






8M 2023

8 de marzo en perspectiva económica

De las brechas de género como desafío estructural,
a las herramientas presupuestarias
como forma de avanzar (2019-2022)



   @ctrocepa
www.centrocepa.com.ar

El 8M en perspectiva económica: de las brechas de género como desafío estructural, a las herramientas presupuestarias como forma de avanzar (2019-2022)

Este trabajo fue realizado en el marco del Observatorio de Género del Centro de Economía Política Argentina (CEPA). Autoras: Amy Paladín, Agostina Beveraggi, Aldana Denis, Carolina Berardi, Dolores Castellá, Julia Strada, Mariana Iñiguez, María Ruiz Elvira, Martina Lopez, Valentina Burke.

Marzo de 2023.

Índice

Introducción	1
1. Brechas de trabajo(s) e ingresos	2
1.1. Recuperación de la actividad económica, caída de la desocupación y mayor informalidad al tercer trimestre de 2022	2
1.2. Reducción de las brechas de ingresos en el tercer trimestre 2022	5
1.3. Desigualdades en los tiempos de trabajo(s)	8
2. Brecha impositiva: la otra cara de la desigualdad de ingresos	12
2.1. Impuesto a los Bienes Personales	13
2.2. Impuesto a las Ganancias	15
3. La gestión con perspectiva de género: 50 políticas para transformar	19
3.1. Políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género	20
3.2. Políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado	22
3.3. Políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades	23
3.4. Políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades	24
3.5. Políticas de gestión para la igualdad	25
3.6. Políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades	26
4. Políticas para transformar en los Estados subnacionales	27
4.1. Políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género	27
4.2. Políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado	28
4.3. Políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades	28
4.4. Políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades	29
4.5. Políticas de gestión para la igualdad	30
4.6. Políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades	31
5. El reflejo económico de las políticas para la igualdad: el presupuesto con perspectiva de género (PPG)	31
Conclusiones	36
Referencias bibliográficas	40

Introducción

Desde el Observatorio de Género del Centro de Economía Política Argentina (CEPA) venimos contribuyendo a la discusión pública incorporando la perspectiva de género a nuestros análisis económicos. Porque sabemos que así como la caída de la actividad empeora de manera diferencial la calidad de vida de mujeres y diversidades, también sabemos que no alcanza con la recuperación económica para garantizar que nos llegue a todxs.

Desde la firme convicción de que es preciso que las políticas públicas se diseñen a partir de reconocer las desigualdades estructurales que nos atraviesan por razones de género, nos proponemos aportar datos concretos del impacto de la recuperación económica y de las políticas públicas llevadas adelante en las brechas de género en materia laboral, de ingresos y patrimonial. Al mismo tiempo, con los datos que surgen de la primera encuesta nacional de uso del tiempo, analizamos las principales brechas de tiempo de cuidado entre varones y mujeres, y el impacto diferencial que tienen las condiciones materiales de vida en dichas brechas.

Visibilizar estas brechas es condición necesaria, pero no suficiente, para continuar en una senda de recuperación económica que alcance también a mujeres y diversidades, en pos de construir una sociedad más justa e igualitaria.

Para ello, en la primera parte de este informe, nos proponemos revisar los datos centrales en el mundo del trabajo y los ingresos, así como también su contracara, las desigualdades estructurales en la distribución de las responsabilidades del cuidado. En ese sentido, analizamos la evolución por género de las tasas de actividad, de desocupación, de desocupación joven, de informalidad, entre otras. En materia de ingresos, medimos las brechas generales pero también entre trabajadoras/es formales e informales, y el lado “b” de la feminización de la pobreza: la subrepresentación de las mujeres en los impuestos que gravan la riqueza.

En la segunda parte, repasamos cuáles son las políticas públicas con perspectiva de género que se llevan adelante, tanto a nivel nacional como subnacional, que promueven la erradicación de las desigualdades y las violencias por motivos de género. Para ello, clasificamos a las políticas en 6 dimensiones: políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género, políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado, políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades, políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades, políticas de gestión para la igualdad y políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades. Asimismo, presentamos la política del presupuesto con perspectiva de género como eje transversal y reflejo económico de los avances realizados.

Por último, se ofrecen reflexiones finales respecto de los desafíos futuros para la transformación de la estructura económica desigual en clave de género y las políticas públicas necesarias para ese fin, luego de tres años de avances y limitaciones en este camino.

1. Brechas de trabajo(s) e ingresos

1.1. Recuperación de la actividad económica, caída de la desocupación y mayor informalidad al tercer trimestre de 2022

A partir de los últimos datos publicados de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) correspondientes al tercer trimestre del 2022¹, para los 31 aglomerados urbanos, analizaremos la evolución de las desigualdades de género intrínsecas al mercado de trabajo, haciendo hincapié tanto en el acceso al empleo como en los niveles de ingresos alcanzados.

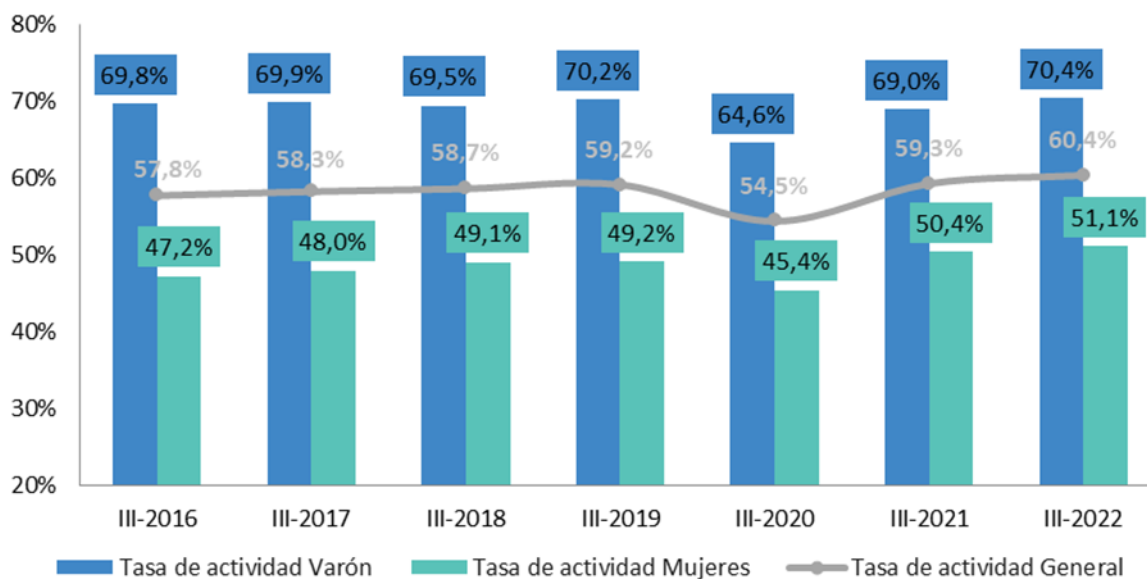
Antes de comenzar, es preciso mencionar que las estadísticas oficiales se continúan elaborando a partir de categorías binarias varón/mujer, de manera tal que persiste la invisibilización de las diversidades en los principales indicadores socioeconómicos. Es por este motivo que a continuación sólo hablaremos utilizando este binarismo. En relación a este punto, cabe destacar que el Censo llevado a cabo en 2022 incorporó la distinción entre sexo registrado al nacer e identidad de género, siendo el primer instrumento en consonancia con la Ley 26.743 de Identidad de Género promulgada en 2012.

El año 2022 fue sin dudas un año marcado por la recuperación sostenida de la actividad económica, la producción y el empleo, dejando atrás la destrucción del entramado productivo que provocó el macrismo, a la que luego se sumó a partir de marzo de 2020 la crisis económica y sanitaria generada por la pandemia del COVID-19. Hacia septiembre del 2022, cerrando el tercer trimestre del año, la actividad económica registró un crecimiento interanual del 4,9%. Este crecimiento es aún más significativo si se lo compara con el mismo mes del 2019, bajo la gestión económica de Mauricio Macri, presentando un incremento del 9,5%.

Esta recuperación se vio plasmada en las tasas de actividad, tanto de varones como de mujeres. Así, las mujeres alcanzaron una tasa de actividad histórica para un tercer trimestre de 51,1%. En comparación con el tercer trimestre de 2021, la tasa de varones se incrementó a un mayor ritmo que la tasa de las mujeres, por lo cual se amplió la brecha a 19,3 puntos porcentuales. Sin embargo, la distancia entre varones y mujeres se encuentra en niveles menores que aquellos registrados durante los años del macrismo.

¹ El 22 de marzo se publicarán los datos correspondientes al cuarto trimestre del mercado de trabajo y las bases de microdatos recién se encontrarán disponibles el 5 de mayo de este año, de acuerdo al Calendario de INDEC.

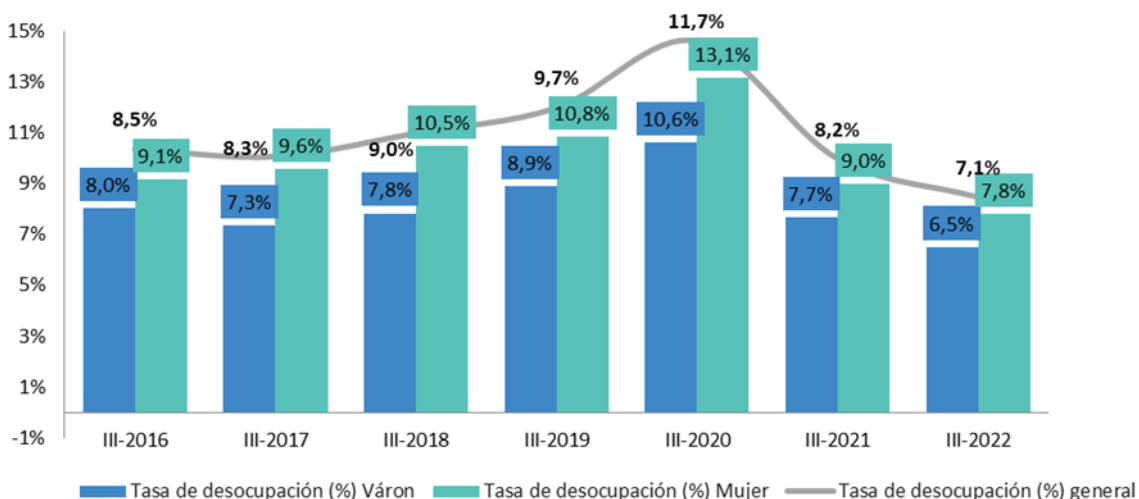
Gráfico 1: Tasa de actividad según género. Tercer trimestre, 2016-2022



Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

Otro de los datos del mercado laboral que mejora como consecuencia de la recuperación económica es la tasa de desocupación, que marcó un descenso durante el tercer trimestre de 2022, siendo la más baja de los últimos 7 años y registrando dos años consecutivos de recuperación. La tasa a nivel general fue del 7,1%, ubicándose 1,1 punto porcentual (p.p) por debajo respecto al mismo periodo del 2021 y 2,6 p.p por debajo de lo registrado durante la administración de Cambiemos, en septiembre de 2019.

Gráfico 2: Tasa de desocupación según género. Tercer trimestre, 2016-2022



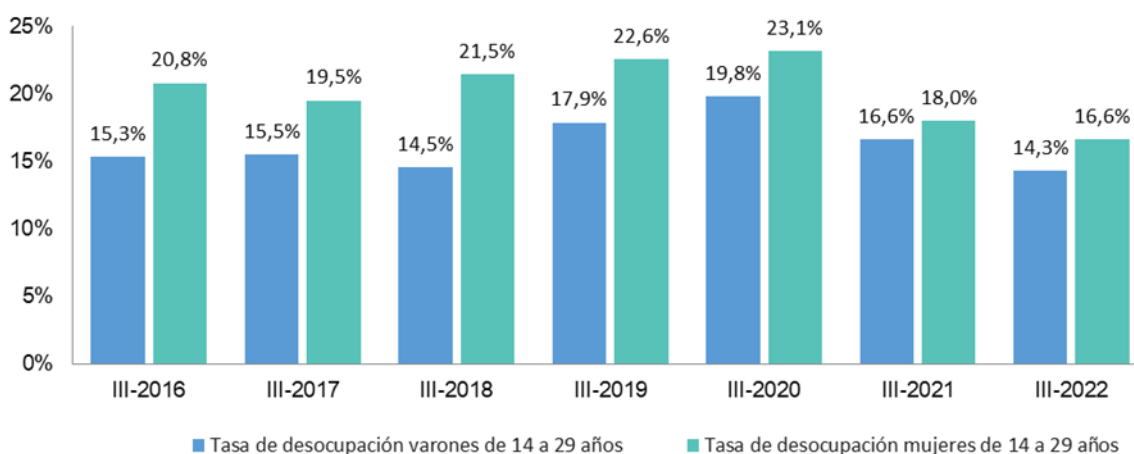
Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

Ahora bien, la recuperación económica y la consecuente reducción del desempleo no tiene el mismo correlato en las mujeres que en los varones. La tasa de desocupación en las mujeres fue del 7,8%, mientras que en los varones fue del 6,5%. En este punto hay dos dimensiones que resultan interesantes de destacar: la primera es que el desempleo de las mujeres se ubicó, y se ubica históricamente, por encima del nivel general. La segunda es que, pese a la reducción de la tasa de desempleo, la brecha entre varones y mujeres se

mantuvo igual que en el tercer trimestre del 2021, en 1,3 p.p. Con esto, arribamos a una primera conclusión: las desigualdades estructurales en el acceso al mercado laboral persisten pese a la mejora de la actividad económica.

Para abordar la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo resulta necesario aplicar una mirada interseccional, que permita ir complejizando el análisis del fenómeno a medida que se le incorporan otras dimensiones. Una de ellas de suma relevancia es la edad de las personas trabajadoras: cuando observamos el acceso de lxs jóvenes al empleo los indicadores se deterioran notablemente. La tasa de desempleo de los varones y las mujeres jóvenes (entre 14 y 29 años) fue de 14,3% y 16,6%, respectivamente, y ambas se ubican más que duplicando la tasa general. Pese a ello, es destacable que ambas tasas son las menores de los últimos 7 años.

**Gráfico 3: Tasa de desocupación según género, rango etario de 14-29 años.
Tercer trimestre, 2016-2022**



Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

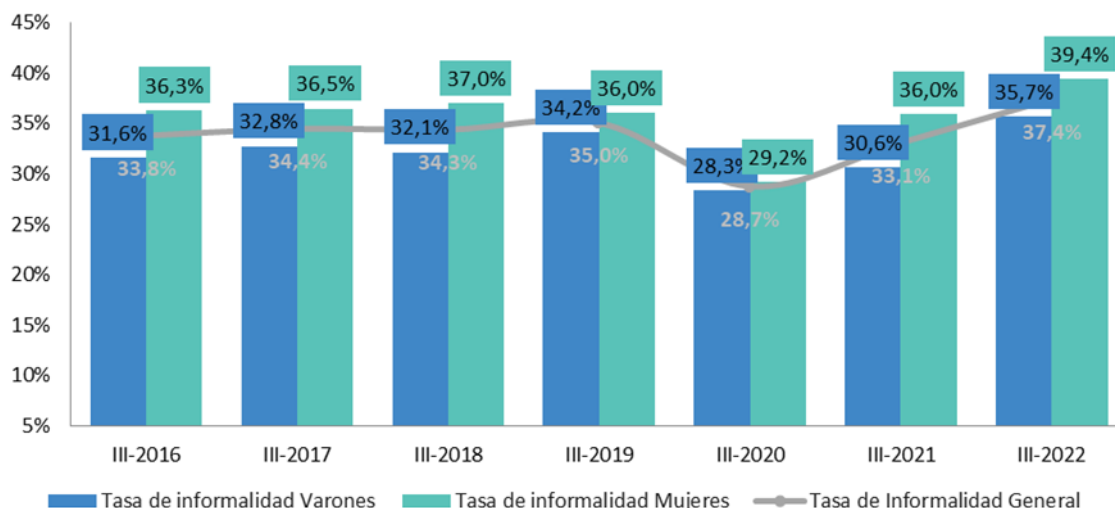
De los datos analizados surge que, hacia el tercer trimestre de 2022, la tasa de desempleo de los jóvenes varones se redujo interanualmente más que la de las mujeres jóvenes (-2,3 p.p vs -1,4 p.p), con lo cual la brecha en puntos porcentuales se incrementó en relación con el tercer trimestre de 2021. Sin embargo, cabe destacar que la misma, de 2,3 p.p, se encuentra en niveles muy por debajo del promedio de los últimos 7 años, en los que ha alcanzado hasta 7 p.p. (2018).

