A decorative graphic consisting of a solid purple rectangle in the top-left corner and a black L-shaped line that starts from the bottom-left corner of the purple rectangle, extends horizontally to the right, then vertically down, and finally horizontally to the right again, framing the text area.

2023

**RELEVAMIENTO
INTERNACIONAL DE
POLÍTICAS PÚBLICAS
CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO**

DIRECCIÓN GENERAL DE ARTICULACIÓN
INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE
GÉNERO

SECRETARÍA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
Y ASUNTOS INSTITUCIONALES

SECRETARÍA GENERAL Y DE RELACIONES
INTERNACIONALES



En la escritura de este documento se prioriza la utilización del lenguaje inclusivo mediante la elección de términos neutros evitando incurrir en el uso de la @ o de las letras "e" y "x" ya que puede dificultar la lectura de quienes utilizan herramientas de accesibilidad.

En los casos donde no resultó posible, incurrimos en el binomio femenino/masculino conociendo sus limitaciones pero intentando evitar la utilización del masculino como genérico.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
EJE 1: LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS.....	5
EJE 2: PUESTOS DE DECISIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.....	12
EJE 3: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES CIS.....	16
EJE 4: CUIDADOS.....	23
EJE 5: VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO.....	33
EJE 6: LAS DESIGUALDADES BASADAS EN GÉNERO EN LA EDUCACIÓN.....	39
EJE 7: CAMBIO CULTURAL.....	43
CONCLUSIÓN.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	47

INTRODUCCIÓN

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encuentra en la vanguardia de la implementación de políticas para la igualdad de género que garanticen un desarrollo sostenible e inclusivo para todos sus ciudadanos y ciudadanas. Por ende, resulta imperativo realizar un relevamiento continuo de las políticas públicas e iniciativas innovadoras alrededor del mundo con el objetivo de lograr un mejor entendimiento de las políticas de género internacionales, obtener inspiración de proyectos externos, crear comunidades de buenas prácticas y embarcarse en proyectos de cooperación.

Durante los últimos años, muchas ciudades del mundo comenzaron a abordar las desigualdades de género como una cuestión prioritaria en la agenda urbana. La Ciudad de Buenos Aires se sumó a esa tendencia, y a fin de cerrar las brechas de género y avanzar en un paradigma de inclusión con desarrollo, diseño y ejecutó una agenda de trabajo que fue madurando hasta llegar a una estrategia compuesta por más de 30 políticas y proyectos priorizados y con participación de todas las áreas de gobierno.

La igualdad de género es fundamental para el desarrollo sostenible de las sociedades pacíficas. Por ende, “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Naciones Unidas, 2016) es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que las Naciones Unidas establece como norte para cumplir en 2030.



A pesar de las conquistas sociales, culturales, económicas y políticas que se han alcanzado, todavía persisten muchas desigualdades, violencias e injusticias que sufren las mujeres cis y las diversidades basadas en el género. Esto varía en distintas partes del mundo y están en constante transformación.

En el siguiente informe se explorarán siete ejes temáticos relacionados a la igualdad de género. En cada apartado, se hará un breve resumen del tema a

abordar seguido por un relevamiento internacional. Luego, se mencionarán distintas políticas, iniciativas y proyectos específicos que diferentes gobiernos locales y nacionales han llevado a cabo para avanzar hacia la igualdad de género. Por último, se hará alusión a los avances que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha hecho en la temática.

EJE 1: LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS

El término “Gender mainstreaming” se refiere a la implementación transversal de la perspectiva de género en todas las áreas del gobierno y la política pública. El EIGE (European Institute for Gender Equality - Instituto Europeo para la Igualdad de Género) define esta estrategia como “...la integración de una perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, medidas de regulación y programas de gasto público, con el propósito de promover la igualdad entre mujeres y hombres, combatiendo la discriminación (EIGE, n.d.).”¹

En otras palabras, esta estrategia no se reduce a tener programas específicos para avanzar hacia los derechos de las mujeres cis y las disidencias, sino que también empuja a que todas las políticas públicas emitidas por un gobierno y todas las decisiones ejecutivas incorporen la perspectiva de género.

Durante la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995** se introdujo al “gender mainstreaming” como una estrategia innovadora para lograr los compromisos de igualdad de género (ONU Mujeres, 2014, p. 7). A raíz de esto, se publicó la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing” (ONU Mujeres, 2014), que obliga a las organizaciones dentro de la ONU, los estados miembros y las organizaciones de la sociedad civil a tomar medidas de transversalidad en la perspectiva de género .

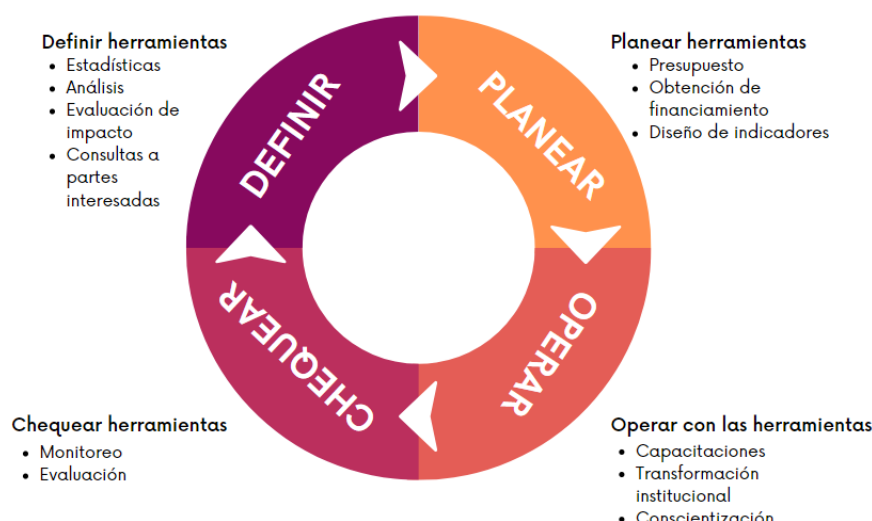
¹ Cita original en inglés: “the integration of a gender perspective into the preparation, design, implementation, monitoring and evaluation of policies, regulatory measures and spending programmes, with a view to promoting equality between women and men, and combating discrimination.”



Hillary Clinton en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995.

Derechos de autor: Sharon Farmer (fotografía) y el "United States National Archives and Records Administration (NARA)"

Los pioneros en aplicar el "gender mainstreaming" fueron los países europeos ya que en 1996, la **Comisión Europea** (la institución de la Unión Europea que ostenta el poder ejecutivo y la iniciativa legislativa), se comprometió a un "enfoque dual" (EIGE, n.d.) para avanzar hacia la igualdad de género. Esta estrategia consistió en implementar medidas puntuales para eliminar y prevenir desigualdades basadas en el género pero al mismo tiempo implicó trabajar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas.













2

² Gráfico traducido. La versión original puede ser encontrada en el siguiente sitio web:
https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming&sa=D&source=docs&ust=1672411943201929&usg=AOvVaw2_GdqLdVURxpIN-S34oqh3

Según esta propuesta, se sugiere a los gobiernos construir políticas públicas utilizando las herramientas que tienen a disposición, incluyendo estadísticas, análisis y estudios de género ya existentes. Así se planean las políticas públicas, destinando presupuesto al eje inclusivo de la política y se diseñan indicadores para medir su impacto. Más tarde, estas políticas se ponen en acción acompañadas también con iniciativas como capacitaciones en perspectiva de género, transformación cultural y campañas de concientización. Finalmente, es necesario monitorear y evaluar el impacto de la perspectiva de género a través de los indicadores previamente pautados. Los resultados que arrojan estos indicadores podrán ser utilizados en las estadísticas, por lo cual el ciclo se retroalimenta y vuelve a comenzar optimizado.

El éxito del “gender mainstreaming” se observa en los países donde se ha aplicado. En el top 10 de naciones del **Índice de Igualdad de Género del Foro Económico Mundial**, vemos que la mayoría ha adoptado un modelo de “gender

mainstreaming”. En particular, cabe resaltar los casos de **Islandia, Finlandia y Suecia**, que han tomado la transversalidad de la perspectiva de género como bandera.

Rank	Country	Score		Score change
		0-1	2021	
1	Iceland	0.908		+0.016
2	Finland	0.860		-0.001
3	Norway	0.845		-0.004
4	New Zealand	0.841		+0.001
5	Sweden	0.822		0.000
6	Rwanda	0.811		+0.006
7	Nicaragua	0.810		+0.015
8	Namibia	0.807		-0.002
9	Ireland	0.804		+0.005
10	Germany	0.801		+0.005

Lista de países ordenados según el índice de igualdad de género desarrollado por el Foro Económico Mundial, cuyos valores van de 0 (valor más bajo) a 1 (valor más alto). La lista completa está disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WFF_GGGB_2022.pdf

