



DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA NACIÓN

REPÚBLICA ARGENTINA

INSTITUCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

Debate general de medio día de duración sobre la representación igualitaria e inclusiva de la mujer en los sistemas de adopción de decisiones

LA REPRESENTACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE TOMA DE DECISIONES

Marco normativo:

Argentina ha sido pionera en el establecimiento de un sólido marco normativo ampliamente protectorio de los derechos de las mujeres, no solo suscribiendo los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de las Mujeres, en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará) sino que además ha sancionado una serie de normas en este sentido tales como:

- Ley 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral, 24 de octubre de 2006.¹
- Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, 9 de junio de 2008.²
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y sus modificatorias, 14 de abril de 2009³.
- Ley 26.618 de matrimonio civil, 22 de julio de 2010.⁴
- Ley 26.743 de Identidad de Género, 24 de mayo de 2012⁵
- Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, 22 de noviembre de 2017.⁶

¹ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/121222/texto>

² <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/141317/texto>

³ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/152155/texto>

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/169608/texto>

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/197860/texto>

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/304794>

- Ley 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, 10 de enero de 2019.⁷
- Ley 27.533. Modificación Ley N 26.485. Incorpora el tipo de violencia política y la modalidad de violencia pública-política, 20 de diciembre de 2019.⁸
- Decreto 144/2022. Reglamentación artículo 179 Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 t.o. 1976). Espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad, 23 de marzo de 2022.

A pesar de lo señalado, respecto a la legislación que impone la adopción de conductas tendientes a la eliminación de las violencias y discriminación hacia las mujeres, la sanciona su incumplimiento y a la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD), en los hechos no se cumple de manera efectiva.

Actualmente el Estado argentino ha implementado el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023⁹ a fin de trabajar un conjunto de acciones destinadas a la reducción de la desigualdad de género y proyectar nuevas que se desarrollarán durante el periodo previsto para su implementación en diferentes dimensiones.

En este contexto tomaremos algunos de los ámbitos considerados en el mismo para analizar el estado de situación.

Trabajo, Empleo y Producción

Sobre el principio de igualdad de acceso de las mujeres en los ámbitos laborales, podemos señalar que aún persiste una subvaloración de la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de trabajo o cargos jerárquicos con oportunidad de liderazgos.

Si bien fue aumentando en los últimos años, actualmente el porcentaje de mujeres que acceden a puestos gerenciales en la Argentina se estima en un 24%.

Sistema privado

Sobre la representación igualitaria de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones, a nivel nacional, no se han ejecutado estrategias de seguimiento de las políticas creadas para garantizar el acceso de las mujeres al mundo laboral en el sistema privado. Según distintas investigaciones realizadas por consultoras privadas¹⁰, aproximadamente 11% de los puestos de mando medio o gerente en Argentina son ocupados por mujeres, un 2% directivos y sólo el 1% restante de las mujeres trabaja como CEO/ CFO/ CIO/ CMO/ CTO.

⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=318666>

⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=333514>

⁹ <https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-igualdad-en-la-diversidad>

¹⁰ Women in Business de Grant Thornton International Ltd. entre otras.

De acuerdo a la Red de Empresas por la Diversidad, en el sector privado, el 72% de los puestos de decisión son ocupados por varones, incluso cuando, en el resto de los puestos del sector, ellas representan el 42% de la dotación, así también, las mujeres están un 11% más expuestas al desempleo.

Sindicatos

Resulta particularmente baja la participación de la mujer en el espacio sindical. Ley N° 25.674 de Asociaciones Sindicales, fija el 30% de participación, es una ley que ampara a la mujer, no solo para cubrir el cupo, sino para formar parte en los cargos electivos y representativos de las elecciones de organizaciones sindicales, aunque esto no ocurre en todos los sindicatos, aún en aquellos donde la mayoría de afiliados son mujeres como en el caso de los docentes. Se estima que en la actualidad, las mujeres ocupan aproximadamente sólo el 20% de los cargos con representatividad.

En los puestos de máxima decisión, es decir, en las secretarías generales, tan solo el 3 % de esas posiciones están hoy a cargo de mujeres.

Sistema público

En cuanto al sistema público según la Base Integral de Empleo Público y Salarios, de la secretaría de Gestión y Empleo Público, se observa una paridad en los mandos medios. Sin embargo, la brecha aparece y se acrecienta a medida que se asciende en la escala jerárquica.

