

Sexo y poder

¿Quién manda en la Argentina?

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
EN ESPACIOS DE PODER EN 2020



Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA

Sexo y poder ¿Quién manda en Argentina?: Participación de las mujeres en espacios de poder en 2020 dirigido por Natalia Gherardi. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48000-0-8

1. Estudios de Género. 2. Participación de la Mujer. I. Gherardi, Natalia, dir. II. Título.

CDD 305.42

El trabajo fue realizado por un equipo dirigido por Natalia Gherardi, con la participación de Aileen Allen, Paula Rey, Delfina Schenone Sienra, Ximena Cardoso Ramírez y Agustina Rossi. La dirección técnica del trabajo de investigación y análisis de los datos estuvo bajo la dirección de Paula Magariños, con Valeria Bonafede a cargo de la supervisión del relevamiento y cálculo de resultados, y Guadalupe González Campaña, Solana D' Urzo y Sofía Bekerman a cargo del relevamiento de datos y sistematización de las fuentes.

Nuestro agradecimiento a quienes colaboraron con nosotras en el proceso de investigación y nos facilitaron datos durante el relevamiento: Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación; Red de Radios Universitarias ARUNA e integrantes de la Red Nacional Audiovisual Universitaria-RENAU; Secretaría de Desarrollo Integral de la Actividad Física del Ministerio de Turismo y Deporte de la Nación; Constanza Bossio, Secretaria General de la FUA (Federación Universitaria Argentina); Eduardo Rodas, periodista científico y creador del Portal Argentino de Salud utilizado como fuente en este trabajo. Agradecemos la valiosa colaboración de las siguientes instituciones y personas con quienes analizamos el abordaje interseccional de la información: Carolina Buceta y Sofía Minieri (REDI - Red de Derechos de Personas con Discapacidad); a Gabriela Bruno (Municipalidad de Santa Fe) y Gabriela Troiano; Greta Penna y Ricardo Vilarino (100% Diversidad y Derechos); Alejandra Egido (Todo en Sepia, Asociación Civil de Mujeres Afrodescendientes en la Argentina).

Este trabajo fue posible gracias al apoyo de Open Society Foundations al trabajo de ELA.

Índice

Prólogo	4
1. Introducción	7
2. Sexo y poder: diez años después	8
2.1 Un nuevo índice posible más amplio	9
2.2 La fotografía de 2020	11
3. Sexo y poder en las distintas áreas	15
3.1 Política: acercándose a la paridad	15
3.1.1 El Poder Legislativo: la tracción de las políticas de acción afirmativas	17
3.1.2 El Poder Ejecutivo	20
3.1.2.1 Los gabinetes ministeriales: espacios con luces y sombras	21
3.1.3 El Sistema de Justicia	23
3.2 Economía: territorio aún sin mapear	25
3.3 Sector Sindical	27
3.4 Sociedad Civil: cercana a la paridad	29
3.5 El sector Salud	30
3.6 Educación	32
3.7 Ciencia	33
3.8 Cultura y Artes	34
3.9 Defensa y Seguridad	35
3.10 Medios	37
3.11 Deportes	39
4. Conclusiones	41
5. Abordaje metodológico general	43
5.1 Ficha técnica del relevamiento	43
5.2 Componentes relevados	43
5.3 Cantidad de instituciones y de puestos de alto rango relevados y peso relativo por componente	47
5.4 Metodología de Cálculo de Incidencias e Índices Totales	49
5.5 Índice de Participación de las Mujeres (IPM): el índice creado por ELA	49
5.6 Organización general del relevamiento y estrategias metodológicas utilizadas	49
5.7 Criterios metodológicos de exclusión de áreas en el relevamiento	50
5.8 Variables relevadas en el estudio	50
6. Anexos	51
6.1 Anexo I: Alcance y metodología del relevamiento según áreas	51
6.2 Anexo II: Cantidad de instituciones y organismos alcanzados por el relevamiento, cantidad de puestos incluidos y cantidad de datos relevados	55
6.3 Anexo III. Libro de códigos	56

Prólogo

Hace 10 años, cuando relevamos por primera vez la fotografía de los puestos de máxima decisión en el país y publicamos el informe *Sexo y Poder: ¿Quién manda en Argentina?*¹, comprobamos que la imagen que nos devolvía el espejo de los datos era la de un país con menores oportunidades para el ejercicio del poder para las mujeres que lo que se hubiera podido pensar.

En 2010 Argentina tenía una presidenta que había sido electa en el año 2007, producto de una contienda electoral en la que la segunda candidata más votada también había sido una mujer. Es decir, cerca del 70% de la población de nuestro país había votado, en las elecciones de ese año, por una mujer para el cargo más alto del Poder Ejecutivo. Además, Argentina era uno de los países con más mujeres en el Poder Legislativo de toda la región, considerando tanto el nivel nacional como los niveles provinciales. Para ese entonces, las leyes de cupo que establecían la obligación de contar con al menos un 30% de candidatas en las listas para cargos electivos ya habían logrado sortear muchos de los obstáculos que se fueron interponiendo para su correcta aplicación, y por lo tanto las mujeres habían alcanzado cerca del 35% de los cargos dentro del Poder Legislativo a nivel nacional. En efecto, desde 2001, cuando entra en vigor la reforma resultante del reclamo interpuesto por la militante del partido Unión Cívica Radical (UCR) Teresa Merciadri de Morini ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, hubo un aumento constante en la participación femenina en el Congreso que creció a un ritmo de 2,5% por elección hasta el año 2009. Desde entonces, la tendencia perdió linealidad y comenzó a decaer: la capacidad de promover la paridad a partir de la implementación de las leyes de cupo que proponían una participación de al menos 30% en las listas, se agotó hace casi una década.

Si bien el panorama parecía promisorio, una mirada más amplia e integral de las instituciones de la democracia y de los espacios para el ejercicio del poder en Argentina nos mostraron, en 2010, un escenario distinto. Al considerar otros ámbitos de la vida social, política y económica del país la presencia de las mujeres volvía a ser incipiente, y en muchos casos casi accidental². Las leyes de cupo para ámbitos legislativos que habían impulsado la presencia de mujeres en lugares de poder logrando, por ejemplo, que la agenda por la igualdad de género y los derechos de las mujeres ingresaran en el debate parlamentario,³ no parecía ser reflejo de una convicción social compartida acerca de la importancia de contar con instituciones y organismos con una presencia más diversa, plural y equilibrada.

A partir de 2015 con la masificación de los reclamos feministas reunidos bajo la consigna “Ni Una Menos” se hizo evidente que la sociedad cambió en Argentina y en la región de América Latina. Los movimientos sociales amplificaron las demandas por las que los feminismos y las organizaciones de mujeres lucharon durante décadas. La obligación del Estado de prevenir, sancionar y erradicar las violencias por razones de género se instaló de manera definitiva en la agenda pública, tomando un lugar relevante en las propuestas políticas y las demandas sociales representadas de manera amplia en los medios de comunicación. La ampliación de derechos quedó definitivamente vinculada con la necesidad de garantizar las

1. Disponible en <http://bit.ly/SexoyPoder2010>

2. El estudio de 2010 muestra las grandes diferencias entre ámbitos tales como el Poder Legislativo y el Poder Judicial, en particular en las provincias, donde la presencia de las mujeres es escasa. Además, en la Justicia esto se agrava en algunos fueros (como federal o penal) antes que en otros (como laboral o de familia), que cuentan con mayor participación de mujeres. En todo caso, es interesante ver que las mujeres estaban todavía mayormente ausentes de los espacios de decisión en importantes sectores de la economía, como las grandes empresas y sindicatos.

3. Caminotti, M. (2012). Dos décadas de leyes de cuota: avances y retos para la participación política de las mujeres. En ELA, *LIDERA: PARTICIPACIÓN EN DEMOCRACIA. Experiencias de mujeres en el ámbito social y político en la Argentina* (págs. 95-114). Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Morelli, M. (2012). El poder más allá del número. Obstáculos y desafíos a la participación política de las. En ELA, *LIDERA: PARTICIPACIÓN EN DEMOCRACIA. Experiencias de mujeres en el ámbito social y político en la Argentina* (págs. 77-94). Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Los artículos de Mariana Caminotti y Mariana Morelli examinan el impacto que tuvo la incorporación de mujeres legisladoras en la agenda parlamentaria y consideran los desafíos que debían enfrentarse en el siglo XXI para ir más allá del cupo.

condiciones para ejercerlos, mostrando también la importancia de vincular estas demandas con el fortalecimiento de instituciones permeables a una mirada integral e interdependiente de los derechos humanos. En esa línea, la participación sustantiva de mujeres e identidades feminizadas en espacios de decisión expresa no sólo la necesidad de mejorar la legitimidad de las instituciones de la democracia, sino también la reivindicación de esos espacios como arenas donde traccionar agendas y ampliar la colaboración interinstitucional.

Con esa motivación encaramos una actualización de nuestro relevamiento inicial de Sexo y Poder en Argentina, inspirado en los estudios que durante años realizó la institución encargada de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el Reino Unido⁴. El objetivo del relevamiento actualizado al 2020 es construir una fotografía de la Argentina: cuál es el lugar que han alcanzado las mujeres en los espacios de máxima decisión en distintos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país. Con un relevamiento basado exclusivamente en información cuantitativa sobre el sexo de las personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en una gran variedad y diversidad de instituciones, el objetivo del informe es mostrar el largo camino hacia la igualdad sustantiva y las enormes dificultades que todavía persisten para que esa fotografía nos devuelva una imagen más equilibrada.

No son las mujeres las únicas ni las principales responsables de construir una sociedad más igualitaria, basada en el respeto por los derechos humanos y con una perspectiva de género e interseccionalidad. Sin embargo, la experiencia muestra que han sido ellas las que permitieron la incorporación de ciertos temas en la agenda política, impulsando un recorrido hacia sociedades más respetuosas de la diversidad. Por eso, promover espacios de decisión más plurales donde una mayor diversidad de voces puedan estar representadas es todavía un objetivo lejano a juzgar por la ausencia de mujeres en cantidades significativas en la gran mayoría de los lugares de decisión.

El relevamiento del Sexo y Poder 2020 muestra que hay espacios más esquivos que otros: los ámbitos legislativos siguen siendo los que en mayor medida han incorporado mujeres entre sus integrantes, aunque todavía de manera muy incipiente en los espacios de poder político dentro de la propia cámara. Sin embargo, eso sigue siendo el resultado de la aplicación de las medidas de acción afirmativa, ya que las leyes de cupo fueron reemplazadas (a nivel nacional y en muchas jurisdicciones provinciales) por leyes de paridad. Cuando no hay normas que lo requieran, los mismos actores políticos no parecen mostrar una inclinación por reconocer el valor de los liderazgos femeninos para espacios tales como las presidencias de bloques o la designación de las autoridades de las Cámaras. Mientras se avanza en promover la representación de mujeres en las distintas comisiones permanentes de la Cámara de Diputados⁵ esa decisión política no se refleja en otros espacios de poder del mismo cuerpo legislativo.

En la experiencia de otros países (como los anglosajones y los nórdicos) en las últimas décadas del siglo XX el incremento en la participación de las mujeres muchas veces no estuvo regulado a través de un mandato legal de incorporarlas en un porcentaje mínimo, como mecanismo destinado a favorecer un intercambio de ideas enriquecido con una diversidad de miradas y trayectorias. En la actualidad, entre los 20 países con mayor proporción de mujeres en los parlamentos, 16 aplican algún tipo de cuota⁶. En Argentina, a pesar de ser pioneras en legislaciones de este tipo, la convicción sobre el aporte que implica para una democracia más plural y robusta contar con la presencia más equilibrada de la diversidad de personas que conforman la sociedad, todavía no encuentra su reflejo en las distintas las instituciones que gobiernan la vida política del país. Lo cierto es que ante la ausencia de un mandato legal que lo impulse, aún es difícil en muchas áreas encontrar una presencia sustantiva de mujeres en lugares de decisión.

4. Los estudios reunidos bajo el título *Sex & Power: Who Runs Britain?* fueron un relevamiento a cargo del Equal Opportunities Commission durante muchos años que tuvieron continuidad durante un tiempo con el Equality Commission.

5. El 13 de diciembre de 2019 el Presidente de la Cámara de Diputados, Sergio Massa, firmó una resolución que dispone la paridad de género en las presidencias de las comisiones permanentes de trabajo parlamentario (RPN 1657/19).

6. <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2020-03/women-in-parliament-1995-2020-25-years-in-review>

Es más, en estos últimos espacios (medios de comunicación y espacios culturales) se promueven normas que regulen mecanismos para procurar un estándar mínimo de participación igualitaria, tal vez porque al menos por el momento parece haber sido la única herramienta eficaz para alcanzar ese objetivo⁷. ¿Esto quiere decir que en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural es preciso contar con regulaciones que dispongan la meta de paridad para acelerar los cambios? En nuestra opinión, esto no es necesariamente así. La herramienta legislativa, sin duda fundamental para mejorar la calidad de la democracia en los ámbitos deliberativos por excelencia, no debe agotar las estrategias y políticas públicas que generando incentivos diversos puedan promover el acceso de las mujeres (en especial, pero de más diversidad en general) a más espacios de decisión.

El relevamiento que presentamos en esta publicación muestra los avances, los retrocesos y las limitaciones que encuentra el camino hacia una sociedad paritaria. También muestra las dificultades que impone un relevamiento basado en datos cuantitativos frente a información pública todavía organizada en base a una concepción binaria de la sociedad, considerada en términos de sexo.

La investigación también da cuenta de otras ausencias notables a través de la identificación de otras condiciones sociales y de género que agravan las estructuras de discriminación y exclusión. Para muchas lesbianas, travestis, transexuales o personas no binarias, así como también para personas con discapacidad, indígenas y afrodescendientes resultan claras no ya solo las enormes dificultades para acceder a los espacios de poder, sino de llegar a integrar siquiera las instituciones públicas y privadas. El acceso a un empleo, la posibilidad de desarrollar una carrera y tener acceso al ejercicio de sus derechos de ciudadanía aportando sus voces en las instituciones sociales y políticas del país resulta un objetivo todavía lejano para grandes colectivos de personas. En el marco de este relevamiento fue muy difícil acceder a información que permitiera esa mirada interseccional sobre los espacios de poder, no solo por las dificultades de acceso a esos datos sino también porque por la exclusión misma a la que se enfrentan las personas del colectivo LGBTTIQ, mujeres con discapacidad, migrantes, indígenas o afro.

Las mujeres sin duda hemos avanzado en la conquista de derechos, pero todavía no logramos concretar el mismo avance en el acceso a espacios de poder que en gran medida siguen estando vedados. Es cierto que sobran los ejemplos: presidentas y vicepresidentas, gobernadoras, intendentas, destacadas funcionarias públicas, juristas, legisladoras. También periodistas, empresarias, sindicalistas. Es sencillo poner nombre y apellido a las mujeres que ilustrarían, según ese argumento, que ninguna política pública o mecanismo de incentivo es realmente necesario porque es posible acceder a esos lugares de poder. Sin embargo, precisamente se las puede enumerar sin dificultad porque siguen siendo un pequeño grupo, exiguo en comparación con la totalidad de cargos y ámbitos de poder existentes. Antes que la comprobación del éxito, la posibilidad de nombrarlas es un indicador que nos recuerda que estamos todavía lejos de lograr el objetivo.

Con esta nueva publicación, ELA espera aportar evidencia empírica que permita generar conciencia acerca de la necesidad de crear un consenso en torno a un principio de paridad. Un principio que permita avanzar en la concreción del compromiso igualitario que da sustento a nuestra democracia. Además, que permita echar luz acerca de la importancia de que los ámbitos de representación de los intereses de una sociedad sean un reflejo más fiel de sí misma, abriendo la conversación sobre la participación de las mujeres (así como también de otros colectivos) en todos los espacios de decisión.

En definitiva, esta publicación espera aportar a una certeza colectiva que podamos compartir como comunidad: la paridad de género se plantea como un principio rector que aspira a una democratización de las relaciones sociales entre los géneros.

Natalia Gherardi
Directora Ejecutiva de ELA

7. El 8 de octubre de 2020 el Senado de la Nación otorgó media sanción al proyecto Ley de Equidad en la representación de los géneros en los servicios de comunicación. Disponible en: <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/0091-S-2020.pdf>. Durante 2020 también se presentaron propuestas similares en la Cámara de Diputados de la Nación y en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

1. Introducción

Esta publicación recupera los resultados del primer relevamiento de Sexo y Poder realizado por ELA en 2010 y presenta los resultados del análisis actualizado al 2020. Gracias a la mayor disponibilidad de información pública, en algunos aspectos la actualización del relevamiento permitió ampliar la cantidad de instituciones y dimensiones relevadas llevando a mostrar un panorama más amplio de la sociedad y sus instituciones.

Para mostrar la evolución en el relevamiento en sus dos etapas, en la primera parte se describen los objetivos de este relevamiento y cómo fue realizado, la selección de los componentes, su ampliación respecto de la medición del 2010 y la metodología para el cálculo del Índice de Participación de Mujeres (IPM).

En la segunda parte se examina la evolución de la participación de las mujeres en los puestos del rango más alto entre la primera medición de Sexo y Poder en el año 2010 y el 2020, analizando los espacios de participación en la política, en la economía, la vida social y cultural del país.

A continuación, en una tercera parte se despliega una lectura de los resultados principales para cada área estudiada.

Finalmente, en el capítulo de conclusiones se presenta una lectura integrada de esta información. Además, se proponen próximos pasos para la continuidad de la medición ya que la fotografía de la sociedad que nos devuelve este trabajo de investigación cobra mayor sentido en la posibilidad de incorporar el análisis de los datos para la definición de políticas públicas que puedan promover mejores condiciones para la participación más amplia de mujeres en las instituciones que contribuyen a la construcción de la democracia.

2. Sexo y poder: diez años después

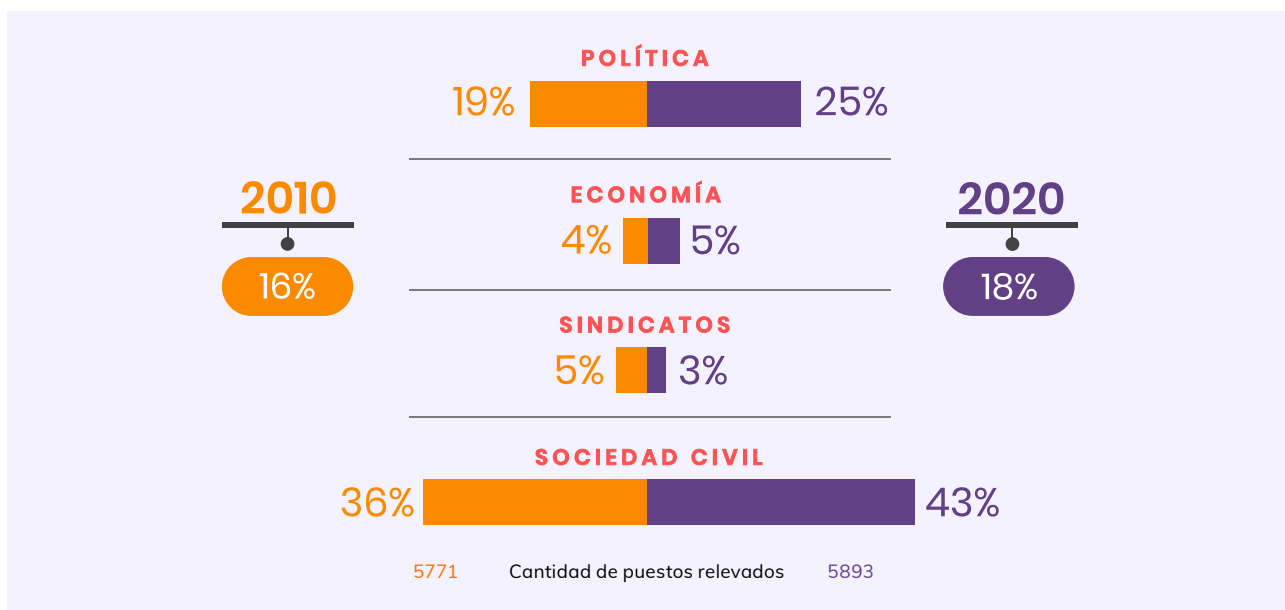
El acceso efectivo de las mujeres a puestos de autoridad constituye una expresión de los niveles de igualdad que caracterizan a una sociedad. El poder es una de las dimensiones en las que se expresa la base de la desigualdad entre varones y mujeres, por lo tanto poner la lupa sobre su distribución en la esfera pública permite evidenciar avances y retrocesos en el camino hacia una inclusión real de las mujeres en toda su diversidad, en los diversos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país.

Con el objetivo de construir una fotografía de las dimensiones del poder, diseñamos en el 2010 un [índice de participación de mujeres \(IPM\)](#) que pudiera ser replicado en el tiempo. Para su construcción se computaron exclusivamente los puestos de la más alta jerarquía (Nivel #1) para cuatro áreas: política, economía, sindicatos y sociedad civil. Analizando la información prevista en ese relevamiento, **en el 2010 el IPM se ubicaba en el 16%, es decir que de cada 10 puestos de máxima decisión, menos de 2 eran ocupados por mujeres.**

Transcurridos 10 años desde ese primer relevamiento, en 2020 nos propusimos revisar en qué medida los cambios vertiginosos que se vivieron en los últimos tiempos respecto de la agenda por la igualdad de género encontraron un reflejo en una mayor presencia de mujeres en los lugares de máxima decisión. **Una actualización del relevamiento del Sexo y Poder al 2020 nos muestra que el IPM es de 18%: las mujeres pasaron a ocupar 2 de cada 10 puestos de decisión.** Con una mayor cantidad de puestos relevados (gracias a que se avanzó de manera significativa en términos de disponibilidad de información pública) los datos muestran que el IPM apenas creció cinco puntos porcentuales.

Si la tendencia continuara, ¿cuántas décadas deberían pasar para alcanzar la paridad?

Gráfico 1. Índice de Participación de las Mujeres (IPM) 2010-2020. Puestos #1 - Comparativa.



Tal como sucedió en 2010, la sociedad civil sigue siendo el ámbito en que más mujeres llegan a los lugares de decisión. También es cierto que aún cuando una sociedad civil activa, plural e independiente es un actor relevante en el marco de la incidencia en políticas públicas y puede favorecer un mayor control y monitoreo del quehacer del Estado, es el ámbito que menos gravita en las decisiones que transforman las políticas públicas.

Por otra parte, el ámbito de la economía (considerando grandes empresas y cámaras empresarias) sigue siendo un espacio casi exclusivamente masculino, de la misma manera que los ámbitos sindicales (considerando las grandes centrales sindicales), donde aún cuando existe una ley de cupo sindical que tiene casi 20 años de vigencia⁸, se ha registrado incluso un retroceso en el acceso de las mujeres a los lugares de máxima decisión.

En el ámbito de la política las mujeres claramente tienen una posibilidad mayor de acceder a puestos de decisión en los cuerpos legislativos debido al impacto positivo de las leyes de cupo (vigente en 2010) y de las leyes de paridad (aplicadas al 2020 tanto en ámbito nacional como en muchas de las provincias del país)⁹. Así y todo, ante la ausencia de un mandato similar para los Poderes Ejecutivos, la participación global de las mujeres en el más alto nivel del ámbito político apenas ascendió del 19% al 25%.

Es decir, el IPM calculado bajo los parámetros y con la misma información disponible en 2010 muestra una década de moderado avance: si bien se puede decir que ha aumentado la cantidad de mujeres en espacios de decisión (que pasó globalmente del 16% al 18%), este número sigue estando muy por debajo de la paridad como horizonte y reflejo de la sociedad que deseamos.

2.1 Un nuevo índice posible más amplio

En la última década distintos movimientos impulsaron la mayor disponibilidad de información pública. Los planes de gobierno abierto de los que participa el Estado nacional y varios estados locales, un mayor compromiso con la transparencia y la disponibilidad de información pública marcaron una distinción entre las condiciones en que se llevó a cabo esa primera medición (en 2010) y el relevamiento actual (al 2020)¹⁰. Esto permite augurar la posibilidad del cómputo hacia el futuro de un índice más completo, asumiendo que será posible relevar al menos la misma información que se relevó en este caso.