Como contracara de la recuperación que se observó en la actividad económica en términos generales y particularmente en el nivel de empleo, durante el tercer trimestre de 2022, se observa un crecimiento de la tasa de informalidad, que se ubicó en el 37,4%, 4,3 p.p más elevada que en el mismo periodo del 2021.

Tal como ocurre con la desocupación, las mujeres son quienes tienen mayor participación en trabajos informales. Si miramos la tasa de informalidad por género nos encontramos con que, en el caso de las mujeres, la misma se posiciona por encima del nivel general y de los varones. En el tercer trimestre del 2022, la tasa de informalidad de las mujeres fue del 39,4%, con un crecimiento interanual de 3,4 p.p, mientras que en los varones el crecimiento interanual fue de 5,1 p.p., lo que significó una reducción de la brecha de tasas (5,4 p.p en 2021 vs. 3,7 p.p en 2022).

Es decir, fue menor la diferencia en el impacto de la informalidad sobre varones y mujeres. Sin embargo, es importante resaltar que las mujeres continúan teniendo acceso, en términos generales, a trabajos de menor calidad. Además, se observa que si bien en términos interanuales la brecha de tasas se redujo, la misma se incrementó respecto a la alcanzada en el segundo trimestre 2022 (2,8 p.p).

Gráfico 4: Tasa de informalidad según género. Tercer trimestre, 2016-2022

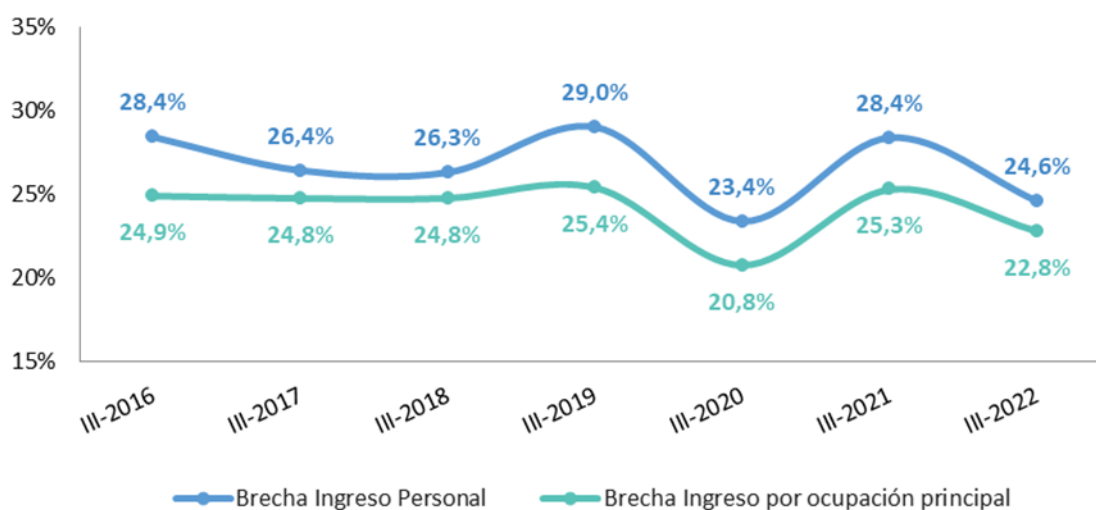


Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

1.2. Reducción de las brechas de ingresos en el tercer trimestre 2022

Un segundo componente de la asimetría estructural entre mujeres y varones en el mercado laboral es el diferencial de ingresos que perciben. Para graficar esta realidad, a continuación daremos cuenta de la brecha de género que se observa tanto en el ingreso personal como en el ingreso por ocupación principal. Durante el tercer trimestre del 2022, en los 31 aglomerados urbanos, los varones percibieron un 24,6% más de ingresos personales y un 22,8% de ingresos por ocupación principal que las mujeres.

Gráfico 5: Brechas de género de ingreso personal y de ingreso por ocupación principal. Personas entre 14 y 64 años. Tercer trimestre, 2016-2022



Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

Es importante resaltar que ambas brechas mostraron una reducción en términos interanuales: la brecha de ingreso personal cayó 3,8 p.p mientras que la de ingreso por ocupación principal disminuyó 2,5 p.p. La recuperación de la actividad económica y, con ella, del empleo permite que gracias a los mayores niveles de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, perciban mayores ingresos por ocupación principal.

Ahora bien, cuando se observa la brecha de ingresos por género entre asalariadas y asalariados formales e informales, se evidencia que la formalidad del empleo garantiza no sólo el acceso a la seguridad social sino también a mejores ingresos y menor desigualdad salarial entre varones y mujeres. Durante el tercer trimestre de 2022, la brecha de ingresos al interior de lxs trabajadorxs formales fue de 16,5%, mientras que asciende a 34,6% entre las y los informales.

Gráfico 6: Brechas de género de asalariados/as formales e informales. Personas entre 14 y 64 años. Tercer trimestre, 2016-2022



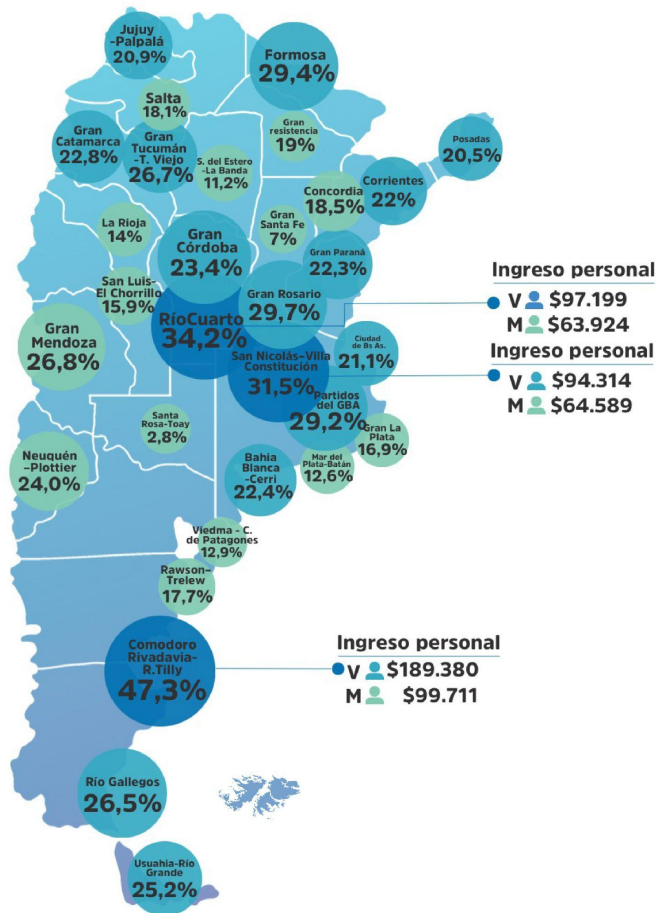
Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

En el mercado laboral formal, la brecha de ingresos se redujo 3,1 p.p respecto al mismo período del 2021, alcanzando los niveles del 2016 y ubicándose en el mínimo de los últimos 6 años. Por su parte, la brecha del mercado informal tuvo una reducción mayor, de 3,6 p.p., también logrando posicionarse en niveles mínimos dentro de los últimos 7 años (sin considerar el 2020 por la particularidad que le imprimió la pandemia²).

Las brechas de ingresos tampoco son homogéneas en todo el territorio nacional. Como vemos en el mapa a continuación, difieren significativamente entre los distintos aglomerados urbanos:

² El 8M en perspectiva económica: a dos años de pandemia y con la igualdad como meta (CEPA, 2022). Disponible en: <https://centrocepa.com.ar/género>

Mapa 1: Brecha de ingreso personal por aglomerado urbano

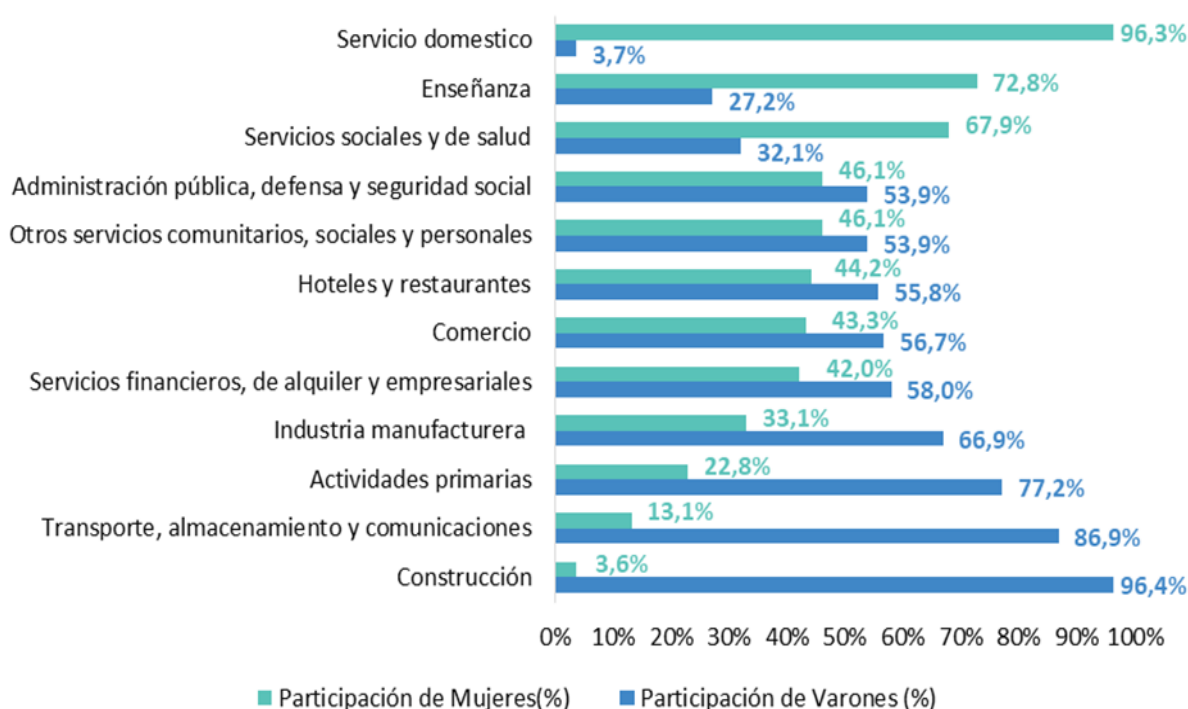


Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

Para diagnosticar los motivos de estas asimetrías territoriales, resulta útil poner la lupa en otro de los fenómenos que contribuyen a las inequidades estructurales del mercado de trabajo como es la participación que tienen las mujeres en determinadas ramas de actividad económica. Históricamente, cuando las mujeres acceden al mercado de trabajo, que como hemos visto lo hacen de manera limitada, se incorporan mayoritariamente en determinados sectores. Suelen tener mayor representación en aquellos relacionados a tareas de cuidado, que son a su vez, los menos dinámicos y con remuneraciones más bajas.

Veamos algunos datos que grafican este fenómeno: durante el tercer trimestre de 2022, las mujeres explicaron el 72,8% del sector “Enseñanza” y un 67,9% del empleo en servicios sociales y de salud. El caso más ilustrativo de este fenómeno es el trabajo en casas particulares, sector en el cual las mujeres explican el 96,3% del empleo. No casualmente, este sector es de los peores remunerados y de mayor informalidad de la economía.

Gráfico 7: Participación en el empleo según ramas de actividad de la ocupación principal por género. Tercer trimestre, 2016-2022



Fuente: elaboración CEPA en base a EPH-INDEC.

La sobrerrepresentación de mujeres en determinados sectores de la economía tiene como contracara la baja participación en otros. Por ejemplo, en la Construcción y en las Actividades Primarias las mujeres explican solamente un 3,6% y un 22,8% respectivamente. En la misma línea, la industria manufacturera por su parte tuvo una representación del 33,1% de mujeres durante el mismo período. Es importante resaltar que estos sectores son los primeros en generar empleo frente a un escenario de crecimiento económico y generalmente no exigen niveles altos de capacitación y formación.

Es necesario continuar profundizando el sendero de crecimiento de la actividad económica, para poder seguir mejorando los niveles de empleo e ingresos de la sociedad en su conjunto. Hemos demostrado a lo largo de este apartado que sólo con la recuperación económica no alcanza, pero también hemos aprendido con el macrismo que sin ella las desigualdades y las inequidades se profundizan.

Debemos cuidar lo conseguido y avanzar hacia la implementación de políticas sectoriales y transversales que impulsen el ingreso de mujeres y diversidades a los sectores con mejores salarios, el acceso a puestos con poder de decisión y fundamentalmente políticas públicas que promuevan y permitan que las tareas de cuidados sean redistribuidas, dado que, como veremos a continuación, no recaen del mismo modo en varones y mujeres.

1.3. Desigualdades en los tiempos de trabajo(s)

Además de los datos del mercado de trabajo, es importante analizar cómo se resuelven las necesidades de cuidado. Al año 2021, el 40% de los hogares en Argentina tiene al menos

una persona demandante de cuidado³, y en particular el 85,6% de esos demandantes son menores de 13 años. Ahora bien, ¿de qué manera se distribuyen las tareas de cuidado no remuneradas entre las personas que conforman los hogares? Esta distribución tiene impacto directo en la posibilidad de insertarse (o no) en el mercado de trabajo.

A partir de los datos proporcionados por la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), se puede analizar la distribución de las horas diarias dedicadas por persona a las diversas actividades que componen el trabajo, incluyendo el “trabajo en la ocupación” y el “trabajo no remunerado”⁴. En este sentido, encontramos diferencias según género: las mujeres destinan en promedio cuarenta y dos (42) minutos más a trabajar (incluyendo ambas actividades que demandan trabajo) que sus pares varones, siendo el promedio de horas diarias destinadas al trabajo total nueve horas y veinte minutos (9:20) para las mujeres, y de ocho horas y treinta y ocho minutos (8:38) para los varones. Cabe aclarar, que se utilizó el “Tiempo con Simultaneidad” para calcular el promedio de horas diarias⁵.

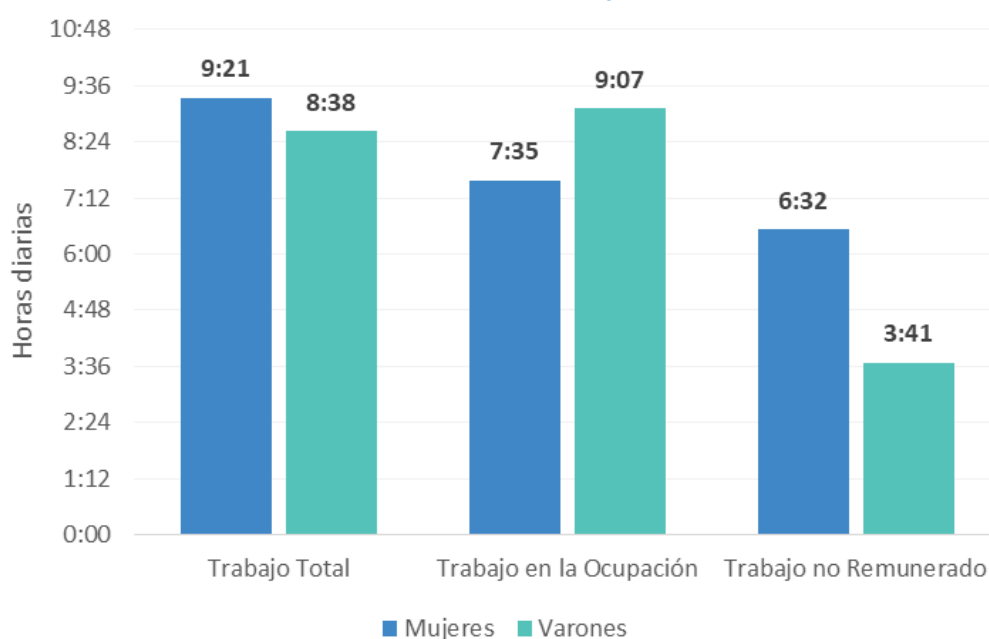
Este dato corresponde al total nacional, pero es importante resaltar que las horas por género de los componentes de trabajo total se mantienen de manera bastante homogénea en cada una de las seis regiones analizadas. Además, cabe destacar que si bien la ENUT contempla una clasificación no binaria de género, a partir de la variable “Identidad de Género” incorporada en su diseño, no se utilizó para el análisis ya que no cuenta con suficientes casos como para considerarlo estadísticamente significativo.