GOBIERNO NACIONAL DE SUECIA

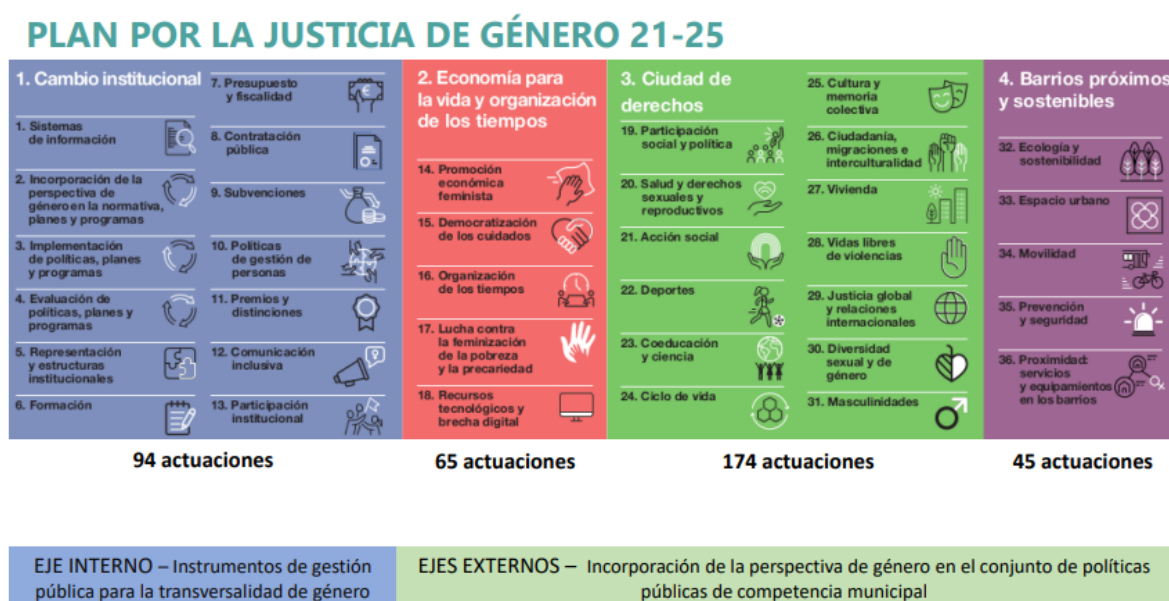
Suecia creó la Agencia para la Igualdad de Género Sueca (Swedish Gender Equality Agency, 2021), que entre otras tareas, monitorea y evalúa cómo es implementada la transversalidad de la perspectiva de género en todas las áreas de la gestión pública. Como resultado, Suecia no ha bajado del puesto número 5 en el **Índice de Igualdad de Género** desde el 2006 y su economía es de las más fuertes del

mundo, teniendo un PBI per cápita 300% mayor al PBI per cápita mundial promedio (Worldometer, 2017). Además de proteger y promover los derechos de las mujeres, la transversalidad ayuda a que los países tengan economías sostenibles.

GOBIERNO LOCAL DE BARCELONA

En abril de 2023, la Unidad para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales tuvo la oportunidad de participar en un **intercambio de buenas prácticas** con **Barcelona**. Aunque no se encuentra dentro de los 10 países en el top del Índice de Igualdad de Género, es una ciudad pionera en la transversalización de la perspectiva de género.

El equipo de Barcelona se conforma por trece personas pero el ayuntamiento cuenta con referentes responsables de la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de gobierno y en todos los distritos. El involucramiento de áreas externas es un aspecto clave para lograr llevar a cabo el “Plan por la Justicia de Género 2021-2025”. Este Plan busca abordar desigualdades existentes dentro y fuera de la estructura de gobierno; incluyendo la promoción de cambios institucionales, económicos, participativos y urbanos.



Autoría: Ayuntamiento de Barcelona³

³ Más información: <https://www.barcelona.cat/infobarcelona/es/tema/feminismos-mujer/plan-por-la-justicia-de-genero-2021-2025-combatir-la->

GOBIERNO LOCAL DE CIUDAD DEL CABO

Ciudad del Cabo actualmente no tiene una oficina dedicada exclusivamente a abordar temáticas de género ya que se ha decidido dejar esta responsabilidad en manos del gobierno nacional de Sudáfrica. Sin embargo, el gobierno local ha creado una comunidad de buenas prácticas para aprender de otras ciudades e incorporar la perspectiva de género. Un ejemplo es la incorporación de la perspectiva de género en la estrategia para enfrentar el cambio climático y en el equipo de resiliencia en casos de emergencias climáticas.

En julio de 2023, desde la Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género invitamos a Ciudad del Cabo a tener un **intercambio de buenas prácticas**, donde expusieron sus políticas para asistir las necesidades particulares que tienen las mujeres cis de la ciudad en el caso de atravesar una emergencia climática, en las cuales son desproporcionadamente afectadas por su gran carga en materia de cuidados y responsabilidades domésticas así como también cuentan con recursos económicos escasos para enfrentar estas situaciones adversas⁴.

POLÍTICA INNOVADORA EN ARGENTINA



LEY MICAELA
¿De dónde partimos, dónde estamos y hacia dónde apuntamos?

En 2019, CABA adhirió a la "Ley Micaela". Su nombre hace alusión al femicidio de Micaela García, joven militante del feminismo, entre otras luchas sociales.

El femicidio fue perpetrado por una persona que, tras haber cometido dos casos de violación previamente, se encontraba en libertad condicional.

Ante este caso, la Ley estableció la formación obligatoria en género para funcionarios/as de los tres poderes del Estado. En GCABA, dictada por los organismos de formación.

¿QUIÉNES Y CUÁNTAS PERSONAS SE VAN FORMANDO?

- Policias y bomberos/as. Por el Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSP).
- Escalafón general, régimen gerencial y autoridades superiores. Por el Instituto Superior de la Carrera (ISC).
- Personal docente y directivos/as. Por la Dirección General Escuela de Maestros (DGESM).
- Personal de la Salud. Por la Dirección General Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional (DGDIDP).

En total, aprox. **EL 60% DEL PERSONAL** ya recibió esta formación, esto es **MÁS DE 100.000 EMPLEADOS/AS DEL GCBA CONOCEN Y PUEDEN IMPLEMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Información actualizada a noviembre del 2022.

En Argentina, el enfoque transversal de la perspectiva de género cobró fuerza en 2019 con la **Ley Micaela**. Esta ley "establece la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia para todas las personas que trabajan en la función pública". Al capacitar a todo el personal, la perspectiva de género logra avanzar en todos los espacios del Estado. En 2019, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires adhirió a la Ley y a la fecha el 60% del personal ya ha recibido esta formación, lo cual equivale a más de 100.000 empleados/as.

Fuente: ISC⁵

[desigualdad-desde-la-proximidad-y-la-diversidad_1101940.html#:~:text=El%20Plan%20por%20la%20justicia,los%20agentes%20de%20la%20sociedad.](https://resource.capetown.gov.za/documentcentre/Documents/City%20strategies%2C%20plans%20and%20frameworks/Resilience_Strategy.pdf)

⁴ Más información:

https://resource.capetown.gov.za/documentcentre/Documents/City%20strategies%2C%20plans%20and%20frameworks/Resilience_Strategy.pdf

⁵ Más información:

<https://isc.buenosaires.gob.ar/Novedades/articulo/--ley-micaela-hacia-una-cultura-de-equidad-de-genero/es-es>

POLÍTICAS INNOVADORAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

La Ciudad de Buenos Aires lanzó a la **“Estrategia Integral para la Igualdad de Género”** en el año 2018, que establece una visión firme para hacer de Buenos Aires una Ciudad igualitaria, donde las mujeres puedan transitar y disfrutar el espacio público en forma segura; sean protagonistas del desarrollo económico; y tengan voz y ocupen puestos de decisión en el sector público y privado.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha incorporado la visión de transversalidad o “mainstreaming” a través de la Secretaría para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales. La Dirección General de Mujer, creada en 1983, ha hecho un gran trabajo defendiendo y promoviendo los derechos de las mujeres y a sus esfuerzos se le han sumado otras áreas de gobierno tales como la Dirección General de Violencia de Género del Ministerio de Seguridad, la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, la Dirección General de Inserción Laboral de la Mujer, la Superintendencia de Políticas de Género de la Policía de la Ciudad y el Observatorio de Género en el Consejo de la Magistratura. Además, la Ley N°474 promulgada en el año 2000, estableció un Plan de Igualdad de Oportunidades mediante el cual el Gobierno de la Ciudad se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres a través de políticas, planes, programas y servicios integrales⁶.

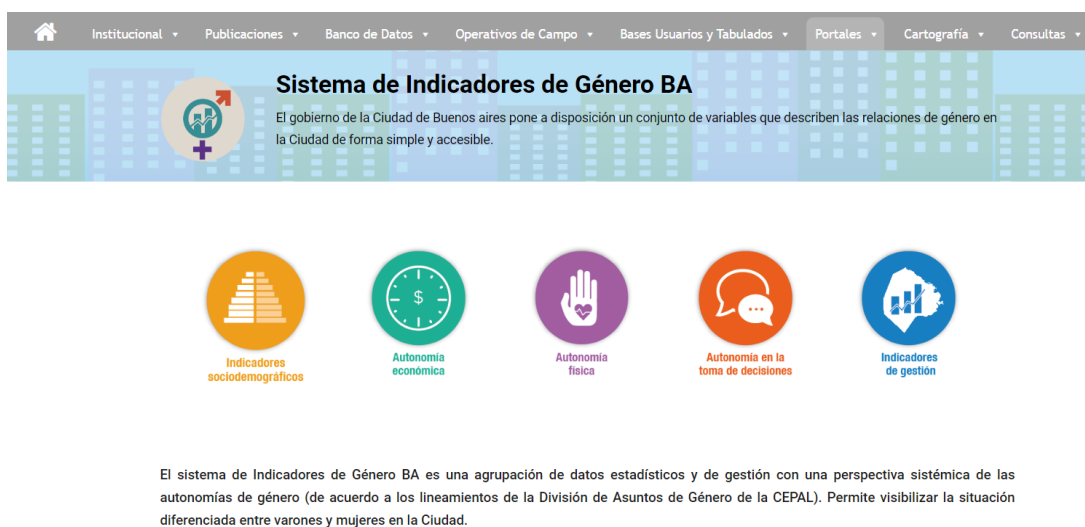
Sin embargo, la creciente demanda de la ciudadanía y la constante innovación en materia de políticas con perspectiva de género produjo una situación de descoordinación, superposición y desaprovechamiento de recursos. Por ende, en 2020 se creó la Secretaría para la Igualdad de Género. Este órgano fue concebido con el objetivo de incorporar la visión de la igualdad de género en todas las áreas de gobierno de manera transversal: desde políticas de salud y educación hasta transporte y seguridad, las áreas trabajan de manera conjunta con la Secretaría para hacer sus iniciativas más inclusivas. Además, la Secretaría se encarga de monitorear el cumplimiento de la Ley Micaela y supervisar los

⁶ Más información:

<https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/8264#:~:text=El%20Gobierno%20de%20la%20Ciudad%20garantiza%20la%20igualdad%20de%20oportunidades,y%20de%20cualquier%20otra%20%C3%ADndole>

proyectos con perspectiva de género de todas las áreas de gobierno para garantizar su cumplimiento.