Si ampliamos las categorías que forman parte del índice, se expanden muy poco la cantidad de puestos relevados y las mujeres que los ocupaban en el 2010. Esta es la razón por la que se excluyeron esas categorías en esa oportunidad.

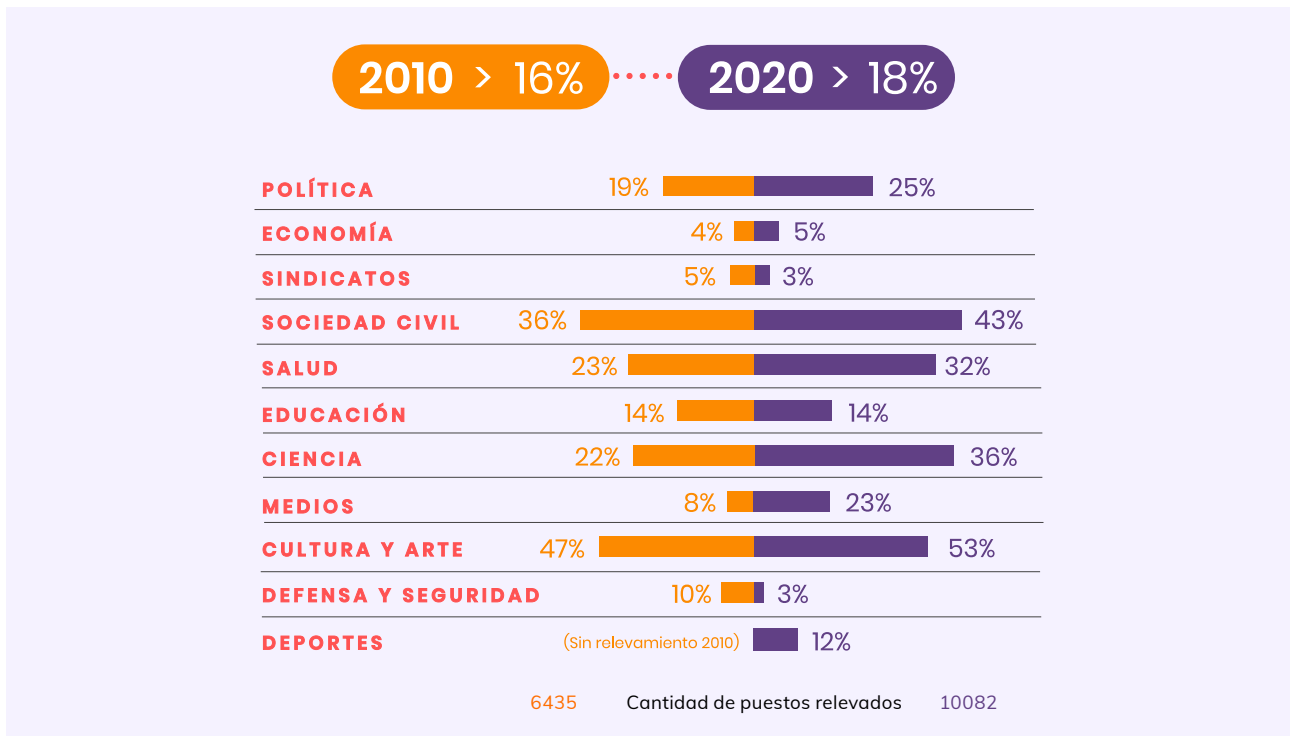
En 2020 la información disponible permite analizar en profundidad no solo las categorías de política, economía, sindicatos y sociedad civil (consideradas para el IPM en 2010) sino también contar con información más robusta sobre las otras 7 áreas no incluidas en el estudio anterior. Es esperable que esto siga siendo el caso en el 2030, para una nueva actualización del relevamiento. Esto se puede observar con claridad en la comparación de la cantidad de puestos del nivel 1 relevados, que casi triplican en la medición de las once categorías. Mientras que esa cantidad solo se duplica para las cuatro categorías consideradas en 2010.

8. La ley que establece un cupo para la participación de las mujeres en los sindicatos se sancionó en 2002 (Ley 25.674) pero aún encuentra grandes dificultades para su implementación. Sobre la relevancia de contar con mujeres para impulsar la agenda de género en el ámbito sindical, véase ELA. (2020). Los derechos de las mujeres y la igualdad de género en épocas de pandemia: Una mirada hacia la agenda de la Cámara de Diputados de la Nación.

9. Para un relevamiento de las leyes de paridad vigente en las provincias véase la plataforma creada por ELA Mujeres en el Poder (<https://mujeresenelpoder.org.ar/>).

10. Sobre las observaciones realizadas al Estado Nacional por los diversos comités de seguimiento de los tratados internacionales de derechos humanos en relación con la producción de datos desagregados por sexo y la disponibilidad de información pública, véase el estudio ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, El género en perspectiva de datos: una necesidad urgente para la agenda pública. Julio 2020

Gráfico 2. Índice de Participación de las Mujeres (IPM) 2010-2020. Puestos #1. Ampliación de categorías.



La consideración de otras áreas ajusta el índice levemente hacia abajo (18.2%) poniendo de relieve lo difícil que es lograr una participación plena de las mujeres con acceso efectivo a cargos de máxima autoridad en todos los ámbitos que hacen a la vida en sociedad.

La comparación entre las áreas estudiadas permite identificar al menos tres circunstancias en las que mejora el acceso de las mujeres a los espacios de decisión, promoviendo una mayor paridad en los ámbitos donde se toman las decisiones:

1. Las leyes que establecen medidas de acción afirmativa aplicables para los ámbitos legislativos en el área política (leyes de paridad o – donde aún están vigentes- leyes de cupo) son las que evidentemente están encaminando una participación creciente y paritaria de las mujeres.
2. Los datos parecen señalar que hay algunas áreas en las que las mujeres se ubican más habitualmente, como es el caso de la sociedad civil y las instituciones culturales y políticas. Se plantean aquí algunos interrogantes: ¿Las mujeres enfrentan en estos espacios menos resistencias? ¿Se afirman con mayor seguridad? ¿Llevan más tiempo ocupando puestos de decisión? Este último aspecto es muy relevante porque agrega lo público a los factores que favorecen una mayor presencia de mujeres en puestos de decisión. Estas son áreas donde se ha actuado y producido incidencia.
3. Entre las áreas con menor cantidad de mujeres en los puestos de decisión se observa una regresión: el área de Defensa y Seguridad (referida a las Fuerzas Armadas y las fuerzas de de Seguridad) vio disminuida la cantidad de puestos ocupados por mujeres en la última década. La participación femenina en el área es realmente baja en comparación con otras y no superó la etapa de “excepcionalidad”. En el 2010 Nilda Garré había sido Ministra de Defensa por un período completo de Gobierno y en el momento de realizarse el relevamiento, aún no se había creado el Ministerio de Seguridad al que pasó también como Ministra. Para el relevamiento del 2020, el Ministerio de Defensa lleva una década con un varón a cargo. Por otra parte, es significativo que el Ministerio de Seguridad ha sido encabezado por mujeres en los últimos años. En la actualidad la titular de la cartera, la Ministra Sabina Frederic ha formado su gabinete con más de un 50% de mujeres (Ver Gráfico 24 en Defensa y Seguridad). Las fuerzas de seguridad, sin embargo, continúan sin ninguna mujer en los cargos de más alto rango.

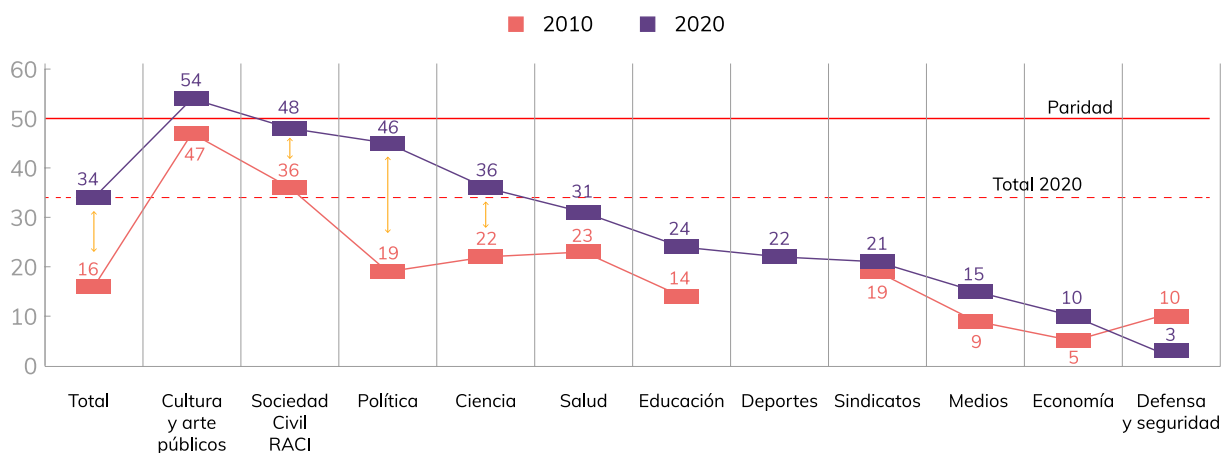
En general, los datos del Poder Ejecutivo tanto en el Nivel Nacional como Subnacional traccionan los índices hacia abajo. Si comparamos 2010 y 2020 el crecimiento de la participación de las mujeres se reduce a 6 puntos porcentuales (19% vs 25%). Llega a 34% si se considera el segundo nivel de las carteras ministeriales. Son múltiples los factores que pueden entrar en juego para explicar esa brecha, pero como mínimo nos obliga a indagar en los procesos de toma de decisiones al interior de los partidos políticos al momento de definir candidaturas para el máximo cargo ejecutivo tanto a nivel nacional como subnacional.

Los números del relevamiento indican que se van abriendo caminos, vías hacia la paridad en un sentido ascendente (*bottom up*, desde las bases hacia arriba). Y las medidas de acción afirmativa (en general establecidas por la legislación, como las leyes de paridad), establecen un movimiento en sentido complementario (*top down*, desde el poder formal hacia las bases, buscando transformar a partir de las regulaciones las prácticas sociales establecidas). El comportamiento de estos indicadores refuerza la idea de que una manera de contribuir a la paridad requiere de acciones en los dos sentidos.

2.2 La fotografía de 2020

Cuando examinamos los datos del 2020, ya considerando la participación de mujeres en los puestos 1 y 2 de cada ámbito, encontramos varias cuestiones relevantes. En primer lugar, la participación de las mujeres en los puestos de más alto nivel decisional creció a nivel general, a excepción del área de Defensa y Seguridad (Fuerzas Armadas y fuerzas de Seguridad).

Gráfico 3. Participación de las mujeres en puestos #1 y #2.



Cantidad de puestos relevados

2020	37979	92	364	21639	845	766	360	6498	2454	229	4674	58
2010	13627	58	39	4761	222	160	138	-	5509	38	2654	48

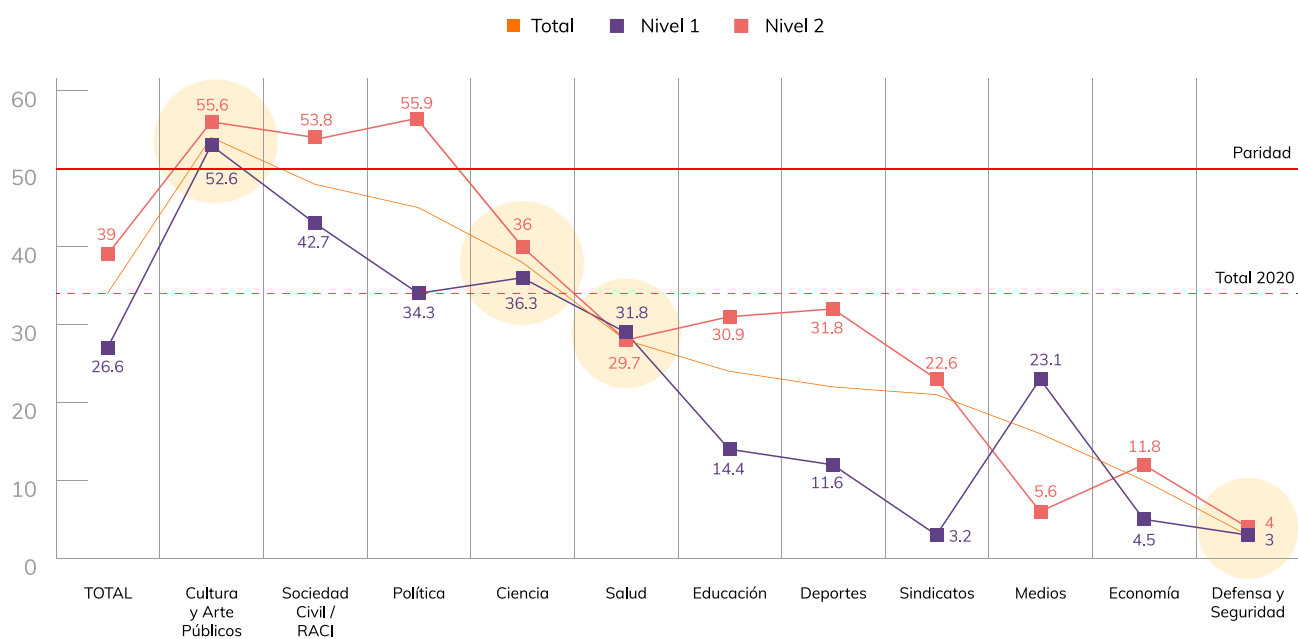
En segundo lugar, los datos muestran que este crecimiento es desigual entre las áreas observadas. Si tomamos en cuenta los datos del nivel #1 y 2 (Gráfico 3) hay ámbitos donde el crecimiento ha sido más evidente y otros donde prácticamente no se produjeron avances en los últimos 10 años. Así, por ejemplo, mientras que la Política, la Educación y la Ciencia son áreas donde la representación de las mujeres ha crecido sustancialmente (142%, 71% y 62% respectivamente), en Sindicatos ese cambio fue mínimo, tan sólo del 11%. Asimismo los puntos de partida tampoco son los mismos en las distintas áreas: se puede ver que en el área de Medios y en Economía, pese a que la presencia de mujeres se duplicó en la última

década, los valores siguen siendo de los más bajos del relevamiento, pasando de 9% a 15% y de 5 a 10% respectivamente. En el caso de Cultura y Arte Públicos, en tanto, aunque el crecimiento fue de los más bajos (15%) ya se partía de una base alta de representación de mujeres, logrando superar así la paridad (de 47% a 54%).

En términos generales, la participación de las mujeres en 7 de las 11 áreas relevadas se ubica por debajo del 34% de los puestos (total 2020), evidenciando que la mayor presencia de las mujeres en puestos de alto rango se concentra en pocas áreas.

En efecto, hay áreas en las que las mujeres ya están accediendo a la paridad y otras en las que los recorridos/trayectorias zigzagueantes del acceso a la toma de decisiones se evidencia como un territorio en disputa. Tal vez sea porque hay áreas más “afines” o “permeables” a la incorporación de mujeres que otras, pero definitivamente las diferencias son muy significativas y elocuentes cuando miramos cuántas mujeres ocupan el primer puesto y cuántas el segundo (ver Gráfico 4). Hay casos como la Cultura y Arte de Gestión Pública, la Ciencia o Salud donde la diferencia entre el primer y segundo puesto es mínima (menos de 3 puntos porcentuales) mientras que en otros la diferencia puede llegar a ser casi el triple como en el caso del área de Deportes.

Gráfico 4. Incidencia-Participación de las mujeres según nivel del puesto.



Cantidad de puestos relevados

	TOTAL	Cultura y Arte Públicos	Sociedad Civil / RACI	Política	Ciencia	Salud	Educación	Deportes	Sindicatos	Medios	Economía	Defensa y Seguridad
Total 2020	37979	92	364	21639	845	766	360	6498	2454	229	4674	58
Nivel 1	15832	38	178	9863	385	349	153	3278	221	121	1213	33
Nivel 2	22147	54	186	11776	460	417	207	3220	2233	108	3461	25

Particularmente notable es el caso de los Sindicatos como expresión máxima de bastión masculino, seguido por Deportes y Educación, caso que sorprende porque no sólo casi un tercio de los puestos de segundo nivel son ocupados por mujeres sino que se trata de una profesión altamente feminizada en su fuerza laboral, sobre todo en los niveles de educación inicial y primaria.

En el caso de Medios, donde la proporción de mujeres en los cargos de máxima jerarquía cuadruplica a los de la categoría inmediatamente inferior, gran parte de la explicación está dada por la decisión política que expresó la Secretaría de Medios y Comunicación Pública de la actual gestión en pos de la igualdad de género al nombrar a mujeres al frente de todos los medios públicos, que se produce como un reconocimiento a la lucha del movimiento de mujeres y feminista, en especial de las periodistas feministas que han impulsado el reclamo por una participación más equitativa¹¹

En síntesis, a lo largo de la última década se observa un crecimiento generalizado en la participación de las mujeres en los puestos de más alto rango en las distintas áreas relevadas por este estudio, aunque se trata de un crecimiento dispar y con niveles de participación aún relativamente bajos en algunas áreas. Esta brecha denota las barreras estructurales que persisten para que las mujeres accedan a los cargos de máxima jerarquía en algunas actividades, especialmente en aquellas tradicionalmente masculinizadas y/o donde parecieran disputarse mayores cuotas de poder económico y político.

¿Qué mujeres llegan a los puestos de más alta jerarquía? La necesidad de una mirada interseccional

Cuando se observan los datos de puestos # 1 y 2 en los distintos ámbitos analizados se ve claramente la dificultad que siguen teniendo las mujeres para acceder a puestos de alta jerarquía. Sin embargo, no todas las mujeres tienen las mismas oportunidades para seguir ese camino. Los obstáculos no sólo se encuentran dados por razones de género sino que es necesario observar el fenómeno atendiendo a las distintas interseccionalidades de nivel socioeconómico, raza/etnia, residencia urbana/rural, nivel educativo, identidad de género y discapacidad que atraviesan al colectivo de mujeres y que marcan una diversidad de barreras de acceso, experiencias y trayectorias de vida personales y profesionales.

Con el objetivo de visibilizar a las pocas mujeres trans, indígenas, afro o con discapacidad que han logrado llegar a puestos de decisión, hemos optado por mostrar de manera cualitativa la información disponible saliendo del relevamiento estricto de los puestos # 1 y 2 en los lugares de poder. Es necesario destacar que sigue sin haber una transversalidad en la presencia de estas mujeres y personas LGBTIQ+ y que se las suele asignar a puestos vinculados con su identidad de género, su pertenencia étnica/racial o su situación de discapacidad.

Contar con instituciones que reconocen el valor de incorporar a personas del colectivo travesti-trans en puestos de decisión no sólo implica reconocer el valor simbólico y político de las trayectorias individuales y las luchas colectivas, sino también el valor que pueden aportar al ser parte de la definición de políticas públicas más igualitarias e inclusivas.

En el ámbito nacional se destaca la creación de la Subsecretaría de Diversidad en el ámbito del Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad, a cargo de Alba Rueda, con larga trayectoria en el activismo trans-travesti. En un sentido similar, se destaca el nombramiento de Ornella Infante como Directora de Políticas contra la Discriminación (INADI).



11. Las Mujeres de los Medios Públicos presentes en #NosotrasMovemosElMundo. Ver: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/las-mujeres-de-los-medios-publicos-presentes-en-nosotrasmovemoselmundo>

En las provincias la presencia del colectivo trans-travesti en puestos de decisión también es incipiente: Victoria Tavieres Castro es Subsecretaria de Diversidad (Tierra del Fuego); Daniela Castro ha sido designada como Directora del área de Diversidad Sexual (Buenos Aires); Úrsula Ximena Sabarece se desempeña como Subsecretaria de Género Diversidad y Disidencia de la Secretaría de Derechos humanos y Género (Chaco); Alejandra Rodríguez Carrera fue nombrada Directora General de Promoción de Derechos de la Dirección Provincial de Diversidad (Neuquén); y Dayana Torres es Directora de políticas para la Igualdad de la Dirección Provincial de Diversidad (Neuquén).

A nivel municipal este movimiento también es incipiente: Nadia Zúñiga se desempeña en la Dirección de Diversidad y Género (Municipio de Trelew); Daniela Andrade en la Dirección de Diversidad LGBTIQ (Municipio de Comodoro Rivadavia); Ivana Gutiérrez en la Dirección de Diversidad (Municipio de Morón) y Nancy Sena como Directora de Diversidad (Municipio de Moreno).

A nivel de coordinación de instituciones nacionales, también se avanzó en la participación de travestis-trans en ámbitos de decisión: María Pía Ceballos, Coordinadora de Promoción de Empleo para personas del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad (Nación); Luisa Paz, Coordinadora de Prevención contra la Violencia Institucional del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Nación); y Violeta Ríos Alegre a cargo de la Oficina de identidad de género y orientación sexual del Observatorio de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

Los medios de comunicación construyen sentidos para la sociedad y la opinión pública se construye no solo con la información, sino también con la manera en que se comparte y emite esa información. Por eso, la incorporación de periodistas en algunos medios de comunicación es central. En esa línea, se destaca la participación de periodistas como Diana Zurco en la TV Pública; Alejandra Malem, periodista de C5N y Coordinadora de Diversidad de la Defensoría del Pueblo; y Celeste Giacchetta periodista de Radio Nacional Córdoba.

Por otra parte, las mujeres indígenas enfrentan una situación de discriminación estructural que las excluye de los espacios de participación social y política, limitando su incidencia en el ámbito de las políticas públicas. De acuerdo con el relevamiento que se pudo llevar adelante para este estudio, las mujeres indígenas en puestos de decisión se encuentran en general destinadas en áreas específicas vinculadas con la agenda de temas indígenas. Por caso, Xalkan Nawel Ayiñko, es titular del Área de la Mujer Mapuche de la Subsecretaría de la Mujer (Municipio de Neuquén); Elizabeth Gonzalez es Coordinadora de la Mesa de Pueblos Originarios, lideresa del Pueblo Qom, Coordinadora Integral de los Pueblos Indígenas del Chaco en el Poder Judicial (Chaco) e integrante del Consejo Asesor del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (Nación). Verónica Huillipán es Coordinadora de Abordaje de la Violencia por Razones de Género contra Integrantes de Pueblos Indígenas de la Subsecretaría de Programas Especiales (contra la Violencia) del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

Una situación similar se registra para las mujeres con discapacidad, cuya participación en las estructuras de poder (al menos en la medida en que se pudo realizar el relevamiento) se encuentra en general restringida a áreas específicas que involucra políticas de la discapacidad o dirigidas a ese colectivo.

3. Sexo y poder en las distintas áreas

3.1 Política: acercándose a la paridad

En el área política se registra un crecimiento significativo que llevó a las mujeres a ganar una participación de alrededor de 27 puntos porcentuales en promedio entre 2010 y 2020.

Si se considera el número global que sintetiza la participación de las mujeres en la totalidad de los puestos relevados para esta área, la medición está muy cerca de la paridad: 46,2%. Sin embargo, hay que “desarmar” este número sintético para descubrir que los crecimientos no son parejos y que se requiere aún más esfuerzo desde los distintos sectores y mayor compromiso político para alcanzar el punto de paridad. La situación de disparidad actual parece indicar que las diferencias son aleatorias, que dependen de las circunstancias singulares de cada persona y no de las condiciones de oportunidad para el acceso a estos puestos por parte de las mujeres como colectivo.