³ Son demandantes de cuidado aquellas personas “que necesitan asistencia, acompañamiento, apoyo o cuidado de un tercero para realizar las actividades básicas de la vida diaria” (INDEC, 2022).

⁴ El tiempo promedio por participante se calcula en base a los microdatos de la Encuesta del Uso de Tiempo. Se realiza sumando la cantidad de horas totales destinadas a la actividad, dividido por la cantidad de personas totales (por género) que realizan la actividad.

⁵ El Tiempo con simultaneidad surge de asignarle a cada actividad que se realiza en un mismo período -en simultáneo- el total del tiempo dedicado.

Gráfico 8: Horas promedio dedicadas por tipo de trabajo y por género. Población de 14 años y más.



Fuente: ENUT-INDEC, 2021.

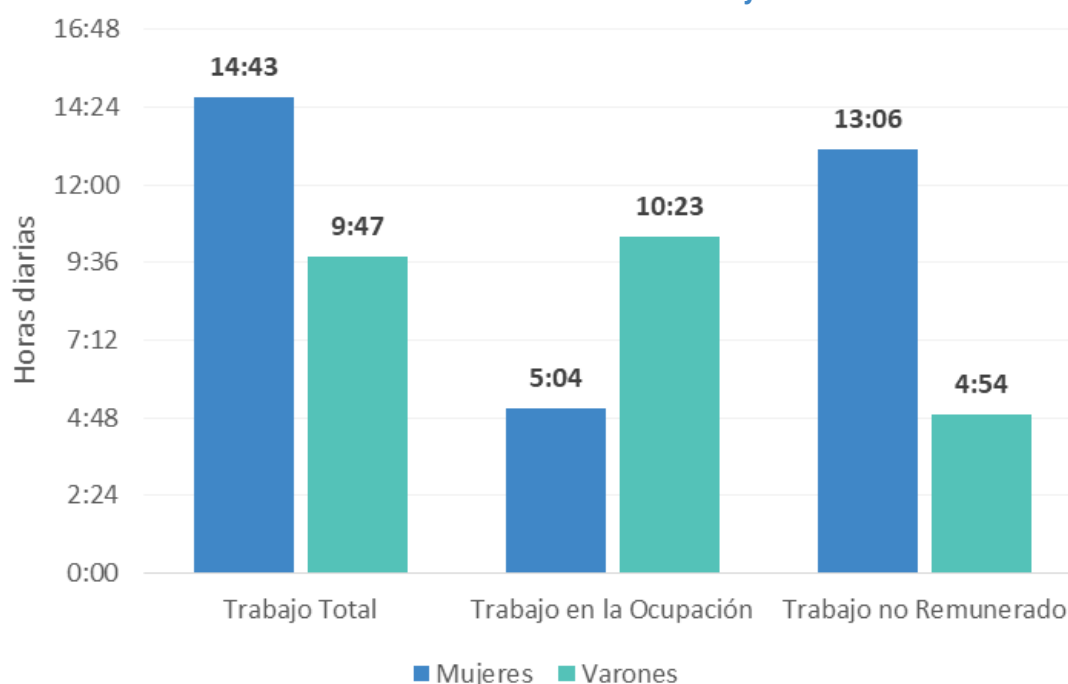
La diferencia surge principalmente por la brecha en las horas dedicadas al trabajo no remunerado, donde las mujeres a diario destinan en promedio seis horas y media (6:31 horas) en comparación a las tres horas y cuarenta minutos (3:40) de los participantes varones. Es decir, hay una brecha de casi tres horas (2:51 horas) en promedio entre varones y mujeres en la dedicación diaria a las tareas de trabajo no remunerado. Esto tiene, a su vez, implicancias en la inserción en el mercado de trabajo remunerado, donde los varones dedican 1:32 horas diarias más que las mujeres en promedio.

En aquellos hogares que tienen demandantes de cuidado estas brechas se profundizan. Las horas promedio destinadas al TNR se ubican en nueve horas (8:59) en mujeres y apenas cuatro horas y media (4:36) en varones, incrementando la brecha de TNR a cuatro horas y veintitrés minutos (4:23), casi 3 horas superior a la brecha en hogares sin demandantes de cuidado (1:30 hora).

Aún más, en aquellos hogares que tienen más de 4 demandantes de cuidado, las horas promedio dedicadas al TNR se incrementan independientemente del género, pero no con la misma intensidad: mientras alcanzan poco más de trece horas (13:06 horas) promedio para las mujeres, sólo ascienden a casi cinco horas (4:54 horas) para los varones que participan de estas tareas, aumentando la brecha a poco más de ocho horas (8:12 horas).

En este tipo de hogares, hay una diferencia relevante en las horas que destinan varones y mujeres en su ocupación laboral alcanzando las cinco (5:19) horas, dado que las mujeres dedican en promedio cinco (5:04) horas diarias y los varones más de diez (10:23) horas. Esto significa que, frente a una mayor necesidad de cuidado en un hogar, las mujeres son quienes garantizan la cobertura a través de la dedicación de más horas de tareas no remuneradas y menor inserción en el mercado de trabajo remunerado.

Gráfico 9: Horas diarias por tipo de trabajo y por género en hogares con más de 4 demandantes de cuidado. Población de 14 años y más. Año 2021.



Fuente: elaboración CEPA en base a ENUT-INDEC.

Esta mayor carga de tareas de trabajo no remunerado sobre las mujeres que se observa en términos generales, se profundiza en aquellos sectores socioeconómicos de mayor vulnerabilidad. Esto se asocia a una menor capacidad de tercerizar servicios de cuidado, lo que reduce a su vez las posibilidades de insertarse en el mercado laboral. Esto se comprueba cuando se analizan los datos de tiempo de trabajo(s) incorporando la variable de hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)⁶.

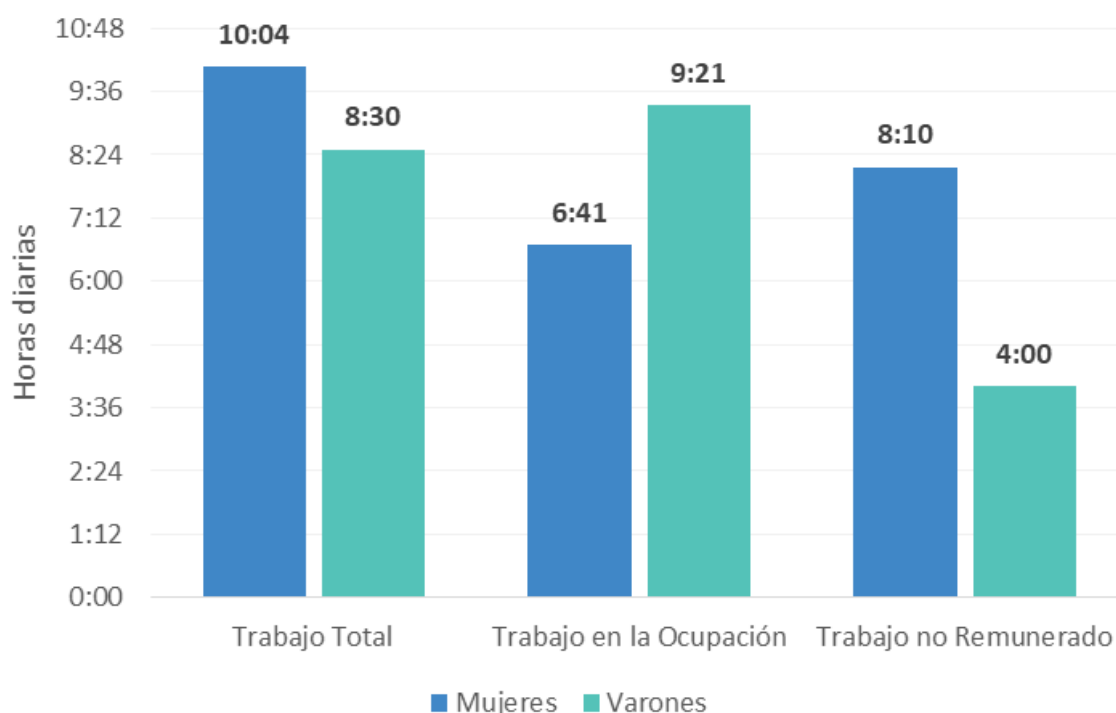
Si se observan los datos de horas promedio por persona para los hogares con NBI, encontramos una agudización de los fenómenos que venimos describiendo. En las horas promedio de trabajo total, las mujeres registran una hora y media (1:34) diaria más que los varones, superior a la diferencia que se anota para el total de los hogares (unos cuarenta minutos - 0:42 horas-). Los efectos negativos en el mercado laboral remunerado son mayores: las mujeres dedican dos horas y cuarenta minutos (2:40) menos que los varones en su inserción laboral y absorben más de cuatro horas (4:10) en trabajo no remunerado.

⁶ Se considera un hogar NBI si cumple con alguna de las siguientes características:

- Hacinamiento: población en hogares que tuvieran más de tres personas por habitación,
- Vivienda: población en hogares que habiten en una vivienda de tipo inconveniente (rancho, casilla, pieza de inquilinato, pieza en hotel familiar o pensión, local no apto para habitación),
- Condiciones sanitarias: población en hogares que no tuvieran ningún tipo de retrete,
- Capacidad de subsistencia: Jefe de hogar con baja educación (sin instrucción o primario incompleto).

Cabe destacar que no se incluyó el inciso de “Asistencia Escolar: población en hogares que tuvieran algún niño en edad escolar que no asista a la escuela”, por falta de información disponible.

Gráfico 10: Horas dedicadas por tipo de trabajo y por género en hogares con NBI. Población de 14 años y más. Año 2021.



Fuente: elaboración CEPA en base a ENUT-INDEC.

De esta manera, queda reflejado cómo la desigualdad en la distribución del TNR hacia el interior de los hogares, no es ajena a las desigualdades sociales sino todo lo contrario. Por este motivo, resulta fundamental pensar estas problemáticas de manera interseccional para diseñar políticas que promuevan una solución integral que considere todas las dimensiones de la desigualdad. Los valores analizados aquí muestran poca variación respecto de los datos que había arrojado el módulo de EPH sobre uso del tiempo precedente, del año 2013, también a cargo del INDEC. Ello revela la rigidez que posee el reparto de tareas de cuidado y la necesidad de implementar políticas específicas que aborden el fenómeno.

2. Brecha impositiva: la otra cara de la desigualdad de ingresos

La distribución desigual en el acceso al mercado laboral y a los ingresos entre varones y mujeres tiene como correlato la brecha patrimonial. Esto es, existe una diferencia respecto a la titularidad del patrimonio en función del género. El análisis de los impuestos directos sobre la riqueza da cuenta que la misma se encuentra fuertemente masculinizada. Como contracara, ya conocemos los datos existentes sobre feminización de la pobreza donde confluyen la sobrerrepresentación de las mujeres en los deciles de menores ingresos y la mayor carga/presión tributaria sobre las mismas vía impuestos indirectos o al consumo. Dicho de otro modo: las mujeres ganan menos, poseen menos riqueza y destinan mayor porcentaje de sus ingresos al pago de impuestos vía impuestos indirectos -y regresivos- como el IVA (CEPA, 2022).

En esta sección del informe analizaremos las desigualdades de género desde la perspectiva tributaria centrándonos en evaluar cuál es la participación de las mujeres en el Impuesto a los Bienes Personales y en el Impuesto a las Ganancias. La distinción es binaria (mujer/varón) porque es la manera en que se presenta la información en las bases estadísticas disponibles.

2.1. Impuesto a los Bienes Personales

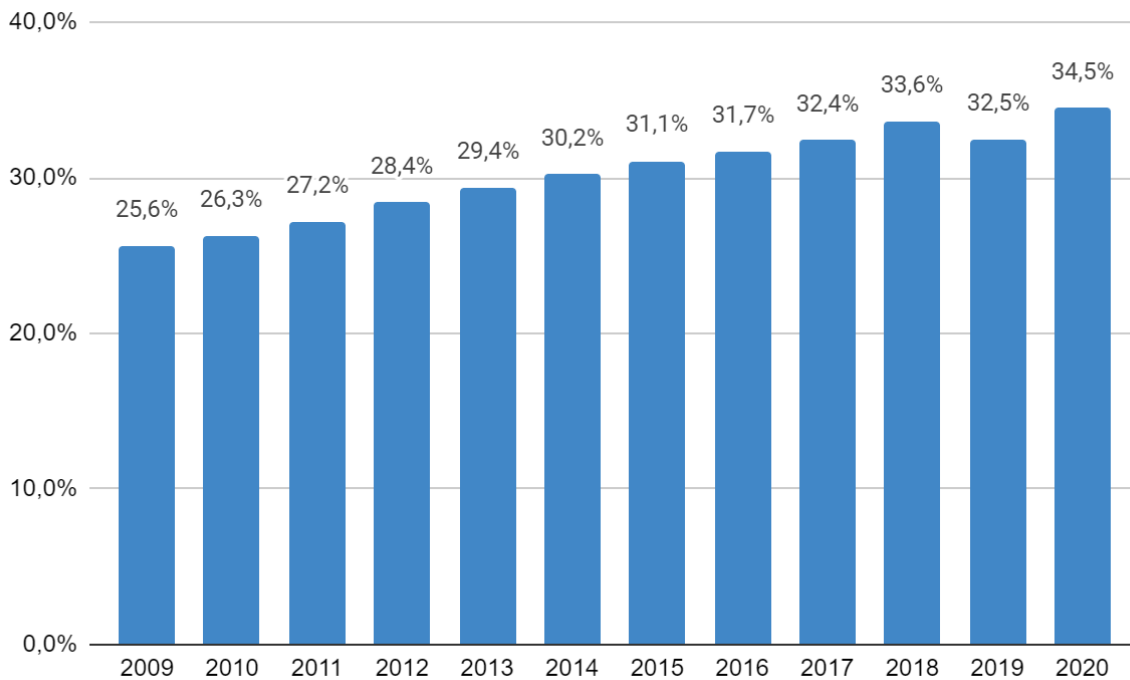
El Impuesto a los Bienes Personales se aplica sobre la valuación total del patrimonio para cada ejercicio fiscal. Posee actualmente un monto mínimo no imponible de \$11 millones.⁷ Es decir, superado ese monto, una persona debe pagar una alícuota establecida según el rango de sus valores patrimoniales, con algunas exenciones relevantes como la casa en la que habita hasta un determinado valor. Se dice que este impuesto aplica progresividad en su esquema de cobro, ya que se aplican alícuotas más altas mientras mayor sea el patrimonio declarado. El impuesto alcanza a todo tipo de bienes, como inmuebles, automotores, naves y aeronaves, los depósitos de dinero, los títulos y acciones en el país y en el exterior, bienes muebles, etc. La valuación de esos bienes también es diversa y se establece en la letra de la ley, siendo algunos a valor de mercado y otros, próximos al valor de compra.