Adicionalmente, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ha desarrollado un **Sistema de Indicadores de Género** que permite medir diversas variables sobre la igualdad de género. De esta forma, quienes toman decisiones tienen evidencia de donde basarse para diseñar políticas públicas



Fuente: Portal de Género GCBA⁷

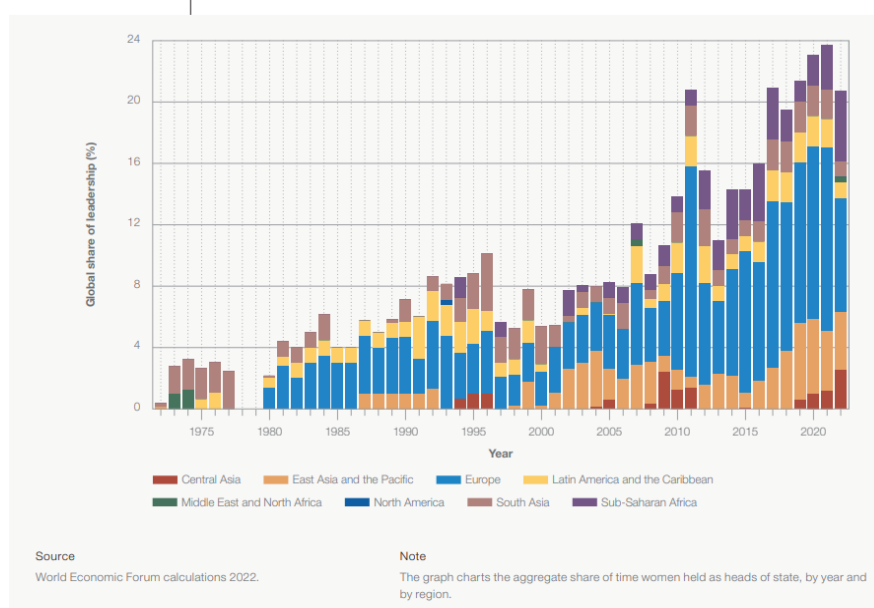
El **Sistema de Indicadores de Género** se ha caracterizado por su ser innovador y dinámico. Tanto es así que la Ciudad de Buenos Aires fue elegida por la organización Apolitical como ganadora del premio "Mejor equipo global de servicio público 2019" en la categoría "Impulsores de la Igualdad de Género" (Apolitical, 2020) ya que dicho Sistema de Indicadores de Género se destacó por ser "el primero para una ciudad en América Latina, y por el uso de su marco conceptual y datos para diseñar la Estrategia Integral para la Igualdad de Género de la Ciudad" (GCBA, 2020).

⁷ Más información: <https://buenosaires.gob.ar/jefedegobierno/secretaria-general/asuntos-institucionales/igualdad-de-genero>

EJE 2: PUESTOS DE DECISIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Históricamente, los puestos jerárquicos más altos de los gobiernos mundiales han sido mayoritariamente ocupados por varones. Tanto en el poder ejecutivo como en el legislativo y el judicial, las mujeres cis y disidencias aún no han alcanzado la igualdad. Los avances en estos cambios han sido lentos e irregulares en distintas partes del mundo.

FIGURE 2.10 | Women's share of time in power as heads of state, 1972-2022



Fuente: (World Economic Forum, 2022, p. 39)⁸

En este gráfico, se pueden observar los porcentajes de tiempo en que las mujeres cis han ocupado el rol de Jefa de Estado en el mundo desde 1972 a la actualidad. Mientras que en 1975 este porcentaje no superaba el 4%; en 2020, este número rondaba el 24% (World Economic Forum, 2022, p. 39). Por más de que estamos muy lejos de llegar a la paridad de género, una mejora del 20% es

⁸ Más información: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

significativa. La situación de las personas LGBTIQ+ para acceder a puestos de liderazgo es aún más desfavorable.

Es importante notar que el incremento de mujeres cis en puestos de liderazgo se atribuye en gran parte a los países europeos ya que desde 1980 han tenido la mayor proporción de jefas de estado en todo el mundo (interpretado en la fracción azul de cada columna).

El poder legislativo también es un espacio para analizar la igualdad de género a nivel internacional.

Global averages			
	Lower chamber and unicameral	Upper chamber	All chambers
Total MPs	38,354	7,431	45,785
Gender breakdown known for	38,354	7,431	45,785
Men	28,299	5,548	33,847
Women	10,055	1,883	11,938
Percentage of women	26.2%	25.3%	26.1%

Fuente: (Data IPU, 2022) Datos de enero de 2022⁹

El promedio mundial de mujeres cis en las cámaras bajas del poder legislativo nacional es del 26,2%, mientras que en la cámara alta es del 25,3%. Además, estas tasas obtenidas en enero de 2022 marcan un importante avance con respecto a algunas décadas anteriores. Por ejemplo, en el año 2000 solamente había un 13,1% (Data IPU, n.d.) de mujeres en el poder legislativo a nivel mundial. No obstante, el cambio de paradigma no ha ocurrido de forma uniforme en todo el mundo, ya que hay países significativamente más igualitarios que otros en este aspecto. Incluso, todavía existen casi 30 países donde el porcentaje de mujeres cis en el poder legislativo no supera el 10%.

Los países que ocupan los puestos más altos en el ranking de igualdad de género en el poder legislativo comparten una cualidad: se rigen por políticas de cupo.

⁹ Más información: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2023>

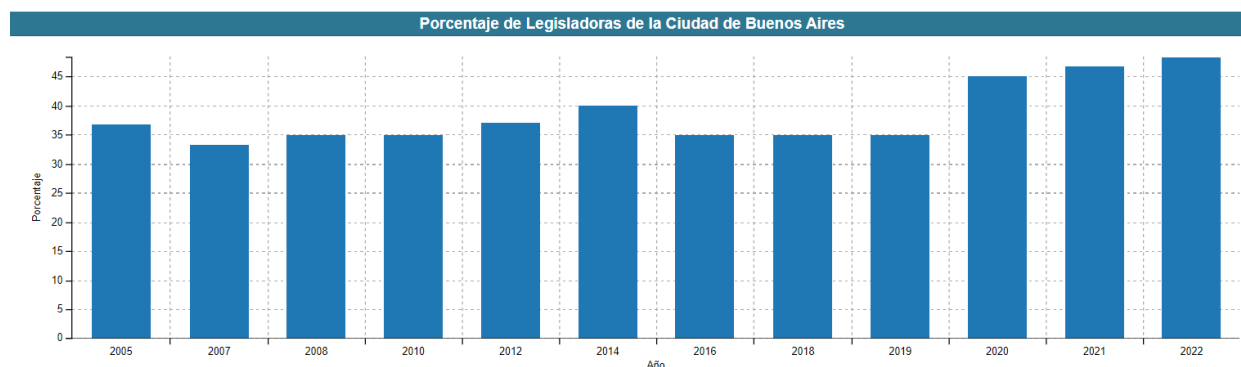
GOBIERNO LOCAL DE MELBOURNE

En noviembre de 2022, representantes de la Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género de la Ciudad de Buenos Aires viajaron a la cumbre anual de la red internacional de ciudades "Cities for CHANGE". Allí, la ciudad de **Melbourne** presentó su Plan de Acción para la Igualdad de Género (City of Melbourne, 2021) cuyo primer eje estratégico consiste en "Avanzar el liderazgo y la participación económica, social y cívica de mujeres y diversidades de género a través de toda la municipalidad"¹⁰ (City of Melbourne, 2021, p. 11). Para ello, no solo contratan más mujeres en puestos de liderazgo sino que también han puesto en orden una serie de medidas para mejorar la cultura laboral teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres cis y disidencias con el objetivo de retenerlas dentro del ámbito laboral. Por ejemplo, hay una gran variedad de protocolos para abordar distintos tipos de violencia así como también políticas de flexibilidad laboral y licencias familiares.

POLÍTICAS INNOVADORAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

Por su parte, la Ciudad de Buenos Aires aprobó la Ley N° 1.777 de Comunas de 2005, cuya cláusula dispone: "a los efectos de garantizar que la integración de las Juntas Comunales cumpla con lo prescripto en el Artículo 36 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y hasta tanto sea dictada la Ley Electoral de la Ciudad, las listas que presenten los partidos políticos para la elección de los miembros de las Juntas Comunales no podrán incluir dos personas de un mismo sexo en forma consecutiva" (Legislatura Nacional Argentina, n.d.). Luego, en octubre de 2018, la Ley 6.031 incorporó el mecanismo de alternancia en todas las elecciones del ámbito local para cuerpos colegiados. Los cambios culturales de la sociedad se tradujeron en una mayor representación femenina en la legislatura porteña, ya que ha estado por arriba de los promedios nacionales, regionales e incluso mundiales.

¹⁰ Traducción de autoría propia, versión original en idioma inglés.