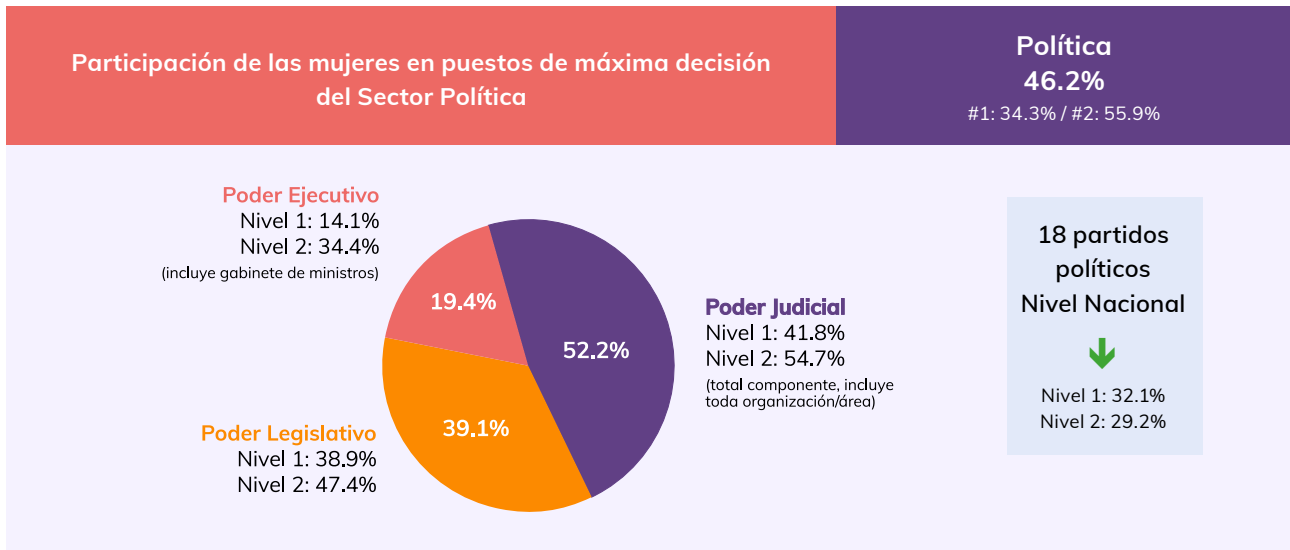
Gráfico 5. Área política. Evolución participación de las mujeres Nivel #1 2010-2020.

Área política: Evolución participación de las mujeres Nivel #1 2010-2020		Política 46.2% #1: 34.3% / #2: 55.9%			
		2010	2020	Diferencia	
Poder Legislativo	Total	30.6%	38.9%	+8.3%	↑
	Nacional	37.7%	39.8%	+2.1%	↑
	Provincial	27.3%	36.7%	+9.4%	↑
	Local	35.1%	46.8%	+11.7%	↑
Poder Ejecutivo Solo titulares PE (sin gabinete)	Total	9.2%	12.6%	+3.4%	↑
	Nacional	100%	0%		↓
	Provincial	4.2%	8.3%	+4.1%	↑
Poder Judicial Solo Suprema Corte/ Tribunal Superior	Local	9.0%	12.6%	+3.6%	↑
	Total	21.1%	30.1%	+9.0%	↑
	Nacional	28.6%	20.0%	-8.6%	↓
	Provincial	20.7%	29.7%	+9.0%	↑

La participación de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía del área política es muy heterogénea. El gráfico 5 ilustra la participación en los diferentes poderes del estado, incluyendo los niveles nacionales y subnacionales. Los datos muestran que el Poder Ejecutivo tiene la participación más baja de mujeres en los puestos en que se toman decisiones: hay menos mujeres en los puestos relevados en el Poder Ejecutivo que en los Poderes Legislativo (donde se aplican las leyes de paridad o, en algunas jurisdicciones, las leyes de cuota) y también es más bajo que en el Poder Judicial, donde ciertos mecanismos de concursos y un interés creciente por monitorear la obligación de garantizar una justicia con perspectiva de género han promovido diversos mecanismos para generar mayor presencia de las mujeres en la justicia.¹²

12. En el ámbito del Poder Judicial la situación es muy dispar en las distintas jurisdicciones y las reglas aplicables a concursos también son diversas. Por caso, en el ámbito de la justicia nacional el Consejo de la Magistratura aprobó en 2019 la Resolución 266 que modificó el Reglamento de Concursos previendo algunas medidas para promover una mayor igualdad de género en el acceso a cargos judiciales. Entre las medidas contempladas se estableció la inclusión obligatoria de mujeres en las entrevistas (art. 40), la incorporación de al menos una mujer en la terna (art.44) y la aplicación de estos criterios en los casos de concursos múltiples (art. 47).

Gráfico 6. Participación de las mujeres en puestos de máxima decisión del Sector Política.



Dentro de los Poderes Judiciales (a nivel federal, nacional y provincial) la situación es regularmente monitoreada por el Mapa de la Justicia que elabora la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación¹³, que muestra una realidad muy dispar en los distintos fueros y jurisdicciones.

Dentro del ámbito de la Justicia, resulta particularmente interesante la situación de la justicia nacional electoral, que tiene el objetivo de monitorear los procesos electorales y el funcionamiento de los partidos políticos. En Argentina, la competencia en materia electoral corresponde a los 24 jueces federales electorales (uno por cada distrito electoral) con un único tribunal de apelaciones con competencia en todo el territorio nacional: la Cámara Nacional Electoral. Esta Cámara está integrada por tres magistrados, todos varones. Ninguna mujer ha integrado este tribunal desde su creación en 1962¹⁴.

En cuanto a los partidos políticos, cuando se sancionó la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política en el 2017 se introdujeron modificaciones en varios artículos de la Ley Orgánica de Partidos Políticos (23.298) y también de la Ley de Democratización de la Representación política, la Transparencia y la Equidad Electoral (26.571) que hicieron especial hincapié en que las cartas orgánicas, como leyes fundamentales del partido, debían ser ajustadas para que se respete el principio de paridad de género en el acceso a cargos partidarios¹⁵. También se introdujo como causa de caducidad de la personería jurídica de un partido político a la violación de la paridad de género en las elecciones de autoridades de los organismos partidarios¹⁶. Sin embargo, la participación de las mujeres en los cargos de dirección todavía se encuentra alrededor de los porcentajes asociados a la anterior legislación que establecía un cupo del 30%. Mientras algunos partidos establecen normas de paridad en sus cartas

13. Desde 2011 la Oficina de la Mujer actualiza y publica el Mapa de la Justicia Argentina, disponible en: https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html?jsessionid=kCoct9TnmT2Sj03Ae9xJzNGSdUVklEltVzWKOiN0_mlcPoia_zu8!1963019106

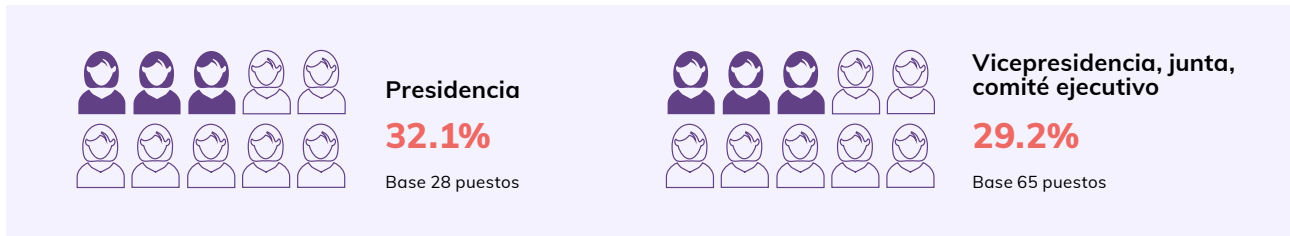
14. De hecho, en 2016 surgió una vacante y por ende la posibilidad de nombrar a un/a tercer integrante. La candidata con mayor puntaje en el concurso de antecedentes y mérito era una mujer (la Dra. Alejandra Lazzaro) lo que representaba una oportunidad única para la integración de la máxima autoridad en materia electoral. Durante el gobierno de Mauricio Macri la vacante quedó desocupada. Finalmente con el nuevo gobierno, el presidente Fernández promovió la figura del segundo candidato de la terna (el Dr. Bejas) que fue ratificado por el Senado. Sobre el tema, véase el pronunciamiento de ELA en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=4&opc=47&codcontenido=4275&plcontempl=12>.

15. Artículos 3 y 21 de la Ley Orgánica de Partidos Políticos (23.298). Artículo 21 de la Ley de Democratización de la Representación Política, la Transparencia y la Equidad Electoral (26.571)

16. Artículo 50 de la Ley Orgánica de Partidos Políticos (23.298)

orgánicas¹⁷, en otros no existen disposiciones que promuevan de manera activa la participación de las mujeres en los órganos partidarios. Hay que seguir monitoreando la evolución de la participación de las mujeres en cargos de dirección en los partidos políticos para comprobar si también las normas de paridad que determinan la conformación de las listas para cargos electorales, influyen de alguna manera hacia el interior de las estructuras partidarias.

Grafico 6.1. Partidos políticos.



3.1.1 El Poder Legislativo: la tracción de las políticas de acción afirmativas

El Poder Legislativo en el nivel nacional constituye una de las áreas con niveles crecientes de participación de mujeres. Luego del relativo estancamiento que se evidenció hacia 2009 que siguió a la implementación de la Ley de cupo, la incorporación de las mujeres recuperó momentum avanzando hacia una conformación paritaria a partir de la sanción de [la Ley 27.412](#) (2017) que reformó el Código Nacional Electoral para establecer que las listas a cargos electivos debían integrarse por un varón y una mujer, de manera alternada.

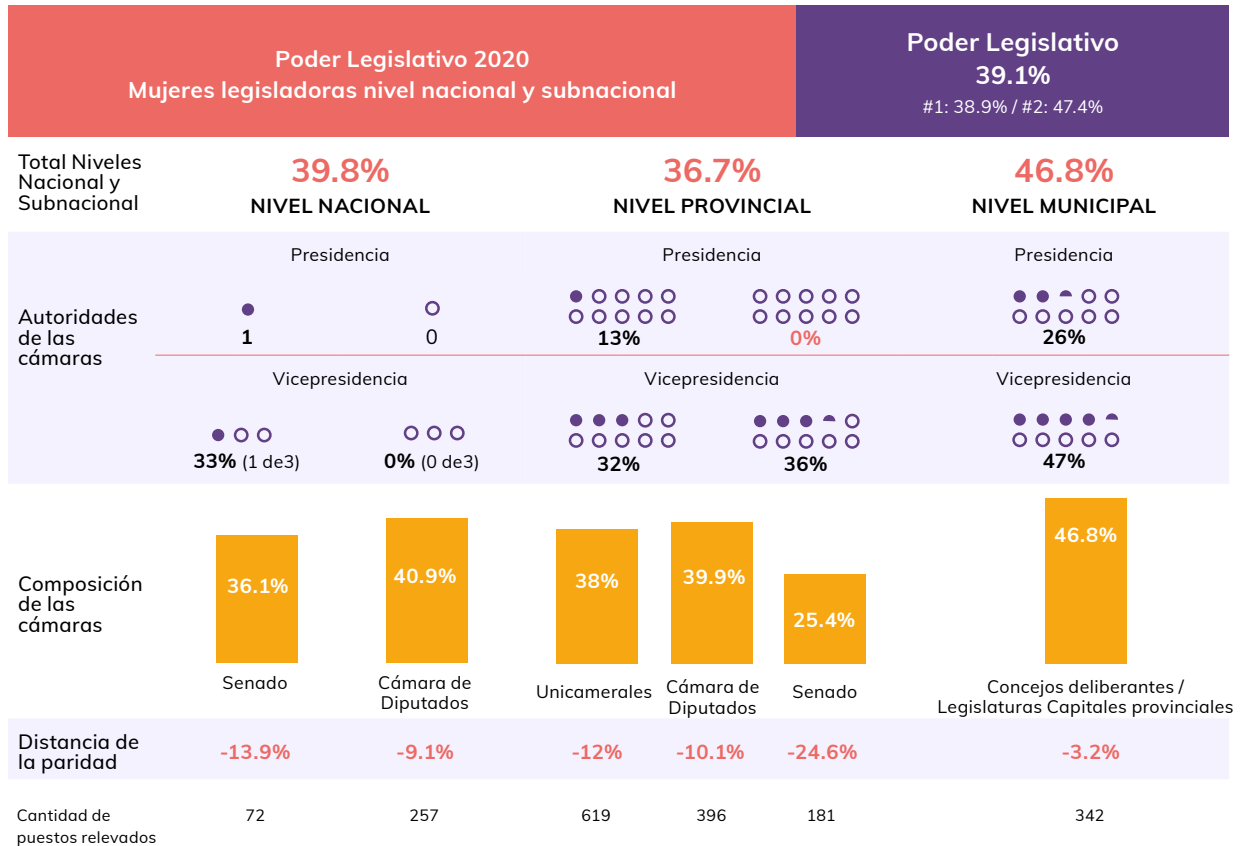
En el nivel subnacional la situación es similar, aunque con diferencias entre las diferentes provincias (probablemente producto de las diferentes situaciones en cuanto a la sanción e implementación efectiva de las leyes de cupo o de paridad)¹⁸.

Es interesante notar en el relevamiento las diferencias que existen entre la participación alcanzada por las mujeres en las cámaras de diputados en relación con las cámaras de senadores, tanto a nivel nacional como en las provincias. En el Senado de la Nación, la paridad está a una distancia de 14 puntos, un 50% más lejos que en la Cámara de Diputados, que está a 9 puntos. En las ocho provincias que tienen un Poder Legislativo bicameral, la distancia entre las Cámaras de Diputados y de Senadores es muy significativa: mientras que en diputados la paridad está a 10 puntos de distancia, en senadores está a 25 puntos.

17. Si miramos las cartas orgánicas de los partidos políticos a nivel nacional publicadas en la página oficial de la Dirección Nacional Electoral (<https://www.argentina.gob.ar/partidos-politicos/cartas-organicas>) algunas como las del Partido Justicialista, la UCR, el Partido Frente Grande o la Izquierda por una Opción Socialista hacen referencias claras a la Ley 27.412 sobre Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política a la hora de conformar sus órganos directivos. Otros, como la Coalición Cívica ARI menciona que “al postular listas de candidatas y candidatos plurinominales el partido garantizará la igualdad de género y cumplirá con la normativa vigente en materia de cupo y paridad”. Parecido, el Encuentro por la Democracia y la Equidad menciona que “La designación de los mismos (autoridades del partido) que integran los órganos de gobierno mencionados en el artículo precedente debe efectuarse de conformidad con los cupos referidos a la equidad de género establecidos por la legislación vigente”.

18. Para un relevamiento de información actualizada sobre la legislación aplicable a las elecciones provinciales, véase la plataforma Mujeres en el Poder (<https://mujeresenelpoder.org.ar/>)

Gráfico 7. Poder Legislativo 2020. Mujeres legisladoras a nivel nacional y subnacional.



Se considera a los cargos legislativos, puestos de Nivel 1. Los cargos de gobernanza interna de los cuerpos legislativos (presidencia, vicepresidencia de las cámaras y presidencia y vicepresidencia de las comisiones) no computan a los índices generales. Nivel Nacional: se considera la presidencia del Senado, no la presidencia provisional. Se consideran en vicepresidencia, vicepresidencia primera, vicepresidencia segunda.

Al analizar la integración de las diversas comisiones legislativas al interior del Poder Legislativo se observan niveles altos de participación de las mujeres en las posiciones de jerarquía, con gran variedad en lo que respecta a las áreas de incumbencia.

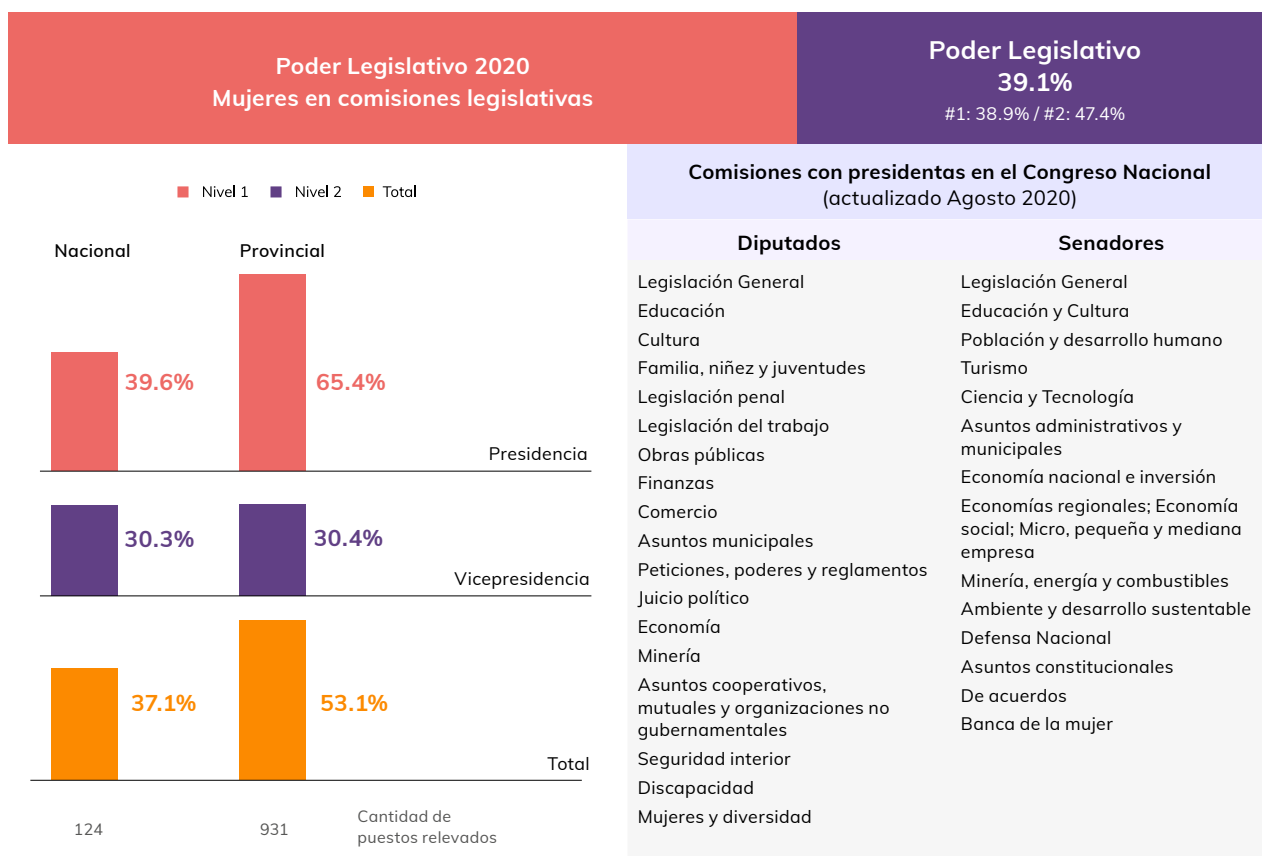
La presidencia de las comisiones legislativas tiene la facultad de decidir a qué proyectos darle tratamiento entre aquellos que fueron girados a la comisión. En diciembre de 2019, el presidente de la cámara de Diputados de la Nación Sergio Massa firmó una resolución que dispuso la paridad de género en las presidencias de las comisiones permanentes de trabajo parlamentario¹⁹. La resolución N°1657/19 prevé en su artículo 1°: "Establecer que, en la constitución de las comisiones, la elección de las presidencias de las mismas, se proceda según lo dispuesto por la Ley 27.412, en la distribución de los cargos, en cuanto a la paridad de género." Sin embargo, al momento del relevamiento las comisiones permanentes presididas por mujeres en Diputados eran 19 de las 46 existentes (1 de ellas no tiene dato), lo cual marca un incumplimiento de la resolución mencionada. En el ámbito del Senado nacional no existe una disposición similar, y las mujeres presiden 14 comisiones permanentes de las 27 existentes (hay 2 sin datos disponibles).

Un informe del Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria de la Cámara de Diputados de la Nación destaca que las diputadas presiden casi el 54% las comisiones de denominadas de "reproducción" (es decir aquellas que tratan los temas vinculados con las políticas sociales, familiares, sanitarias, educativas, de vivienda, etc.) mientras que los diputados presiden en un 60% las comisiones denominadas de "producción" (aquellas que tienen que ver con la política económica, fiscal, laboral,

19. https://www.hcdn.gob.ar/prensa/noticias/noticias-podio/noticias_1205.html

industrial, etc.) y más del 65% en las comisiones de “preservación del sistema” (aquellas que tratan asuntos constitucionales, juicio político, relaciones exteriores)²⁰. Según el mismo informe, las comisiones compuestas mayoritariamente por integrantes mujeres son las comisiones de: Mujeres y Diversidad; Familia Niñez y Juventudes; Educación; Discapacidad; Acción Social y Salud Pública; y Cultura. Por otro lado las comisiones que están compuestas mayoritariamente por varones son: Defensa Nacional; Transporte, Presupuesto y Hacienda; Intereses Marítimos, Fluviales, Pesqueros y Portuarios; Energía y Combustible; Finanzas; Obras Públicas, entre otras. En este sentido, cobra relevancia que las mujeres se encuentren presidiendo comisiones como Economía, Comercio, Finanzas, Obras públicas o Minería que son históricamente comisiones masculinizadas.

Gráfico 8. Poder Legislativo 2020. Mujeres en comisiones legislativas.



En cuanto a la mesa de autoridades de la Cámara de Diputados es decir la presidencia, la vicepresidencia 1°, la vicepresidencia 2° y la vicepresidencia 3° es muy significativo que a pesar de las mujeres con enorme trayectoria que han integrado la Cámara, desde 1853 nunca hubo una mujer elegida para desempeñarse en la Presidencia de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y si bien hubo mujeres que desde 1983 a la fecha se desempeñaron como vicepresidentas, desde 2018 y hasta la fecha ninguna mujer forma parte de la mesa de autoridades de la Cámara de Diputados²¹.

Por su parte, en el Senado de la Nación la Banca de la Mujer es una comisión permanente del cuerpo que está presidida y compuesta íntegramente por las mujeres senadoras. La Banca de la Mujer tiene competencia para analizar todos los proyectos vinculados con los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

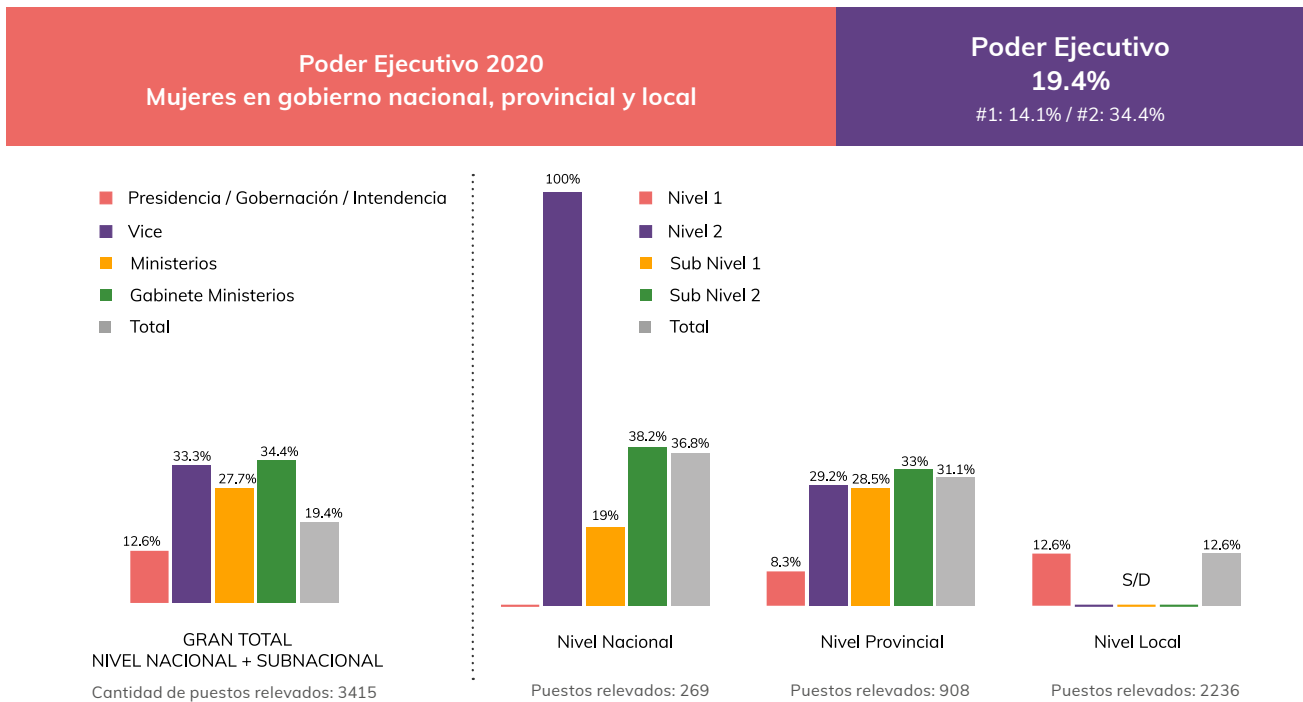
20. Observatorio de Género y Equidad Parlamentaria, Dirección General de Igualdad. Honorable Cámara de Diputados de la Nación. (2020). Hacia la paridad.