Considerando la información publicada por AFIP para el ejercicio fiscal 2020 del Impuesto a los Bienes Personales (último dato disponible), construimos lo que denominamos brecha patrimonial -esto es, la desigual distribución de las propiedades entre varones y mujeres-. El monto mínimo no imponible en el año 2020 era de \$2.000.000 en valores patrimoniales, manteniéndose igual al de 2019.

La cantidad absoluta de mujeres alcanzadas por el impuesto para dicho año sumó unos 313.344 casos. En términos relativos el número representa casi la mitad de la cantidad de varones (que ascienden a 595.730). Es decir, al año 2020, del total de las personas alcanzadas por el impuesto, el 34,5% corresponde a mujeres y el 65,5% a varones. Se evidencia una clara distribución asimétrica en la titularidad de los patrimonios según género. Si bien desde el 2009 dicha participación viene incrementándose, aún está lejos de resultar equiparable a la participación de los varones (gráfico 8).

⁷ <https://www.afip.gob.ar/gananciasYBienes/bienes-personales/conceptos-basicos/que-es.asp>

Gráfico 11. Evolución del porcentaje de mujeres alcanzadas por el Impuesto a los Bienes Personales. Período 2009-2020

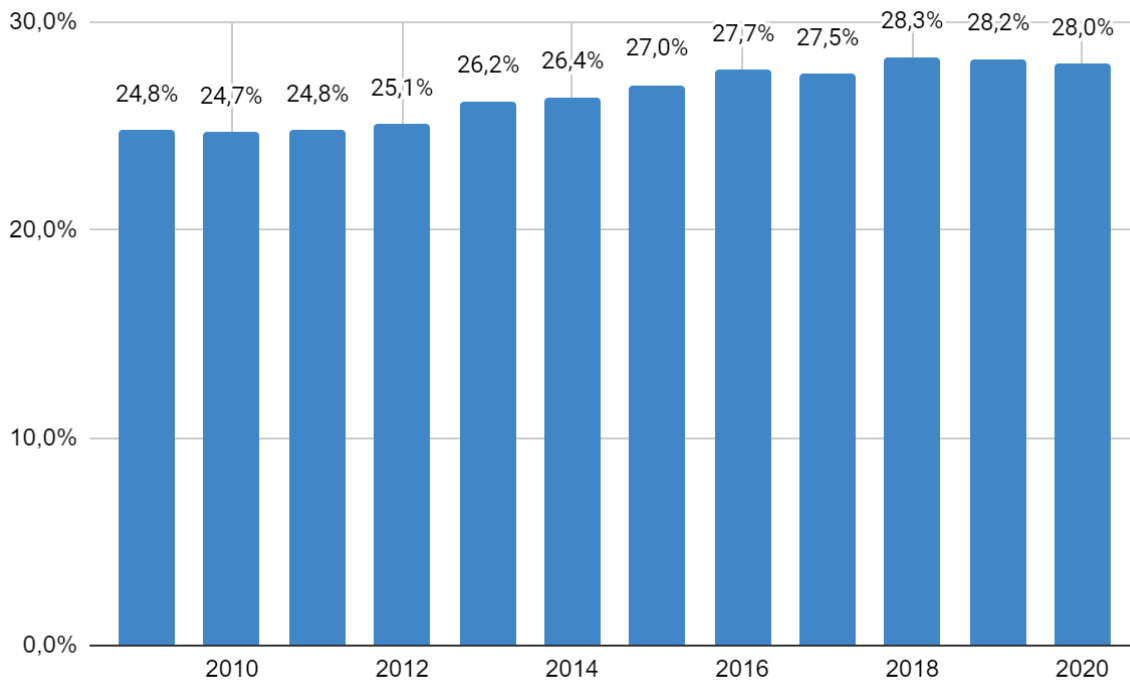


Fuente: elaboración CEPA en base a AFIP.

Durante 2020, las mujeres recuperaron la participación perdida durante 2019, superando los niveles de 2018. Sin embargo, siguen representando un tercio de las personas titulares del impuesto a los Bienes Personales.

Esta distribución inequitativa se evidencia aún más si se considera el valor de los bienes en posesión de los varones respecto de las mujeres. Al año 2020, sobre el valor total de los bienes declarados, el 72% correspondían a los varones, mientras que las mujeres poseían el restante 28%. Es decir que no solamente las mujeres son un tercio de las personas titulares del Impuesto a los Bienes Personales, sino que además el valor de sus bienes es aún más bajo que ese tercio que representa su titularidad. En otras palabras, los bienes de las mujeres en promedio valen menos que los de los varones.

Gráfico 12. Evolución de la valorización de los bienes de las mujeres alcanzadas por el Impuesto a los Bienes Personales. Período 2009-2020



Fuente: elaboración CEPA en base a AFIP.

2.2. Impuesto a las Ganancias

En el universo del empleo registrado prevalecen elevadas brechas salariales entre varones y mujeres lo cual revela en qué medida las mujeres participan dentro del mercado laboral, cómo lo hacen y qué niveles de ingreso obtienen en comparación con los varones (CEPA, 2022). La tributación del Impuesto a las Ganancias refleja la desigualdad en estos niveles de ingreso, ya que este impuesto se aplica sobre las ganancias de cualquier persona física, empresa o entidad legal.

En principio, cabe aclarar que se consideran ganancias a los rendimientos, rentas o enriquecimientos producidos por una fuente permanente, por las sociedades comerciales y empresas unipersonales. También se considera ganancia los resultados obtenidos por la venta de bienes muebles amortizables e inmuebles y por la transferencia de derechos sobre inmuebles y los resultados obtenidos por la venta de acciones, valores representativos, certificados de depósito de acciones, cuotas y participaciones sociales, monedas digitales, títulos, bonos y demás valores.

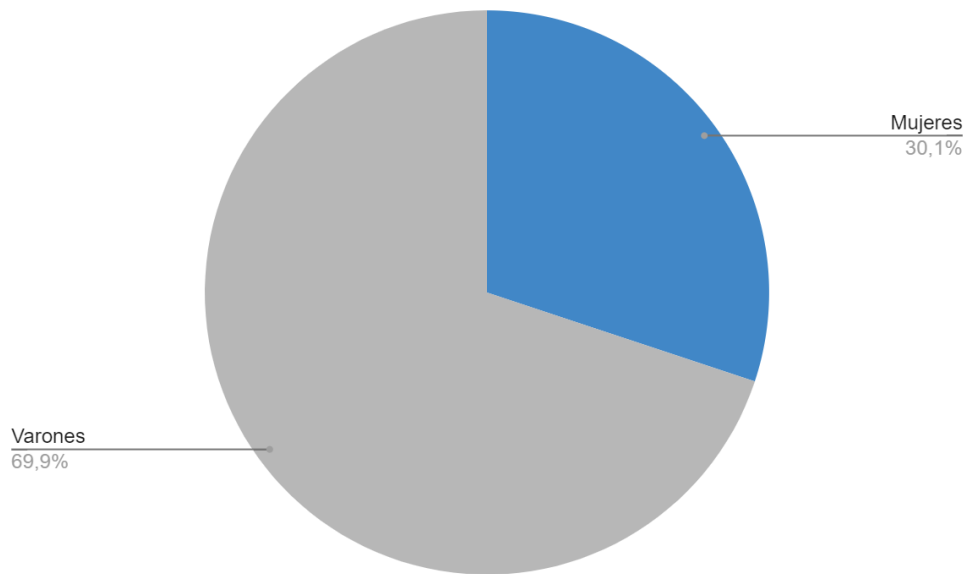
En este sentido, el impuesto a las ganancias se puede dividir en cuatro categorías, según de dónde proviene la ganancia:

- Ganancia de primera categoría: Corresponde a las ganancias generadas por el usufructo de los inmuebles urbanos y rurales;
- Ganancia de segunda categoría: Corresponde a los ingresos obtenidos por acciones, intereses, dividendos, etc;

- Ganancia de tercera categoría: Corresponde a las ganancias de las sociedades y empresas unipersonales;
- Ganancia de cuarta categoría: Son las ganancias obtenidas por el trabajo personal.

Durante el período fiscal 2020 (último dato disponible), las declaraciones juradas presentadas alcanzaron 902.686 casos, de las cuales 631.193 corresponden a varones (69,9%), mientras que 271.493 pertenecen a mujeres (apenas un 30,1%).

Gráfico 13. Participación de varones y mujeres sobre el total de presentaciones de declaraciones juradas con ingresos gravados de Impuesto a las Ganancias, 2020

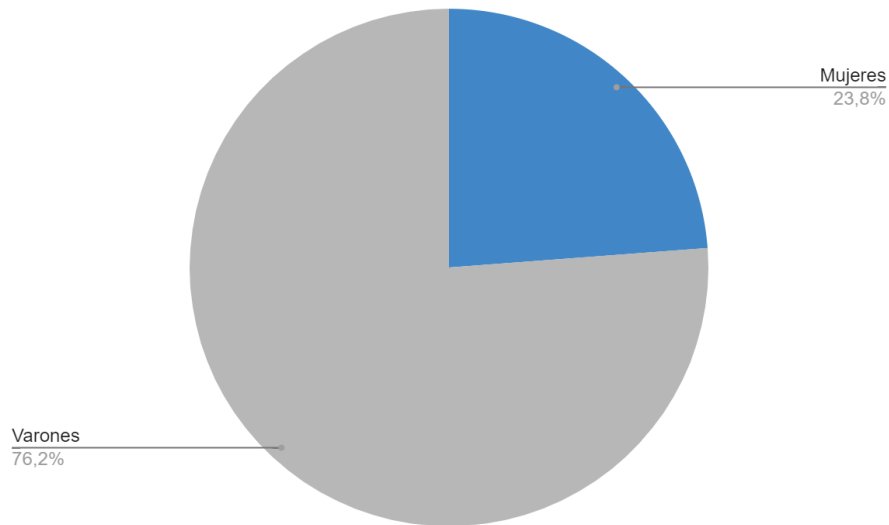


Fuente: elaboración CEPA en base a AFIP.

Tal y como fuera señalado en nuestro informe “El 8M en perspectiva económica: a dos años de pandemia y con la igualdad como meta” (CEPA, 2022), al observar los ingresos sobre los cuales se tributa efectivamente el impuesto a las ganancias, esta brecha se profundiza. De acuerdo a los datos fiscales de 2020, los varones explican un 76,2% del total de los ingresos gravados mientras las mujeres explican apenas un 23,8%. Es decir, la brecha de ingresos que observamos en el mercado laboral en su conjunto, se replica en aquellos ingresos alcanzados por el Impuesto a las Ganancias.

Existe una brecha significativa en el acceso a los puestos laborales que registran mayores ingresos y por este motivo, tributan este impuesto. La desigualdad en la inserción de las mujeres al mercado laboral no mejora a mayores ingresos del mercado laboral, sino que se refleja también en los mismos.

Gráfico 14. Participación de varones y mujeres sobre el total de ingresos gravados de Impuesto a las Ganancias, 2020

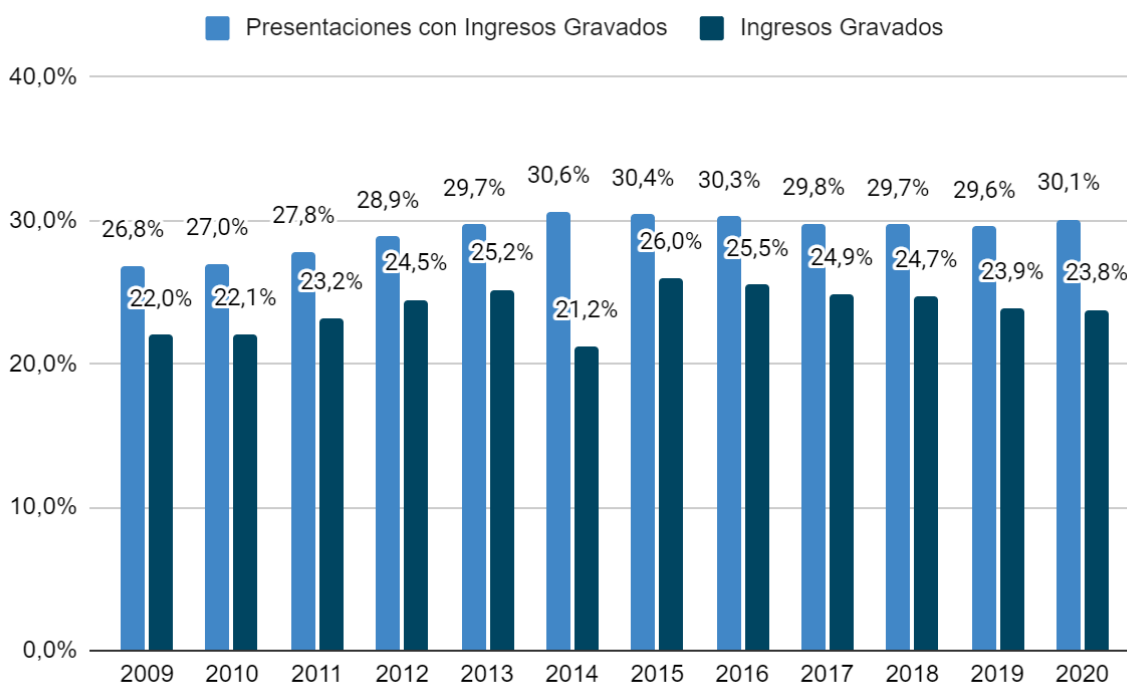


Fuente: elaboración CEPA en base a AFIP.

Nuevamente, al observar la serie histórica de la distribución entre mujeres y varones en lo que corresponde al pago del impuesto a las ganancias, la brecha en la participación en función del género tiene variaciones poco significativas en el período señalado (2009-2020), manteniéndose en una participación 70%-30% de varones y mujeres respectivamente, al igual que sucede con el Impuesto a los Bienes Personales.

En promedio, entre 2009 y 2020, los varones explican un 70,8% de las presentaciones con ingresos gravados y un 76,1% de los ingresos gravados. Esto es, las mujeres que realizaron presentaciones para el Impuesto a las Ganancias explican en promedio apenas un 29,2% y un 23,9% de los ingresos gravados para el período entre 2009 y 2020. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con la participación de las mujeres en el Impuesto a los Bienes Personales, en el Impuesto a las Ganancias su participación no presenta un crecimiento sostenido.