Unidad de medida: Porcentaje
Fuente: Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires

Fuente: (Dirección General de Estadística y Censos GCBA, n.d.)¹¹

El gráfico ilustra los porcentajes de legisladoras que la Ciudad de Buenos Aires ha tenido a lo largo de los años. Incluso en 2005, la tasa de mujeres cis era superior al promedio mundial de ese entonces pero este número siguió mejorando. En la actualidad, el porcentaje de legisladoras mujeres llega casi a la mitad de escaños, ocupando un 48,3%.

¹¹ Más información: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-indicador?indicador=porc_muj_leg#&grafico

EJE 3: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES CIS

La CEPAL define a la **autonomía económica** como “la capacidad de las mujeres de acceder y controlar recursos como los ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros, tecnológicos y el tiempo” (CEPAL, n.d.).

Debido a estereotipos de género y estructuras socioculturales, hay proporcionalmente más mujeres que no cuentan con autonomía económica. En otras palabras, existe un desequilibrio de género en el acceso a recursos para vivir de forma independiente.

El Foro Económico Mundial pone a disposición un ranking de participación y oportunidad económica de las mujeres cis teniendo en cuenta su **participación en el mercado laboral, la igualdad en salarios y los roles ocupados según el género**.

Economic Participation and Opportunity

Rank	Country	Score (0-1)
1	Lao PDR	0.883
2	Burundi	0.855
3	Barbados	0.832
4	Belarus	0.818
5	Sweden	0.812
6	Kenya	0.811
7	Botswana	0.810
8	Liberia	0.804
9	Latvia	0.803
10	Zambia	0.803
11	Iceland	0.803
12	Slovenia	0.802
13	Togo	0.798
14	Jamaica	0.798
15	Thailand	0.795
16	Philippines	0.794
17	Madagascar	0.793
18	Finland	0.789
19	Eswatini	0.789
20	Namibia	0.785
21	Lithuania	0.781
22	United States	0.778
23	Albania	0.774
24	Zimbabwe	0.766
25	Moldova	0.766
26	Mongolia	0.765
27	Norway	0.765
28	Singapore	0.765
29	Kazakhstan	0.756
30	Cape Verde	0.752
31	Viet Nam	0.751
32	Panama	0.750
33	Rwanda	0.747
34	Estonia	0.747
35	Ireland	0.746
36	Azerbaijan	0.744
37	China	0.741
38	Australia	0.741
39	New Zealand	0.738
40	France	0.737
41	Portugal	0.737
42	Bulgaria	0.737
43	Canada	0.736
44	United Kingdom	0.733
45	Montenegro	0.733
46	Suriname	0.731
47	Switzerland	0.729
48	Belize	0.727
49	Brunei Darussalam	0.726
50	Nigeria	0.724
51	Luxembourg	0.724
52	Belgium	0.723
53	Guyana	0.722
54	Denmark	0.722
55	Timor-Leste	0.721
56	Sierra Leone	0.718
57	Burkina Faso	0.718
58	Uruguay	0.717
59	Vanuatu	0.712
60	Guinea	0.712
61	Cambodia	0.710
62	Ukraine	0.710
63	Romania	0.710
64	Spain	0.709
65	Tanzania	0.705
66	Cameroon	0.704
67	Hungary	0.703
68	Kyrgyz Republic	0.702
69	Israel	0.701
70	Slovak Republic	0.699
71	Ecuador	0.699
72	Georgia	0.697
73	Uganda	0.696
74	Poland	0.695
75	Germany	0.695
76	Cyprus	0.690
77	Serbia	0.689
78	Paraguay	0.682
79	Netherlands	0.675
80	Indonesia	0.674
81	Austria	0.673
82	Niger	0.672
83	Greece	0.672
84	Armenia	0.669
85	Brazil	0.669
86	Peru	0.663
87	Dominican Republic	0.662
88	Malaysia	0.656
89	Malta	0.655
90	Mozambique	0.654
91	Lesotho	0.650
92	South Africa	0.649
93	Colombia	0.649
94	Costa Rica	0.645
95	Czech Republic	0.645
96	Honduras	0.643
97	Bolivia	0.642
98	Nepal	0.641
99	Angola	0.637
100	Nicaragua	0.637
101	Myanmar	0.637
102	Argentina	0.635
103	El Salvador	0.628
104	Malawi	0.620
105	Chile	0.616
106	North Macedonia	0.613
107	Tajikistan	0.609
108	Ghana	0.608
109	Gambia, The	0.604
110	Italy	0.603
111	Mauritius	0.601
112	Ethiopia	0.600
113	Mexico	0.597
114	Benin	0.596
115	Korea, Republic of	0.592
116	Bosnia and Herzegovina	0.589
117	Guatemala	0.589
118	Fiji	0.588
119	Côte d'Ivoire	0.570
120	Congo, Democratic Rep.	0.565
121	Japan	0.564
122	Sri Lanka	0.556
123	Kuwait	0.542
124	Chad	0.539
125	Jordan	0.537
126	Bhutan	0.537
127	Maldives	0.531
128	Saudi Arabia	0.524
129	Comoros*	0.523
130	Mali	0.521
131	Bahrain	0.507
132	United Arab Emirates	0.503
133	Qatar	0.499
134	Turkey	0.493
135	Lebanon	0.492
136	Senegal	0.483
137	Oman	0.482
138	Algeria	0.466
139	Morocco	0.447
140	Tunisia	0.445
141	Bangladesh	0.427
142	Egypt	0.403
143	India	0.350
144	Iran, Islamic Republic of	0.343
145	Pakistan	0.331
146	Afghanistan	0.176

Fuente: (World Economic Forum, 2022, p.15)¹²

Según el Foro Económico Mundial, la Argentina ocupa el puesto #103 en términos de participación y oportunidad económica de las mujeres cis (World Economic Forum, 2022, p. 15).

GOBIERNO LOCAL DE MONTEVIDEO

Uruguay se encuentra 45 lugares por delante de Argentina en materia de autonomía económica de las mujeres. El gobierno de su ciudad capital, **Montevideo**, ha sido muy innovador con sus iniciativas para insertar a más mujeres en el ámbito laboral. Por ende, la Secretaría para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales del GCBA llevó a cabo un intercambio de buenas prácticas con la Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo en mayo de 2023 para conversar acerca de los distintos programas que llevan adelante. Entre ellos, destacamos:

1. **Mujeres que reverdecen** : se contratan cien mujeres para que lleven a cabo tareas vinculadas a la jardinería, huerta y mantenimiento de espacios verdes de la ciudad durante diez meses.¹³
2. **Fortalecidas**: se brinda una capacitación y se otorgan fondos de apoyo para proyectos o emprendimientos liderados por mujeres para promover su autonomía económica.¹⁴
3. **Barrido Inclusivo**: se contrata a mujeres de contextos vulnerables para que realicen el barrido de veredas, entorno de los árboles y contenedores, limpieza de cordones y papeleras municipales, de diferentes zonas de la ciudad. La propuesta refiere a una experiencia de trabajo protegido de 9 meses, dirigida fundamentalmente a la formación de competencias básicas, transversales y específicas.¹⁵

GOBIERNO NACIONAL DE FRANCIA

¹² Más información: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

¹³ Más información: <https://montevideo.gub.uy/noticias/genero/intendencia-lanza-proyecto-mujeres-que-reverdecen>

¹⁴ Más información

: <https://montevideo.gub.uy/fortalecidas#:~:text=Fortalecidas%20es%20un%20programa%20que,cultural%2C%20asi%20como%20a%20emprendimientos>

¹⁵ Más información: <https://montevideo.gub.uy/areas-tematicas/personas-y-ciudadania/programa-barrido-inclusivo>

Francia, ocupa el puesto número 40 en este ranking. El país lleva adelante un programa llamado “Fédération Pionnières” (European Institute for Gender Equality, 2015) que consiste en la formación de una red de incubadoras de emprendimientos que ayuda a mujeres cis a establecer proyectos en el área de servicios. La mayoría de estas mujeres son madres mayores de 40 años. Los emprendimientos de este programa tienen una tasa de éxito del 85%. A la fecha, 575 mujeres y 338 emprendimientos han accedido al programa (European Institute for Gender Equality, 2015). El mismo incluye coaching, capacitaciones, networking y mentoreo.

POLÍTICAS INNOVADORAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

Por su parte, la Ciudad de Buenos Aires ha reportado 57,8%% y 70,2% de varones y mujeres activos/as en el mercado laboral, respectivamente (Dirección General de Estadística y Censos GCBA, 2021). La brecha salarial es algo menor a la brecha a nivel nacional ya que en 2021 se calculó en 17,6% (Dirección General de Estadística y Censos GCBA, 2021). El gobierno porteño ha implementado numerosas políticas y proyectos que se encuentran publicados bajo la categoría de “Trabajo y empleabilidad” del Portal de Género (GCBA, n.d.). Estos son tan sólo algunos ejemplos:

- Taller de orientación laboral
- Oficina de asesoramiento laboral para la mujer
- Registro de emprendimientos populares
- Créditos del Banco Ciudad para mujeres emprendedoras
- Programa de capacitación en programación “Codo a codo”
- Talleres de educación financiera para mujeres

GOBIERNO NACIONAL DE ISLANDIA

La **brecha salarial** entre varones y mujeres se define como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Unión Europea, 2014, p. 2).

En Islandia, la brecha salarial aún permanecía en un 16% en 2017 (Domonoske, 2018) por lo cual en 2018 se acuñó una ley que establece un refuerzo punitivo para obligar a las empresas a cumplir con la igualdad salarial. Aquellas empresas con más de 25 personas contratadas deben certificarse para demostrar que están cumpliendo con la igualdad salarial cada tres años. En caso contrario, deberán pagar multas diarias, insostenibles a lo largo del tiempo. Para certificarse, las empresas deben establecer qué tareas implican cada rol y luego se asigna a esto un valor monetario. Así, los salarios se determinan por el rol que se desarrolla y no por la persona que lo realiza (Domonoske, 2018). Para 2020, la brecha salarial había bajado a 12,6% (Domonoske, 2018). Se estima que este número seguirá reduciéndose en los años por venir.