21. Idem

3.1.2 El Poder Ejecutivo

El Poder Ejecutivo tiende a traccionar los índices hacia abajo ya que todavía existen fuertes barreras al acceso de las mujeres a los espacios de poder, especialmente como titulares de gobierno tanto a nivel provincial como municipal.

Gráfico 9. Poder Ejecutivo 2020. Mujeres en gobierno nacional, provincial y local.



Argentina fue uno de los pocos países de la región que en las últimas décadas tuvo una mujer como presidenta por dos mandatos. En la actualidad, las mujeres que ocupan los cargos de mayor relevancia en los Poderes Ejecutivos son:

- **Nivel Nacional:** la vicepresidencia del país está a cargo de una mujer.
- **Nivel Provincial:** la presencia de mujeres es casi inexistente dirigiendo gobiernos provinciales (sólo dos de las 24 jurisdicciones está a cargo de una mujer), pero crece a 3 de cada 10 como acompañantes de fórmulas.
- **Nivel Municipal:** Alrededor de 1 de cada 10 autoridades locales es mujer (*intendentes, presidente sociedad de fomento, junta vecinal). Esta proporción aumenta cuando se observan las ciudades capitales donde el 17% tiene una intendenta mujer.

El Gráfico 9 permite visualizar el espacio ganado en el acceso a los segundos puestos y en la integración de los cuerpos colegiados que acompañan a los puestos ejecutivos más altos. La mayor proporción de mujeres se encuentra en el nivel de gabinete de los Ministerios nacionales: en los Ministerios nacionales, el 38% de los cargos en el gabinete (jefatura de gabinete, secretarías y subsecretarías) están a cargo de mujeres. Este porcentaje es significativamente mayor en el caso del Ministerio de Seguridad (donde 54.5% de los cargos de secretarías y subsecretarías son ejercidos por mujeres) y llega casi a la totalidad de los cargos en el caso del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad donde el 90% de las secretarías y subsecretarías son lideradas por mujeres. En este caso, además, se destaca el caso de Alba Rueda, una mujer trans que fue designada con el cargo de Subsecretaria de Diversidad.

Por otra parte, también es interesante mirar el nivel municipal: desde la recuperación de la democracia en 1983, las mujeres no han llegado a ocupar más que el 10% de los cargos ejecutivos en municipios. En el relevamiento realizado al 2020 ese porcentaje creció levemente al 12,6%.

Mujeres con discapacidad en puestos de decisión en el Poder Ejecutivo

Las personas con discapacidad en general encuentran enormes barreras para acceder a los espacios de participación social y política y al mercado de empleo. De acuerdo con un relevamiento realizado por el INDEC (2018), para las personas con discapacidad el derecho a un trabajo es uno de los más vulnerados, tanto que solo un 32,2% de esta población en edad laboral logra acceder a un empleo. Mientras que la ocupación en los varones supera el 40%, para las mujeres es del 25,8%²².

Los datos disponibles no permiten identificar la eventual situación de discapacidad de las personas en distintos espacios de poder. Sin embargo, una indagación cualitativa nos permitió recuperar información sobre algunas mujeres con discapacidad que ocupan lugares relevantes en el Poder Ejecutivo Nacional, como es el caso de Verónica González Bonet, periodista y Coordinadora de Comunicación de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS); y en el nivel municipal, donde Gabriela Bruno se desempeña como Subdirectora de Accesibilidad y Derechos de las Personas con Discapacidad de la Municipalidad de Santa Fe.

3.1.2.1 Los gabinetes ministeriales: espacios con luces y sombras

Solo 2 de cada 10 ministerios del Poder Ejecutivo Nacional está encabezado por una mujer. Esto posiciona a la Argentina entre los peores puestos de América Latina y por debajo del promedio regional (28.5%) según datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL²³.

Además de las pocas ministras mujeres, hay dos ministerios (Transporte y Trabajo, y Empleo y Seguridad Social), en los que no había ninguna mujer en el gabinete de los ministros a la fecha del relevamiento²⁴.

En los Ejecutivos Provinciales, se observa una situación similar (Ver Gráfico 11). Solo 2 de las 24 jurisdicciones (considerando las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) está siendo gobernada por una mujer.

Como se aprecia en el Gráfico 11, algunas de esas provincias tienen un gabinete que alcanzó o está cerca de la paridad: Tierra del Fuego (67%), Mendoza (60%), Chaco (50%), Neuquén (46%), San Juan (44%), Entre Ríos (43%), Santiago del Estero (40%). En el otro extremo se ubica la provincia de San Luis, que no tiene ninguna mujer entre las integrantes del gabinete de ministros.

22. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad : resultados definitivos 2018. - 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2018. Disponible en https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

23. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, datos de porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales: <https://oig.cepal.org/es>

24. Esta situación se modificó parcialmente unos meses después con el nombramiento de Pamela Ares como Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Decreto 793.2020, publicado el 13 de octubre de 2020).

Gráfico 10. Participación de las mujeres en la composición de los gabinetes nacionales (hasta subsecretario/a).

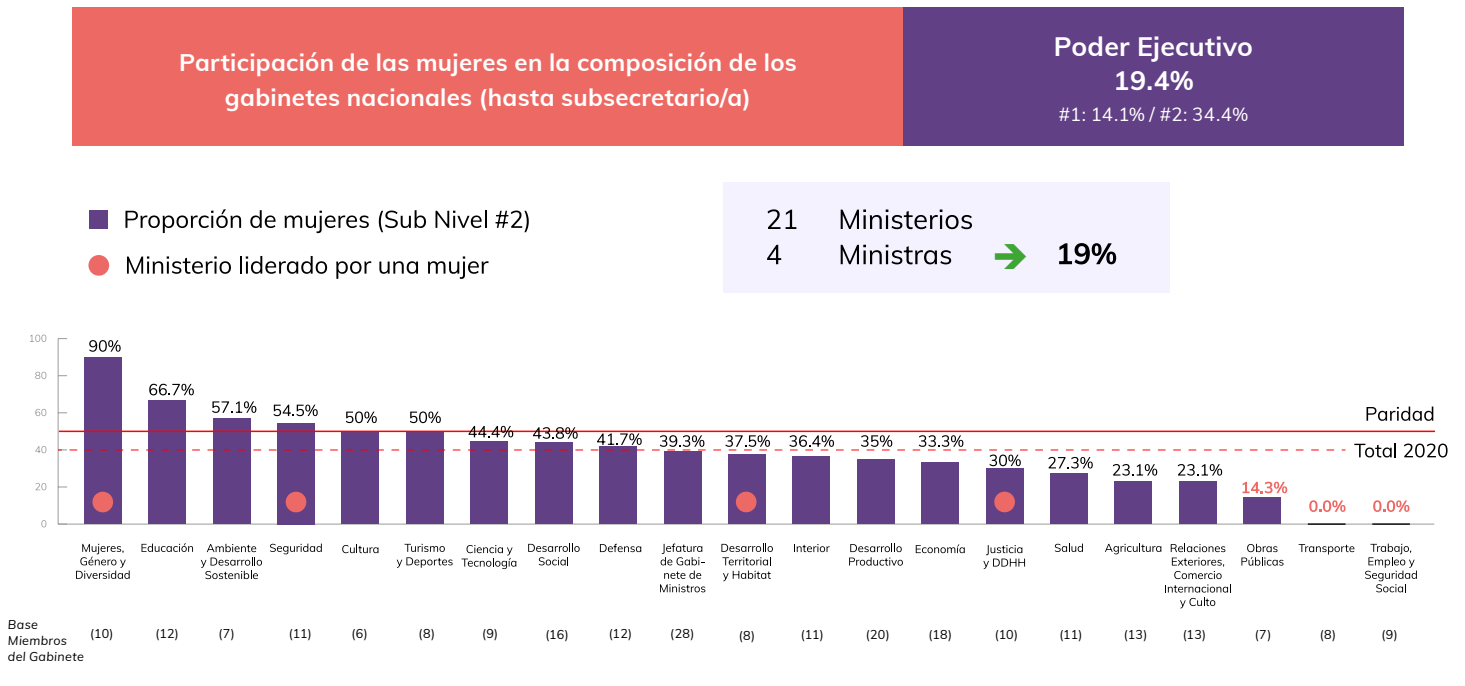
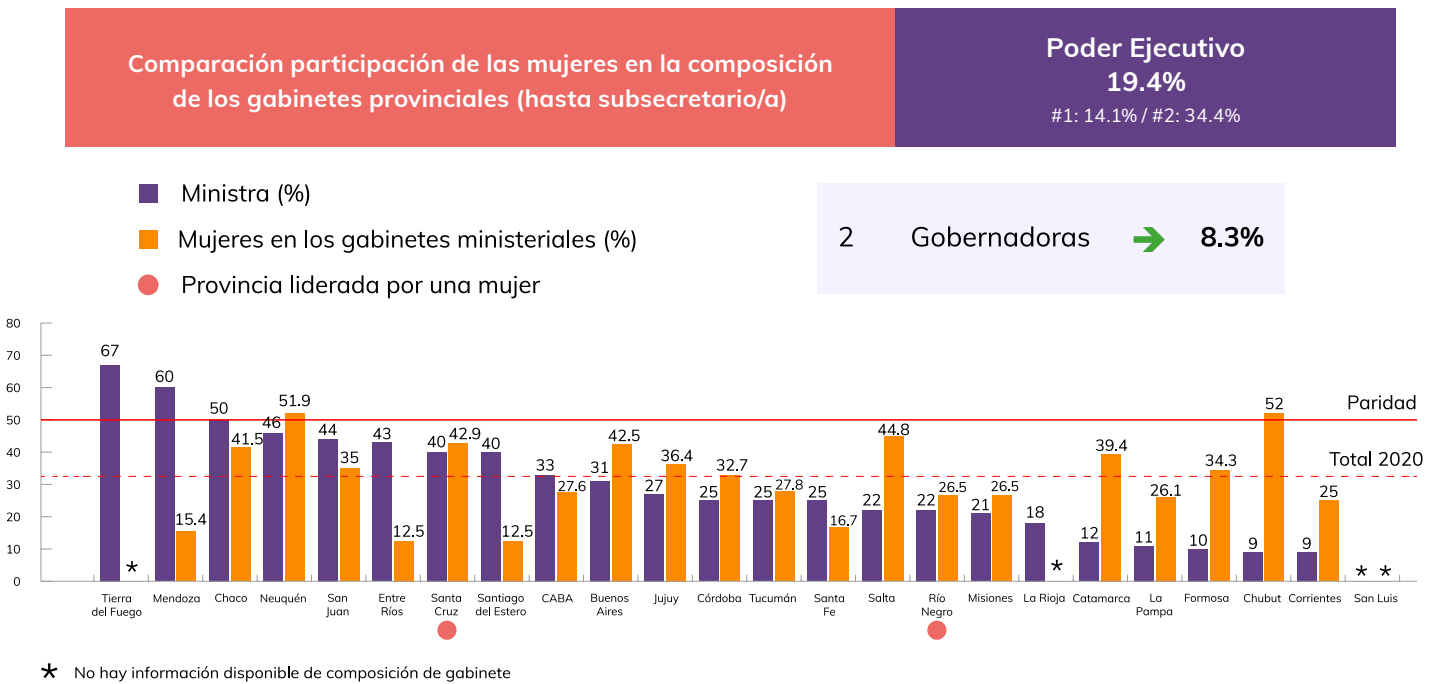


Gráfico 11. Comparación participación de las mujeres en la composición de los gabinetes provinciales (hasta subsecretario/a).



3.1.3 El Sistema de Justicia

Si bien las instituciones que conforman el sistema de justicia no están íntegramente conformadas por personas de profesión jurídica, la mayoría de sus integrantes son abogados y abogadas. Sin duda, para los puestos de decisión (funcionarios y magistrados) la totalidad de estos cargos son ocupados por egresados y egresadas de las Facultades de Derecho del país. De acuerdo con los datos del Departamento de Información Universitaria de la Secretaría Políticas Universitarias de 2017, el 60% de las egresadas de las facultades de derecho de todo el país son mujeres. Para el mismo año, el 57% de las egresadas de las facultades de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde se encuentra la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (la más grande del país) fueron mujeres. Sin embargo, esa importante feminización de la profesión jurídica no se ha visto reflejada en un cambio sustantivo en la composición de las instituciones que conforman el sistema de justicia, tanto a nivel nacional como en las distintas jurisdicciones provinciales y en la ciudad de Buenos Aires.

En la Justicia la situación es muy heterogénea. Cuando se considera la totalidad de los puestos de decisión desde ministros/as de las Cortes Supremas (nacional y provinciales) a las personas titulares de los Ministerios Públicos (fiscal y defensa) sumado a quienes integran el Consejo de la Magistratura, se observa que la mitad de esos puestos de decisión son ocupados por mujeres (Gráfico 12).

Gráfico 12. Sistema de Justicia en Argentina: participación de las mujeres entre las máximas autoridades 2020.

Sistema de Justicia en Argentina: participación de las mujeres entre las máximas autoridades 2020					Poder Judicial 52.2% #1: 41.2% / #2: 57.8%
PODER JUDICIAL				PODER EJECUTIVO CONTEXTO	
	Suprema Corte/Tribunal Superior	Ministerio Público Fiscal	Ministerio Público de la Defensa	Consejo de la Magistratura	Ministerio de Justicia y DDHH
Federal	#1 20%	#1 0% procurador/a	#1 100% defensor/a	#1 38.5% consejero/a	#1 100% ministra #2 30% secretarías/escribanía
Provincial	#1 30.1%	#1 4.0% procurador/a	#1 37.5% defensor/a	#1 31.3% consejero/a	Ministerio de Justicia Provinciales #1 11.1% ministro/a

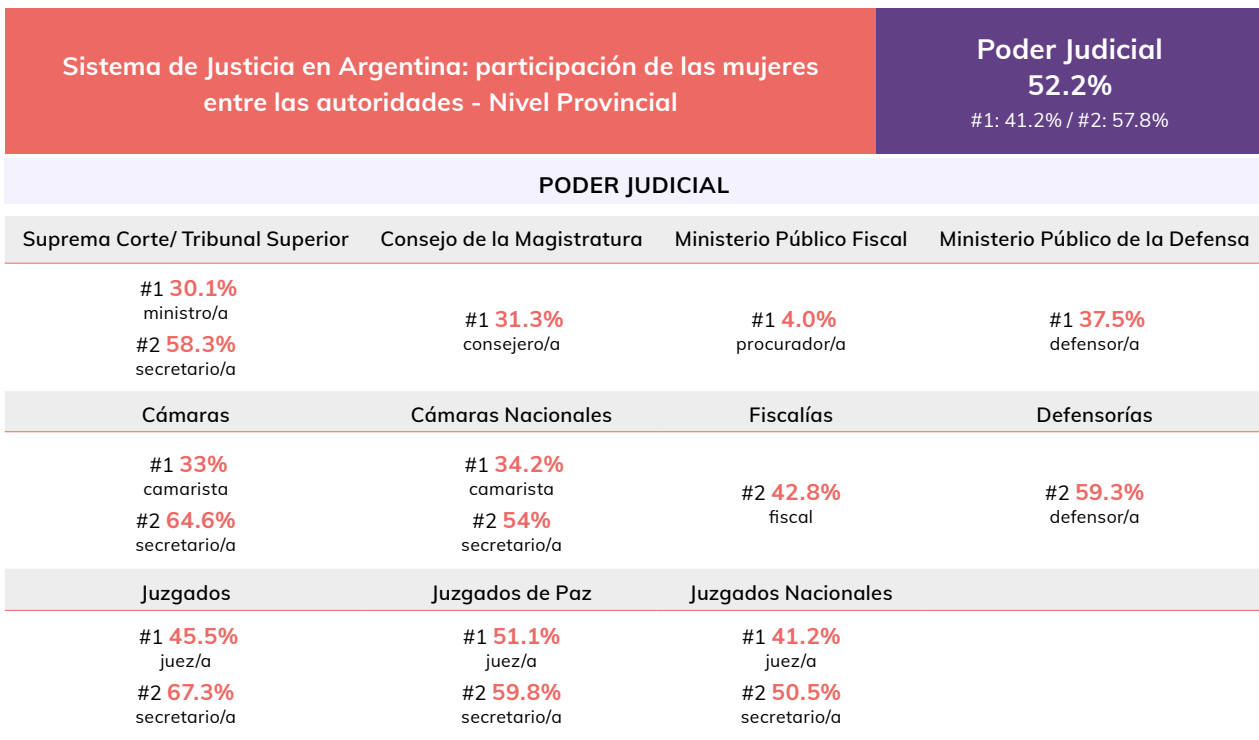
Sin embargo, si consideramos los puestos de más alta decisión en la Justicia Nacional y Federal, como en la justicia Provincial, estos números bajan: entre las autoridades judiciales de nivel federal, las mujeres no logran alcanzar ni el 25% de los cargos de rango más alto como se puede ver en el Gráfico 13.

Gráfico 13. Sistema de Justicia en Argentina: participación de las mujeres entre las autoridades - Nivel Nacional.



En las provincias y la justicia nacional (que funciona únicamente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) el escenario varía en relación con la justicia federal: en términos generales, las mujeres ocupan el 42% de los cargos de máxima decisión en la justicia provincial (Gráfico 14). Sin embargo, esto está distribuido de manera desigual: mientras que son el 67% de las secretarías de juzgados (y el 45,5% de las juezas), esos porcentajes disminuyen cuando se trata de las Cámaras de apelaciones (33% de las juezas de Cámaras provinciales y 34% en las cámaras de la justicia nacional). La situación es aún más desfavorable en las Cortes Superiores de las provincias, donde solo el 30% son magistradas. En el ámbito de la Defensa Pública, por el contrario, la situación se revierte: el 38% de las Defensoras generales son mujeres.

Gráfico 14. Sistema de Justicia en Argentina: participación de las mujeres entre las autoridades - Nivel Provincial.



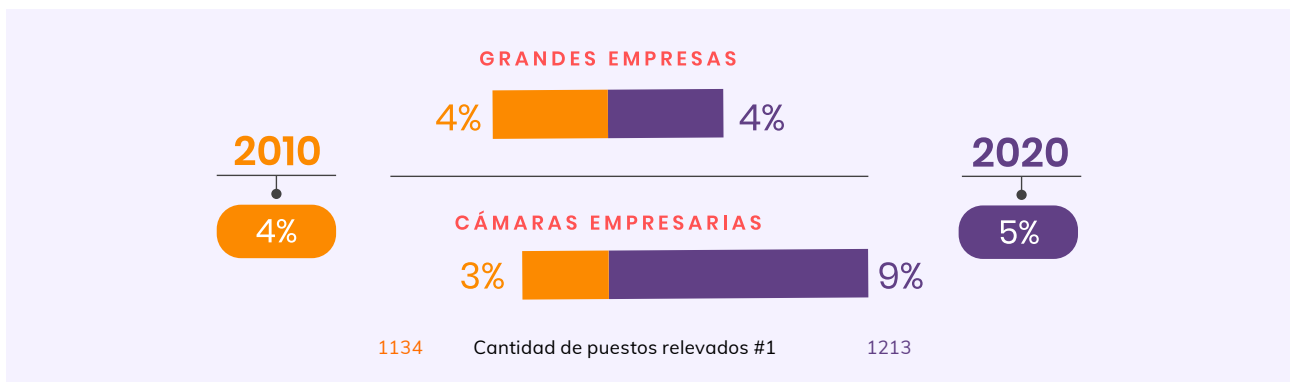
3.2 Economía: territorio aún sin mapear

El sector privado es un motor importante de la economía, dominado por las grandes empresas reunidas en algunas cámaras empresarias sectoriales. Para el relevamiento de ámbito económico, se consideraron grandes empresas y cámaras con el objetivo de establecer la participación de las mujeres en el sector.

La participación de mujeres en los niveles de más alta jerarquía decisional (#1) es muy baja, y prácticamente no ha cambiado en estos últimos diez años (4% a 5%, ver Gráfico 15). El sector privado se ubica como uno de los ámbitos con peor desempeño en lo que refiere a participación femenina en los puestos de más alta decisión -tanto nivel 1 como 2-, en un nivel que solo es más bajo en las Fuerzas Armadas y las fuerzas de seguridad (ver los datos en el apartado referido a Defensa y Seguridad).

Tal como sucedió en el relevamiento realizado en 2010, todavía resulta dificultoso acceder a información vinculada con este sector, dado que no hay datos disponibles y exhaustivos sobre dirección de empresas de distintos tamaños desagregado por género, lo que hace que los datos sean menos completos que para otras áreas estudiadas. Es por eso que se decidió mantener el recorte metodológico que sólo incluye a las grandes empresas y cámaras empresariales a partir de las fuentes disponibles, dejando afuera a las pymes a pesar de que representan el porcentaje mayoritario de empresas en el país y son las mayores generadoras de empleo.

Gráfico 15. Índice de participación de las mujeres 2010/2020 (IPM). Puestos #1 - Economía.



Lo que se evidencia en primera instancia es una persistencia de la segregación vertical o “techo de cristal”²⁵. Sin embargo, los techos de cristal no se encuentran escindidos de otros fenómenos de segregación y discriminación en el mundo del trabajo.

Al interior de las organizaciones, también se reproduce una segregación horizontal o “paredes de cristal” en donde las mujeres que logran sortear los distintos obstáculos y llegan a puestos directivos, se ubican mayormente en gerencias vinculadas con recursos humanos, responsabilidad social empresarial y comunicación que brindan menores posibilidades de crecimiento en términos de mayor jerarquía que otras como operaciones y ventas o las gerencias generales mayormente ocupadas por varones y esto se suele utilizar como un argumento más para intentar justificar la falta de mujeres en los altos cargos directivos debido a que su “experiencia en gestión no es lo suficientemente amplia, porque durante su trayectoria profesional no se han desempeñado en todas las funciones empresariales”²⁶.

Asimismo un reciente estudio ha mostrado cómo las empresas además de tener brechas de género en términos de propiedad y de alta dirección, también la tienen en el acceso al financiamiento: el 42,6% de

25. Oficina Internacional del Trabajo. (2015). La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_335674.pdf

26. Ver nota al pie 25.

las empresas lideradas por varones relevadas tenía línea de crédito y 24,9% utilizaba créditos bancarios para financiar la inversión versus el 36,5% y 4% respectivamente en el caso de las empresas lideradas por mujeres. Otro dato llamativo del estudio es el porcentaje de empresas dirigidas por mujeres cuyas solicitudes de crédito fueron rechazadas: 42% frente a 2,5% en el caso de las lideradas por varones. Aunque esto responde a distintas razones de discriminación y segregación de género estructural en el mercado laboral, debe señalarse que este dato resulta atípico al mirar los promedios regionales donde el rechazo en el primer caso es de 7,4% y 2,9% en el segundo²⁷.

Ahora bien, eliminar las brechas de género en el mercado laboral no sólo es un deber en términos de derechos y acceso a igualdad de oportunidades, sino que también se ha demostrado que es bueno para la economía y para el desarrollo de los países (OIT, 2019)²⁸. Para tal fin, deben fomentarse culturas organizacionales inclusivas que no reproduzcan estereotipos de género, que contemplen las responsabilidades de cuidado de las y los trabajadores. Además, es importante impulsar cambios a nivel legislativo que incorporen mejores y más amplias licencias de cuidado, se promueva la inversión en infraestructura y servicios de cuidado, incentivos fiscales para impulsar cambios al interior de las organizaciones - como, por ejemplo, lo han empezado a hacer el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires con el “Sello Empresa Mujer”, el gobierno de la Provincia de Buenos Aires con “Sello Igualdad” o el gobierno nacional con el anuncio del programa IGUALAR. Para todo esto se requiere seguir apostando a la profundización de la herramienta de un presupuesto con perspectiva de género para enfocar la distribución de recursos con el objetivo de achicar las brechas en el ámbito de los trabajos remunerados y no remunerados.