Gráfico 15. Participación de mujeres sobre el total de presentaciones de declaraciones juradas de ingresos gravados y sobre los ingresos gravados de Impuesto a las Ganancias, período 2009-2020

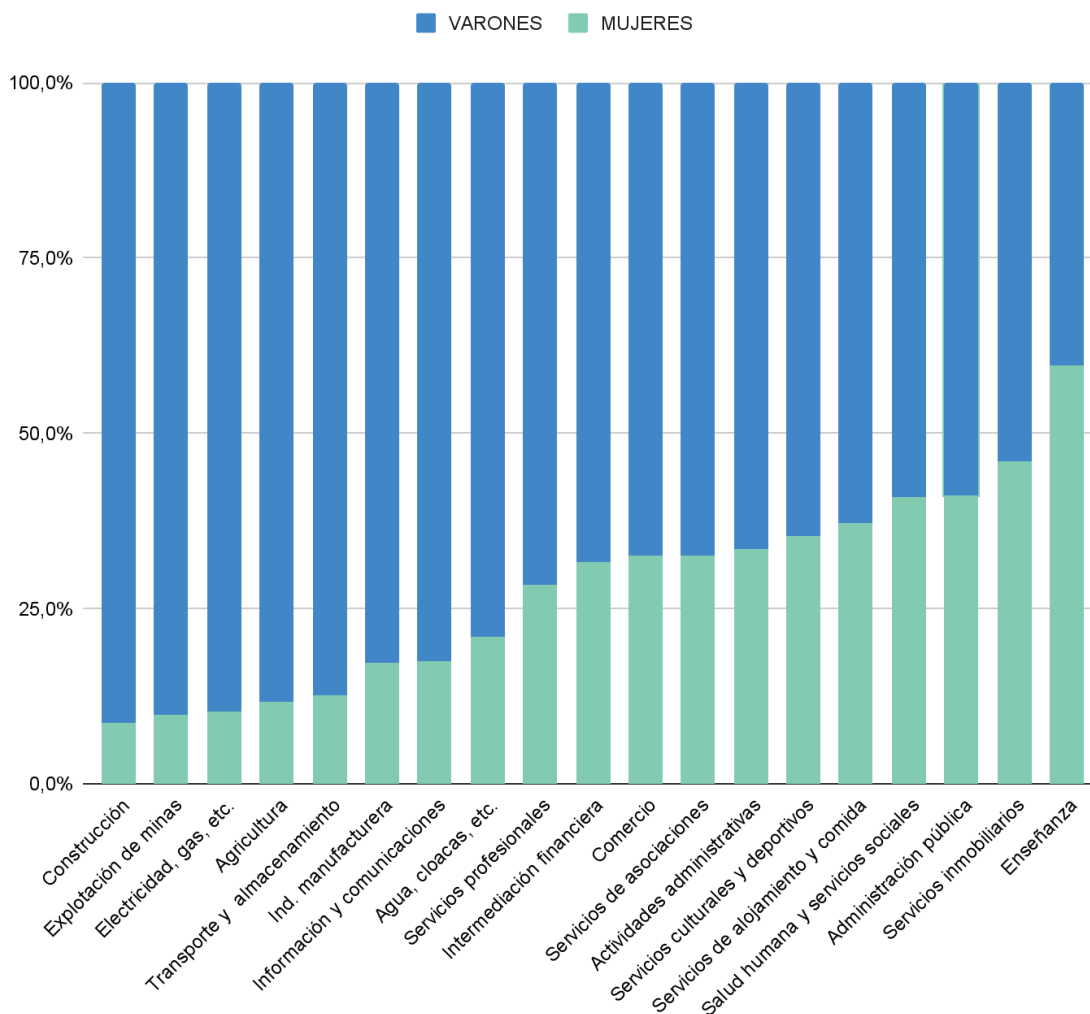


Fuente: elaboración CEPA en base a AFIP.

En Argentina existe una diferencia estructural en la participación que tienen mujeres y varones en el mercado laboral: de cada 10 personas asalariadas registradas en empresas privadas, 7 son varones y 3 son mujeres (CEP XXI, 2021). Pero, además de esta brecha en el acceso al mercado de trabajo, se suma la dificultad de las mujeres de insertarse en ciertas actividades económicas, que se encuentran históricamente masculinizadas, y como contracara, su sobrerrepresentación en aquellas actividades que se encuentran históricamente feminizadas, no casualmente asociadas a tareas de cuidado.

El paradigma de “paredes de cristal” que describe la dificultad que enfrentan las mujeres y diversidades para acceder a ciertos tipos de trabajo, como la construcción, la explotación de minas y canteras, la agricultura y también la industria manufacturera, se refleja en la baja participación de las mujeres en estas actividades. A su vez, estos sectores generalmente ofrecen los empleos que tienen mayores salarios promedios. Esta realidad se plasma en las bases impositivas, en las que se registra una profundización de la brecha patrimonial en aquellos sectores históricamente masculinizados, como se observa en el gráfico a continuación (CEPA, 2022).

Gráfico 16. Participación por género del total de presentaciones de declaraciones juradas de ingresos gravados por sector de actividad en el Impuesto a las Ganancias, período 2020



Fuente: elaboración CEPA en base a AFIP.

Como se puede observar, los sectores de la construcción, explotación de minas, suministro de electricidad y gas y agricultura son los que presentan menor participación de las mujeres en el total de presentaciones de declaraciones juradas de ingresos gravados por el impuesto a las ganancias. En cambio, los sectores que presentan mayor participación de las mujeres en el total de presentaciones son salud y servicios sociales, administración pública, servicios inmobiliarios, siendo enseñanza el único sector con participación mayoritaria de mujeres.

3. La gestión con perspectiva de género: 50 políticas para transformar

Dadas las desigualdades de carácter estructural que hemos analizado, es preciso que el Estado asuma un rol activo en la implementación de políticas públicas para el abordaje de las profundas asimetrías de género. A su vez, estas políticas han tenido el objetivo de funcionar como un amortiguador del impacto desigual generado por la crisis económica a raíz de la gestión de Cambiemos y luego la pandemia del Covid-19.

Transcurridos más de tres años de gestión del Frente de Todos, en el marco de la decisión del gobierno de generar políticas públicas con perspectiva de género desde el Estado Nacional, resulta importante hacer un balance de lo logrado hasta ahora. Esto permite, por un lado, realizar un análisis de los avances que se dieron en este sentido y, por otro lado, poniendo el foco en la difusión y comunicación de la información, dar a conocer los programas y medidas a la ciudadanía.

Como continuación del Informe “El 8M en perspectiva económica: A dos años de pandemia y con la igualdad como meta” (CEPA, 2022), se han relevado, sistematizado y agrupado cincuenta políticas, programas y medidas que se han llevado a cabo durante estos tres años de gestión en seis categorías o dimensiones, de acuerdo al objetivo que persiguen:

1. Políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género
2. Políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado
3. Políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades
4. Políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades
5. Políticas de gestión para la igualdad
6. Políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades

Es importante aclarar que estas son únicamente algunas de las políticas que se han llevado adelante a nivel nacional y que el agrupamiento en las clasificaciones mencionadas anteriormente no es excluyente tanto desde una mirada conceptual como programática. Es decir, las medidas adoptadas vinculadas a mejorar los ingresos o la inserción laboral de mujeres y diversidades son fundamentales para la erradicación de las violencias de género y para garantizar su acceso a la salud (por nombrar algunos ejemplos).

En este sentido, cuando los objetivos y enfoques de los programas y medidas se interrelacionan, se pone de manifiesto la integralidad de los procesos de transformación requeridos para lograr la igualdad de género y la participación de las mujeres y diversidades en el desarrollo sostenible.

3.1. Políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género

Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024: es el segundo plan realizado desde el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). El mismo se elabora de manera colectiva y participativa, constituye la guía de trabajo del MMGyD y plasma el compromiso político de construir los consensos necesarios para fortalecer la institucionalidad de género y diversidad, con el objetivo de que las políticas de Estado se sostengan en el tiempo y aborden la problemática de las violencias de género.

Programa Interministerial de Abordaje Integral de las Violencias Extremas por Motivos de Género: es una estrategia nacional para abordar la problemática de los femicidios, travesticidios y transfemicidios desde una perspectiva multiagencial e interseccional y así erradicar las violencias extremas por motivos de género. Se diseñó y publicó en 2020.

Programa Articular: a través de la Resolución 95/2020, el Programa busca fortalecer y acompañar a las organizaciones sociales en la formulación e implementación de proyectos

en ámbitos comunitarios vinculados con las violencias por motivos de género, la organización de los cuidados y la promoción de la diversidad a través de transferencias de recursos y también con asistencia técnica.

Programa Acercar Derechos (PAD): es una política para fortalecer el acceso a derechos y al sistema de justicia de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia a través de acompañamiento integral e intercultural. Consiste en equipos integrados por profesionales de la abogacía, la psicología y el trabajo social distribuidos en todo el territorio nacional.

Programa Acompañar: destinado a mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género, incluye por un lado, un apoyo económico equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) por 6 meses consecutivos. Por otro lado, se realiza un acompañamiento integral facilitando el acceso a dispositivos de fortalecimiento psicosocial, en coordinación con los gobiernos provinciales y locales. Se implementa en todas las jurisdicciones del país y ya ha acompañado a más de 200.000 mujeres y diversidades.

Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG): es una herramienta creada en 2021 para sistematizar casos, consultas y denuncias por violencia de género a nivel federal y así poder brindar respuestas acorde al riesgo, generar mejores estadísticas y gestionar con mayor eficiencia.

Centro de Protección Contra la Violencia por Motivos de Género: PAMI inauguró, en diciembre de 2021, el Centro de Protección Integral para Mujeres y Diversidades “Eva Giberti”, que constituye el primer ente regional en abordar las situaciones de violencias por motivos de género con un enfoque gerontológico.

Programa Interministerial para la Prevención de la Violencia y la Promoción de la Igualdad de Género en el Deporte: implica la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todos los ámbitos y niveles de la comunidad e instituciones deportivas. Con este programa se promocionan medidas de acción positiva para la inclusión de mujeres y LGBTI+ e el mundo deportivo, ya sea en cargos directivos, de enseñanza, entrenamiento, y en posiciones de liderazgo; además se realizan sensibilizaciones sobre estereotipos de género y para la prevención de las violencias de género en los ámbitos deportivos.

Líneas de atención gratuitas, disponibles las 24 horas, los 365 días del año:

Línea 144: es una vía de contacto que incluye línea telefónica, de whatsapp, mail y aplicación para celular a través de la cual se brinda atención, asesoramiento y acompañamiento a personas en situación de violencia de género. Es atendida por equipos interdisciplinarios del MMGyD.

Línea 145 para denuncias ante sospecha de situaciones de trata y explotación de personas y línea 137 para asistencia y acompañamiento de víctimas de violencia familiar y/o sexual y asesoramiento para el acceso a la justicia, ambas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

RENNYA: el Régimen de reparación económica para niñas, niños y/o adolescentes creado mediante la Ley 27.452 prevé una ayuda económica mensual y un acompañamiento integral para hijos e hijas de víctimas de femicidio.

3.2. Políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado

Programa de Infraestructura del Cuidado: implica la ejecución de obras destinadas a la infancia, la salud, las mujeres y diversidades y las juventudes, que promuevan el derecho al cuidado y garanticen estándares básicos de calidad de vida. Involucra entre otros, la construcción de Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad. Fue creado a través de la Resolución 59/2021.

Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado: contemplando la desigual distribución social de los trabajos de cuidados no remunerados, se le reconoce a las mujeres en edad de jubilarse 1 año de aportes por hija/o o 2 años de aportes por hija/o adoptada/o. De forma adicional reconoce 1 año por hija/o con discapacidad y 2 años en caso de que haya sido beneficiaria/o de la AUH por al menos 12 meses. Fue establecido por Decreto 475/2021.

Programa de Apoyo y Cuidados en Domicilio del PAMI: en octubre de 2021, se aprobó este programa cuyo objeto principal es proveer bienes y servicios de apoyos y cuidados en domicilio para la realización de las actividades de la vida diaria, con el fin de promover la autonomía personal y atender las situaciones de dependencia de las personas afiliadas al PAMI de tal modo que puedan seguir viviendo en sus hogares e insertos en la comunidad, amparados en el paradigma de los Derechos Humanos y la Perspectiva de Género.

Reglamentación LCT: en marzo de 2022 se reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante Decreto 144/2022, que establece la obligación de los establecimientos en los que trabajen más de 100 personas de contar con un espacio de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años durante la jornada laboral. Este servicio puede brindarse de manera conjunta entre establecimientos que se encuentren a menos de 2 kilómetros o dentro de un parque industrial. También se permite la compensación económica determinada por convenio colectivo de trabajo como sustituto. Será exigible a partir de este mes y su no cumplimiento reviste el carácter de infracción laboral muy grave.

Calculadora de Cuidados: es una herramienta interactiva que busca generar conciencia en torno al esfuerzo en tiempo y dinero que significa el Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado, especialmente para mujeres y diversidades. Es una forma de cuantificar el aporte de este sector que resulta clave para el funcionamiento de la economía en su conjunto. Funciona desde el año 2021.

Mapa Federal de Cuidados: se trata de una web interactiva, que funciona desde mediados del 2021, que colabora en la visibilización y socialización del cuidado al poner a disposición de las personas y familias la oferta de servicios de cuidado y de formación más cercanos a su domicilio de una forma sencilla y dinámica.

Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad": presentado en 2022 por el Poder Ejecutivo en el Congreso Nacional, prevé la creación de un Sistema Integral Nacional de Cuidados. Contempla tanto un esquema progresivo de ampliación de licencias parentales, la creación de licencias para adoptantes, la extensión de licencia para nacimientos múltiples, prematuros, la creación de una asignación para monotributistas y autónomos/as tanto gestantes como no gestantes y adoptantes. Asimismo, promueve la ampliación de la oferta de servicios de cuidado públicos, entre otros mecanismos a través de la obligación del

Ministerio de Obras Públicas de destinar anualmente al menos el 8,5% de su presupuesto a la ampliación de la infraestructura pública de cuidados del país.

3.3. Políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades

Tarjeta Alimentar: es un refuerzo de ingresos para las y los titulares de AUH (que son mayoritariamente mujeres: más de un 94%), mejorando su posibilidad de acceder a la canasta básica alimentaria desde enero de 2020.

Reintegros a compras: con tarjeta de débito o medios electrónicos que beneficia a quienes perciben AUH, AUE y jubilaciones o pensiones mínimas con reintegros del 15% en las compras realizadas.

Bonos para jubilaciones mínimas: que en un 68% son percibidas por mujeres.

Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para personas Travestis, Transexuales y Transgénero: a través de este programa se lleva adelante un acompañamiento integral para garantizar el acceso al derecho a la identidad de género, a la educación, la salud, el empleo, la vivienda, entre otros. Incluye un apoyo económico de dos SMVM por única vez. En 2022, en el marco de los 10 años de la Ley de Identidad de Género, se lanzó una nueva línea de apoyo económico destinada a mayores de 50 años por un monto de 6 SMVM también por única vez, reconociendo la sistemática discriminación y exclusión en el acceso a derechos de esta población.

Potenciar Trabajo: se otorgaron bonos para fortalecer los ingresos de más de 700 mil trabajadores y trabajadoras, principalmente mujeres. A Octubre del 2022, las mujeres representaban el 63% de las beneficiarias.

Ley Ramona: sancionada en diciembre del 2020, es un bono mensual para las trabajadoras comunitarias que sostuvieron los comedores, merenderos y cuidados en los momentos más difíciles de la pandemia. Lleva el nombre, en conmemoración a Ramona Medina, dirigente social de la Villa 31, quien falleció de covid tras contagiarse llevando adelante la asistencia de sus vecinos y reclamando por el corte de agua que sufría todo el barrio en medio de la primera ola de contagios de COVID-19 en nuestro país.

Programa Procrear: incluyó un cupo del 20% para mujeres jefas de hogar con hijos e hijas menores y sin cotitular. En el primer sorteo fueron beneficiadas más de 7 mil mujeres.

Programa Mi Pieza: comprende una línea de asistencia económica para refaccionar o ampliar el hogar, destinada a mujeres residentes de barrios populares que cuenten con una vivienda familiar.

Plan Federal Sanitario "Mi Baño": a través del mismo se busca brindar soluciones para que personas en situación de vulnerabilidad tengan acceso a servicios básicos de saneamiento e higiene. Fue creado mediante Resolución 125/2023 y en su normativa establece la priorización en la atención a mujeres y niñas.

3.4. Políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades

Aportes no Reembolsables para parques industriales: desde 2022, se puede solicitar una línea de financiamiento para el desarrollo industrial destinada a realizar obras de infraestructura intramuros y estudios para la constitución, regularización o ampliación de parques. Se priorizan las solicitudes que implementen innovaciones tecnológicas o educativas, desarrollen líneas sustentables o incorporen políticas de género e inclusión.

Programa Igualar: el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" tiene como propósito reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo productivo desde una mirada interseccional y de derechos humanos.

Sello IgualAR: es una herramienta que ofrece la asistencia técnica y el reconocimiento por parte del Estado Nacional a empresas que hayan tomado medidas en pos de la igualdad de género en su interior.

Programa Producir: implementado desde 2021, está dirigido a crear o fortalecer proyectos productivos de todo el país, llevados adelante por organizaciones comunitarias -con o sin personería jurídica- en las que participen mujeres y LGBTI+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencia de género.