GOBIERNOS NACIONALES DE SUIZA, ALEMANIA, LUXEMBURGO Y LIECHTENSTEIN

En Suiza, Alemania, Luxemburgo y Liechtenstein, las empresas con más de 50 personas contratadas tienen acceso a una plataforma estatal llamada “Logib” (Holmes & Corley, 2017). Esta le permite a las autoridades revisar sus propias prácticas salariales y descubrir posibles brechas de género. Por ejemplo, en Alemania, el Ministerio Federal de Asuntos de Familia, Ancianos, Mujeres y Juventud descubrió que su versión del software le ha permitido a las empresas encontrar brechas salariales provocadas por la subrepresentación de mujeres en roles mejores pagos y por la carencia de trabajos part-time bien remunerados, entre otros factores.

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

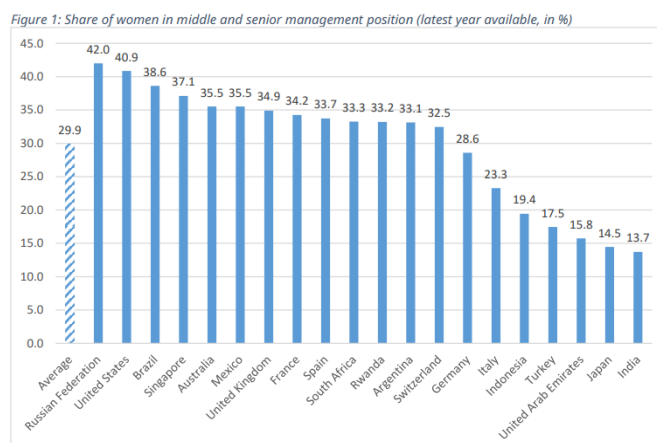
Según el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), las mujeres cis en Argentina ganan un 27% menos que los varones. Además, el 40% de las mujeres en edad económicamente activa no cuenta con ingresos propios (Díaz Langou, n.d.). El *think tank*¹⁶ aclara que no se encuentra una diferencia marcada en la remuneración de varones y mujeres cuando se comparan personas con puestos similares y un mismo nivel educativo, por lo cual la

¹⁶ Think tank: laboratorio de ideas o instituto de investigación

brecha es "el síntoma de otros problemas profundos". La parte visible de otras desigualdades" (Díaz Langou, n.d.). En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la brecha salarial de género es algo menor que la nacional, estando en un 18% (Dirección General de Estadística y Censos GCBA, 2021).

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha elaborado políticas públicas e iniciativas para reducir la brecha salarial por motivos de género. Por ejemplo, en 2018 la Secretaría para la Igualdad de Género lanzó **PARES**, Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo. Entre varios otros aspectos, PARES le ofrece a las compañías, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas miembro de la iniciativa acceder a un estudio gratuito para determinar el estado de sus brechas basadas en género, incluyendo la brecha salarial (este estudio ha sido realizado en todas sus ediciones por la consultora PWC). El informe final de cada organización es individual y confidencial. La Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género recibe un informe de todos los datos agregados. De este modo, se logra conocer el estado actualizado de las diferentes brechas y contar con dicha información para proponer nuevas políticas públicas, articulaciones, y capacitaciones basadas en evidencia.

Otro factor a tener en cuenta al analizar la autonomía económica de las mujeres es el acceso de las mismas a los puestos de decisión en el ámbito laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ningún país miembro del G20 ha alcanzado la igualdad de género en posiciones gerenciales medias y altas.



Source: ILOSTAT

Fuente: (OIT, 2020, p. 5)¹⁷

Como se ilustra en el gráfico, Argentina se encuentra en el décimo segundo puesto con tan sólo un 33,1% de puestos de decisión ocupados por mujeres cis. (OIT, 2020, p.5), Hay un largo camino por delante para llegar a la igualdad. Cabe resaltar que desde 2010 a 2019, este número tan sólo aumentó en un 3% (OIT, 2020, p. 8). Este crecimiento es muy pequeño si lo comparamos con el alza en esta tasa de otros países. Por ejemplo, en el mismo período de tiempo, España mejoró su cifra en un 24%, Suiza un 13% y Australia un 19% (OIT, 2020, pp. 8-9).

GOBIERNO NACIONAL DE AUSTRALIA

Australia marcó un cambio al crear la “Workplace Gender Equality Agency” (Agencia para la Igualdad de Género Laboral), una agencia de gobierno creada por el “Workplace Gender Equality Act” (Acta para la Igualdad de Género Laboral) de 2012. Tal como hace suponer su nombre, esta agencia implementa varios programas para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo australiano. Uno de estos proyectos consistió en aliarse con el *Business Council of Australia* (Consejo de Negocios de Australia) y la consultora McKinsey para diseñar una “receta” (Workplace Gender Equality Agency, n.d.) destinada a empresas que tenga como objetivo eliminar las barreras que limitan a las mujeres a acceder a puestos de decisión. Para ello, se estudiaron datos recopilados a lo largo de 3 años y se llevaron a cabo más de 40 entrevistas. Los diez puntos esenciales de esta “receta” se refieren al ambiente laboral, la flexibilidad, el apoyo deliberado a las mujeres y el cambio cultural. A partir de esta “receta”, las empresas son asesoradas acerca de cómo mejorar sus tasas de mujeres en posiciones gerenciales para lograr una mayor igualdad en el sector privado.

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

La Ciudad de Buenos Aires lanzó el programa “Mujeres Líderes” en 2018, cuyo objetivo es “empoderar a las mujeres en puestos de liderazgo y generar conciencia

¹⁷ Más información:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_762098/lang--en/index.htm

en la organización de que el talento y el esfuerzo no tienen género" (GCBA, 2022). Su actividad principal consiste en vincular mujeres que se desempeñan en cargos medios con personas que ocupan puestos jerárquicos altos dentro del gobierno porteño para ser mentoreadas. De este modo, ellas logran interiorizarse en las habilidades necesarias para convertirse en futuras líderes, entran en contacto con personas influyentes pudiendo mostrar su potencial y participan como observadoras de reuniones y espacios donde se toman importantes decisiones de gestión.¹⁸

¹⁸ Conocé más sobre esta iniciativa ingresando en: <https://buenosaires.gob.ar/equidad-de-genero/mujeres-lideres> (Página web consultada el 03/12/2023)

EJE 4: CUIDADOS

La CEPAL define a las **tareas de cuidado** como:

“actividades destinadas al bienestar cotidiano de las personas, en diversos planos: material, económico, moral y emocional. De esta forma, incluye desde la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, el abrigo, la limpieza, la salud y el acompañamiento, hasta el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas mediante procesos relacionados con la crianza. El término caracteriza relaciones entre personas cuidadoras y personas receptoras de cuidado en situación de dependencia: niños y niñas, personas con discapacidad o enfermedades crónicas, y personas adultas mayores. No obstante, todos los seres humanos potencialmente son sujetos de cuidado a lo largo del ciclo de vida...”

(CEPAL, n.d.)

Históricamente, las tareas de cuidado han sido llevadas a cabo mayoritariamente por las mujeres de las familias:

“El “mandato cultural” de que las mujeres se ocupen de estas labores generalmente de forma no remunerada, y la miopía respecto de la responsabilidad de la sociedad en esta materia, crean una constelación muy negativa, que erige severas barreras para que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral, refuerza las desigualdades y segmentaciones del sistema sexo-género a escala social, y potencia las desigualdades de las prestaciones de cuidado en razón de las contrastantes condiciones socioeconómicas.” (CEPAL, n.d.)

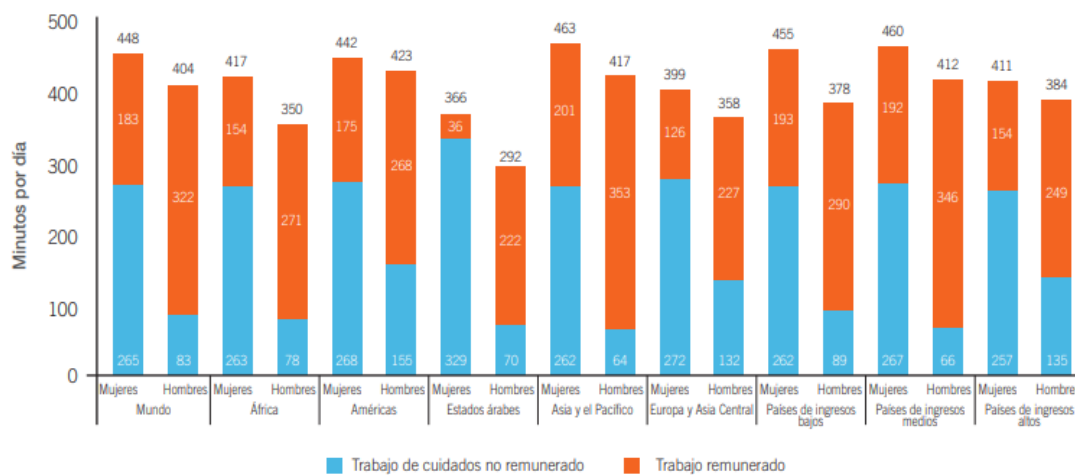
4.1. TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO

Según datos brindados por Oxfam Internacional, "las mujeres realizan más de tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado en todo el mundo, y constituyen dos terceras partes de la mano de obra que realiza este tipo de trabajo de forma remunerada" (OXFAM, 2022).