Si uno de los pasos para mejorar la participación femenina en las empresas y en los puestos de más alta decisión se vincula con romper con los estereotipos de género que marcan que el mundo del trabajo, los negocios, las finanzas y el “manejo de los números” es territorio masculino, eso también se refiere a otros ámbitos vinculados con la actividad económica y el ámbito laboral que exceden el sector privado: no es casual que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social²⁹ y el Ministerio de Transporte presenten nula participación femenina en puestos jerárquicos (Gráfico 16) o, que a pesar de la alta sindicalización femenina, las centrales obreras y los sindicatos relevados tengan 0% y 3,2% respectivamente de representación femenina en los puestos #1.

Gráfico 16. Participación de las mujeres en puestos de máxima decisión del Sector Economía. Nivel Nacional (Sector Privado).

Participación de las mujeres en puestos de máxima decisión del Sector Economía. Nivel Nacional (Sector Privado).		Economía 9.9% #1: 4.5% / #2: 11.8%		
Cámaras Empresariales	CONTEXTO			
#1 9.2%	Sector Público (Ejecutivo Nacional)		Sector Sindical	
#2 9.7%	Ministerio de Economía	Ministerio de Trabajo	Centrales (CGT, CTA, CTA Autónoma)	
Grandes empresas	#1 0.0% ministro/a	#1 0.0% ministro/a	#1 0.0%	
#1 4%	#2 33% gabinete	#2 0.0% gabinete	#2 38.4%	
#2 13.4%	Ministerio de Desarrollo Productivo	Ministerio de Transporte	Sindicatos	
Asociaciones de alto grado* (UIA, CGE, SRA, COPAL, CAME)	#1 0.0% ministro/a	#1 0.0% ministro/a	#1 3.2%	
#1 0.0%	#2 35% gabinete	#2 0.0% gabinete	#2 24.7%	
#2 13.4%				

* información contextual: no incluido en el índice

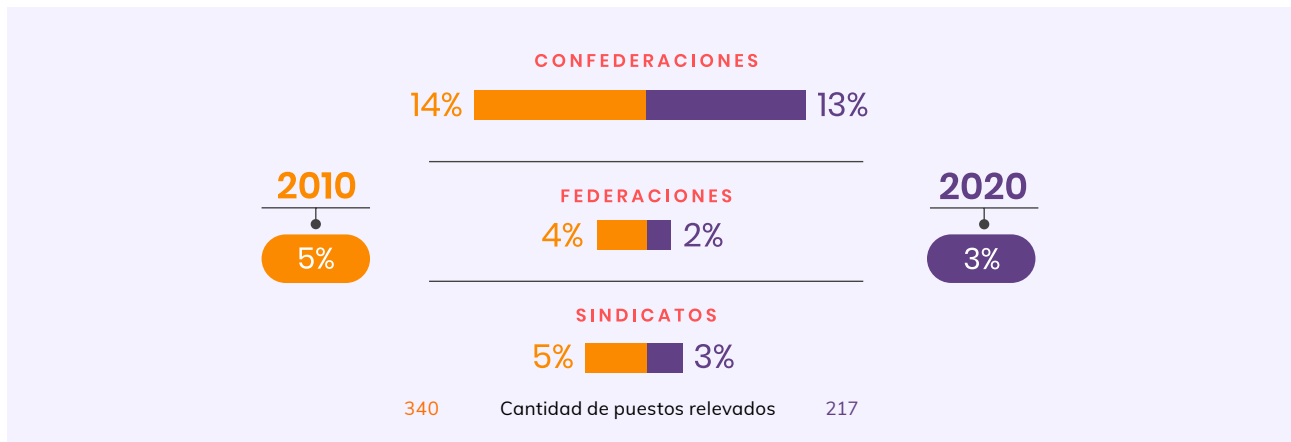
27. Auguste y Galetto en BID (2020). Género y acceso al financiamiento empresario en Argentina. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Genero-y-acceso-al-financiamiento-empresario-en-Argentina.pdf>

28. Ver nota al pie 25.

29. Sobre la integración del gabinete en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ver nota 21 más arriba.

3.3 Sector Sindical

Gráfico 17. Índice de participación de las mujeres 2010/2020 (IPM). Puestos #1 - Sindicatos.



La presencia de mujeres en el sector sindical está aumentando, aunque aún no se evidencia en los puestos de la más alta jerarquía (nivel #1) en los que la participación sigue siendo muy baja (3,2%), en abierto incumplimiento de la legislación vigente. Aquí estamos en presencia de un caso donde la medida de acción afirmativa dispuesta a través de una ley no ha sido efectiva: la [Ley 25.674](#) (sancionada en noviembre de 2002) que establece un cupo de al menos 30% de mujeres sigue siendo ampliamente incumplida, de modo que no ha logrado traccionar una mayor presencia femenina en las cúpulas sindicales a más de 15 años de su sanción. De hecho, este es uno de los pocos sectores relevados que presenta un leve retroceso frente al relevamiento realizado en 2010. Por ahora la mayor participación se observa en el nivel #2, en el que se ubica en alrededor de 1 de cada 4 puestos.

Más allá de la segregación vertical es necesario tener en cuenta que al igual que en el ámbito privado, dentro de las organizaciones sindicales se reproduce una segregación horizontal donde las mujeres suelen estar a cargo de secretarías, subsecretarías y prosecretarías vinculadas a temáticas asociadas a roles femeninos (secretaría de la mujer, familia, acción social, etc.) que tienen menor peso en la toma de decisiones³⁰.

De acuerdo con OIT (2019)³¹, si bien las mujeres que están insertas en el mercado laboral son más propensas a haberse afiliado a sindicatos y organizaciones de trabajadores que los varones, así como a tener mayor nivel educativo en general, su representación sigue siendo menor en las estructuras de liderazgo, tanto en los sindicatos como en las empresas. Se sigue observando que: (i) se reproducen dinámicas que perpetúan la imagen de la mujer como cuidadora y de los varones como proveedores; (ii) las reivindicaciones por políticas de corresponsabilidad en los cuidados que permitirían cerrar brechas de género no se encuentran entre las prioridades sindicales³²; y que a su vez (iii) los canales de incorporación de nuevas demandas se encuentran obturados para la participación femenina, debido a las lógicas institucionales sindicales (tanto formales como informales). Entre ellas:

30. CFT & CGT Mujeres Sindicalistas (2018). La participación de la mujer. Mundo laboral, sindicalismo y representación política. Disponible en: <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>

31. Organización Internacional del Trabajo (2019). La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Geneva. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf

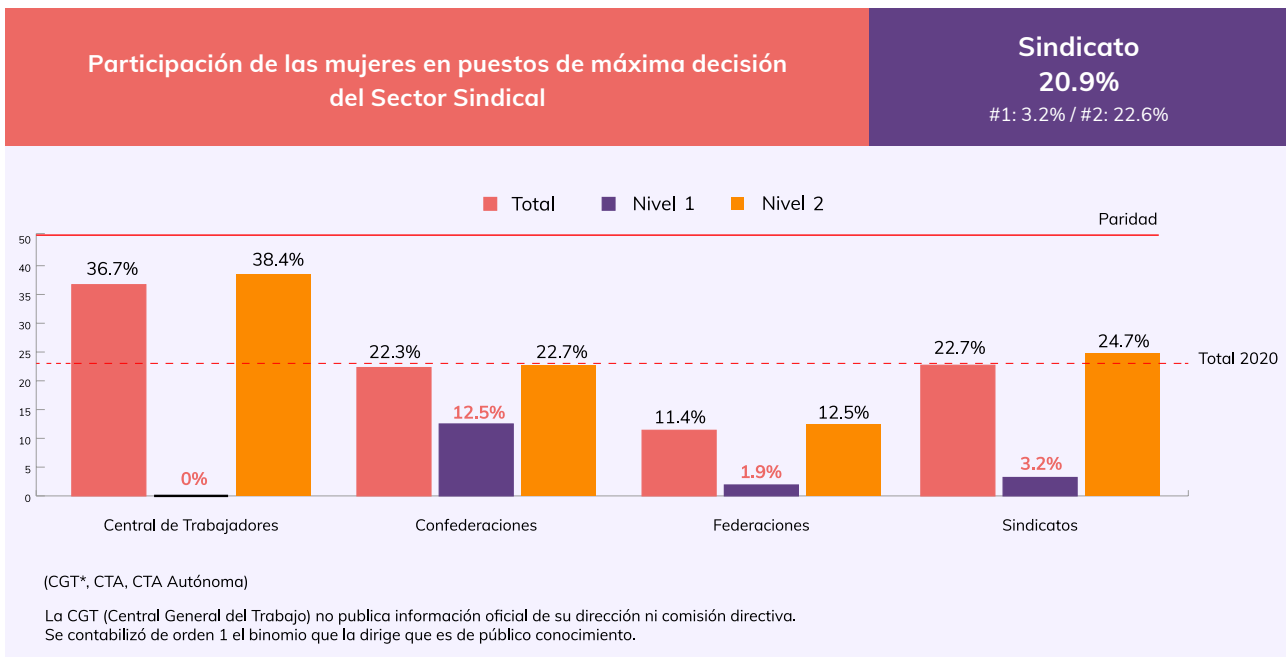
32. Torns, Teresa, y Carolina Recio (2017). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. Barcelona. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf

- El establecimiento de la ley de cupo sindical, al no incorporar cláusulas específicas sobre mandato de posición (es decir, la obligación de posicionarlas en lugares con posibilidades de resultar electas), permite ubicar a las mujeres en las posiciones de menor poder de negociación en la estructura sindical.
- De manera informal, pero como práctica generalizada, se instituyen las reuniones paritarias en horarios y espacios que no permiten la conciliación entre las tareas de cuidado, la participación laboral y la participación sindical de las mujeres.
- La sub-representación de las mujeres en las cúpulas sindicales es una tendencia general que se observa inclusive en los gremios de sectores de empleo altamente feminizados, como la educación, la salud, la alimentación.

La perspectiva de género en la negociación colectiva se encuentra creciendo incipientemente por lo hace de manera lenta y desigual. Esto obedece no sólo a la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación y conducción sindical, sino también a la invisibilidad que tiene la agenda de género en el mundo del trabajo, las asimetrías laborales y económicas ancladas en las asimetrías de poder entre los géneros. Generalmente, son las trabajadoras las que impulsan medidas tendientes a la reducción de inequidades, y al ser minoritaria su participación en las mesas de decisión, la demanda por mecanismos de corresponsabilidad queda en un plano secundario de lucha sindical, lo que dificulta su articulación³³.

Es necesario seguir observando si se sostiene esta tendencia de creciente presencia de las mujeres sindicalistas, y si esta es capaz de “empujar” hacia arriba y habilitar el acceso de mayor cantidad de mujeres a los puestos de jerarquía más alta en los sindicatos y sus entidades asociativas.

Gráfico 18. Participación de las mujeres en puestos de máxima decisión del Sector Sindical.



33. UOACRA, PNUD, OIT (2019) Un compromiso con la igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_743670/lang--es/index.htm

3.4 Sociedad Civil: cercana a la paridad

Al igual que en 2010, se realizó la medición considerando a las organizaciones que integran la Red Argentina de Cooperación Internacional (RACI). En el curso de esta última década la representación femenina en los puestos #1 y 2, creció de 36% a 48%, orientándose así hacia la paridad.

De esta manera, la sociedad civil es el segundo ámbito con mayor acceso de las mujeres a puestos de alta jerarquía entre los espacios incluidos en este relevamiento. Aunque la proporción de mujeres en el primer puesto es menor (42,7%), en relación a las que se ubican en segundo lugar (53,8%), ambos valores se ubican por encima de la media del total de sectores relevados. A diferencia de otros ámbitos, en este caso, no se han requerido ni se requieren medidas de acción afirmativas como, por ejemplo, las normas de cupo o paridad para lograr este nivel de representación femenina.³⁴ Los desafíos permanecen en otros sectores más críticos donde el paso del tiempo y las transformaciones sociales y culturales no se reflejan en la composición de los espacios de toma de decisiones.

Habrá que observar la evolución en el tiempo para determinar si la distribución de cargos actual expresa un último tramo para alcanzar la paridad, y a partir de allí las diferencias respondan a las circunstancias puntuales específicas de cada organización y no a un sesgo de género.

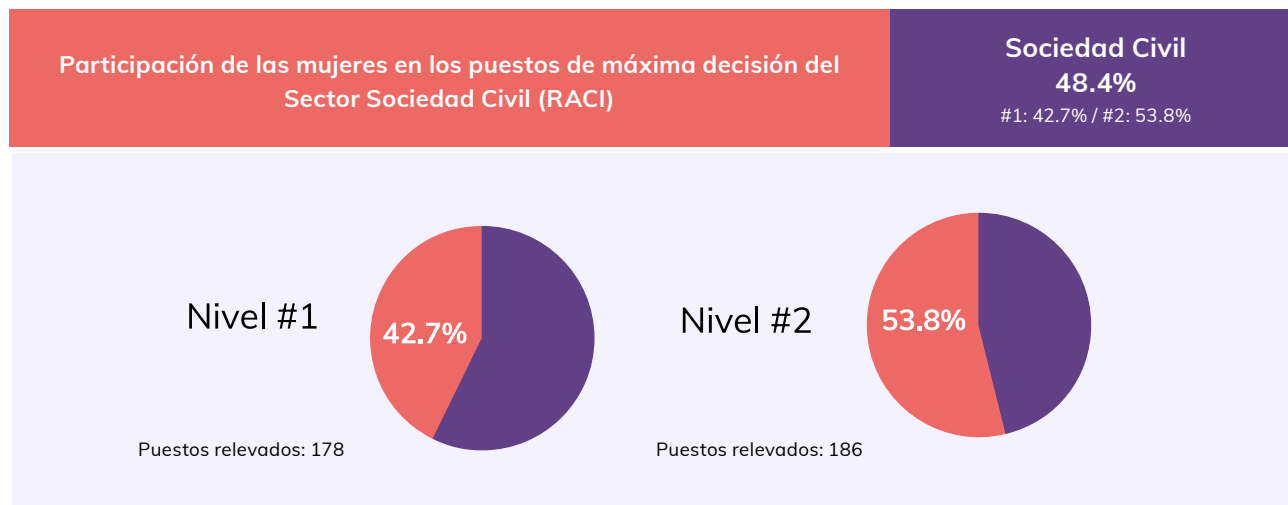
Mujeres con discapacidad en puestos de alta jerarquía en sociedad civil

Las organizaciones de la sociedad civil son actores relevantes de la vida institucional y democrática que promueven el monitoreo y la rendición de cuentas en el marco del funcionamiento de las instituciones públicas. Además, a lo largo de los años la sociedad civil ha mostrado su capacidad de articulación para incidir en los temas de sus agendas, logrando importantes conquistas en materia de derechos.

Entre las organizaciones sociales hay muchas mujeres con discapacidad que ejercen roles de liderazgo y toma de decisión: Silvia Casas es Directora de la Asociación Civil Casa M.A.N.U de Esteban Echeverría (<http://www.casamanu.org.ar/>); Carolina Buceta es Fundadora de la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI); Silvia Carranza es Presidenta de CILSA ONG por la Inclusión (<https://www.cilsa.org/>); Soledad Gelvez es la Presidenta de la Asociación Civil Mirame Bien (de personas ciegas y amblópes) (<http://www.miramebien.org.ar/>); y Graciela Palombi es Presidenta de la Asociación Santafesina Nueva Cultura (<https://nuevaculturasf.org.ar/>).

34. A pesar de esto, en una resolución reciente la Inspección General de Justicia que regula a las fundaciones y asociaciones civiles sin fines de lucro inscriptas en el Registro de la Ciudad de Buenos Aires, estableció que estas entidades deberían incluir un plan de igualdad de género en sus memorias, de modo de avanzar hacia la paridad en los órganos de representación de la entidad.

Gráfico 19. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Sociedad Civil (RACI).



3.5 El sector Salud

El sector de la salud es uno de los ámbitos más feminizados del mercado laboral (67,1%) y representa aproximadamente el 10% de las mujeres ocupadas³⁵. Junto al ámbito educativo y al trabajo en casas particulares integra lo que se conoce como la economía del cuidado³⁶. A pesar de su alta feminización, sólo el 32% de los puestos de más alta decisión (#1) en el sector salud lo ocupan mujeres. Esto significa que la brecha de género entre participación en el sector y máximas autoridades es de casi 40 puntos.

Así como la división sexual del trabajo marca que las mujeres serían las más indicadas para realizar tareas de cuidado y por eso vemos tanta participación femenina en el ámbito de la salud, la lógica de la segregación horizontal o de las paredes de cristal también se replica al interior de este ámbito. Las mujeres han sido históricamente mayoría en profesiones como la enfermería, la psicología, o la nutrición y sólo con el paso del tiempo han logrado insertarse cada vez más en el ámbito de la medicina, hasta llegar a ser 6 de cada 10 de quienes estudian y egresan de la carrera de medicina en el país³⁷.

Si tomamos en cuenta a todas las ciencias de la salud (Medicina, Odontología, Paramédicas y Auxiliares de la Medicina, Salud Pública, Sanidad y Veterinaria) la proporción de estudiantes crece: el 73% son mujeres³⁸.

35. Trajtemberg y Goren. (2018). Brecha salarial según género: Una mirada desde las instituciones laborales. FES. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/14882.pdf>

Datos EPH 2019: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género, Ministerio de Economía. (2020). Las brechas de género en la Argentina: Estado de situación de cara a 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina.pdf

36. Organización Internacional del Trabajo (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores de cuidado. Para un futuro con trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

37. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (2018). Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2018: Género en el sector salud: feminización y brechas laborales. 1ª ed. Buenos Aires.

38. Datos de acuerdo al Sistema de consulta de estadísticas universitarias de la Secretaría de políticas universitarias: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home>

Tabla 1. Especialidades de medicina según participación de varones y mujeres.

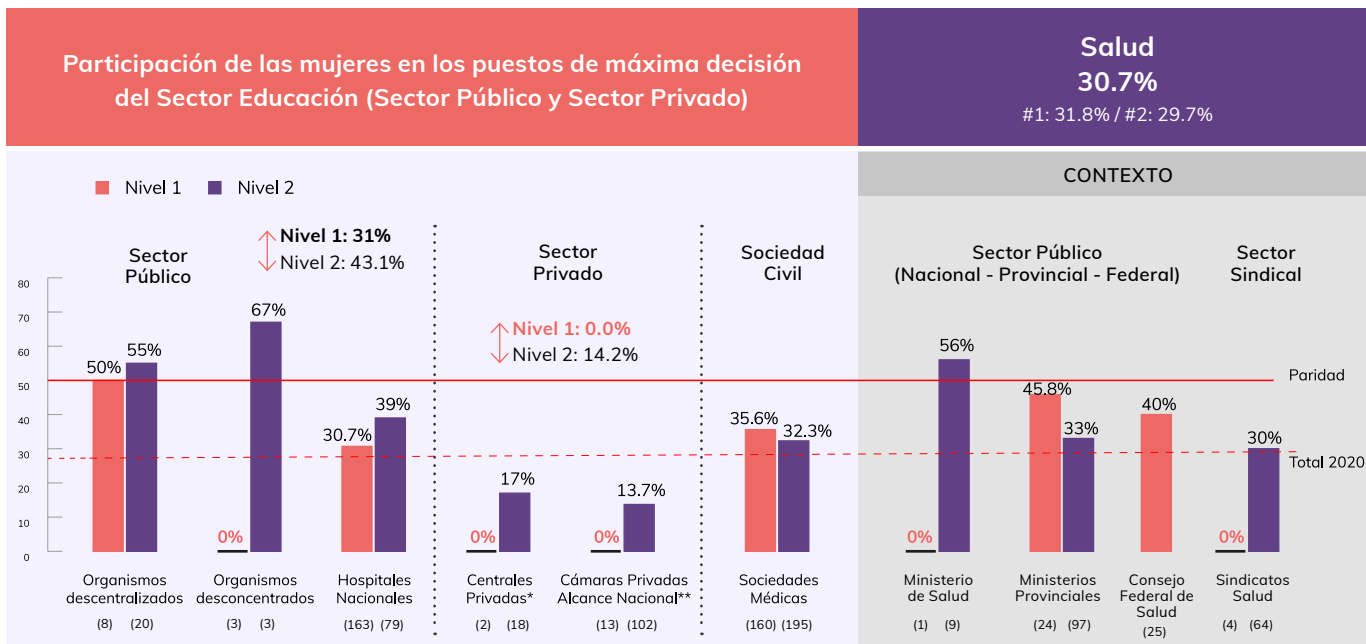
10 especialidades con mayor participación de mujeres	10 especialidades con mayor participación de varones
Hepatología pediátrica, dermatología pediátrica, endocrinología infantil, reumatología infantil, infectología infantil, genética médica, dermatología, hematología infantil, psiquiatría infanto-juvenil y nefrología infantil.	Urología, cirugía cardiovascular, cirugía de cabeza y cuello, cirugía de tórax, ortopedia y traumatología, cirugía cardiovascular pediátrica, angiología general, cirugía vascular, coloproctología y neurocirugía.

Fuente: PNUD (2018)³⁹

La tendencia no es inocua: “las especialidades altamente masculinizadas tienden a tener mayor remuneración de ingresos, y se vinculan además con características tradicionalmente definidas como masculinas, como el control, la autoridad y el manejo de situaciones de riesgo, y con guardias con mayor exigencia horaria. Por el contrario, las especialidades altamente feminizadas tienden a relacionarse con atributos definidos como femeninos, como el cuidado materno-infantil que, a su vez, suele estar vinculado con la contención y la empatía” (PNUD, 2018).

Sin embargo, es importante mencionar que en los últimos años se observa un proceso de creciente participación de mujeres en especialidades tradicionalmente masculinizadas⁴⁰. El interrogante que se plantea es ¿veremos una foto muy distinta del sector salud tanto a nivel horizontal como vertical en 10 años?

Gráfico 20. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Salud (Sector Público, Sector Privado y Sociedad Civil)



* CONFECLISA y CAES
** Cámaras miembros de la Confederación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales - CONFECLISA

39. Ver nota 37.

40. Dursi y Millenaar (2017) en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (2018). Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2018: Género en el sector salud: feminización y brechas laborales. 1ª ed. Buenos Aires.