Programa Registradas: creado en 2021 para fomentar la formalización de trabajadoras de casas particulares y así garantizar su acceso a derechos laborales, establece que durante 6 meses, el Estado se hace cargo del 50% del salario de las trabajadoras recién contratadas. Además, el Banco Nación dispuso un paquete de productos destinados a la inclusión financiera de las trabajadoras. En 2023, se extendió hasta el 31 de diciembre y se amplió el beneficio a 8 meses en los casos en que la contratación sea a una trabajadora travesti o trans, titular del programa acompañar, con discapacidad o con hijxs con discapacidad. Además, se las incluye en el régimen del sistema de prestación por desempleo y se garantiza su cobertura jubilatoria independientemente de las horas trabajadas.

Programa Manta: es un incentivo económico para artesanas y artesanos de todo el país.

"Argentinas al Mundo": es un programa que promueve el liderazgo de las mujeres en los negocios internacionales. Está destinado a empresas, PyMEs, emprendedoras y cooperativas lideradas por mujeres que quieren exportar, o que ya exportan y buscan adquirir nuevas herramientas para mejorar su desempeño en el comercio internacional.

Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional: primero mediante Decreto en 2020, y luego mediante la Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas TTT "Diana Sacayán-Lohana Berkins" de 2021, se establece que el 1% del personal del Estado debe estar conformado por personas travestis, transexuales y transgénero. Para ello, se creó un Registro Voluntario de Aspirantes. Asimismo, se ofrecen incentivos al sector privado para la contratación de personas TTT. Lleva en su nombre el recuerdo de dos reconocidas militantes por los derechos de la comunidad LGBTI+.

Bonificación BNA a empresas lideradas por mujeres: el Banco Nación, en el marco de su Gerencia de Género, Diversidad y Derechos Humanos, bonifica 2 puntos porcentuales la tasa

de interés que aplica a los créditos que brinda cuando las MiPyMes estén lideradas por mujeres ya sea en carácter unipersonal, socia gerenta en SRL o presidenta en S.R.L.

3.5. Políticas de gestión para la igualdad

Ley Micaela: establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, ya sea en el Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio. Se trata de una medida para jerarquizar la formación y ponerla al servicio del diseño de políticas públicas con perspectiva de género en clave transversal. A partir de esta ley se impulsaron variantes para distintos públicos como “Micaela Redes Comunitarias”, “Micaela Sindical”, y “Micaela para la Ciudadanía”.

Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023: en él se incluye un conjunto de acciones, líneas de intervención y ejes de trabajo de todo el Poder Ejecutivo Nacional para reducir las desigualdades por motivos de género, que fue elaborado de manera participativa y federal. Constituye asimismo un compromiso por parte de todo el gabinete nacional.

Programa GenerAR: lanzado en 2020, está dirigido a gobiernos provinciales y municipales, con el objetivo de fortalecer la institucionalidad de género y diversidad en todos los distritos del país. Se realizan relevamientos locales, se crean espacios dentro de las estructuras de gobierno local para apuntalar las áreas especializadas en género y también se brindan recursos, asistencia técnica y capacitación.

Instrucción Presidencial: dispuesta por el Poder Ejecutivo en febrero de 2022, se estableció que “los Ministros y las Ministras y los Secretarios y las Secretarias de la Presidencia de la Nación deberán adoptar, como criterio rector para la propuesta de designación de autoridades superiores de sus jurisdicciones, el principio de equidad de género”.

Impuesto a las Ganancias: en junio de 2021, la ley que modificó el Impuesto a las Ganancias-Sociedades, incorporó la perspectiva de género en las deducciones de honorarios por parte de las empresas con el objetivo de colaborar en la disminución de la segregación vertical a la que se enfrentan las mujeres en sus carreras laborales. En este sentido, dispuso el incremento de las deducciones especiales de la tercera categoría en un 40% por honorarios de directoras, síndicas y miembros de consejos de vigilancia mujeres como así también de retribuciones a socias administradoras; y en 60% en el caso de personas travestis, transexuales y transgénero. Además, se incluyó la deducción de los gastos de guardería y jardines materno-paternales para padres y madres de niñas/os de hasta 3 años que tributen el impuesto.

Paridad en los directorios: la Inspección General de Justicia, mediante resolución 34/2020, determinó que: “las asociaciones civiles en proceso de constitución; las simples asociaciones que soliciten su inscripción en el registro voluntario; las sociedades anónimas que se constituyan, en cuanto estuvieren o quedaren comprendidas en el artículo 299, de la Ley N° 19.550, excepto las abarcadas por los inciso 1°, 2° y 7°, las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva y las Sociedades del Estado (Ley N° 20.705) deberán incluir en su órgano de administración, y en su caso en el órgano de

fiscalización, una composición que respete la diversidad de género, estableciendo una composición de los órganos referidos que esté integrado por la misma cantidad de miembros femeninos que de miembros masculinos. Cuando la cantidad de miembros a cubrir fuera de número impar, el órgano deberá integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de miembros femeninos". Fue frenada por la Cámara en lo Civil y Comercial y hoy esta resolución no se encuentra en aplicación.

Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política N° 27.412 establece que las listas de candidatas al Congreso de la Nación (diputadas y senadoras) y al Parlamento del Mercosur deben ser realizadas "ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente".

Equidad de género en servicios de comunicación: la Ley 27.635 busca promover en los servicios de comunicación públicos y privados la igualdad real de derechos, oportunidades y trato de las personas, sin importar su identidad o expresión de género u orientación sexual. Para el caso de los servicios de gestión estatal, la equidad tiene carácter obligatorio e incluye un cupo del 1% para personas travestis, transexuales, transgénero e intersex.

Decreto 476/21 de DNI no binario: Incorpora la posibilidad de optar por la nomenclatura "X" en el DNI y el pasaporte, para reconocer identidades de género por fuera del binomio masculino/femenino.

Gabinete Nacional para la transversalización de las políticas de género: fue creado a través del Decreto 680/2020 como estructura institucional de coordinación interministerial de la que participan todos los Ministerios, la ANSES, ANDIS, INDEC y el PAMI. Tiene el objetivo de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas que se lleven adelante.

3.6. Políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades

Aborto Legal, Seguro y Gratuito: la Ley 27.610 amplió los derechos vinculados a la salud sexual y (no) reproductiva, ya que regula el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, a la atención postaborto de todas las personas con capacidad de gestar y a métodos anticonceptivos. Es de aplicación obligatoria en todo el país.

Programa de Vademécum de Medicamentos Esenciales Gratuitos: En marzo 2020 entró en vigencia el Nuevo Vademécum PAMI. Es un listado de 170 principios activos gratuitos seleccionados para garantizar el tratamiento adecuado de las patologías frecuentes en las personas mayores. El programa dispensa alrededor de 5,0 millones de medicamentos gratuitos mensuales a más de 3,1 millones de personas afiliadas a lo largo de un año, siendo el 64% afiliadas mujeres, e implica en promedio un ingreso indirecto mensual de casi \$9.000.

Políticas de gestión menstrual: a partir del análisis de las desigualdades de género, se ha puesto en agenda la problematización de la gestión menstrual, la cual requiere de ciertas condiciones previas esenciales para las mujeres y personas menstruantes, tales como el acceso al agua limpia, instalaciones sanitarias adecuadas, acceso a productos de gestión menstrual, entre otras. A partir de 2020, en el marco del Foro de Justicia Menstrual, se han desarrollado diversas políticas destinadas a fortalecer el acceso a productos de gestión

menstrual: encuestas, sensibilizaciones, publicaciones, compras y distribución de copas menstruales o toallitas reutilizables, transferencias de suma fija, fueron algunas acciones que se implementaron en estos años desde los distintos organismos del Estado.

Plan 1000 días: sancionada en conjunto con la ley de interrupción voluntaria del embarazo, la ley 27.611 es una política estratégica del Estado Nacional que tiene como objetivo la atención y cuidado integral de la salud durante el embarazo y la primera infancia.

Kits de acompañamiento de Lactancia: dentro del plan 1000 días, se establece la entrega de estos kits en la primera consulta postnatal en dispositivos de salud pública. Impulsa la corresponsabilidad de los trabajos de cuidado, promueve el acceso igualitario a la salud y acompaña a las personas gestantes en el proceso de libre decisión.

4. Políticas para transformar en los Estados subnacionales

Los Gobiernos subnacionales, en consonancia con el Estado Nacional, han implementado diversas medidas en materia de igualdad de género. En este nivel, sin embargo, encontramos una amplia heterogeneidad tanto en el grado de institucionalización que ha alcanzado la perspectiva de género en la gestión pública como en la inversión y el despliegue de políticas orientadas a reducir las desigualdades estructurales existentes por motivos de género⁸.

En este informe no pretendemos ser exhaustivas en las políticas implementadas en las provincias argentinas, sino más bien otorgarles visibilidad a algunas iniciativas que nos resultan innovadoras para el abordaje de las desigualdades de género, entendiéndolas como la otra cara de las violencias que se perpetran contra mujeres y diversidades.

Con este *racconto*, que sabemos que no logra abarcar el amplio abanico de propuestas en materia de género llevado adelante por los estados subnacionales, nos proponemos destacar algunos avances realizados en materia de políticas provinciales para poder así contribuir al debate público. Nuestro objetivo es poner en común estas políticas, siguiendo con las dimensiones propuestas en el apartado anterior.

4.1. Políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género

Las provincias presentan iniciativas propias entre las que predominan aquellas dirigidas a prevenir, sancionar y abordar de manera integral las violencias por motivos de género.

Una de ellas es la instalación de líneas telefónicas para la atención 24 horas para mujeres y LGBTI+ en situación de violencia como la línea 102 de la Provincia de Misiones o la línea 137 en Chubut, que se complementan con la línea 144 nacional.

⁸ Para la elaboración de este apartado, se han consultado las páginas web y la legislación vigente de las 24 jurisdicciones. El objetivo no es ofrecer un recuento exhaustivo de todas las políticas implementadas en todas las jurisdicciones sino mapear la variedad de propuestas diseñadas para reducir las desigualdades de género en los Estados provinciales.

También se avanzó con la protocolización del registro de denuncias en casos de violencia de género en sintonía con el Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG).

Entre las políticas destinadas a abordar la violencia patrimonial o económica, se destaca la creación de Registros de Deudores Alimentarios como el caso de La Pampa a través de la Ley 2.201 y Neuquén mediante Ley 2.333 y modificatoria 2.885, con penalidades para quienes se encuentren allí consignados.

También se han implementado licencias para personas que atraviesan situaciones de violencia de género que trabajen en el Estado provincial como por ejemplo en las provincias de La Pampa y Buenos Aires.

Por otro lado, la Provincia de Córdoba lleva adelante una política de subsidios denominada “Nuevo Rumbo Alquiler” para ayudar a las víctimas de violencia a que puedan abandonar los hogares en los que conviven con sus agresores por un período que puede alcanzar los 24 meses.

Pueden destacarse por último, las políticas de hogares, refugios o casas destinadas a víctimas de violencia que existen en casi todas las provincias argentinas, como la “Red de hogares y refugios” de la Provincia de Mendoza o el “Hogar de Protección Integral” de la Provincia de La Rioja.

4.2. Políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado

Dentro de las políticas de servicios de cuidado, se puede resaltar la política de financiamiento a espacios de cuidado de la Provincia de Santa Fe denominada “Línea de fortalecimiento de la Infraestructura de Cuidados para los Parques y Áreas Industriales”.

Por otro lado, en políticas de tiempos de cuidado, una de las que sobresale es la política del cuarto mes que viene llevándose adelante en la Provincia de Córdoba mediante la Ley 10.342 con la cual a las trabajadoras registradas que quieran acceder al cuarto mes de licencia por maternidad (sin goce de sueldo por ley) se subsidia el equivalente a la asignación por maternidad hasta un tope máximo, a cargo del Estado provincial.

Asimismo, algunas provincias cuentan con regímenes de licencias parentales para quienes trabajen en la administración provincial superadoras de la Ley de Contrato de Trabajo. Por caso, en La Pampa, la licencia por paternidad es de 10 días hábiles, y 15 si es nacimiento prematuro o múltiple. Aplica también para casos de adopción.

4.3. Políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades

Una política innovadora en este sentido es el programa “Desendeudadas” de la Provincia de Buenos Aires que busca “rescatar” la deuda que mujeres de los sectores con mayor vulnerabilidad han asumido con privados, en condiciones de abuso para que puedan afrontarlas con el Estado en condiciones más accesibles.

Otro caso a destacar son las políticas de acceso al hábitat. Entre ellas pueden subrayarse las iniciativas de créditos y subsidios para refacción en la Provincia de Neuquén con cupo

del 50% para mujeres jefas de hogar y, en la Provincia de Chaco, el cupo de no menos del cinco por ciento (5%) de los planes habitacionales de la provincia para "LGBTIQNB+", abarcando así a lesbianas, gays, bisexuales, travestis y trans, intersex, queer, no binaries a través de un Registro Provincial de Solicitantxs (Ley 3.467).

4.4. Políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades

En esta materia se han destacado avances en la sanción de leyes de cupo laboral para travestis y trans en el ámbito provincial. En este aspecto, la Provincia de Buenos Aires resulta pionera, con la sanción de la Ley 14.783 en el año 2015, precediendo a la normativa nacional, pero su efectiva implementación comenzó en 2020 en la gobernación de Axel Kicillof. Además, para promover el empleo en el ámbito privado, quienes contraten personal TTT gozan de un beneficio impositivo: pueden descontar parte del salario que abonan a cuenta de Ingresos Brutos.

Al momento de redacción de este informe, otras nueve provincias cuentan con una ley de este tipo o similar, con distintos grados de avance en materia de implementación: Chaco, Chubut, Entre Ríos, La Pampa, Misiones, Río Negro, Santa Cruz, Santa Fe y Tucumán.

En vinculación al mundo del trabajo, también pueden destacarse políticas orientadas a la inserción laboral de mujeres y diversidades a través de la formación en sectores dinámicos como por ejemplo:

- **Construcción:** con capacitaciones en esta materia en el caso de los programas "Constructoras" en las provincias de Salta y La Rioja, o el "Registro Provincial Único de Mujeres y Disidencias Trabajadoras de la Construcción" de la Provincia de San Luis.
- **Economía del conocimiento:** en la Provincia de Santa Fe, una línea específica del programa "Santa Fe Capacita" es la de "Economía del Conocimiento con Perspectiva de Género" con cursos de capacitación en programación, desarrollo web, community manager, entre otros. En esta misma línea, Salta impulsa la iniciativa "Programadoras", Chaco el "Mujeres Programadoras" y Córdoba el "Espacio Mujeres TEC".

También existen políticas de promoción a las vocaciones científicas. En este aspecto podemos destacar en la Provincia de Santa Fe las becas de movilidad nacional e internacional ofrecidas en 2021 y 2023 para permitirle a mujeres que desarrollen actividades científicas en instituciones públicas de la provincia participar de eventos académicos en otras ciudades. En 2023, a su vez, lanzaron la convocatoria "Becas de Finalización de Carreras STEM con Perspectiva de Género - Edición Ingenierías 2023" para promover la finalización de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) con un apoyo económico mensual.

Para fomentar la terminalidad educativa de mujeres y diversidades, también se impulsan políticas públicas. Por caso, en la Provincia de Chaco, se construyó un establecimiento educativo diverso e inclusivo para acoger a ciudadanxs LGBTI+, y a todas aquellas personas que quieran acceder a los contenidos curriculares en búsqueda de la culminación de sus trayectos educativos obligatorios.

Asimismo, resultan interesantes las políticas de facilidades en el acceso a créditos productivos como la línea “Catamarca con ellas” destinadas a emprendedoras de la Provincia de Catamarca, la línea “Empoderamiento económico de las mujeres” de la Provincia de Jujuy, “Ciudad mujeres emprendedoras” de CABA, el 5% de subsidio a la tasa de interés para empresas lideradas por mujeres en Río Negro, la línea “Emprender en diversidad” de San Juan.