Las mujeres dedican 12.500 millones de horas diarias a ese tipo de trabajo (OXFAM, 2022). Ese tiempo supone una contribución a la economía mundial de al menos 10,8 billones de dólares anuales (9% del PBI mundial), una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología (OXFAM, 2022).

En el informe "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente", la OIT (2019) publicó una estadística sobre los minutos diarios dedicados al trabajo no remunerado de cuidados y al trabajo remunerado, haciendo la distinción entre sexos y regiones.

Gráfico 2.8. Tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo total, por sexo, región y grupo de ingresos, último año disponible



Nota: Grupo de edad: 15 y más años. Las estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos se han ponderado en función de la población en edad de trabajar. Porcentaje de población en edad de trabajar y número de países: Mundo: 67 por ciento (64); África: 35 por ciento (12); Américas: 47 por ciento (7); Estados árabes: 29 por ciento (4); Asia y el Pacífico: 80 por ciento (11); Europa y Asia Central: 68 por ciento (30); Países de ingresos bajos: 32 por ciento (5); Países de ingresos medios: 65 por ciento (30); Países de ingresos altos: 90 por ciento (32). Debido al redondeo, puede que la suma del trabajo de cuidados no remunerado y el trabajo remunerado no arroje el total. Véase el anexo A.3, cuadro A.3.1 para los datos por países y el anexo A.7, cuadro A.7.2 para el año de la encuesta. Fuente: Charmes, de próxima aparición.

Fuente: (OIT, 2019, p. 85)¹⁹

¹⁹ Más información: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

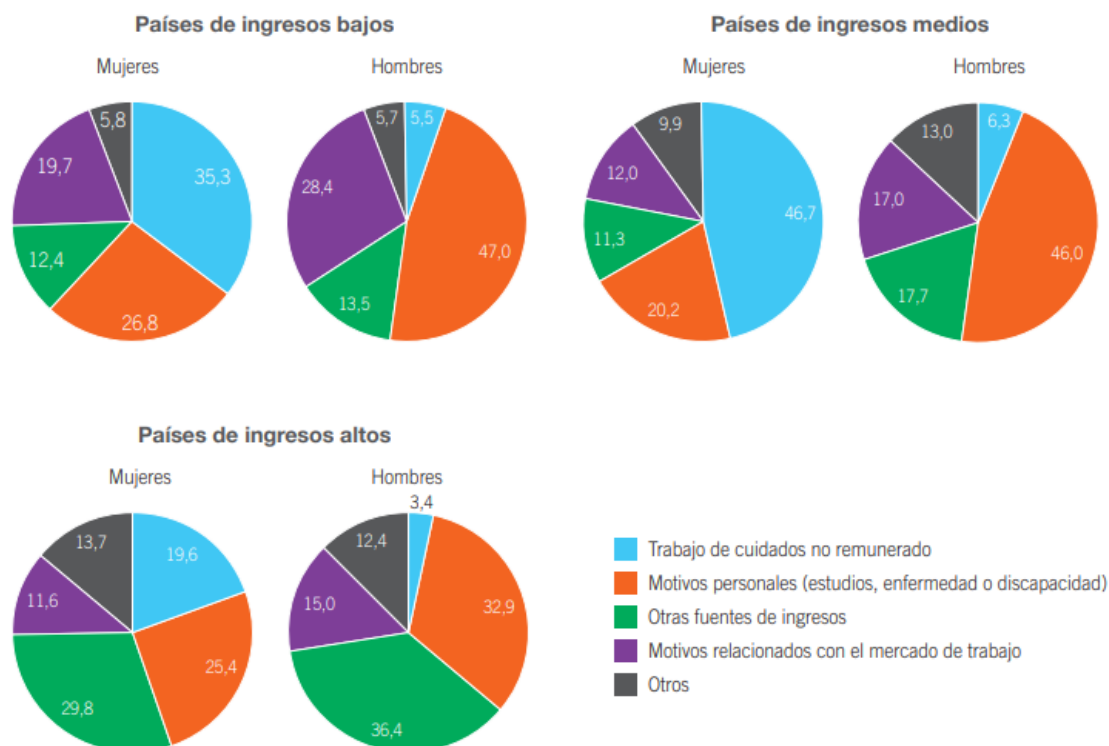
Fuente: (OIT, 2019, p. 56)²⁰

En el gráfico podemos observar que en el promedio mundial, las mujeres dedican cuatro horas y media a los cuidados no remunerados y tres horas a trabajos pagos. Por el contrario, el promedio mundial de tiempo que los hombres ocupan en tareas de cuidado es de tan sólo una hora y veinte y ocupan más de cinco horas en trabajos remunerados (OIT, 2019, p. 56). Estas tendencias tienen consecuencias directas e indirectas para las mujeres. Entre ellas, encontramos la carencia de autonomía económica y la sobrecarga física y mental, entre otras.

La falta de autonomía económica se explica en la imposibilidad que tienen las personas de acceder a un trabajo de tiempo completo debido a tener a cargo personas que necesitan de cuidados. Oxfam calcula que en todo el mundo, el 42% de las mujeres no puede acceder a un empleo remunerado porque son las responsables del trabajo de cuidados, en comparación con tan solo el 6% de los hombres (OXFAM, 2022) en la misma situación. En el siguiente gráfico, se observa cómo esta situación se da predominantemente en la población conformada por mujeres por sobre los varones.

²⁰ Más información:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

Gráfico 2.23. Porcentaje de personas inactivas, por sexo y principal motivo de estar fuera de la fuerza de trabajo, último año disponible



Nota: Grupo de edad: 15 y más años. Estimaciones mundiales, regionales y por grupo de ingresos ponderadas en función de la población en edad de trabajar. Porcentaje de la población en edad de trabajar y número de países: Mundo: 80 por ciento (84); África: 61 por ciento (21); Américas: 87 por ciento (12); Estados árabes: 43 por ciento (3); Asia y el Pacífico 85 por ciento (15); Europa y Asia Central: 75 por ciento (33); Países de ingresos bajos: 54 por ciento (12); Países de ingresos medios: 84 por ciento (40); Países de ingresos altos: 73 por ciento (32). El último año disponible se remonta al menos a 2008, correspondiendo el 44,9 por ciento de las observaciones a 2016. Véase el anexo A.3, cuadro A.3.6 para los datos por países y el anexo A.7, cuadro A.7.1 para el año de la encuesta.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo y de encuestas de hogares.

Fuente: (OIT, 2019, p. 85)²¹

La intención del gráfico es mostrar los motivos por los cuales las personas laboralmente inactivas de los países miembros no ingresan a la fuerza de trabajo, diferenciado por género y por grupo de ingresos. En todos los países se observa que muchas hay más mujeres que hombres fuera del mercado laboral por tener a cargo trabajos de cuidados no remunerados (la porción que se ve en celeste de cada gráfico de torta) (OIT, 2019, p. 85). Otro dato a tener en cuenta, es que en los países de ingresos altos las personas que quedan afuera del mercado por este

²¹ Más información:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

motivo tienen una menor proporción que en los países de ingresos medios y bajos. Argentina, por su parte, es considerado por la OIT como un país de ingresos medios.

En la Ciudad de Buenos Aires se ha calculado que 37.000 mujeres cis no pueden acceder a un trabajo formal ya que tienen que brindar cuidados a personas que tienen a cargo. En cambio, sólo 3.000 hombres porteños están en esta situación. Esta disparidad pone en evidencia el desequilibrio que sufren las mujeres cis en la realización de las tareas de cuidado, que a su vez impactan en su vida económica creando obstáculos para su independencia.

GOBIERNO LOCAL DE BOGOTÁ

Bogotá lanzó el Sistema Distrital de Cuidado con el objetivo de contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres a través de “la ampliación y cualificación de la oferta institucional de servicios del cuidado, con el fin de reducir su tiempo total de trabajo; redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado con los hombres; y contar con mecanismos para su valoración y reconocimiento” (Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, 2020). Un ejemplo claro del sistema de cuidados operando en el territorio de Bogotá fue la construcción de las llamadas “Manzanas del Cuidado” (Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, n.d.). Estas estructuras concentran servicios de cuidado con un criterio de proximidad que permite que las personas puedan acceder a ellos sin tener que caminar más de 20 minutos. Su objetivo es ofrecer diferentes servicios de cuidados de forma próxima a las casas de las personas que cuidan y de las que requieren cuidados, y prestarlos de forma simultánea: mientras quien cuida accede a formación o descanso, quien requiere cuidado está en espacios de bienestar y desarrollo de sus capacidades.