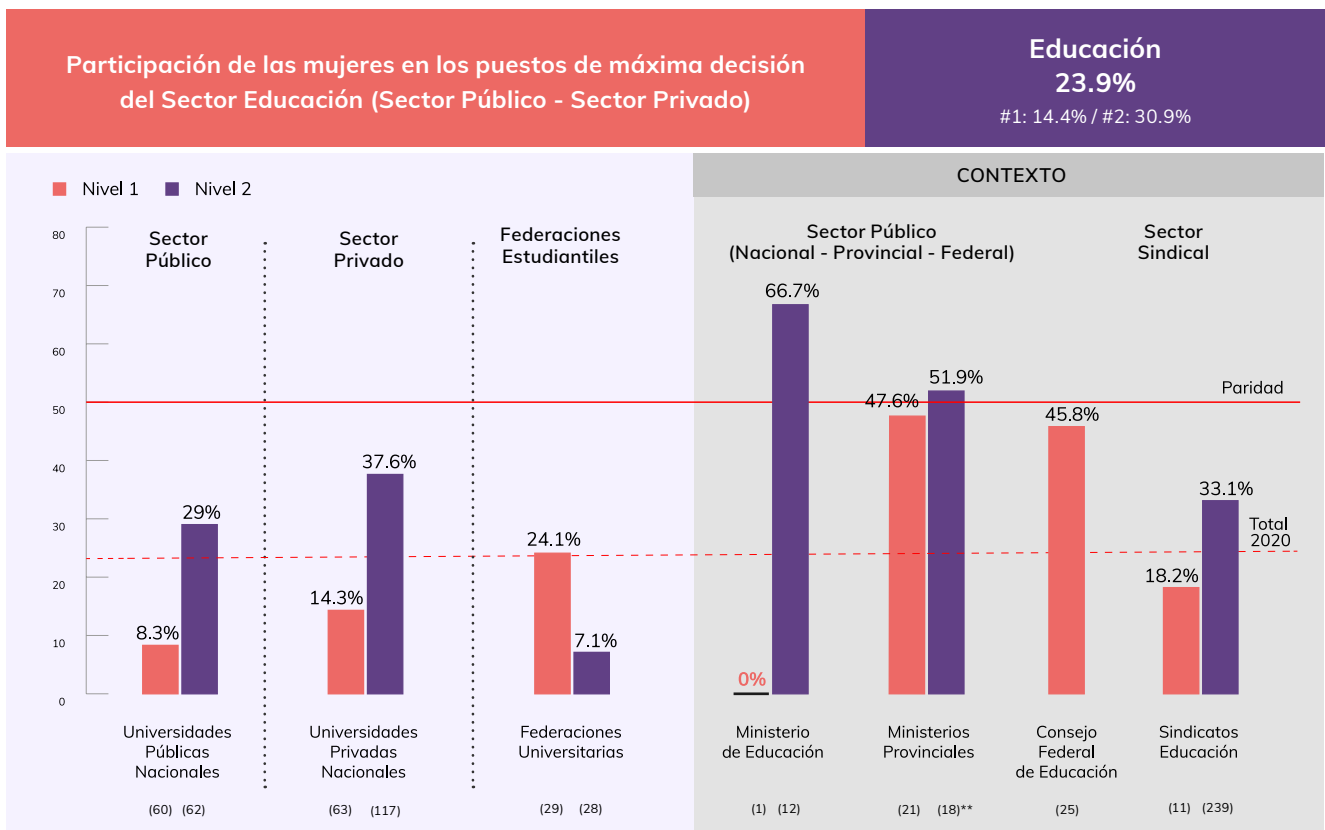
3.6 Educación

El sector educativo, al igual que el ámbito de la salud, forma parte de la llamada economía del cuidado y representa uno de los sectores más feminizados del mercado laboral, con un 72,6% de presencia de mujeres trabajadoras⁴¹.

De la misma manera en que observa una gran brecha entre la participación de mujeres en el sector salud y su acceso a los puestos de mayor jerarquía, en el ámbito educativo la brecha es aún mayor. Si se considera la presencia de mujeres en los puestos de nivel 1 y 2 la brecha es de 49 puntos porcentuales, lo que da cuenta de un evidente techo de cristal que no ha sufrido cambios en los últimos diez años. ¿Qué transformaciones deben producirse para que la foto dentro de 10 años sea otra?

Los datos de este relevamiento, que involucran a las máximas autoridades del Consejo Federal de Educación y de las universidades públicas y privadas nacionales, indican que sólo el 14% de las mujeres alcanzan el puesto de máximo rango (#1), y alrededor del 30% se ubica en segundo lugar. Llama la atención sobre todo el dato de las universidades públicas nacionales donde tan solo hay un 8,3% de mujeres rectoras, número que asciende a 14,3% en el caso de las universidades privadas. La enorme brecha también se replica en el ámbito sindical y de representación estudiantil y sólo disminuye cuando se observan los organismos estatales.

Gráfico 21. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Educación (Sector Público y Sector Privado).



** No figuran gabinetes del Ministerio de Educación en San Luis, La Rioja y Tierra del Fuego.

41. Datos EPH 2019: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género, Ministerio de Economía. (2020). Las brechas de género en la Argentina: Estado de situación de cara a 2020. Disponible en: https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina.pdf

3.7 Ciencia

Las mujeres en Argentina tienen mayor nivel educativo que los varones: actualmente representan el 57% del estudiantado de nivel universitario y el 59% si sólo consideramos las carreras de posgrado⁴². Asimismo, según registros de 2019, el 54% de quienes investigan en CONICET son mujeres⁴³. Esta participación que se muestra robusta en las bases, va decreciendo hasta llegar a 36% en los puestos de más alta decisión del ámbito científico, como indica el presente estudio.

Una vez más se evidencia que persisten barreras que impiden que las mujeres puedan llegar a puestos de máxima jerarquía de gestión del ámbito científico.

Ahora bien, si se considera a la población de investigadores/as, las mujeres representan a más de la mitad. Sin embargo, al revisar en los distintos escalafones lo que se observa es que mientras el 61,4% de los puestos de ingreso (asistentes) son ocupados por mujeres, sólo el 24,5% de los puestos de rango más alto (superiores) está ocupado por mujeres⁴⁴. ¿Qué sucede con todas esas investigadoras que no alcanzan los escalafones más altos? ¿Qué sucede con la trayectoria de todas esas científicas altamente especializadas y formadas pero que sin embargo encuentran obstáculos para seguir avanzando en sus carreras?

Se evidencia que persisten paredes de cristal en términos de distribución de investigadoras e investigadores por áreas de conocimiento: mientras la planta de investigadoras supera a la de los varones en áreas como humanidades, ciencias sociales y ciencias médicas y de la salud, los varones tienen mayor presencia en áreas como las ciencias exactas y naturales, así como también en las ingenierías y tecnologías (MINCyT).

Sin pretensiones de explicaciones causales, sí se torna necesario revisar la manera en que se organiza la carrera científica que se encuentra anclada en un modelo productivista que no contempla de manera suficiente el impacto de las responsabilidades familiares en las trayectorias biográficas, especialmente de las investigadoras⁴⁵. Un indicador de esta desigualdad puede ser el promedio de artículos publicados, que para todas las categorías de investigadores y en la mayor parte de las áreas de conocimiento es mayor en varones que en mujeres⁴⁶ y que tiene un gran impacto tanto en el ingreso a carrera como en las promociones.

42. Datos del 2017 de acuerdo al Sistema de consulta de estadísticas universitarias de la Secretaría de políticas universitarias: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home>

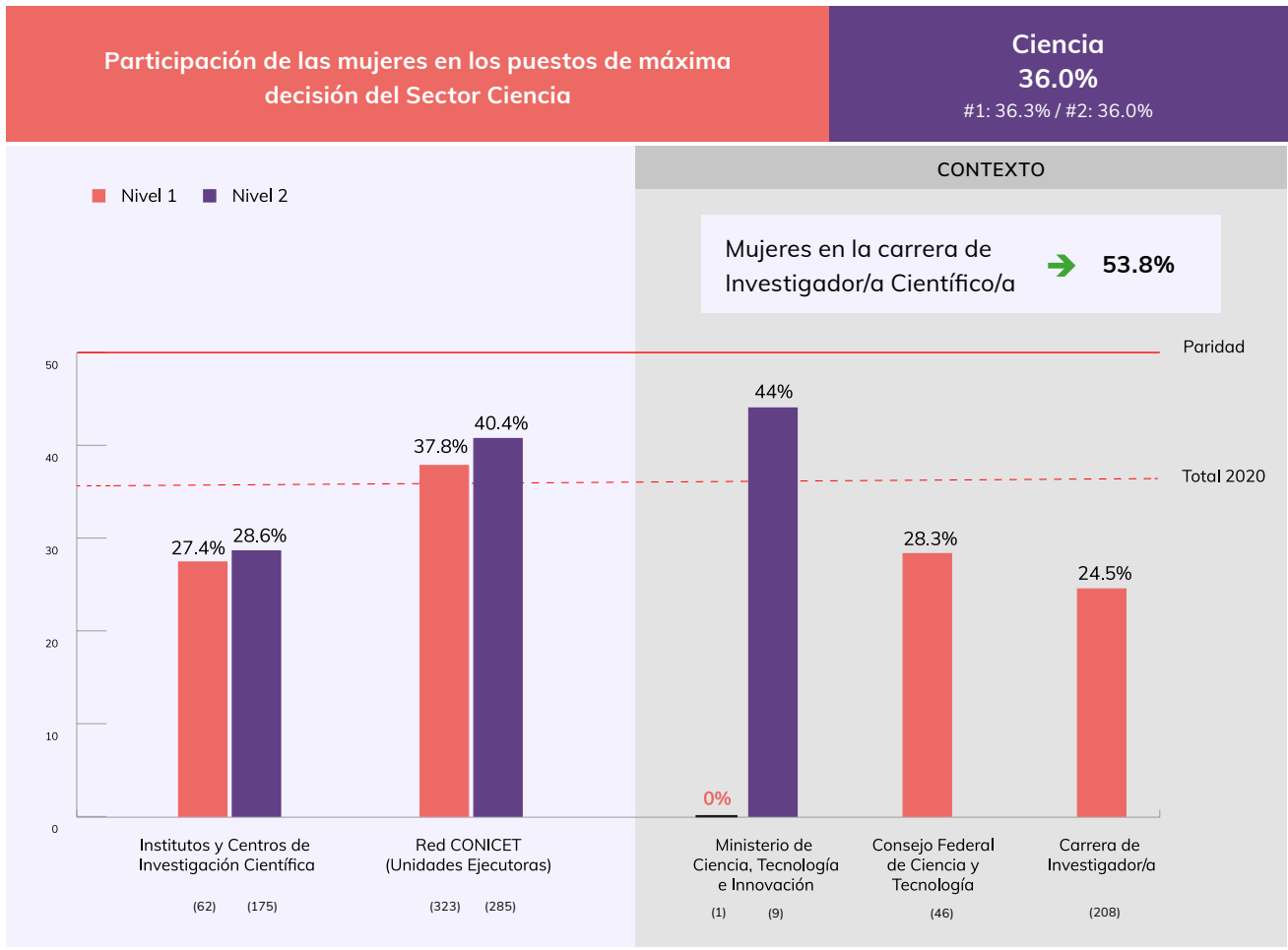
43. Datos del 2019 de acuerdo al portal CONICET en Cifras: <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/>

44. Ibid.

45. Pérez, Inés (2018). Ser mujeres en la ciencia. Nota disponible en: <https://www.conicet.gov.ar/ser-mujeres-en-la-ciencia/>

46. SICYTAR (2019). Promedio de artículos publicados. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/igualdaddegeneros/estadisticas/articulos>

Gráfico 22. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Ciencia.



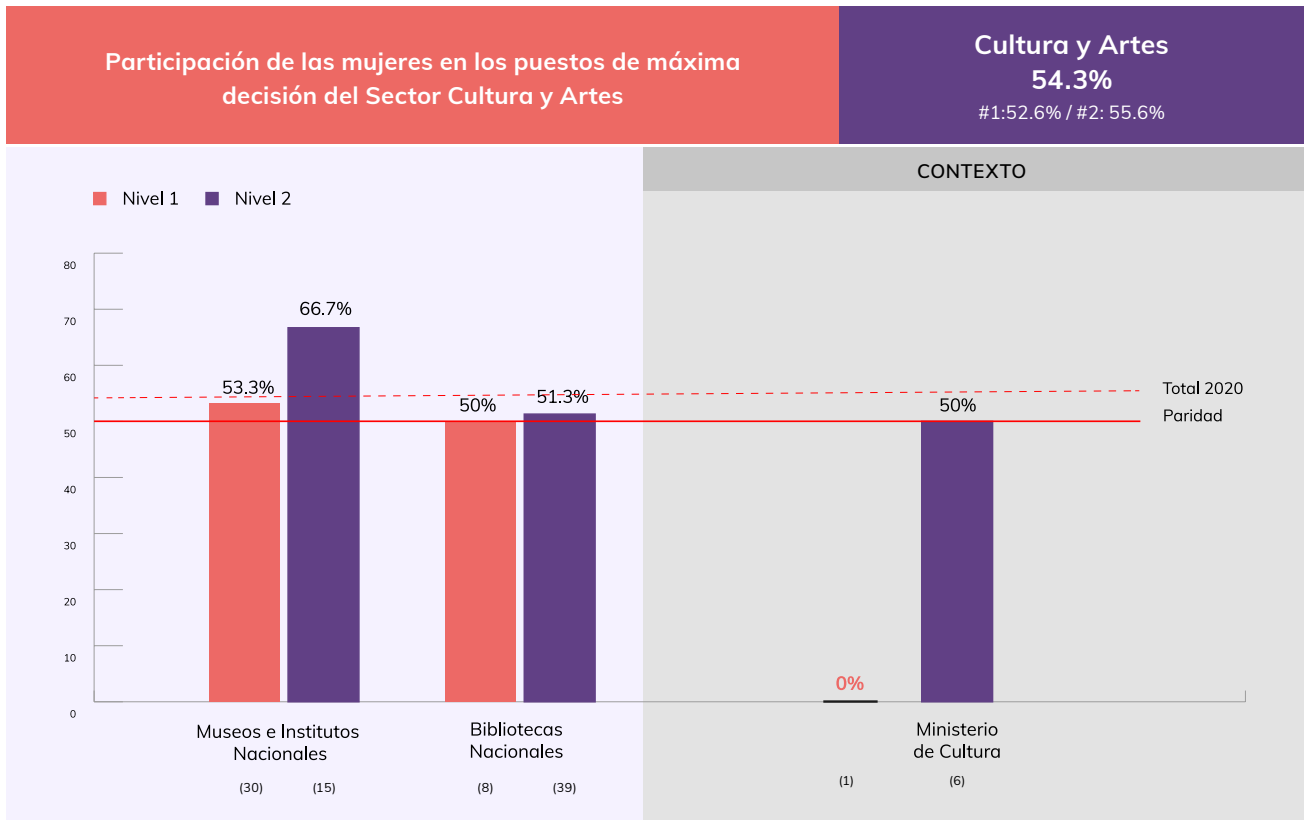
3.8 Cultura y Artes

Se relevaron 92 puestos de máxima autoridad (Director/a o Coordinador/a) en puestos 1 y 2 tanto de Museos e Institutos Nacionales como de Bibliotecas Nacionales. De esos 92 puestos, 50 son ocupados por mujeres. Podemos decir que las mujeres han alcanzado la paridad en las instituciones públicas de nivel nacional de la cultura y las artes ya que ocupan el 54% de los puestos de mayor rango y jerarquía en el área.

Una cuestión a resaltar en el ámbito de las artes es que a pesar de haber alcanzado una representación paritaria en las instituciones que las administran existe una desigual proporción de género en relación con las obras que se exponen. Según un relevamiento de la Asamblea Permanente de Trabajadoras del Arte Nosotras Proponemos, en las muestras más importantes del país y en la obtención de premios en los Salones Nacionales sigue existiendo un predominio de artistas varones. Los museos argentinos no suelen superar el 20% de artistas mujeres en sus muestras y colecciones⁴⁷. En marzo de 2018, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, este colectivo de trabajadoras del arte instó a las autoridades del Museo Nacional de Bellas Artes a iluminar únicamente las obras realizadas por mujeres. Muchas salas quedaron oscuras y entre las escasas obras iluminadas quedaron dos obras de Raquel Forner.

47. <http://www.ramona.org.ar/node/65181>

Gráfico 23. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Cultura y Artes.



A partir de estos datos podemos afirmar que la lucha ahora es por lograr el debido reconocimiento de las mujeres artistas a lo largo de la historia. Se trata de obras que no son conocidas ni divulgadas por las propias instituciones del arte y la cultura.

Lía Correa Morales fue una de las artistas más relevantes del arte argentino durante las primeras décadas del siglo XX. Artista, educadora y gestora, fue la primera mujer en dirigir un museo nacional al asumir la dirección del Museo Casa de Yrurtia en 1950.

3.9 Defensa y Seguridad

La participación de las mujeres en los puestos de más alta jerarquía en las Fuerzas Armadas y en las de Seguridad es mínima, apenas llega al 3,4%. Sobresale especialmente la nula presencia de mujeres entre los puestos de máxima jerarquía de estas fuerzas a nivel nacional. A nivel provincial la participación de las mujeres es similar entre los puestos de nivel 1 (4,2%) y 2 (5%).

En cuanto al poder civil, en las carteras ministeriales del sector (tanto a nivel nacional como subnacional) se observa una creciente presencia de funcionarias de alto rango. Los Ministerios de Seguridad y de Justicia y Derechos Humanos de la Nación están actualmente presididos por mujeres, y en sus gabinetes, incluyendo el del Ministerio de Defensa, la participación de las mujeres se ubica entre un 30% y un 54,5%.

La nula presencia de mujeres en los cargos de máxima autoridad de las Fuerzas Armadas se enmarca en un contexto en el que las mujeres del Cuerpo Comando representan el 5,7% del total de efectivos en el Ejército Argentino, menos del 10% en la Armada y el 4,6% en la Fuerza Aérea, según datos de 2019⁴⁸.

48. Masson, Laura (2020). Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa. 1a ed, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Gráfico 24. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Defensa y Seguridad. (Nivel Nacional y Provincial).

Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Defensa y Seguridad - Nivel Nacional y Provincial			Defensa y Seguridad 3.4% #1:3.0% / #2: 4.0%	
SEGURIDAD			DEFENSA	
Fuerzas de Seguridad	CONTEXTO		Fuerzas Armadas	CONTEXTO
	Ministerio de Seguridad	Ministerio de Justicia y DDHH		Ministerio de Defensa
#1 0% jefe/a ⁽⁵⁾	#1 100% ministro/a ⁽¹⁾	#1 100% ministro/a ⁽¹⁾	#1 0% jefe/a / comandante ⁽⁴⁾	#1 0.0% ministro/a ⁽¹⁾
#2 0% subjefe/a ⁽⁵⁾	#2 54.3% gabinete ⁽¹¹⁾	#2 30% gabinete ⁽¹⁰¹⁾		#2 45.5% gabinete ⁽¹¹⁾
Policías Provinciales	Ministerios de Justicia y Seguridad Provinciales			
#1 4.2% jefe/a ⁽²⁴⁾	#1 18.2% ministro/a ⁽³³⁾			
#2 5.0% subjefe/a ⁽²⁴⁾	#2 14.3% gabinete ⁽⁴⁹⁾			

Recién en esta última década se produjo un crecimiento más notorio en la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas: pasaron de representar un 29% a un 34% del Cuerpo Profesional; y de ser menos del 2% a ser el 6,6% en el Cuerpo Comando de las tres fuerzas. En el caso del Cuerpo Comando, el grado máximo alcanzado por una oficial en el Ejército es de Mayor, en la Armada de Teniente de Navío y en la Fuerza Aérea de Capitán; en tanto, en el Cuerpo Profesional el máximo grado alcanzado por una Oficial en el Ejército es General, para la Armada es Contralmirante y para la Fuerza Aérea, Comodoro⁴⁹. Es importante notar que a partir del 2007 hubo un fuerte esfuerzo por incorporar una perspectiva de género en las Fuerzas Armadas: se estableció el Consejo de Políticas de Género para la Defensa y desde entonces se abrieron 21 oficinas de género para facilitar denuncias y se conformaron 11 equipos interdisciplinarios sobre violencia intrafamiliar⁵⁰. Un hito importante para impulsar una mayor representación de mujeres en los niveles de toma de decisiones fue la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Paz y Seguridad (2000), que incidió en toda América Latina, incluyendo la Argentina, debido a su participación en misiones de paz como la de los Cascos Azules en Haití⁵¹. A pesar de estos avances, el ritmo de progreso evidencia la persistencia de desafíos en el acceso efectivo de las mujeres a los puestos de más alta autoridad y a una mayor participación en general en culturas institucionales altamente jerárquicas y masculinizadas como las de las Fuerzas Armadas.

En el caso de las fuerzas de seguridad, en tanto, la escasa presencia de mujeres en puestos de alto grado se da en un contexto de creciente participación de las mujeres en los cuerpos policiales. El 42% de la Policía Bonaerense, el cuerpo policial más grande del país con más de 90,000 efectivos en actividad, son mujeres⁵². En la Ciudad de Buenos Aires las mujeres representan el 27,5% de los casi 26.000 efectivos y el 14% de la plana mayor. Vale notar que en 2019 por primera vez egresaron más mujeres cadetes que hombres del Instituto Superior de Seguridad Pública de la ciudad⁵³. En la Policía Federal dos de las

49. Idem.

50. <https://nuso.org/articulo/la-larga-marcha-de-las-mujeres-en-las-fuerzas-armadas-latinoamericanas/>

51. Ibid.

52. <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/por-primera-vez-egresaron-mas-mujeres-en-la-policia-de-la-ciudad.phtml>

53. Ibid.

catorce superintendencias son ocupadas por mujeres⁵⁴. En los casos de la Prefectura y Gendarmería, donde hasta el año 2000 el ingreso de las mujeres estaba vedado, esta participación es menor: 12% y 17% respectivamente⁵⁵. Las reformas orientadas a eliminar reglas discriminatorias se introdujeron principalmente en los últimos veinte años, cobrando particular impulso a partir del año 2010 con la creación del Ministerio de Seguridad y la adopción de una política activa de transversalización de un enfoque de género. Incluyen entre otras la asimilación formal a la escala jerárquica de varones, el ejercicio de funciones de mando, la eliminación de restricciones por embarazo y de cupos en los cursos de ingreso, la creación de Centros Integrales de Género en cada fuerza (Resolución Ministerial Nro. 1021/11⁵⁶), y la aceptación de otras identidades de género (Calandrón, 2019). Sin embargo, la aún limitada participación de las mujeres en los espacios jerárquicos de las fuerzas de seguridad permite entrever los múltiples desafíos que persisten para su efectivo acceso al poder.

3.10 Medios

El área de los medios de comunicación presenta situaciones diferentes en el sector público, el sindical y el privado. La participación relativa de las mujeres en puestos de alto rango es alta en el sistema de medios públicos, en el que supera la paridad para el nivel 1 (60%). Con el cambio de gobierno en diciembre de 2019 gran parte de los medios públicos pasaron a estar dirigidos por mujeres: Rosario Lufrano (RTA), Bernarda Llorente (Télam), Jesica Triten (Contenidos Públicos), María Marta García Scarano (Encuentro), Cielo Salviolo (Pakapaka), Mikki Lusardi (Nacional Rock), Mavi Diaz (Nacional Folklórica), Andrea Merenzon (Nacional Clásica). Esto generó también otros cambios. En el caso de la Agencia Télam, el directorio está totalmente conformado por mujeres: la vicepresidenta Antonia Portaneri; la directora Eugenia del Mazo; la gerenta general Natalia Nieremberger; la subgerenta general Mariana Bendahan; la gerenta periodística Viviana Mariño; la subgerenta periodística Fabiana Frayssinet; y la asesora de presidencia Daniela Basso. Además, se han dado otros avances como la creación de áreas específicas (ver recuadro) o la incorporación de Diana Zurco a la Televisión Pública, la primera trans del mundo al frente de un noticiero, y la de Celeste Giachetta a Radio Nacional, siendo la primera trabajadora trans de las 50 emisoras que la radio pública tiene en todo el país.

En los medios públicos universitarios también la participación en el puesto más alto es superior al puesto de nivel 2. Sin embargo, en estos medios la proporción de mujeres no alcanza al 30%.

En el sector sindical no hay mujeres en el máximo nivel de jerarquía, pero alcanzan un 22% de los cargos de segundo nivel. En marzo de 2020, Carla Gaudensi, trabajadora de la agencia Télam e integrante del Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SiPreBA) asumió como Secretaria General de la Federación Nacional de Trabajadores de Prensa (FATPREN). Esta es la primera vez que una mujer desempeña ese cargo desde la fundación de la institución en 1957.

El panorama de los medios públicos muestra una participación apenas incipiente de las mujeres en espacios de poder. Esta situación, sin embargo, es mejor que en el sector privado. En todos los medios nacionales de gran alcance y audiencias relevadas no hay ninguna mujer en los puestos de más alta jerarquía en la toma de decisiones.

54. <https://www.perfil.com/noticias/policia/oficializan-la-cupula-de-la-federal-y-por-primera-vez-una-mujer-encabezara-drogas-peligrosas.phtml>

No existen datos públicos sobre el porcentaje de mujeres en la Policía Federal.