Por último, podemos subrayar las políticas de certificación de empresas con perspectiva de género. Entre ellas se destaca el “Sello EPM: Empresa Propiedad de Mujeres” de la Provincia de Santa Fe, el “Sello Empresa Mujer” de CABA y el “Sello Construir Igualdad” de la Provincia de Buenos Aires.

4.5. Políticas de gestión para la igualdad

En términos de institucionalidad, es importante señalar que las 24 jurisdicciones (23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) cuentan con áreas que implementan políticas de género. Sin embargo, el rango dentro de los organigramas de dichas áreas difiere significativamente entre jurisdicciones. Por caso, sólo cinco provincias cuentan con ministerios que aborden las cuestiones de género: Buenos Aires (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual), Córdoba (Ministerio de la Mujer), Neuquén (Ministerio de las Mujeres y de la Diversidad), Santa Cruz (Ministerio de la Igualdad e Integración) y Santa Fe (Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad). En trece jurisdicciones se constituyen como “Secretaría”, siete bajo la órbita de un ministerio y seis dependientes de Gobernación/Jefatura de gobierno. Por último, en dos provincias las áreas poseen rango de “Subsecretaría”, en otra de “Dirección Provincial”, en otras dos de “Dirección” y una con conformación de “Consejo Provincial”.

En materia de compromisos asumidos por los Estados subnacionales para transversalizar la perspectiva de género, otro logro que cabe destacar es que el 100% de las jurisdicciones han adherido a la Ley nacional 27.499, más conocida como Ley “Micaela” que establece la obligatoriedad de la capacitación en perspectiva de género y violencia de género para quienes ejercen la función pública. Todas las provincias han sancionado leyes para implementar la formación en sus territorios, lo cual da cuenta del alto grado de consenso que reviste la importancia de sensibilizar en materia de género en la gestión pública.

Otra de las normativas ampliamente difundidas a nivel provincial es la de la paridad de género (Ley Nacional 27.412) en los cargos electivos. Corrientes fue la última en sancionarla en septiembre de 2022. Sólo dos provincias no poseen normativas de este tipo en sus jurisdicciones, Tucumán y Tierra del Fuego. Ambas, sin embargo, cuentan con proyectos de ley presentados en las respectivas legislaturas. El alcance de la paridad difiere entre las jurisdicciones. Una de las que destaca entre las más abarcativas es la Ley 10.844 de la Provincia de Entre Ríos.

Esta normativa de “paridad integral” sancionada a fines de 2020 establece la representación igualitaria de manera obligatoria en la fórmula de Gobernación-Vice, Convencionales Constituyentes, Diputadxs, Senadorxs, Presidentes/as-Vice en los Municipios, Concejos deliberantes, en la constitución y organización de los partidos políticos y en los consejos, colegios y asociaciones profesionales. Asimismo, establece la paridad de manera

progresiva en los ministerios, secretarías de estado, en el Superior Tribunal de Justicia, en los cargos que requieren acuerdo del Senado y en las personas jurídicas privadas, cooperativas y mutuales.

Además de la implementación de las políticas públicas nacionales en sus territorios como la Educación Sexual Integral, o programas del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad como Generar, Acercar Derechos (PAD), el Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG), o el Programa de Infraestructura del Cuidado del Ministerio de Obras Públicas, las provincias también impulsan políticas destinadas a los municipios y comunas para que aborden las desigualdades de género, promoviendo la creación de áreas, financiando equipos interdisciplinarios para el abordaje de las violencias o con asistencia técnica de todo tipo. Un ejemplo de este tipo es el programa “Santa Cruz Abraza” de dicha provincia, o “Comunidades sin violencia” de la Provincia de Buenos Aires.

En términos de transversalización de la perspectiva, se destacan las políticas para medir las desigualdades como el Sistema de Indicadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que a través de la generación de indicadores permite ofrecer un diagnóstico más cabal de las brechas de género, tanto para visibilizar como para utilizarlos a la hora de investigar y/o tomar decisiones de política pública. En este aspecto también puede destacarse el Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de la Provincia de Buenos Aires. Avances en este aspecto ha hecho también la Provincia de Chaco, al incorporar la perspectiva de género y diversidad en toda la información y estadísticas públicas mediante la Ley 3.401, que fue sancionada en el 2021 y es de carácter administrativo.

Otra política que cabe subrayar es la de los planes de igualdad, hojas de ruta que recogen distintas iniciativas de todos los ministerios y organismos del Estado. Ejemplo de ello es el “Plan de Igualdad Bonaerense para la Inclusión y la Justicia Social” (PIBA).

4.6. Políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades

En esta dimensión se destacan las políticas de gestión menstrual. Por caso, la Provincia de San Luis cuenta con un Programa de Gestión Menstrual Sostenible que aborda al mismo tiempo la desigualdad en el acceso a estos productos a la par que promueve productos más amigables con el ambiente como copitas menstruales o toallitas reutilizables. En este aspecto también cabe destacar como pionera la “Declaración de Interés Provincial de la promoción del Derecho de la Mujer a la salud menstrual” en la Provincia de Tucumán en la cual se establece el deber del Estado de proveer gratuitamente elementos de gestión menstrual a personas en situación de vulnerabilidad (Ley provincial 9.349).

5. El reflejo económico de las políticas para la igualdad: el presupuesto con perspectiva de género (PPG)

Una de las herramientas de gestión fundamentales para propiciar la transversalización de las cuestiones de género en el Estado es la implementación de Presupuestos con Perspectiva de Género: “PPG”. A través de este instrumento, se puede cuantificar el esfuerzo que realizan los gobiernos a los fines de erradicar las desigualdades y las violencias por motivos de género.

El punto de partida del PPG es reconocer que los presupuestos no son neutrales al género. Dadas las desigualdades estructurales que existen entre varones y mujeres y LGTBI+, el impacto de las políticas públicas no resulta indiferente. Si pasamos por alto estas brechas, lo más probable es que las estemos reproduciendo, o incluso agravando la situación de desigualdad. En cambio, proponer presupuestos sensibles al género implica preguntarnos: esta política pública determinada, este crédito asignado para este programa, ¿contribuye a reducir las brechas de desigualdad de género? ¿O por el contrario, mantiene el status quo?

De este modo, podemos valorizar -monetariamente- cuánto gasta el Estado para aportar a la igualdad de género. Así, al mismo tiempo que se visibilizan las políticas implementadas, se traduce en dinero el compromiso político asumido de construir un mundo más justo e igualitario en materia de género.

Los antecedentes en materia de PPG a nivel mundial se remontan a la experiencia en Australia en 1984. Con posterioridad, en la Plataforma de Acción de Beijing que se adoptó en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, se recomendó su utilización, instalando la herramienta en la agenda pública. En la actualidad, más de ochenta países han implementado, con distintas características, presupuestos sensibles al género.

En nuestro país, se implementó por primera vez a nivel nacional en el ejercicio presupuestario 2021, en un trabajo coordinado entre el primer Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad y la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía. Así, se sancionó en 2020 el primer "Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad" (PPGyD).

Es menester precisar que el PPG no es un presupuesto aparte, ni es un presupuesto exclusivo para mujeres y LGTBI+, ni es el presupuesto de las áreas de género solamente. La metodología para la elaboración del PPG es la del etiquetado. La misma consiste en asignarle la categoría PPG a todas aquellas partidas presupuestarias, independientemente de qué área la ejecute, que contribuyan a garantizar el acceso a derechos de las mujeres y diversidades y así reducir las desigualdades existentes por motivos de género. Por ende, es transversal a todas las áreas de gobierno.

Esto no implica necesariamente incrementar el gasto del Estado, sino ejecutarlo de manera tal que esté orientado a la reducción de las desigualdades y las violencias por motivos de género. Es decir, asignar los recursos de modo que sean tenidas en consideración las desigualdades en el acceso a derechos y a partir de ese reconocimiento, se promueva su equiparación.

Al mismo tiempo, también es preciso aclarar que el PPG no se limita a este momento de la formulación presupuestaria, esto es, a la instancia del etiquetado puesto que la perspectiva de género es aplicable a todo el ciclo presupuestario. Por caso, en la etapa de formulación, es importante no sólo cuantificar el gasto sino también elaborar metas físicas con perspectiva de género.

En la etapa de discusión y aprobación del presupuesto, con la remisión del mensaje, es importante poner en valor el compromiso y la decisión política de erradicar las desigualdades y abordar las violencias por motivos de género.

Por otro lado, en la fase de ejecución presupuestaria, es imprescindible realizar un seguimiento del grado de ejecución de las políticas identificadas con la etiqueta PPG, tanto en términos financieros/monetarios como físicos (el cumplimiento de las metas establecidas).

En la etapa de evaluación, es preciso preguntarnos si las asignaciones presupuestarias fueron suficientes para alcanzar las metas propuestas y cuál fue el impacto de dichas inversiones. Finalmente, el PPG debe permitirnos rediseñar programas, repensar su formulación de modo tal de que sean consistentes con los objetivos de gobierno propuestos.

Como se desprende de estos párrafos, el PPG es una herramienta no sólo transversal a la administración pública toda, a todas las áreas de gobierno (en definitiva, como el presupuesto público mismo), sino que también atraviesa todas las fases del ciclo presupuestario.

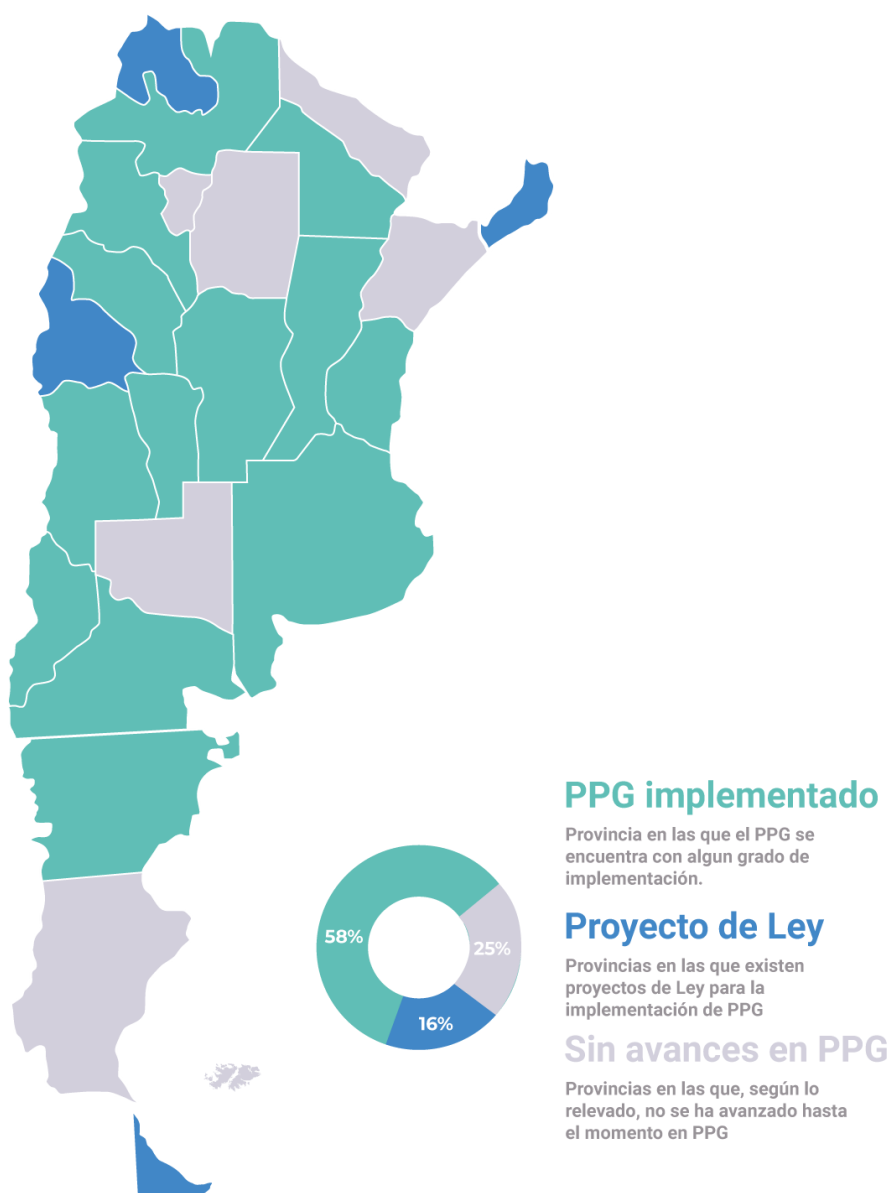
Para dimensionar la transversalidad, en el PPG nacional 2023 se etiquetaron 49 programas que ejecutan 25 organismos del Estado pertenecientes a 16 ministerios. Ello implicará una inversión anual de \$4,2 billones de pesos, que representa el 14,7% del presupuesto total del Estado Nacional.

La metodología implementada por el Estado nacional clasifica a las políticas etiquetadas en función de las brechas de género que aportan a cerrar: “Brecha Laboral”, “Brecha de Ingresos”, “Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)”, “Brecha de Tiempo y Cuidados” y “Brecha en Salud y Autonomía Física y Reproductiva”.

Además, es importante resaltar que en 2022, la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género lanzó la plataforma web de Presupuesto Abierto con Perspectiva de Género y Diversidad en la cual se comparte información valiosa. Por un lado, se plasman los datos sobre la evolución de las brechas de género que se aspira a reducir. Por otro lado, permite visualizar todos los programas presupuestarios que han sido etiquetados como PPG, qué organismo lo ejecuta, qué brecha contribuye a cerrar, cuál es su presupuesto inicial, vigente y ejecutado. De este modo, la ciudadanía tiene a disposición una herramienta clave para el seguimiento de las políticas con perspectiva de género a nivel nacional.

A nivel subnacional, 18 de las 24 jurisdicciones han puesto en agenda el PPG. 4 de ellas han presentado proyectos de ley pero sin lograr avanzar aún en la implementación: Jujuy, Mendoza, Misiones y Tierra del Fuego. 14 han dado un paso más en la aplicación de la metodología: Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Chubut, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, La Rioja, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, Santa Fe y San Luis. Por el contrario, sólo 6 jurisdicciones no han avanzado aún.

Mapa 2: Implementación de PPG por provincias. Febrero 2023



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento.

En cuanto a la construcción de las metodologías para la elaboración del PPG, las mismas difieren entre provincias, con lo cual no resulta sencillo realizar comparaciones. A modo de mapeo, podemos señalar que algunas provincias han replicado de manera similar el enfoque de brechas propuesto por Nación. Otras han incorporado al análisis el enfoque de autonomías que propone la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Mientras que otras incluyen en la formulación el impacto en términos de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas).

Asimismo, también encontramos distintos grados de instrumentación del PPG: mientras algunas provincias aún se encuentran en etapas preliminares de diseño metodológico, otras incorporaron la perspectiva de género como obligatoria a la hora de formular sus

presupuestos, y otras, además, implementaron planillas anexas que permiten la cuantificación de las políticas etiquetadas.

Desde CEPA venimos acompañando el proceso de implementación del PPG en las provincias de Buenos Aires y Santa Fe. En el caso de Santa Fe, a partir del financiamiento de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), en conjunto con los Ministerios de Igualdad, Género y Diversidad y Economía de la provincia, hemos trabajado desde el año 2021 en la segunda fase del diseño e implementación del Presupuesto con Perspectiva de Género. Tras un proceso gradual de capacitaciones y de incorporación de la perspectiva en los programas presupuestarios, para el ejercicio 2023 se han identificado 48 programas, en 13 jurisdicciones y 2 empresas provinciales.

En cuanto a la metodología, la Provincia de Santa Fe ha implementado el etiquetado combinando tres enfoques: enfoque de brechas, enfoque de autonomías (CEPAL) y enfoque de cuidados. La decisión de utilizar tres enfoques atiende al objetivo de transversalizar la perspectiva de género a todo el presupuesto y dotar de complementariedad a la metodología -en tanto permite que los programas analizados sean abordados a través de distintas aristas.