Autoría: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.²²

GOBIERNOS LOCALES DE BARCELONA Y GAUTENG

Desde el GCBA priorizamos nuestra participación en redes de cooperación internacional ya que nos permite permanecer a la vanguardia de las buenas prácticas, políticas innovadoras y soluciones eficientes. Por ejemplo, la Ciudad pertenece a la Red **Metropolis** que organiza proyectos y diversos eventos. En octubre de 2023, la Ciudad de Buenos Aires participó en un intercambio de buenas prácticas en la temática de cuidados coordinado por Metropolis junto con **Barcelona y la Ciudad-Región Gauteng** (Johannesburgo). Mientras que **Gauteng** ha comenzado hace pocos años a tratar la economía de los cuidados como una temática dentro de la política pública, siempre han ofrecido servicios varios a sus ciudadanos/as. Sin embargo, ahora han emprendido un camino para abordar la problemática de forma intencional. Por su parte, **Barcelona** ha sido pionera en la temática, lanzando un programa de contención para familias cuidadoras en 2007 y

²² Más información: <https://manzanasdelcuidado.gov.co/>

trabajando muchos proyectos a lo largo de los años. Dos de los proyectos actuales para resaltar son:

1. "Barcelona Cuida", un centro innovador que busca exponer todos los recursos de cuidados que tiene la ciudad para mantener a los vecinos informados y conectados.²³
2. "Tarjeta Cuidadora". Es un instrumento que le permite a las personas que proveen cuidados tener acceso a información y recursos personalizados, un servicio telefónico de ayuda emocional, apoyo legal, recursos en farmacias y hospitales así cómo también acceso a actividades recreativas y espectáculos para disfrutar de forma individual o junto a la persona que cuidan.²⁴

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires desarrolló el primer **Sistema de Indicadores de Cuidado** en el mundo "que agrupa información estadística en un portal en base a datos de censos, encuestas y registros administrativos sobre la organización del cuidado". Este Sistema consiste en una "selección de datos estadísticos y de gestión que busca visibilizar el modo en que se organiza el cuidado en la Ciudad: la configuración que surge entre las instituciones que proveen servicios de cuidado y los modos en que los hogares y personas que necesitan cuidados se benefician de ellos." (Dirección General de Estadística y Censos GCBA, n.d.). Esta herramienta ha ganado mucho reconocimiento internacional. Por ejemplo, la Ciudad de México se ha inspirado en este sistema para crear uno propio (Gobierno de la Ciudad de México, 2023).

Entendiendo la problemática de la desigual carga en las tareas de cuidado, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ha invertido en una gran variedad de servicios enmarcados en un "**Sistema integral de cuidados**". El objetivo es involucrar a diversas áreas de gobierno para contribuir a un sistema con infraestructuras, servicios, capacitaciones, registros y estándares compartidos; para así ofrecerle a los vecinos y las vecinas una oferta coherente y completa. De este modo, se ofrecen servicios de cuidados para infancias, personas mayores y

²³ Más información: <https://www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/es/espacio-barcelona-cuida/que-es>

²⁴ Más información: <https://www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/es/espacio-barcelona-cuida/tarjetacuidadora>

personas con discapacidad así como también recursos para las personas que cuidan.

Además, la Ciudad ha lanzado un **"Mapa de Cuidados"** que centraliza en una página web a todos los centros de cuidados de la Ciudad, presentándolos de forma interactiva y simple en un mapa para que los vecinos y las vecinas encuentren una opción adecuada cerca de sus hogares o lugares de trabajo.²⁵ Desde el Gobierno Nacional también se lanzó un **"Mapa Federal de Cuidados"** que permite localizar la oferta de espacios y servicios de cuidado para primeras infancias, adultos mayores y personas con discapacidad en todo el país.²⁶

Para complementar los instrumentos de análisis cuantitativos, la Secretaría para la Igualdad de Género y Asuntos Institucionales decidió participar en la **investigación cualitativa de cuidados "Caring Cities"** gestionada por la Red CHANGE. La red se propone coordinar los esfuerzos que sus ciudades miembro realizan para crear una sinergia a la hora de avanzar en la igualdad de género. "Caring Cities" consistió en realizar una serie de entrevistas a las familias que utilizan un servicio de cuidado para infancias llamado "Juegotecas". En el marco de este proyecto se logró conocer a mayor profundidad las experiencias de muchas mujeres que tienen hijos e hijas a su cargo.

4.2. TRABAJO DE CUIDADO REMUNERADO

El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2011 los define como *aquellos trabajadores que trabajan en o para un hogar u hogares de forma ocupacional* (Seiffarth, et al., 2023). Son actores clave de la economía de los cuidados. Globalmente, al menos 75 millones de personas son empleadas domésticas (Seiffarth, et al., 2023), lo que implica que 1 de cada 22 se dediquen a esta tarea. Este importante sector de la economía está dominado por mujeres ya que representan al 76.2% de quienes se desempeñan en el trabajo doméstico. (Seiffarth, et al., 2023) En otras palabras, **1 de cada 12 mujeres empleadas en el mundo se dedican al trabajo doméstico**. En América Latina, esta proporción es aún

²⁵ Más información: <https://buenosaires.gob.ar/iefedegobierno/igualdad-de-genero/cuidadosyasistencias>

²⁶ Más información: <https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/>

más marcada, siendo 1 de cada 5 mujeres que cuentan con sueldo las que se desempeñan en estas tareas (OIT, 2021).

A pesar de que las tareas domésticas, especialmente de cuidados, son indispensables para el funcionamiento de las comunidades, este tipo de trabajo no es reconocido apropiadamente en el mercado laboral. En primer lugar, la informalidad en este tipo de trabajo es notoria, con un 80% de las personas trabajando sin acceso a contratos legales y seguridad social (Seiffarth, et al., 2023). A nivel global, el empleo doméstico opera en la informalidad dos veces por encima de otros tipos de empleos. En segundo lugar, suelen ser empleos mal remunerados. Un sueldo promedio de trabajo doméstico representa un 56,4% de un sueldo promedio general. Esta diferencia se profundiza aún más al tratarse de empleadas domésticas mujeres (50%) y empleadas domésticas mujeres en la informalidad (35%). Por último, cabe aclarar que la baja remuneración y la informalidad muchas veces resulta en malas condiciones laborales, afectando la calidad de vida de estas personas de manera significativa.

ONG INVISIBLE COMMUTES

Un aspecto que afecta negativamente la calidad de vida de las empleadas de hogares particulares es el planeamiento urbano del transporte público ya que suele ignorar sus necesidades. Esto es particularmente impactante en las ciudades latinoamericanas donde el transporte público entre barrios de bajos y altos recursos es escaso, ineficiente e indirecto.

Valentina Montoya Robledo²⁷ ha dedicado su carrera a investigar la movilidad urbana de trabajadoras de hogares particulares, concentrándose en 5 ejes:

- Conexiones de transporte entre barrios de altos recursos y bajos recursos.
- Accesibilidad económica del transporte.
- Planeamiento que reconozca las necesidades de movilidad para los cuidados.
- Marco legal para actuar contra la violencia de género y racial.

²⁷ Profesora en la Universidad de los Andes en Bogotá (Colombia) y Doctora en Derecho por Harvard

- Inhalación de partículas tóxicas en el transporte.

Como resultado, la Dra. Montoya Robledo creó **“Invisible Commutes”** una organización no gubernamental que difunde historias de movilidad de las trabajadoras de casas particulares en América Latina. A través de segmentos sonoros, episodios de podcast, escritos, fotografías y material documental, el proyecto pretende visibilizar la movilidad de las trabajadoras de casas particulares en América Latina (que representan a 1 de cada 4 mujeres asalariadas).

En agosto de 2023 la Dra. Montoya Robledo presentó el trabajo realizado desde Invisible Commutes en un **intercambio de buenas prácticas** organizado por la Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género. A partir de su investigación, ofreció recomendaciones para mejorar el diseño de políticas que promuevan la movilidad digna, segura y eficiente de las trabajadoras de casas particulares.

EJE 5: VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

La lucha contra las violencias por motivos de género ha sido predominante dentro de movimiento feminista. La fuerza de la comunidad internacional para combatir este fenómeno quedó plasmada en la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** ratificada en 1993 por los países miembros de la ONU en el marco de la Asamblea General. A esta le siguieron diversos pactos y convenciones regionales.

ONU Mujeres recientemente publicó estadísticas del status actual de las violencias hacia las mujeres cis a nivel mundial (ONU Mujeres, 2022):

- A nivel global, se estima que 736 millones de mujeres -alrededor de una de cada tres- ha experimentado alguna vez en su vida violencia física o sexual por parte de una pareja íntima o violencia sexual perpetrada por alguien que no era su pareja (el 30% de las mujeres de 15 años o más). Estos datos no incluyen el acoso sexual, dado que algunos estudios nacionales muestran que este número puede escalar al 70% de las mujeres.
- La mayoría de violencias contra las mujeres cis es perpetrada por sus parejas íntimas actuales o pasadas. Más de 640 millones de mujeres de 15 años o más han sufrido violencia por parte de su pareja (el 26% de las mujeres de 15 años o más).
- De las que han mantenido una relación de pareja, casi una de cada cuatro adolescentes de 15 a 19 años (24%) ha experimentado violencia física y/o sexual. El 16% de las jóvenes de 15 a 24 años han experimentado esta violencia en los últimos 12 meses.
- En 2018, se estima que una de cada siete mujeres ha experimentado violencia física y/o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses (el 13% de las mujeres de 15 a 49 años).
- A nivel mundial, las violencias contra las mujeres son más predominantes en los países y regiones de ingresos bajos y medios bajos.

Ahora bien, ¿qué hacen los diferentes gobiernos del mundo para luchar contra las violencias contra las mujeres?

5.1 Campañas de concientización

LAS NACIONES UNIDAS

Campaña internacional “16 Días de activismo contra la violencia de género”

(Center for Women's Global Leadership, n.d.) empieza anualmente el 25 de noviembre, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y continúa hasta el 10 de diciembre, el Día de los Derechos Humanos. Esta campaña que se realiza anualmente nació en el año 1991 a través de la iniciativa de activistas en el marco del Women's Global Leadership Institute (Instituto de Liderazgo Mundial de Mujeres).

La campaña tiene el objetivo de promover la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas en todo el mundo a través de una acción compartida. Actualmente, la campaña también recibe el apoyo del Secretario General de la ONU. En 2023, el lema fue “¡ÚNETE! Invertir para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.” (ONU Mujeres, 2023)

GOBIERNO NACIONAL DE CHILE

“Hazlo por ellas”

En 2020, Chile implementó una campaña que buscó invitar a la ciudadanía a involucrarse en la prevención y en la erradicación de la violencia contra la mujer. Se difunden las líneas telefónicas gratuitas de orientación a las que pueden llamar familiares, vecinos/as, amistades, compañeros/as de trabajo o cualquier persona del entorno cercano de la mujer que sufre violencia (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, n.d.).