55. <https://latfem.org/el-desafio-de-pensar-politicas-publicas-con-perspectiva-de-genero-en-las-fuerzas-federales/>

En enero 2021 una mujer asumió por primera vez una jefatura de la Prefectura Naval Argentina. Ver: <https://www.lanacion.com.ar/seguridad/igualdad-genero-leticia-diaz-primera-mujer-ocupar-nid2584206/>

56. Resolución disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/16510212011.pdf>

A fines de 2018 el Foro de Periodismo Argentino realizó un estudio sobre la situación de las periodistas de todo el país. Solo el 12% de las encuestadas ocupa un cargo de decisión (dirección, gerencia o jefatura) dentro de las organizaciones periodísticas. Además, el 71% indicó tener un jefe varón y sólo el 24% una mujer⁵⁷. Desde hace varios años diversas organizaciones alertan sobre la desigualdad de género en los medios de comunicación. Si bien hubo avances respecto de los contenidos, el reclamo de “faltamos en los medios” sigue pendiente, aunque ellas son mayoría entre quienes estudian y egresan de carreras vinculadas a la comunicación y el periodismo⁵⁸.

El intento de modificar esta realidad por la vía legislativa cobró fuerza en 2020 a partir de tres iniciativas presentadas en el Congreso Nacional. Norma Durango, senadora del Frente para la Victoria, presentó un proyecto que propone la equidad en la representación de los géneros desde una perspectiva de diversidad sexual, tanto para los servicios de comunicación de gestión estatal como aquellos de gestión privada, aunque sólo los primeros quedarían sujetos al régimen obligatorio. En la Cámara de Diputados, Mónica Macha (del Frente de Todos) junto a LatFem organizó una serie de encuentros virtuales donde participaron referentes del periodismo y la comunicación para construir una Ley de representación paritaria y cupo trans en los medios de comunicación. Por su parte, en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hay dos proyectos que buscan impulsar la paridad en medios televisivos, radiales, digitales y gráficos, ya sean públicos o privados, que tengan competencia en la ciudad. Una de las iniciativas fue presentada por Laura Velasco, legisladora de Somos en el Frente de Todos, y la Defensoría del Pueblo porteña. En la legislatura bonaerense, Florencia Saintout y Adrián Grana, ambos del Frente de Todos, presentaron un proyecto en el mismo sentido.

La agenda feminista para los medios de comunicación

La discusión sobre los medios de comunicación y sus contenidos forman parte de la agenda feminista desde su surgimiento. En 1995 la Declaración de la Plataforma y Acción de Beijing reconoció a los medios como una de las esferas de especial preocupación para promover los derechos de las mujeres.

En nuestro país en los últimos años frente al reclamo por la incorporación de una perspectiva feminista y enfoque de derechos humanos la respuesta de diversos medios de comunicación ha sido la creación de áreas (como por ejemplo la Dirección de Género y Diversidad de Radio y Televisión Argentina, a cargo de Susana Sanz, o el Área de Géneros de Radio Nacional) o puestos específicos.

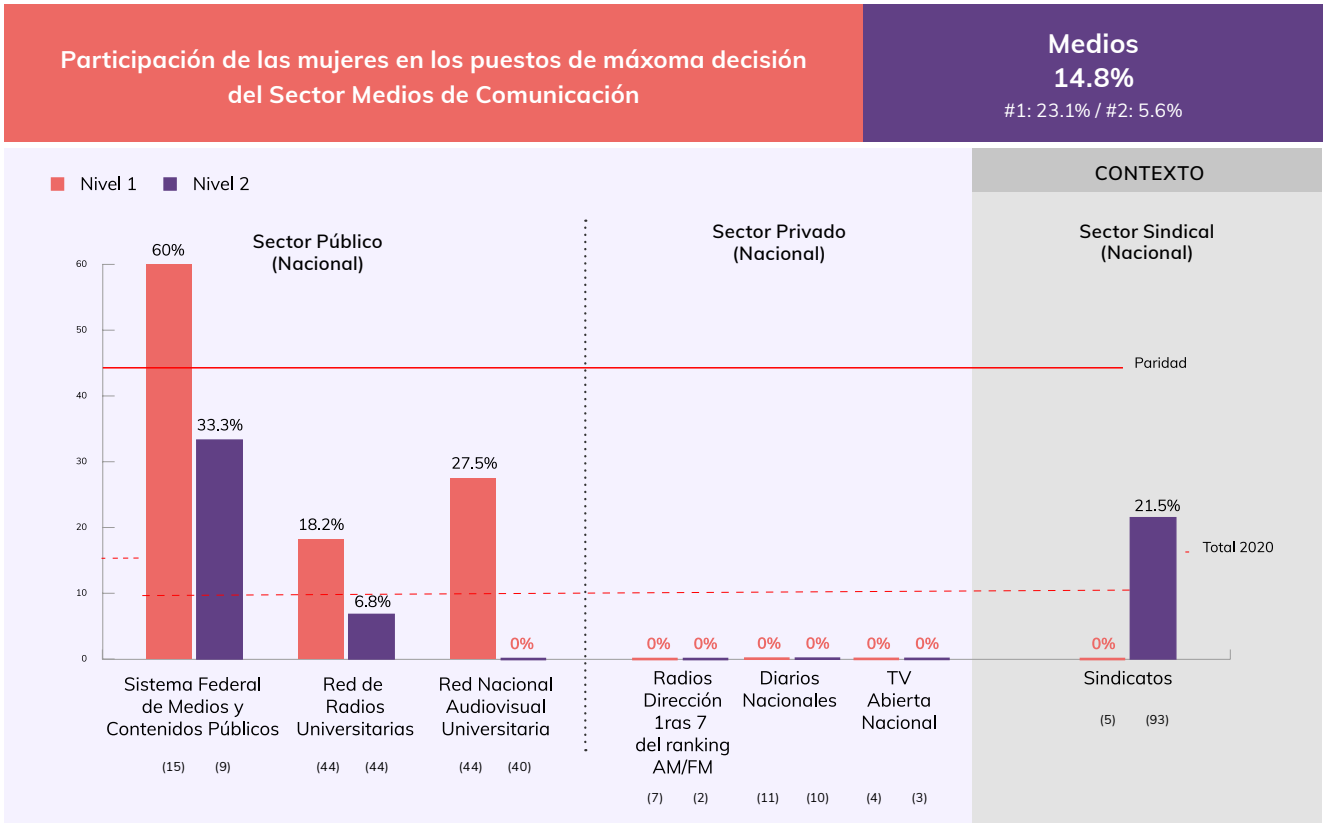
En 2018 el Diario Perfil incorporó la función de Defensora de Género, puesto que hasta el momento no ha sido ocupado por periodistas sino por feministas de larga trayectoria como Diana Maffia y Mabel Bianco. La figura de una Editora de Género para la prensa gráfica se comenzó a instalar a partir de junio de 2019 con la designación de Mariana Iglesias en el diario Clarín. Le siguieron Gisele Sousa Días en Infobae (quien ocupó el cargo hasta mediados de 2020, que continúa vacante); Laura Loncopán Berti en el diario Río Negro; Gabriela Weller en la Universidad Nacional de Córdoba; Julia López en Unidiversidad de la Universidad Nacional de Cuyo; Silvina Molina en la Agencia Télam; Gabriela Pellegrini en Chaco TV y Carmen Amador en El Tribuno de Jujuy⁵⁹.

57. FOPEA (2018). La situación de las mujeres periodistas en la Argentina. Disponible en: <https://www.fopea.org/la-situacion-de-las-mujeres-periodistas-en-las-redacciones-argentinas/>

58. Comunicación para la Igualdad y la Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (Fundeps) 2018. Organizaciones de medios y género. Disponible en: <https://comunicarigualdad.com.ar/organizaciones-de-medios-y-genero/>

59. Comunicación para la Igualdad (2020). Investigación sobre editoras de género de Argentina. Disponible en: <https://comunicarigualdad.com.ar/investigacion-sobre-editoras-de-genero-de-argentina/>

Gráfico 25. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Medios de Comunicación. (Sector Público y Privado)



3.11 Deportes

Para el relevamiento de Sexo y Poder de 2020 incorporamos el área de deporte entre las estudiadas ya que es un espacio de notable desigualdad en el que se fue instalando de manera reciente la necesidad de que las instituciones deportivas incorporen la perspectiva de género. Este se ha convertido en un tema abordado por diferentes agencias de las Naciones Unidas e impulsado por organizaciones feministas. Como señalan Alfaro, E., Gómez, B. V., Pérez, J. M. G., & Ferro, S. L. (2013)⁶⁰, el mundo de los deportes ha sido históricamente un espacio masculinizado, tanto en la práctica como en la gestión, y los estereotipos de género están aún fuertemente instalados, impidiendo una participación en términos de equidad.

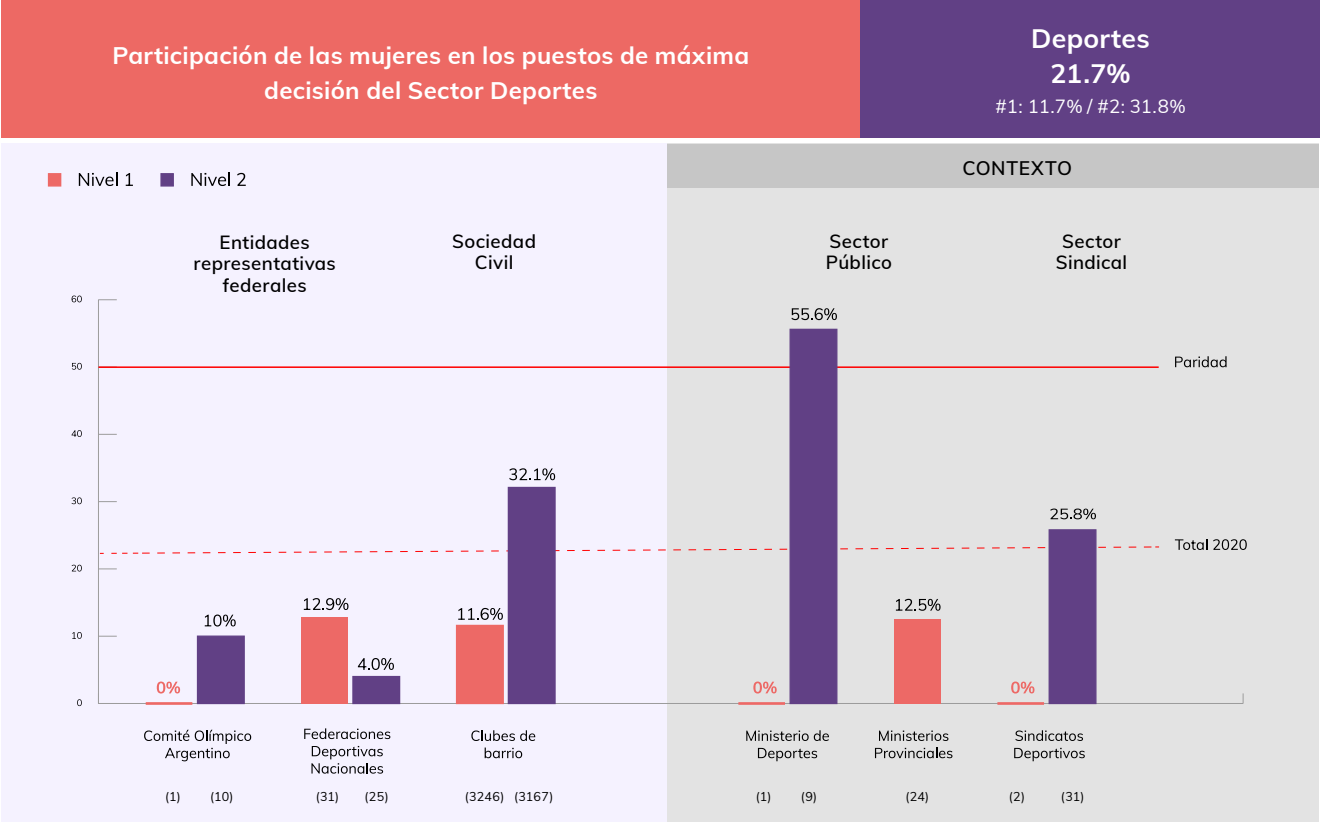
En nuestro país las asociaciones civiles deportivas tienen una regulación legal específica: la Ley 20.655 de Deporte. En 2015, el Congreso de la Nación aprobó la [Ley 27.202](#) que prevé en el artículo 20 bis que las listas que se presenten para la elección de quienes integran la Comisión Directiva “en las asociaciones civiles deportivas de primer grado del Sistema Institucional del Deporte y la Actividad Física, deben tener entre los candidatos a los cargos titulares a elegir, un mínimo de veinte por ciento (20%), en conjunto, de mujeres y de personas jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad, que reúnan las condiciones propias del cargo para el cual se postulan”.

Sin embargo, los datos revelan que, tal como ocurre en otros ámbitos como los sindicatos, la normativa no se cumple y los puestos de decisión siguen siendo ocupados casi íntegramente por varones. Según

60. Alfaro, E., Gómez, B. V., Pérez, J. M. G., & Ferro, S. L. (2013). Mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones públicas deportivas de la Comunidad de Madrid. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, 15(1), 40-53. Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0273.pdf>

la información relevada el área de deportes lleva a 2 mujeres cada 10 puestos de decisión. Al enfocar el análisis en la máxima autoridad encontramos que apenas alcanza a 1 de cada 10 tanto en los organismos del sector como en las instituciones deportivas. Por el momento, las mujeres sólo llegan a ocupar puestos de segundo nivel.

Gráfico 26. Participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión del Sector Deportes.



4. Conclusiones

Las trayectorias de la participación de las mujeres en los puestos de decisión en distintos ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país parecen describir un recorrido evolutivo. Hay áreas en las que con mayor claridad se confirma que hay cierto terreno ganado, donde la participación en los puestos de decisión se encuentra más cerca de la paridad no sólo por los números actuales sino por el análisis de su itinerario durante la última década. Hay procesos que fueron ganando cierto grado de madurez y que parecen más consolidados.

Sin embargo, hay otras áreas en las que el proceso hacia la equidad parece no haber arrancado en una década. En ellas, la participación sigue siendo baja, no ha cambiado y la presencia de algunas mujeres en puestos de decisión parece responder más a casos individuales que a procesos consolidados de avance hacia la equidad. Estos son los casos de economía, defensa y seguridad, medios, sindicatos, o educación donde la presencia de las mujeres en puestos de alta jerarquía no supera el 30% (y salud se encuentra muy cercano con un 31%).

Cuando miramos más de cerca las áreas más maduras, la proporción de mujeres allí tampoco es homogénea. Esto evidencia procesos diferentes en curso, en territorios cercanos. Aunque la proporción de mujeres sea similar, los recorridos para llegar allí son diferentes.

En el área política se ve con claridad el resultado de las medidas de acción afirmativa, producto de la incidencia del movimiento de mujeres y el espacio logrado en la agenda pública. Pero las diferencias internas entre los diferentes poderes del Estado, o entre el nivel nacional, provincial y local, ponen en evidencia que aún se requiere de esas acciones afirmativas para lograr que efectivamente las condiciones de acceso sean equitativas.

El poder Ejecutivo, tanto a nivel nacional como subnacional, tracciona los índices hacia abajo. Si comparamos la participación de mujeres en los puestos #1 en 2010 y en 2020, el crecimiento de la presencia de mujeres es de solo 3 puntos porcentuales (9,2% vs 12,6%). Si en cambio observamos los crecimientos de los otros dos poderes del Estado, tanto a nivel nacional como subnacional, en esta última década, la diferencia se encuentra entre los 8 y 9 puntos porcentuales.

Los números sugieren que se van abriendo vías hacia la paridad en un sentido ascendente (bottom up, desde las demandas de las bases hacia el poder formal). Y las medidas normativas que promueven un cambio en las condiciones para el acceso al poder (como por ejemplo las leyes de paridad), establecen un movimiento instituyente en sentido complementario (top down) estableciendo reglas que promueven cambios en las estructuras institucionales. El comportamiento de estos indicadores refuerza la idea de que la paridad se alcanza y sostiene si las acciones se producen en los dos sentidos, de maneras articuladas y complementarias, buscando cambios institucionales y culturales al mismo tiempo.

También se observa que la participación de las mujeres que acceden a puestos jerárquicos tiene diferencias horizontales entre áreas: mientras que en algunas la presencia de mujeres en espacios de decisión se ve consolidada (sociedad civil, cultura) en otros espacios sigue siendo poco significativa (economía y sindicatos) o todavía insuficiente (como en el Poder Ejecutivo y en los más altos cargos del Poder Judicial). Esto abre una pregunta sobre las barreras que todavía subsisten cuando se trata de acceder a espacios de poder real en las instituciones que gravitan en la vida económica y política. Allí hay lógicas de acceso que se vinculan con las redes y mecanismos informales, que todavía no terminan de incluir de una manera sustantiva a las mujeres como colectivo. Aún en aquellos espacios donde la participación de las mujeres es masiva y está por encima del 50%, como es la educación, el derecho, las ciencias de la salud, su acceso a puestos de más alta decisión (#1) en esas mismas áreas está lejos de ser paritario (en educación es del 14%, en la Justicia federal y en las Cortes Suprema de la Nación es del 20% y en Salud es del 32%) y ha mostrado un avance muy lento en la última década.

Por último, hay áreas en las que los procesos no empezaron como es el caso en el sector de medios de comunicación. Si bien se verifican avances en algunos espacios, como en el sector público, lo cierto es

que más allá de que durante la actual gestión más mujeres estén al frente de medios públicos, no se observa una participación sustantiva de mujeres en los medios en general, en particular en puestos de conducción y tomas de decisiones. Es por esto que una representación paritaria y cupo laboral travesti/trans sigue siendo un motivo de lucha para el colectivo de periodistas feministas.

En definitiva, la imagen que nos muestra el relevamiento de Sexo y Poder en Argentina 2020 no ha cambiado tanto desde 2010. Los avances necesitan todavía consolidarse a partir de un cambio cultural más profundo en la percepción que la sociedad tiene de la conformación de las instituciones, que debe empezar a ver como problemática una clase dirigente en lugares de decisión que no refleja la comunidad a la que debe servir.

En esa línea, resulta preocupante que ni las mujeres ni los varones que ocupan lugares de decisión representan la diversidad de la sociedad en términos más amplios: personas LGBTIQ+, con discapacidad, afros, indígenas, están generalmente ausentes de los espacios en los que se toman las decisiones y las mujeres dentro de esos colectivos, más ausentes aún.

Las instituciones de un país democrático podrán representar mejor los intereses de la comunidad si se nutren de un intercambio de ideas y un debate público donde todas esas voces puedan estar presentes. Para eso, todavía falta un largo camino por recorrer. Por lo pronto, confiamos en que el aporte de esta investigación permita contribuir a hacer visible esa ausencia y alimente un consenso hacia la relevancia del aporte que ofrece el principio de paridad a la vida democrática.

5. Abordaje metodológico general

El objetivo principal de esta investigación fue identificar a partir de información de registro disponible el sexo (mujer/varón) de las personas que ocupan actualmente los puestos de alto grado en diferentes áreas de la vida política, económica, social y cultural de la Argentina.

Se define como puestos de alto grado:

Nivel 1: máxima autoridad con reconocimiento público en las instituciones u organismos públicos o privados, de nivel nacional, provincial o local incluidos en este relevamiento.

Nivel 2: puestos de más alta autoridad con reconocimiento público inmediatamente inferiores a aquellos de máxima autoridad en las mismas instituciones.

5.1 Ficha técnica del relevamiento

Metodología	Se realizó la búsqueda sistemática de fuentes de información primaria producida y publicada en sitios de internet oficiales por los organismos e instituciones públicos y privados seleccionados, y de fuentes secundarias que ya compilaron estos datos. Se trianguló la información secundaria con al menos una fuente oficial. Esto se realizó en base a una operacionalización de las áreas que componen la medición (Ver Tabla 1)
Cantidad de instituciones relevadas	9469
Cantidad de datos relevados (totalidad y muestras)	8406
Cantidad de puestos de primer y segundo nivel alcanzados	37964
Fecha de realización del relevamiento	Octubre 2019 a Marzo 2020.
Última fecha de actualización de los datos	Junio 2020. En algunos casos se actualizó la información que haya estado disponible al dato más reciente hasta agosto de 2020.

5.2 Componentes relevados

Se determinaron once áreas o componentes generales de relevamiento. Los resultados detallados del relevamiento pueden consultarse [aquí](#).

En la siguiente tabla se detallan los componentes y subcomponentes que comprenden este estudio:

Tabla 1 - Componentes y subcomponentes - Alcances

Componentes y subcomponentes definitivos	Subcomponente	Alcance
Política	Ejecutivo	<p>Nacional y Provincial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se incluyeron gabinetes y gabinetes de ministerio <p>Local:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capitales de provincias y municipios
	Legislativo	<p>Nacional y Provincial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cámaras: autoridades miembros; Comisiones legislativas: autoridades e integrantes <p>Local:</p> <ul style="list-style-type: none"> Concejos Deliberantes de las capitales de provincia, autoridades y miembros
	Judicial	<p>Nacional y Provincial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cortes Supremas o Tribunales Superiores de Justicia, Cámaras, Juzgados y Juzgados de Paz (hasta el nivel de secretario) Consejos de la Magistratura Ministerio Público Fiscal (hasta el nivel de fiscal) Ministerio de la Defensa (hasta el nivel de defensor)
	Partidos políticos de alcance nacional	<p>Nacional: partidos políticos con representación nacional que reciben aportes según la Comisión Nacional Electoral.</p>
Economía	Grandes empresas	Grandes empresas listadas como las 1000 con facturación más alta 2019 Revista Mercado con una muestra probabilística con muestreo aleatorio simple.
	Cámaras Empresarias	<ul style="list-style-type: none"> Cámaras empresarias reconocidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Asociaciones de alto grado no incluidas en el Ministerio de Trabajo, de gran visibilidad pública: Unión Industrial Argentina (UIA), Sociedad Rural Argentina (SRA), Confederación General Económica (CGE), Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME).
Sindicatos	Entidades sindicales de alcance nacional registradas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	<p>Se relevaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> Centrales de trabajadores Confederaciones Federaciones Sindicatos

Sociedad civil	Organizaciones de la sociedad civil		Organizaciones de la Sociedad Civil miembros de la Red Argentina para la Cooperación Internacional (RACI) .
Salud	Ámbito Público	Consejo Federal de Salud	Se relevó el secretario permanente. Los Ministros/as, secretarios/as de las 24 provincias (incluida CABA) ya están incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo. Se los analiza junto con los datos del área.
		Organismos descentralizados y desconcentrados	Se relevaron las autoridades de los 7 organismos descentralizados y los 3 organismos desconcentrados del Ministerio de Salud.
		Hospitales nacionales públicos	Hospitales nacionales publicados en las páginas oficiales de cada provincia.
	Ámbito privado	Cámaras a nivel nacional y provincial	Nacional: Cámara Argentina de Empresas de Salud (CAES) y la Confederación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales – CONFECCLISA. Provincial: cámaras miembros de la CONFECCLISA.
	Sociedad Civil	Sociedades médicas	Se relevaron 196 sociedades médicas listadas en Portal Argentino de Salud ⁶¹
Cultura	Sólo ámbito público de alcance nacional		<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Cultura de la Nación: autoridades y gabinetes (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo) • Museos • Institutos Nacionales • Organismos descentralizados • Bibliotecas Nacionales
Ciencia	Autoridades públicas, con la excepción de dos institutos de investigación privados que participan del sistema científico		<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación: autoridades y gabinete (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo) • Representantes provinciales del Consejo Federal de Ciencia y Tecnología 2020 (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo) • Instituciones y centros de investigación científica: Lista completa de instituciones y centros de investigación científica (incluye dos institutos privados) • Red CONICET: totalidad de instituciones miembros de la red (Unidad asociada, Centro Científico Tecnológico - CCT, Unidad Ejecutora, Centro de Servicios, Unidad Ejecutora en Red)

61. En relación al Portal Argentino de Salud: se trata de un trabajo privado publicado y mantenido por su autor. Resultó la lista más extensa de sociedades médicas hallada al momento de realización del trabajo de campo. Los datos de cada sociedad fueron relevados utilizando fuentes independientes para su triangulación.

