de lucro que brinda servicios a las mujeres empresarias del estado para asesorarlas y capacitarlas en su emprendimiento alentándolas a ser proveedoras del estado.

Las Directivas de la Unión Europea sobre contratación pública también incluyen cláusulas contractuales basándose en consideraciones de orden social. Un ejemplo de ello es la obligación de dar trabajo a desempleados, o bien la obligación de aplicar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o la diversidad racial o étnica en los contratos públicos.

En el caso de Sudáfrica, se estableció un plan de contratación pública preferencial destinado al empoderamiento de la población negra y a hacer progresar a los individuos históricamente desfavorecida⁷.

Queda así demostrado como las contrataciones públicas pueden también promover objetivos socioeconómicos.

Considerando existe una correlación positiva entre el empoderamiento de la mujer, el PBI per cápita y el desarrollo humano -según los informes sobre Desigualdades de Género del Foro Económico Mundial-, será de gran relevancia publicar todas las oportunidades de contratación pública que brinda este proyecto de ley a nuevos oferentes del mercado público, sobre todo entre las organizaciones de mujeres empresarias.

Por todo lo expresado solicito me acompañen en el presente proyecto ley.

Gladys E. González.-

⁷ Ejemplos tomados del trabajo elaborado por el Centro de Comercio Internacional, “El Empoderamiento de la Mujer a través de la Contratación Pública”, 2014.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ⁱ Lois Stevenson y Annette St-Onge. Evaluación Nacional de las Condiciones Marco del Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED): Guía para los evaluadores. Oficina Internacional del Trabajo.
- ⁱⁱ Visión de la presidencia argentina g20 2018. Construyendo consenso para un desarrollo equitativo y sostenible (1 de diciembre de 2017) Recuperado de: <https://g20.argentina.gob.ar/es/vision-de-la-presidencia-argentina>
- ⁱⁱⁱ Visión de la presidencia argentina g20 2018. Construyendo consenso para un desarrollo equitativo y sostenible (1 de diciembre de 2017) Recuperado de: <https://g20.argentina.gob.ar/es/vision-de-la-presidencia-argentina>
- ^{iv} Texto completo del comunicado final del G20. Recuperado de: <https://www.cronista.com/economiapolitica/G20-logro-comunicado-final-con-consenso-20181201-0029.html>
- ^v Recuperado de: <https://w20argentina.com/>
- ^{vi} Comunicado W20 Argentina 2018. Recuperado de: http://w20argentina.com/wp-content/uploads/2018/10/W20_Communique%CC%81_esp.pdf
- ^{vii} El w20 entregó sus recomendaciones al presidente Mauricio Macri durante la última jornada de su cumbre. Comunicado de prensa (3 de Octubre de 2018). Recuperado de: <http://w20argentina.com/el-w20-entrego-sus-recomendaciones-al-presidente-mauricio-macri-durante-la-ultima-jornada-de-su-cumbre/>
- ^{viii} Ana Laura Rodríguez Gustá, Ph.D, Mariana Caminotti. Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702010000100003
- ^{ix} Ana Laura Rodríguez Gustá, Ph.D. ¿Qué nos dicen los planes de igualdad de oportunidades de América Latina? Una reflexión en torno a las construcciones textuales acerca de la desigualdad de género, la ciudadanía de mujeres y la participación. Recuperado de: <http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Bibliotecas/25Rodr%C3%ADguez%20Gust%C3%A1-Ponencia%20ALAS%20Buenos%20Aires.pdf>
- ^x Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>
- ^{xi} Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>
- ^{xii} Ley de fomento para la micro, pequeña y mediana empresa. (6 de Agosto de 2000). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64244/norma.htm>
- ^{xiii} Alejandra Vivas. "Ley de emprendedores: los puntos clave para que más mujeres inicien mejores empresas" (31 de marzo de 2017). Recuperado de: https://www.clarin.com/entremujeres/trabajo/ley-emprendedores-puntos-clave-mujeres-inicien-mejores-empresas_0_rkPhDMnhg.html
- ^{xiv} Alejandra Vivas. "Ley de emprendedores: los puntos clave para que más mujeres inicien mejores empresas" (31 de marzo de 2017). Recuperado de: https://www.clarin.com/entremujeres/trabajo/ley-emprendedores-puntos-clave-mujeres-inicien-mejores-empresas_0_rkPhDMnhg.html
- ^{xv} Alejandra Vivas. "Ley de emprendedores: los puntos clave para que más mujeres inicien mejores empresas" (31 de marzo de 2017). Recuperado de: https://www.clarin.com/entremujeres/trabajo/ley-emprendedores-puntos-clave-mujeres-inicien-mejores-empresas_0_rkPhDMnhg.html
- ^{xvi} Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/herramientas-para-emprender>
- ^{xvii} Proyecto de Ley sobre el Régimen de Compras del Estado con perspectiva de género. Recuperado de: <http://www.senado.gov.ar/parlamentario/parlamentaria/407065/downloadPdf>

^{xviii} Centro de Desarrollo Económico de la mujer. Guía básica de indicadores. Secretaría de Emprendedores y de la PyME. Ministerio de Producción.

^{xix} Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/iniciativaparidadgenero/como-funciona>

^{xx} Franceschet y Piscopo, 2008. Gender Quota and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina en Politics and Gender

^{xxi} Ariel Basile. Ámbito. ¿Igualdad?: sólo 2 de cada 10 ministerios, a cargo de mujeres (19 de noviembre de 2018).

Recuperado de: <http://www.ambito.com/939883-igualdad-solo-2-de-cada-10-ministerios-a-cargo-de-mujeres>

^{xxii} Caminotti, Mariana. La paridad política en Argentina: avances y desafíos / Mariana Caminotti; Natalia del Cogliano; contribuciones de Beatriz Llanos; José Incio; Coordinación general de Alejandra García; Andrea Balzano. - 1a ed. ilustrada. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Lima: IDEA Internacional; Panamá: Organización de las Naciones Unidas. Mujeres, 2017. Libro digital, PDF