En el caso de la Provincia de Buenos Aires, la metodología implementada desde el ejercicio presupuestario 2022 se ubica en consonancia con el enfoque de brechas de Nación: “brechas laborales y de ingresos”, “brecha de tiempos y cuidados”, “salud, soberanía física y reproductiva”, “erradicación de las violencias por motivos de género” y “transversalización de la perspectiva de género”. Para el año 2023, en un trabajo conjunto entre el Ministerio de Hacienda y Finanzas y el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, se etiquetaron un total de 102 iniciativas, ejecutadas por 20 organismos, lo cual representa un gasto asignado de \$169.849,5 millones, equivalente al 2,5% del presupuesto total del Estado Provincial.

Por último, también cabe subrayar la decisión política de la provincia del Chaco, que en el debate legislativo sobre el presupuesto del ejercicio 2023, se introdujo normativamente mediante Ley 3.744 la obligatoriedad de que todas las jurisdicciones del Estado provincial se incorporen al etiquetado del PPG para el año 2024.

Para concluir, quisiéramos recalcar que fomentar la implementación del PPG representa una estrategia clave para transversalizar la perspectiva de género en el Estado, no sólo en el orden nacional sino también subnacional. Si bien no ha sido objeto de este relevamiento, existen distintos municipios que comienzan a internalizar las decisiones de etiquetado de programas siguiendo los criterios de PPG, siendo éste un avance sustantivo para que la perspectiva avance con mayores niveles de territorialidad.

Introducir esta mirada en el presupuesto es fundamental puesto que éste expresa en términos monetarios el plan de gobierno de una gestión. En otras palabras, es el reflejo de las decisiones políticas de dónde y en qué se destinan los recursos públicos. Como tal, incluir en todo su ciclo la perspectiva de género y diversidad es imprescindible para abordar las desigualdades estructurales existentes y así construir una sociedad más justa e igualitaria con ampliación de derechos.

Conclusiones

Para este 8 de marzo de 2023, a más de tres años de gobierno del Frente de Todos a cargo del Poder Ejecutivo Nacional, el informe aporta un análisis en clave de género del proceso de recuperación sostenida de la economía, la producción y el empleo al que asistimos, después de atravesar un período complejo signado por la crisis desatada primero por el gobierno de Cambiemos (hoy Juntos por el Cambio) y luego por la pandemia, que afectó a todas las economías del mundo.

Se proporcionan las principales brechas de género, analizando el estado de situación al tercer trimestre de 2022. De manera complementaria, se propone una sistematización de las principales políticas públicas adoptadas por los niveles nacional y subnacional en clave de género. Estas significaron un avance en la institucionalización creciente de la perspectiva, que tiene a la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación como máxima expresión de esa voluntad de jerarquizar las políticas.

Brechas de género 2022: crecimiento y empleo con desigualdades de género que persisten

- El año 2022 estuvo signado por la **recuperación sostenida de la economía**, la producción y el empleo, con una expansión interanual a septiembre de 2022 de 4,9%. La recuperación económica se refleja en el crecimiento de la **tasa de actividad**, que se ubica por encima del promedio de los últimos 7 años. Las mujeres alcanzaron una tasa de actividad histórica para un tercer trimestre desde 2016, llegando a 51,1%. Sin embargo, la brecha con los varones en el nivel de tasa de actividad se amplió, alcanzando los 19,3 puntos porcentuales (p.p).
- En términos generales, en el mercado laboral, al tercer trimestre de 2022, luego de dos años consecutivos de crecimiento económico, productivo y del empleo, las mujeres siguen teniendo menor tasa de actividad, mayor nivel de desocupación, sobre todo si son jóvenes, y cuando acceden al trabajo, lo hacen en empleos de menor calidad y en sectores de menor ingreso.
- En efecto, si bien la **tasa de desocupación general** registra dos años consecutivos de recuperación, alcanzando valores 2,6 puntos más bajos que en el gobierno de Cambiemos en 2019, la desocupación de las mujeres, al tercer trimestre de 2022 continúa por encima de la general. Este es un dato alineado a los valores históricos, donde las mujeres presentan una tasa del 7,8% contra 6,5% en los varones. La brecha en tasa de desocupación se mantiene en niveles similares a 2021, alcanzando 1,3 puntos.
- En el caso de las **personas jóvenes**, la tasa de desempleo general se redujo considerablemente, ubicándose por debajo del promedio de los últimos 7 años. Sin embargo, la caída de la desocupación tiene ritmos distintos en mujeres y varones. Al tercer trimestre de 2022 las mujeres jóvenes presentan una tasa de desocupación de 16,6% contra 14,3% para varones, con una brecha de 2,3 puntos, por debajo del promedio de los últimos años.

- Como contracara de la recuperación económica, durante el tercer trimestre de 2022 se observa un crecimiento de la **informalidad**, que se ubicó en el 37,4%, 4,3 p.p. más elevada que en el mismo período de 2021. Como una constante, vemos cómo son las mujeres las que tienen mayor participación en los trabajos informales. En el tercer trimestre del 2022, la tasa de informalidad de las mujeres fue del 39,4% y en el caso de los varones, la misma se ubica en 35,7%, alcanzando una brecha de 3,7 p.p.
- Esta situación de desigualdad redundante en una asimetría en los **ingresos que perciben las personas**. Si bien hubo una reducción de la brecha en términos interanuales, para el tercer trimestre del 2022, los varones percibieron un 24,6% más de ingresos personales y un 22,8% más de ingresos por ocupación principal que las mujeres. Ahora bien, en el caso del empleo formal, la brecha de ingresos fue de 16,5%, mientras que en el mercado informal, asciende a 34,6%. Esto evidencia que además del acceso a la seguridad social, el empleo formal permite mejores ingresos y redundante en una menor brecha salarial.
- Además de los datos del mercado de trabajo, es importante analizar cómo se resuelven las **necesidades de cuidado**. Esta distribución tiene impacto directo en la posibilidad de insertarse (o no) en el mercado de trabajo.
- En el presente informe se analizó especialmente la información de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2021, que arrojó, de modo similar a 2013, que las mujeres dedican al trabajo no remunerado en promedio seis horas y media (6:31) diarias en comparación a las tres horas cuarenta minutos (3:40) de los participantes varones. Es decir, hay una brecha de casi tres horas (2:51) en promedio. Esto tiene implicancias en la inserción en el mercado de trabajo remunerado, donde los varones dedican una hora y media más (1:32) por día que las mujeres, en promedio.
- Esta mayor carga de TNR se profundiza en aquellos sectores socioeconómicos de mayor vulnerabilidad dado que no pueden contratar servicios de cuidado, lo que reduce a su vez las posibilidades de insertarse en el mercado laboral. Además, las diferencias empeoran para las mujeres en aquellos hogares donde hay más de cuatro personas demandantes de cuidado (fundamentalmente menores de 13 años).
- La distribución desigual en el acceso al mercado laboral y a los ingresos entre varones y mujeres tiene como correlato la **brecha patrimonial**. El análisis de los impuestos directos sobre la riqueza da cuenta de que la misma se encuentra fuertemente masculinizada. Como contracara, en la feminización de la pobreza donde confluyen la sobrerrepresentación de las mujeres en los deciles de menores ingresos y la mayor carga/presión tributaria sobre las mismas vía impuestos indirectos o al consumo.
- Dicho de otro modo: las mujeres ganan menos, poseen menos riqueza y destinan mayor porcentaje de sus ingresos al pago de impuestos vía impuestos indirectos -y regresivos- como el IVA (CEPA, 2022).
- **Bienes personales:** Al año 2020, de las personas alcanzadas por el impuesto, el 34,5% corresponde a mujeres y el 65,5% a varones, evidenciando una clara

distribución asimétrica en la titularidad de los patrimonios según género. Esta distribución inequitativa se amplía aún más si se considera el valor de los bienes en posesión de los varones respecto de las mujeres. Sobre el valor total de los bienes declarados, el 72% correspondían a varones, mientras que las mujeres poseían el restante 28%.

- **Ganancias:** Durante el período fiscal 2020, las declaraciones juradas presentadas alcanzaron 902.686 casos, de las cuales 631.193 corresponden a varones (69,9%), mientras que 271.493 pertenecen a mujeres (apenas un 30,1%). En cuanto a los ingresos gravados, los varones explican un 76,2% mientras las mujeres apenas un 23,8%.

50 políticas para transformar

Transcurridos más de tres años de gestión del Frente de Todos, en el marco de la decisión del gobierno de generar políticas públicas con perspectiva de género desde el Estado Nacional, se han relevado, sistematizado y agrupado **cincuenta políticas, programas y medidas** que se han llevado a cabo, organizadas en seis categorías o dimensiones, de acuerdo al objetivo que persiguen. Aquí, una sintética enumeración de las más significativas según cada eje.

1. Políticas para prevenir, erradicar y abordar las violencias por motivos de género: Programa Acompañar y Programa Acompañar Derechos (PAD).
2. Políticas para reducir, redistribuir y reconocer las tareas de cuidado: reconocimiento de años de aporte para mujeres con hijas/os y moratorias previsionales, la más reciente aprobada por el Congreso el 28 de febrero de este año.
3. Políticas para reforzar los ingresos de mujeres y diversidades: Tarjeta Alimentar y Bonos para quienes cobren hasta dos jubilaciones mínimas, dado que las dos terceras partes de quienes perciben la jubilación mínima, son mujeres.
4. Políticas para mejorar la inserción laboral de mujeres y diversidades: Cupo Laboral Travesti-Trans para el Sector Público Nacional.
5. Políticas de gestión para la igualdad: Ley Micaela y Ley de Equidad de género en servicios de comunicación.
6. Políticas para garantizar el acceso a la salud de mujeres y diversidades: Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo.

Avances en presupuesto con perspectiva de género

- En el PPG nacional 2023 se etiquetaron 49 programas que ejecutan 25 organismos del Estado pertenecientes a 16 ministerios. Ello implicará una inversión anual de \$ 4,2 billones de pesos, que representa el 14,7% del presupuesto total del Estado Nacional.
- La metodología implementada por el Estado nacional clasifica a las políticas etiquetadas en función de las brechas de género que aportan a cerrar: “Brecha Laboral”, “Brecha de Ingresos”, “Brecha de Violencia (Erradicación de la Violencia de Género)”, “Brecha de Tiempo y Cuidados” y “Brecha en Salud y Autonomía Física y Reproductiva”. En 2022, la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género lanzó

la plataforma web de Presupuesto Abierto con Perspectiva de Género y Diversidad en la cual se comparte información valiosa.

- A nivel subnacional, 18 de las 24 jurisdicciones han puesto en agenda el PPG.

Como hemos señalado ya en informes anteriores⁹, los ciclos económicos impactan de manera diferencial en la calidad de vida de las mujeres. Con la recuperación de los principales indicadores de actividad económica y del mercado laboral, podemos ver cómo la mejora de las condiciones de vida no alcanzan a todos de la misma manera. Esto permite afirmar que **la recuperación económica tiene efectos distintos según el género de las personas.**

Por otro lado, el impacto diferenciado del crecimiento económico nos remarca la importancia del rol activo del Estado a la hora de diseñar políticas públicas que reconozcan las desigualdades estructurales que nos atraviesan y se propongan mitigarlas. Para ello, **contar con información precisa y actualizada** sobre cómo se configuran las desigualdades es una tarea que consideramos prioritaria.

Finalmente, repasar, analizar y sistematizar algunas de las políticas del Estado Nacional, así como las de los niveles subnacionales nos permite poner en valor los distintos esfuerzos y la complejidad que revisten los abordajes de las desigualdades. Desde CEPA entendemos que la herramienta de los **presupuestos con perspectiva de género** constituye un instrumento fundamental, que pone de relieve que los objetivos de las políticas deben ir acompañados de recursos que los sostengan. La situación de cada provincia en la implementación de PPG es diversa, pero aproximadamente el 60% de ellas se encuentra en proceso de desarrollo de la herramienta. Avanzar en estandarizar los criterios de etiquetado y ponderación de los egresos, entonces, se hace necesario para poder plantear un análisis comparado de la situación del gasto con perspectiva de género.

⁹ Ver CEPA (2018) “Mas precarizadas y con menores salarios: la situación económica de las mujeres argentinas”. Disponible en <https://centrocepa.com.ar/género>

Referencias bibliográficas

AFIP (2020). Recaudación y estadística tributaria. Datos estadísticos de la recaudación tributaria de AFIP.

AFIP (2020). Conceptos básicos. Link: <https://www.afip.gob.ar/gananciasYBienes/bienes-personales/conceptos-basicos/que-es.asp>

Almeida Sánchez, M. D. (2021). La política fiscal con enfoque de género en países de América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 217 (LC/TS.2021/105). Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CEP XXI (2021). Empleo femenino y composición sectorial en Argentina 2007-2021; Ministerio de Desarrollo Productivo.

CEPA (2023) Ampliación de las moratorias previsionales: una medida urgente, una política necesaria. Link: <https://www.centrocepa.com.ar/informes/382-ampliacion-de-las-moratorias-previsionales-una-medida-urgente-una-politica-necesaria-2>

CEPA (2022). 8M en perspectiva económica: a dos años de pandemia y con la igualdad como meta.

CEPA (2021). #8M: Entre la ampliación de brechas y nuevos derechos. Link: <https://centrocepa.com.ar/informes/286-8m-entre-la-ampliacion-de-brechas-y-nuevos-derechos.html>

CEPA (2020). Economía con perspectiva de género: de la brecha salarial a la patrimonial. Un abordaje en base a la información de Bienes Personales y Seguridad Social. Link: <https://www.centrocepa.com.ar/informes/273-economia-con-perspectiva-de-genero-de-la-brecha-salarial-a-la-patrimonial-un-abordaje-en-base-a-la-informacion-de-bienes-personales-y-seguridad-social.html>

CEPA (2018). Más precarizadas y con menores salarios: la situación económica de las mujeres argentinas. Link: <https://centrocepa.com.ar/informes/43-mas-precarizadas-y-con-menores-salarios-la-situacion-economica-de-las-mujeres-argentinas>

CEPAL (2017). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe, Nicole Bidegain Ponte. Serie Asuntos de Género (LC/TS.2017/7/Rev.1).

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2022). Fortalecer la recuperación con más igualdad. Encuentro de la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021). Presupuesto 2021: el primer Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad. Una herramienta de transformación para cerrar brechas de desigualdad.

Gobierno de la Provincia de Santa Fe (2022). Anexo V: Presupuesto con perspectiva de género.

Gobierno de la Provincia de Santa Fe. "Presupuesto con perspectiva de género: funcionarios y funcionarias participaron de un taller de formación con Centro CEPA", Igualdad, Género y Diversidad, 17 de febrero 2022. Link: <https://www.santafe.gob.ar/noticias/noticia/273830/>

INDEC (2021). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo - ENUT.

INDEC (2013) Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo.

INDEC. (2022) Encuesta Permanente de Hogares. Tercer trimestre de 2022.

Jubeto, Y. (2008). Los presupuestos con enfoque de género: una apuesta feminista a favor de la equidad en las políticas públicas.

Ministerio de Economía (2021). Justicia Menstrual - Igualdad de género y gestión menstrual sostenible.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y Ministerio de Hacienda y Finanzas de la provincia de Buenos Aires (2022). Primer presupuesto con perspectiva de género en la provincia de Buenos Aires.

OIT- PNUD (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Rodríguez Enríquez, C. y Pautassi, L. (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas.

Rodriguez Enriquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina.

Rodríguez Enríquez, C., Marzonetto, G., y Alonso, V. (2019). Organización social del cuidado en la Argentina. Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET), (58).

Rossignolo, D. (2018). Equidad de género del sistema tributario en la Argentina: estimación de la carga fiscal desglosada por tipo de hogar. Revista de la CEPAL N° 124, abril de 2018. Link: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43468/RVE124_Rossignolo.pdf

Strada, J. (2018). Trabajo no remunerado, segregación ocupacional y políticas de ajuste, CEPA. Link: <https://centrocepa.com.ar/informes/108-trabajo-no-remunerado-segregacion-ocupacional-y-politicas-de-ajuste-los-ejes-ausentes-en-el-proyecto-oficial-de-equidad-de-genero.html>