Educación	Ámbito público	Ministerio, Consejo y Universidades	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Educación de la Nación: autoridades y gabinete (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo). Representantes provinciales del Consejo Federal de Educación (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo). Universidades públicas reconocidas por Ministerio de Educación (Secretaría de políticas universitarias).
	Ámbito privado	Universidades	<ul style="list-style-type: none"> Universidades privadas reconocidas por Ministerio de Educación (Secretaría de políticas universitarias).
	Sociedad civil	Federaciones universitarias	<ul style="list-style-type: none"> Federaciones universitarias integrantes de la Federación Universitaria Argentina
Defensa y Seguridad	Defensa		<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Defensa: autoridades y gabinetes (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo). FFAA (Estado Mayor Conjunto, Ejército, Fuerza Aérea, Armada)
	Seguridad	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Seguridad y Ministerio de Justicia y DDHH (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo). Fuerzas de Seguridad (Gendarmería, Prefectura, Policía Federal, Policía de Seguridad Aeroportuaria, Servicio Penitenciario Federal)
		Provincial	Policías provinciales
Medios de comunicación convencionales y nuevos medios	Ámbito público	Organismos Públicos de Alcance Nacional	Autoridades de los Organismos e instituciones públicas incluyendo los que forman parte del Sistema Nacional de Medios Públicos.
		Medios universitarios	Autoridades de todos los integrantes: Asociación de Radiodifusoras Universitarias Argentinas (ARUNA) Red Nacional Audiovisual Universitaria – (RENAU).
	Ámbito privado	Radios	Autoridades de los puestos 1 a 7 de los rankings de radios AM y FM de mayor rating.
		Diarios de alcance nacionales	9 diarios de alcance nacional. No fueron incluidos diarios, boletines y revistas online. No fueron incluidas revistas en soporte papel.
Señales de TV abierta privadas y pública		4 canales de televisión abierta por aire de alcance nacional. No fueron incluidas las señales de TV por cable. (Rating Ibope)	

Deportes	Autoridades nacionales y provinciales	Autoridades y gabinete del Ministerio de Turismo y Deporte de la Nación y la autoridad máxima de cada provincia (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo).
	Entidades representativas nacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Olímpico Argentino • Federaciones Nacionales
	Asociaciones civiles deportivas	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades de Clubes de barrio inscriptos en el Registro Nacional de Clubes de barrio y de pueblo de la Secretaría de Deportes de la Nación.

5.3 Cantidad de instituciones y de puestos de alto rango relevados y peso relativo por componente

Área/ Componente	Tipo de puesto*	Cantidad de Instituciones Relevadas (con y sin dato)	Cantidad de Insti- tuciones con datos (Base Operati- va)	Disponi- bilidad de datos por área	Cantidad de puestos relevados por área (#1 + #2)	Peso de los compo- nentes (Base Insti- tuciones)	Peso de los compo- nentes (Base Puestos)	
Política	Gran total componente político gobiernos nacional + provincial + local. Más partidos de nivel nacional	Puestos tres poderes de gobierno relevados + presidentes de partidos	2822	2790	98,9%	21605	33,2%	56,9%
Economía	Gran total grandes empresas y cámaras***	Puestos de dirección ejecutiva y miembros comisiones directivas entidades	1116	1100	98,6%	4674	13,1%	12,3%
Sindicatos	Sindicatos	Puestos de dirección ejecutiva y miembros comisiones directivas entidades	208	138	66,3%	2454	1,6%	6,5%
Sociedad	Sociedad Civil (Organizaciones miembros de RACI)	Puestos de dirección ejecutiva y miembros comisiones directivas	155	102	65,8%	364	1,2%	1,0%

Salud	Gran Total autoridades de salud nivel nacional público y privado (sin ministro/a, gabinete, ministros provinciales ni Consejo Fed. de Salud ya incluidos en ejecutivo)	Autoridades	883	321	36,4%	766	3,8%	2,0%
Cultura y arte públicos	Total autoridades de cultura y arte (público) sin Ministro ni gabinete	Autoridades	53	38	71,7%	92	0,5%	0,2%
Educación	Total Consejo Federal de Educación (secretario/a permanente) + Universidades	Secretario/a, Rector/a, Vicerrector/a	155	152	98,1%	360	1,8%	0,9%
Ciencia	Total autoridades Ciencia y Técnica -sin ministro, gabinete ni CFCyT-	Autoridades	346	334	96,5%	845	4,0%	2,2%
Defensa y Seguridad	Total Defensa y Seguridad (sin ministerios ni gabinetes)	Autoridades	33	33	100,0%	58	0,4%	0,2%
Medios	Total Medios Organismos públicos de medios abiertos públicos, medios privados y universitarios	Director/as	128	119	93,0%	229	1,4%	0,6%
Deportes	Total General Deportes	Director/as	3570	3279	91,8%	6480	39,0%	17,1%
TOTAL	Total Áreas de la vida social relevadas	Autoridades de primero y segundo nivel	9469	8406	88,8%	37964	100,0%	100,0%

5.4 Metodología de Cálculo de Incidencias e Índices Totales

La incidencia de mujeres en los puestos de alto grado en diferentes áreas de la vida política, económica y social de la Argentina está expresada en porcentajes.

El cálculo de subtotales y totales por área e índice general fue realizado totalizando la cantidad agregada de puestos disponibles en cada área, subárea o componente y porcentualizando la incidencia total de mujeres.

5.5 Índice de Participación de las Mujeres (IPM): el índice creado por ELA

Para el cálculo de la comparación 2010-2020 de IPM creado por ELA para identificar a las mujeres en posiciones de alto grado en la vida social, económica y política argentina, se observaron las mismas áreas incluidas en la primera edición.

El IPM aplicado en 2010 incluyó 5.771 puestos de nivel 1, máxima autoridad en 3.870 instituciones nacionales, provinciales y locales de tres de las siete áreas estudiadas: el área política, la económica y sociedad civil. Dada la mayor disponibilidad de información en el relevamiento realizado al 2020 (que se espera pueda ser sostenida en el tiempo) se amplió la selección a todas las categorías relevadas, siempre seleccionando solo los puestos de nivel 1. Por lo tanto, en el relevamiento del IPM presentado al 2020 se incluyeron 10.082 puestos de nivel 1, máxima autoridad en 7.842 instituciones nacionales, provinciales y locales de las 11 áreas estudiadas.

Se acompaña el [listado de fuentes](#) de cada componente para que pueda ser replicado en el tiempo.

5.6 Organización general del relevamiento y estrategias metodológicas utilizadas

El relevamiento se organizó en etapas sucesivas de selección y determinación de las áreas de la vida social, política y económica a ser relevadas.

El abordaje metodológico aplicado priorizó la búsqueda de información primaria publicada principalmente en internet, en sitios oficiales, por los organismos e instituciones incluidos en este estudio. Está a disposición el [listado de fuentes](#) utilizados para cada componente.

Se privilegió la realización de un relevamiento exhaustivo (censo) en todas las áreas donde fuera posible alcanzar a la totalidad de las instituciones a partir de la existencia - en un sitio oficial de organismo o institución pertinente - de un universo delimitado y disponible.

En los sectores donde ya existe información sistematizada por un organismo y/o institución se utilizó la misma como fuente principal: [Mapa del Estado](#) y [Mapa de Género de la Justicia Argentina](#) de la Oficina de la Mujer de la CSJN.

En los casos en que no fuera posible alcanzar a la totalidad de las instituciones se determinaron los límites de los universos de estudio y se acotó el dato a aquellos en los que hubiera disponible información sobre las cantidades totales de instituciones en fuentes oficiales nacionales en primer término (Ministerios de la Nación), o listados elaborados por publicaciones periódicas y privadas con al menos 10 años de continuidad (Las 1000 empresas de Mercado, Mediciones de Rating Ibope). Se aplicaron dos tipos de muestreo: aleatorio simple en los casos en los que fue posible construir una lista completa con condiciones

equivalentes para el hallazgo del dato, o incidental en los casos en que no fue posible determinar con exactitud las condiciones de publicación del dato relevado.

A partir de la experiencia del primer relevamiento, en algunas áreas se hizo una primera revisión para constatar la existencia o no de datos disponibles y se procedió entonces a descartar las áreas en las que no fue posible determinar el dato buscado (Concejos Deliberantes u organismos deliberativos de municipios de todos los niveles en todo el país y PyMes -pequeñas y medianas empresas-).

La lista final de los organismos e instituciones incluidos en el relevamiento fue determinada por la accesibilidad a la información buscada y las expectativas de replicabilidad sostenida en el tiempo de las diferentes fuentes.

5.7 Criterios metodológicos de exclusión de áreas en el relevamiento

1. Que no pudiera determinarse la cantidad total de puestos de alto grado (niveles 1 y 2) de las instituciones incluidas, ni que pudiera acotarse la lista de instituciones a un recorte del área cuyo número total de instituciones fuera conocido.
2. Que la información sobre el sexo de las personas que ocupan los puestos de alto grado no estuviera publicada por la institución ni fuera accesible recopilando fuentes de información secundaria.

5.8 Variables relevadas en el estudio

Se relevaron las siguientes variables:

1. Sexo de la persona que ocupa el puesto de máxima jerarquía – grado 1 - en la institución u organismo relevado: mujer/ varón
2. Cantidad de puestos de grado 1 disponibles en la institución u organismo relevado.
3. Sexo de las personas que ocupan puestos de grado 2 en la institución u organismos relevados: mujer/ varón
4. Cantidad de puestos de grado 2 disponibles en la institución u organismo relevado.
5. Ámbito de la institución y organismo: público o privado.
6. Alcance o nivel geográfico político: nacional, provincial o local.

6. Anexos

6.1 Anexo I: Alcance y metodología del relevamiento según áreas⁶²:

Se respetaron los mismos criterios utilizados en la [primera edición de Sexo y Poder – 2010](#).

Área Política

Poder Ejecutivo: se relevaron en su totalidad los poderes ejecutivos nacional, provincial y local capitales de provincias y municipios (información de 2213 municipios elaborado por el Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda, noviembre 2019).

A nivel nacional y provincial se incluyó el relevamiento de gabinetes y gabinetes de ministros.

Poder Legislativo: se relevaron la totalidad de las cámaras a nivel nacional y provincial, incluida la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se registró: autoridades y miembros tanto de las cámaras como de las comisiones legislativas.

En el nivel local se relevaron los concejos deliberantes de las capitales provinciales.

Poder Judicial: Se relevaron la totalidad de las Cortes Supremas o Tribunales Superiores de Justicia, Cámaras, Juzgados, Juzgados de Paz (hasta el nivel de secretario), Ministerio Público Fiscal (hasta el nivel de fiscales), Ministerio de la Defensa (hasta el nivel de defensores) y Consejos de la Magistratura en los niveles nacional y provincial

Partidos Políticos: se relevaron los 39 partidos políticos con representación nacional que reciben aportes según la Comisión Nacional Electoral. No se relevaron partidos de nivel provincial y local.

Área Economía

Grandes Empresas: se relevaron las grandes empresas listadas como las 1000 con facturación más alta 2019 Revista Mercado con una muestra probabilística con muestreo aleatorio simple de 179 casos, con un error de +/- 6,6% para un Nivel de Confianza del 95%.

PyMEs: fueron excluidas del relevamiento.

Cámaras Empresariales: se relevó la totalidad de las cámaras empresarias reconocidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Se incluyeron también algunas asociaciones de alto grado no incluidas en el Ministerio de Trabajo, pero de gran visibilidad pública: Sociedad Rural Argentina –SRA-, Unión Industrial Argentina –UIA-, Confederación General Económica –CGE-, Coordinadora de las industrias de productos alimenticios –COPAL- y la Confederación Argentina de la Mediana Empresa –CAME-.

Área Sindicatos

Se incluyeron entidades sindicales de alcance nacional de tres grados más las centrales de trabajadores.

62. Ver Anexo Metodológico [Sexo y Poder ELA 2010. xlsx](#)

Centrales de trabajadores: se relevaron las 3 centrales de trabajadores existentes: CGT, CTA y CTA autónoma.

Confederaciones: se relevaron 18 Confederaciones. El Min. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene registradas 16 confederaciones, se incluyeron 2 Confederaciones de alto perfil que no figuran en el listado de Confederaciones del MTEySS. Censo

Federaciones: se relevaron 51 federaciones sobre un universo 109 registrados en el Min. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Muestra sistemática.

Sindicatos: se relevaron los 137 sindicatos listados en la guía sindical argentina (www.sindicatosargentina.com.ar) sobre un universo 3292 registrados en el Min. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Muestra sistemática.

Área Sociedad:

Organizaciones de la Sociedad Civil: no fue posible hallar una estimación actualizada de sobre la cantidad de organizaciones de sociedad civil existentes.

Se decidió entonces incluir en el relevamiento a las 155 organizaciones miembros de RACI (Red Argentina para la Cooperación Internacional) exclusivamente. Censo.

Área Salud:

En el ámbito público se relevaron las siguientes áreas:

Consejo Federal De Salud: se relevó el secretario permanente. Ministros/as, secretarios/as de las 24 provincias (incluida CABA) ya están incluidos en el área de política, dentro de los poderes ejecutivos provinciales.

Organismos descentralizados y desconcentrados: se relevaron las autoridades de los 7 organismos descentralizados y los 3 organismos desconcentrados del Ministerio de Salud.

Hospitales nacionales públicos: se construyó el relevamiento a partir de la información publicada en las páginas oficiales de cada provincia. Se obtuvieron datos de 163 hospitales sobre un universo construido de 653 instituciones. Censo.

En el ámbito privado se relevó cámaras a nivel nacional y provincial:

Nacional: se relevaron las autoridades de la Cámara Argentina de Empresas de Salud –CAES- y la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales –CONFECCLISA-.

Provincial: se consideró como universo a las 21 cámaras miembros de la Confederación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales – CONFECCLISA. Censo.

Se buscó incluir como sector de la sociedad civil a las asociaciones médicas. Ante la imposibilidad de definir un universo desde un organismo o institución oficial, se decidió utilizar como universo el listado construido en el Portal Argentino de Salud⁶³. Se obtuvo información de 134 asociaciones del total de 196 relevadas en el mencionado listado.

63. Portal del periodista científico Eduardo Rodas <https://www.sites.google.com/site/portalargentinodesalud/>

Área Defensa y Seguridad:

En el área de Defensa se relevó solamente a nivel nacional. Se incluyeron las autoridades y gabinete del Ministerio de Defensa de la Nación que fueron incluidos en el relevamiento del poder ejecutivo nacional. También las autoridades de las Fuerzas Armadas (Estado Mayor Conjunto, Ejército, Fuerza Aérea, Armada).

En el área de Seguridad el relevamiento abarcó nivel nacional y provincial.

A nivel nacional se incluyó las autoridades y gabinete del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos (que fueron incluidos en el relevamiento del poder ejecutivo nacional) y de las Fuerzas de Seguridad (Gendarmería, Prefectura Naval, Policía Federal, Policía de Seguridad Aeroportuaria, Servicio Penitenciario Federal). Censo.

A nivel provincial se incorporaron las autoridades de las policías provinciales. Censo.

Área Cultura:

Se relevaron instituciones/organismos públicos de nivel nacional.

Se incluyó autoridades y gabinete del Ministerio de Cultura de la Nación (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo) y autoridades de Museos, Institutos, Bibliotecas, Organismos descentralizados de cultura.

No se relevaron instituciones privadas.

Área Ciencia:

Se relevaron autoridades públicas, con la excepción de dos institutos de investigación privados que participan del sistema científico.

Se incluyó autoridades y gabinete del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación y los representantes provinciales del Consejo Federal de Ciencia y Tecnología 2020 (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo).

Instituciones y centros de investigación científica: Lista completa de instituciones y centros de investigación científica (incluye dos institutos privados).

Red CONICET: se relevó la totalidad de instituciones miembros de la red (Unidad asociada, Centro Científico Tecnológico - CCT, Unidad Ejecutora, Centro de Servicios, Unidad Ejecutora en Red).

Área Educación:

Se incluyó autoridades y gabinete del Ministerio de Educación de la Nación (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo). Se relevó también el Consejo Federal de Educación: se consideraron como autoridad de Nivel 1 la Unidad de Coordinación General que tiene a cargo la conducción y coordinación del Consejo y la Autoridad Máxima en el área, de cada provincia y Ciudad de Buenos Aires (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo).

Universidades públicas: se definió como universo las instituciones de educación superior pública informadas por la Secretaría de Políticas Universitarias. Censo.

Universidades privadas: se definió como universo las instituciones de educación superior privada de la Secretaría de Políticas Universitarias. Censo.

Federaciones Universitarias: se consideraron las Federaciones universitarias integrantes de la Federación Universitaria Argentina. Censo. Los datos fueron elaborados a nuestro pedido y compartidos por la Secretaría General de la FUA.

Área de Medios:

Organismos públicos: se relevaron las autoridades de los Organismos e instituciones públicas incluyendo los que forman parte del Sistema Nacional de Medios Públicos. Censo.

Radio: se relevaron las autoridades de los puestos 1 a 7 de los rankings de radios AM y FM de mayor rating. No fueron incluidas en el relevamiento radios comunitarias ni radios on-line.

TV: se relevaron los 4 canales de televisión abierta por aire de alcance nacional. No fueron incluidas las señales de TV por cable.

Diarios: se relevaron 9 diarios de alcance nacional.

No fueron incluidos diarios, boletines y revistas online.

No fueron incluidas revistas en soporte papel.

Medios universitarios: se incluyó las autoridades de todas las radios integrantes de la Red de Red de Radios Universitarias ARUNA y de todos los integrantes de la Red Nacional Audiovisual Universitaria-RENAU. Los datos fueron elaborados a nuestro pedido y compartidos las autoridades de ambas redes.

Área de Deportes:

Se incluyó autoridades y gabinete del Ministerio de Turismo y Deporte de la Nación (ya incluidos en el área de política, dentro del ejecutivo), y la autoridad máxima de cada provincia.

Entidades representativas nacionales: se relevaron las autoridades que componen el Comité Olímpico Argentino. Se definió como universo para las Federaciones deportivas aquellas que se encuentran listadas en la página oficial del Comité Olímpico Argentino. Censo.

Asociaciones civiles deportivas: se definió como universo a los 3538 Clubes de barrio inscriptos en el Registro Nacional de Clubes de barrio y de pueblo de la Secretaría de Deportes de la Nación. Se obtuvo el listado de la Dirección Nacional de Clubes Argentinos.

Colaboró en la elaboración de los datos de todo el área Deportes, la Secretaría de Desarrollo Integral de la Actividad Física del Ministerio de Turismo y Deporte de la Nación.

6.2 Anexo II: Cantidad de instituciones y organismos alcanzados por el relevamiento, cantidad de puestos incluidos y cantidad de datos relevados

Componente	Tipo de puesto*	Cantidad de puestos	Cantidad de Instituciones Relevadas	Cantidad de Datos Relevados
Política	Gran total componente político gobiernos nacional + provincial + local. Más partidos de nivel nacional	2822	2790	21605
Economía	GRAN TOTAL Grandes empresas y cámaras	1116	1100	4674
Sindicatos	Sindicatos	208	138	2454
Sociedad	Sociedad civil - RACI	155	102	364
Salud	Gran Total autoridades de salud nivel nacional público y privado (sin ministro/a, gabinete, ministros provinciales ni Consejo Fed. de Salud ya incluidos en ejecutivo)	883	321	766
Cultura y arte públicos	Total autoridades de cultura y arte (público) - sin Ministro ni gabinete	53	38	92
Educación	Total Consejo Federal de Educación (secretario/a permanente) + Universidades + Federaciones Universitarias	155	152	360
Ciencia	Total autoridades Ciencia y Técnica -sin ministro, gabinete ni CFCyT- + Red CONICET	346	334	845
Defensa y Seguridad	Total Defensa y Seguridad (sin ministerios ni gabinetes)	33	33	58
Medios	Total Medios Organismos públicos de medios abiertos públicos, medios privados y universitarios	128	119	229
Deportes	Total General Deportes	3570	3279	6480
Total	Total Áreas de la vida social relevadas	9469	8406	37964

6.3 Anexo III. Libro de códigos

Campo	Definición	Categorías
ID	Número único que identifica a cada uno de los casos específicos relevados de toda la base de datos. Identifica la fila específica, puede haber más de un ID por cada ID caso.	Campo Numérico
ID caso	Número único que identifica a cada una de las instituciones/organismo/empresa relevados de toda la base de datos.	Campo Numérico
Componente	Temáticas en las que se divide el estudio	1 Política 2 Economía 3 Sociedad Civil y Sindicatos 4 Cultura 5 Ciencia 6 Educación 7 Defensa y Seguridad 8 Medios de comunicación 9 Deporte 10 Salud
Subcomponente	Temáticas en las que se dividen los componentes	<p>Dentro de 1. Política</p> 1 Legislativo 2 Judicial 3 Ejecutivo 4 Partidos (con representación parlamentaria) 24 Concejo Deliberante
		<p>Dentro de 2. Economía:</p> 6 Grandes empresas 7 Cámaras empresarias 8 Organizaciones de alto grado Empresarial
		<p>Dentro de 3. Sociedad Civil y Sindicatos:</p> 9 Organizaciones no gubernamentales 11 Sindicatos 35 Centrales de trabajadores 36 Confederaciones 37 Federaciones
		<p>Dentro de 4. Cultura:</p> 15 Museos e Institutos 38 Bibliotecas
		<p>Dentro de 5. Ciencia:</p> 39 Instituciones científicas 40 Red Conicet
		<p>Dentro de 6. Educación:</p> 13 Universidades 14 Federaciones Universitarias

Subcomponente	Temáticas en las que se dividen los componentes	<p>Dentro de 7. Defensa: 10 Policía 18 FFAA 26 Fuerzas de seguridad</p> <p>Dentro de 8. Medios: 16 Radios AM y FM 19 Diarios Nacionales 20 Organismos y Medios Públicos 21 Señales de TV abierta privadas 22 Medios audiovisuales universitarios 33 Radios universitarias</p> <p>Dentro de 9. Deportes: 25 Asociaciones civiles deportivas 29 Comité Olímpico 30 Federaciones Nacionales Deportivas</p> <p>Dentro de 10. Salud: 12 Hospitales 23 Cámaras Argentina de Salud 27 Sociedades Médicas Profesionales 31 Organismos Descentralizados 32 Organismos Desconcentrados 34 Consejo Federal de Salud</p>
Nivel geográfico	Siguiendo la estructura federal de Argentina, se definen tres niveles geográficos: nacional, provincial y local	1: nacional 2: provincial 3: local (municipal)
Provincia		1 Ciudad de Buenos Aires 2 Buenos Aires 3 Catamarca 4 Chaco 5 Chubut 6 Córdoba 7 Corrientes 8 Entre Ríos 9 Formosa 10 Jujuy 11 La Pampa 12 La Rioja 13 Mendoza 14 Misiones 15 Neuquén 16 Río Negro 17 Salta 18 San Juan 19 San Luis 20 Santa Cruz 21 Santa Fe 22 Santiago del Estero 23 Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur 24 Tucumán 99 No corresponde

Tipo de cámara provincial		(Sólo componente política, subcomponente Legislativo) 1. Bicameral: cámara de Diputados 2. Bicameral: cámara de Senadores 3. Legislatura
Nombre de la organización		Campo de texto abierto
Nombre del cargo		Campo de texto abierto
Nivel de jerarquía del cargo		1: máximo nivel de jerarquía de la organización (presidente, gobernador, intendente, diputado, director, senador,...) 2: segundo grado de jerarquía de la organización (vice, sub, ministro) 99: no hay dato
Total de miembros de la organización		Campo numérico. En caso de cargos unipersonales, este campo equivale a 1
Cantidad de mujeres		Campo numérico. En caso de cargos unipersonales, este campo equivale a 0 o 1.
Tipo de Fuente		1: primaria 2: secundaria
Fuente		Campo de texto (por ejemplo, página Web de la Legislatura de la CABA)
Fecha de captura de dato	Fecha de relevamiento del dato	DD-MM-AAAA
Fecha del dato	Puede diferir de la fecha de captura.	DD-MM-AAAA
Otros comentarios u observaciones	Datos a tener en cuenta que surgieron durante el proceso de relevamiento de los datos	Campo de texto
Comentarios del control	Detalle de los cambios efectuados luego del control de los datos.	Campo de texto
Referencias:		99: no corresponde. Utilizado para todas las columnas en los casos que no se deba completar allí información.