Considerando los tres poderes del Estado a nivel nacional observamos en los Ministerios 10% de mujeres, en el poder legislativo un 44,5% justicia electoral 40%

A nivel provincial el porcentaje de mujeres que ocupan bancas en cada poder legislativo es el siguiente Salta 25%, Jujuy 38%, Formosa 43%, Chaco 47%, Misiones 45%, Santiago del Estero 52%, Tucumán 20%, Catamarca 46%, La Rioja 25%, Corrientes 36%, Entre Ríos 29%, San Juan 19%, Córdoba 43%, Santa Fe 36%, San Luis 50%, Buenos Aires 46%, la Pampa 37%, Mendoza 45%, Neuquén 49%, Río Negro 46%, Chubut 46%, Santa Cruz 25%, Tierra de Fuego 40%, CABA 48%.

La experiencia en Argentina muestra que a partir del avance de las mujeres en la política y en los gobiernos, aumentó la inclusión en la agenda pública de temáticas vinculadas a ellas, hubo protección y ampliación de derechos expresados en proyectos de género aun así, tras dos décadas de acciones positivas, la mayoría de las listas de candidatos nacionales siguen siendo encabezadas por hombres y no se alcanzó la paridad de géneros en la representación legislativa. Además, la aplicación de acciones positivas parecería haber encarrilado a las mujeres en un andarivel legislativo, mientras el acceso a otros puestos políticamente valiosos para el desarrollo de carreras políticas (como las gobernaciones e intendencias) continúa siendo excepcional y restringido

Justicia

La falta de acceso a la ocupación de cargos de mayor jerarquía también se refleja claramente en el Mapa de Género de la Justicia Argentina¹¹ (Oficina de la Mujer), la distribución de cargos entre mujeres y varones de la Justicia Nacional y Federal, con Asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el año 2021 fueron: para Camaristas, el 25% mujeres y el 75% varones; en la Magistratura el 31% eran mujeres y el 69% varones.

Actualmente la Corte Suprema sólo la integran varones.

En cuanto a los Poderes Judiciales provinciales, el 33% los ocupan mujeres y el 67% varones; en los Ministerios Públicos Fiscales y de la Acusación provinciales, para Procuradoras/es y Fiscales, la distribución de los cargos es del 41% a mujeres y 59% varones.

Los cargos de los Consejos de la Magistratura de la Nación y provinciales, se distribuyen en un 35% para mujeres y 65% para varones.

En la Procuración General de la Nación, el porcentaje de procuradoras y fiscales mujeres alcanza el 28%,

Deporte

El deporte constituye uno de los ámbitos más masculinizados de nuestra sociedad. Por otra parte, es una poderosa herramienta para promover procesos de transformación social, de promoción del desarrollo individual y comunitario, de fortalecimiento de la identidad y de construcción de lazos sociales. Es, por tanto, un elemento estratégico en la promoción de la igualdad de género en las distintas dimensiones del deporte, desde las oportunidades de acceso a la práctica deportiva, a becas y espacios de promoción para el desarrollo profesional, a la representación no estereotipada ni discriminatoria en los medios de comunicación, a premios, a cargos directivos y a espacios de toma de decisión.

En este ámbito se evidencia la ausencia de mujeres en puestos de decisión y responsabilidad en entidades deportivas, organismos e instituciones, tales como las federaciones deportivas, los clubes como así también los organismos públicos que lo gestionan en todos los niveles jurisdiccionales (nacional, provincial y municipal) De casi 1.000 dirigentes deportivos sólo el 17% son mujeres

El Ministerio de Turismo y Deportes, a través de la Secretaría de Deportes, define y ejecuta políticas para el desarrollo de la actividad deportiva de alto rendimiento,

¹¹<https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

amateur y de recreación, en ella se creó la Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte un área inédita en la estructura de la Secretaría

Es preciso señalar que en 2020 fue sancionada la Ley N°15.192 para asociaciones civiles y mutuales de la provincia de Buenos Aires y la Ley N° 6341 de equidad de género en el deporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La norma provincial establece, en su artículo 15, que la constitución de nuevas personerías jurídicas de este tipo de asociaciones deberán respetar la paridad de género en la integración de la Comisión Directiva y en la Comisión Revisora de Cuentas. Por su parte, la ley porteña tiene como objetivo central lograr la efectiva igualdad de género en un plazo de cinco años para que, de forma progresiva, los clubes modifiquen la composición e integración del Consejo Asesor del Deporte y su Comisión Directiva, al igual que las comisiones directivas de los clubes y asociaciones deportivas, estableciendo la equidad de género en la representación

Cultura, Arte y Comunicación

La representación igualitaria en los ámbitos como los de la cultura y el patrimonio, resulta clave para el desarrollo inclusivo y sostenible. Pese a su rol trascendental las mujeres ocupan, como en otros espacios, menos lugares de alto rango en estas áreas. Si bien en las ocupaciones culturales los cargos jerárquicos están representados en un 48% por mujeres, en las organizaciones culturales comunitarias sólo el 25% de los dirigentes, organizadores o gestores culturales son mujeres, mientras que el 56% de los voluntarios o colaboradores eventuales son mujeres lo que indica un desmedro en los ingresos para éstas.

Según un informe de la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad y Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS) de 2018, las mujeres representan el 30% de los trabajadores en medios gráficos, digitales, radio y televisión a pesar de ser el 64% de los egresados de las carreras de Comunicación Social.

En cuanto a los cargos gerenciales y la propiedad de medios, también existe la dificultad de romper el “techo de cristal”, dado que el 78% de quienes ocupan estos cargos son varones y el 22% mujeres.

En cuanto a la industria audiovisual argentina una investigación reciente arrojó que las mujeres ocupan el 38% de los puestos técnicos en largometrajes, mientras que del total de egresados de carreras de pregrado y grado de Artes Audiovisuales, el 61% son mujeres, indicando un elevado porcentaje de desocupadas técnicas y profesionales.

En la industria cinematográfica las mujeres realizan mayormente tareas o roles estereotipados como femeninos (maquillaje y peinado, arte y vestuario), mientras que en las tareas socialmente consideradas masculinizadas (sonido, electricidad e iluminación, utilería) ese porcentaje disminuye, hasta tener nula participación en algunos puestos técnicos de cámaras e iluminación.

Por otra parte, en el cine el promedio general de ocupación de las mujeres en puestos de cabeza de equipo técnico en proyectos cinematográficos es del 39% y un dato significativo de esta desigualdad es que de los 238 largometrajes nacionales estrenados en 2018 en salas de Argentina, solo el 19% fueron dirigidos por mujeres.

Conclusiones

En Argentina, tanto en la política como los cargos de poder en general son percibidos como actividades de varones y en muchos casos la designación de mujeres en cargos es al solo efecto de “cumplir institucionalmente”.

Los datos e información disponibles reflejan una disparidad de género en los puestos de decisión, pero también una diferencia en el acceso al trabajo en detrimento de las mujeres, a pesar de alcanzar mayores niveles educativos, se observa que aún no se ha podido romper el “techo de cristal” que frena su acceso a puestos de decisión y persisten las barreras que obstaculizan el ocupar puestos considerados “masculinos”.

Todavía falta contar con la voluntad real del Estado, como conjunto de instituciones, para que se promueva la conciencia y el reconocimiento de la importancia de la participación de la mujer en el proceso político, económico, social y cultural en todos los niveles de la sociedad.

Propuestas

- Fortalecer o constituir un espacio, área, órgano, comité o comisión de género dentro de los organismos, empresas, clubes, asociaciones y otras instituciones, con jerarquización, presupuesto y personal, entre otros.
- Crear centros de cuidado infantil en lugares de trabajo o cercano a ellos.
- Ampliar licencias paternales para compartir las tareas del cuidado
- Profundizar acciones tendientes a reducir las diferencias económicas de las mujeres en relación a sus pares varones.
- Revisar los convenios colectivos, reglamentos, estatutos, etc. de las distintas organizaciones a los fines de efectuar las modificaciones correspondientes para adecuarlos a la legislación vigente en el país.
- Promoción e implementación de intervenciones públicas a fin de alcanzar mayor difusión y visibilización de los logros alcanzados por mujeres en los diferentes ámbitos.
- Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de instalaciones, ubicación, espacios, equipamiento y servicios en todos los ámbitos donde las mujeres desarrollen su actividad.
- Establecimiento de porcentajes mínimos de presencia o cupos de mujeres como condición para el acceso a beneficios impositivos, licitaciones, etc.