Autoría: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile

GOBIERNO LOCAL DE CIUDAD DE MÉXICO

“Date Cuenta”



“Date Cuenta” es una campaña que desarrolla material visual que ayuda a identificar los diferentes tipos y modalidades de violencias por motivos de género. Se encuentra destinada “a quien la ejerce, a quien la sufre y a quien la observa” (Secretaría de las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México, 2019).

Autoría: Secretaría de las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México

GOBIERNO LOCAL DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK

En octubre de 2023 la Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género participó en un **intercambio de buenas prácticas** que abordaba la temática del acoso callejero en el marco de la red de ciudades CHANGE. La Ciudad de Nueva York presentó el lanzamiento de su encuesta para evaluar el acoso callejero en 2023. Inspirándose en la experiencia de Washington DC, el “NYC Street Harassment Prevention Advisory Board” (Consejo Asesor de Prevención de Acoso Callejero en la Ciudad de Nueva York) creado en 2022. Esta herramienta se propuso recopilar información cuantitativa y cualitativa para mejorar los programas de prevención y respuesta. El valor agregado de esta encuesta fue la atención que se le dio desde los altos rangos del gobierno. El Alcalde participó del evento de lanzamiento y en ese mismo evento se repartió material de difusión. Además se desplegó una encuesta en todos los barrios de la ciudad. En tan sólo 10 días, se obtuvieron más de 3000 respuestas. Se estima que a principios de 2024 se tendrán listos los resultados y posteriormente las recomendaciones resultantes.

5.2. Canales de información y asistencia

GOBIERNO LOCAL DE CIUDAD DE BOGOTÁ

El gobierno de Bogotá, a través de la Secretaría Distrital de la Mujer, lanzó la iniciativa "Espacios Seguros" para formar una red de comercios aliados en más de 1.038 puntos en toda la ciudad. Cada comercio identificado como "espacio seguro" se pone a disposición como canales de información y de activación de la Ruta Única de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidio (Vargas, 2021).

GOBIERNO LOCAL DE CIUDAD DE MONTEVIDEO

El servicio de atención telefónica "Sola Nunca" implementado en Montevideo funciona los 365 días del año dando una primera respuesta ante situaciones de crisis o emergencias, además de atención jurídica integral para las usuarias de los servicios (Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo, 2021). Disponen de dos nuevas Comunas Mujer, en los municipios C y CH, con más horas de atención para un mayor seguimiento de las consultas. También se prevé la instalación de un equipo especializado para abordar la atención de personas con discapacidad que atraviesen situaciones de violencia por motivos de género.

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

Si bien la Ciudad contaba con el 0800- 666- MUJER (8537) como línea de atención telefónica gratuita para el asesoramiento y contención frente a situaciones de violencias por motivos de género, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se sumó a la **línea telefónica nacional 144** que funciona las 24 hs durante los 365 días del año.

Las operadoras telefónicas son profesionales que han sido formadas para brindar orientación, asesoramiento y contención en cada llamado, según se requiera. "El equipo de psicólogas, abogadas y trabajadoras sociales de la línea te explica cómo actuar para garantizar tu



Autoría: Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

protección y cuáles son los pasos a seguir para hacer una denuncia, acceder a la Justicia o a cualquier otra atención que necesites." (GCBA, n.d.)

La línea 144 es gratuita y anónima. La comunicación con la línea fue mejorada al implementarse la posibilidad de enviar un mensaje de texto y un canal de whatsapp denominado "BOTI" (un software de inteligencia artificial que da respuestas a las consultas de los y las vecinas).

5.3. Dispositivos de alojamiento y resguardo

La mayoría de las ciudades metropolitanas cuentan con centros de acogida, refugios, paradores y casas de medio camino donde se pueden alojar las mujeres y disidencias que hayan sufrido violencia doméstica y no cuenten con redes de apoyo seguras o recursos que les permitan alejarse de la persona agresora.

GOBIERNO ESTATAL DE CALIFORNIA

El Estado de California de Estados Unidos se ha comprometido con la causa de la violencia doméstica. En todo su territorio, tienen 168 organizaciones (Domestic Shelters, n.d.) que ofrecen servicios para mujeres en situación de violencia.

Solamente en la ciudad de Los Ángeles, de aproximadamente 3.8 millones de habitantes, hay 11 refugios. Además, los servicios de California están centralizados y sistematizados en un portal web único, que concentra la información sobre los dispositivos de alojamiento disponibles (Domestic Shelters, n.d.).

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

La Ciudad de Buenos Aires cuenta con cuatro dispositivos de alojamiento y atención especializados para quienes sufren violencia doméstica y/o sexual (GCBA, n.d.). En estos espacios se alojan mujeres (y sus hijos/as en caso de que tengan) que se encuentren en una situación de violencia doméstica de alto o altísimo nivel de riesgo o que hayan sido rescatadas de una situación de trata con fines de explotación sexual o laboral. En cada dispositivo de alojamiento se desempeñan, equipos multidisciplinares conformados por psicólogas, trabajadoras sociales y abogadas que brindan asistencia y asesoramiento.

5.4. Asesoramiento profesional:

Ante situaciones de riesgo de vida, es importante que quienes sufren violencia por motivos de género cuenten con acceso a recursos y asesoramiento para transitar la situación de forma segura y sostenible. Para ello, es indispensable la asistencia de especialistas que ofrezcan asesoramiento jurídico gratuito, tratamiento psicológico, información sobre programas, apoyos económicos y medidas de protección que pueden utilizar.

GOBIERNO LOCAL DE CIUDAD DE RÍO DE JANEIRO

La Secretaría de la Mujer de Río de Janeiro tiene a disposición de las ciudadanas un Centro Especializado de Cuidado de la Mujer (SPM-Rio, 2021), que se dedica a asistir mujeres en situación de violencia doméstica y familiar dentro de la municipalidad. Ofrece asistencia psicosocial y legal a mujeres en riesgo, desde un enfoque multidisciplinario.

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

La Ciudad de Buenos Aires tiene a disposición de sus vecinas los Centros Integrales de la Mujer (CIM). Los CIM son espacios donde las mujeres pueden obtener información y asesoramiento ante situaciones de violencia por motivos de género. Se brinda atención gratuita a través de un abordaje integral que incluye asistencia psicológica y social, orientación y patrocinio jurídico (GCBA, n.d.).



Autoría: Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

EJE 6: LAS DESIGUALDADES BASADAS EN GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Educational Attainment

Rank	Country	Score (0-1)
1	Argentina	1.000
1	Belgium	1.000
1	Brazil	1.000
1	Canada	1.000
1	Colombia	1.000
1	Czech Republic	1.000
1	Estonia	1.000
1	Finland	1.000
1	France	1.000
1	Honduras	1.000
1	Ireland	1.000
1	Israel	1.000
1	Jamaica	1.000
1	Japan	1.000
1	Lesotho	1.000
1	Malta	1.000
1	Nicaragua	1.000
1	Netherlands	1.000
1	New Zealand	1.000
1	Sweden	1.000
1	Uruguay	1.000

Autoría: Foro Económico Mundial

Como se observa en el gráfico, el Foro Económico Mundial reporta que 27 países han alcanzado la paridad de género en términos de niveles educativos alcanzados. Entre ellos, Argentina.

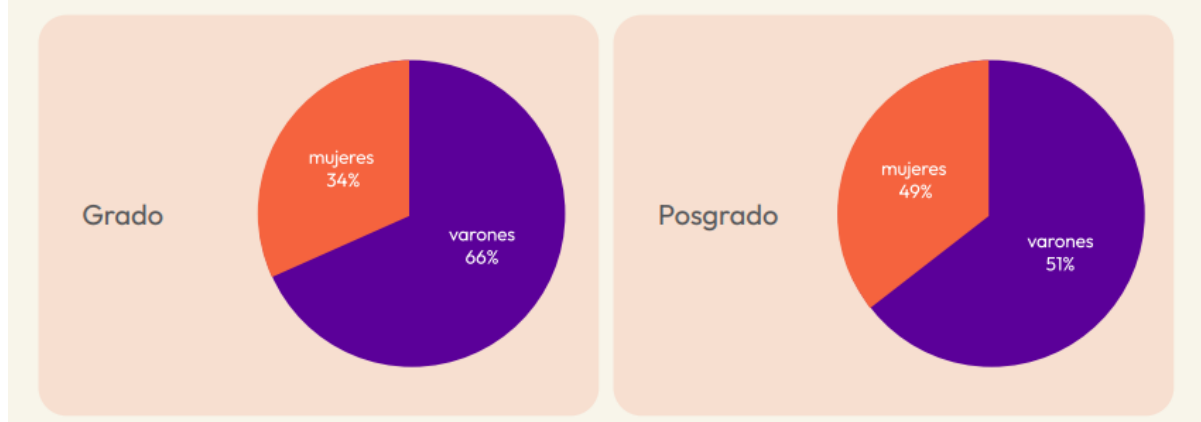
Por más de que el género no es un factor que marque el acceso a la educación de forma explícita en varias regiones del mundo, sí se hace evidente la persistente segregación por género en los campos de estudios elegidos.

El SELA (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe) ha calculado que en la región sólo un 35% de quienes estudian carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) son mujeres

(SELA, 2020). Esto es especialmente alarmante ya que estas carreras se consideran como “empleos del futuro” y el motor del desarrollo sostenible. En general, los campos más elegidos por las estudiantes mujeres han sido los relacionados con las ciencias sociales, la educación, la biología y la salud.

Los números regionales también se ven reflejados dentro de nuestro país. Según el informe *“Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina”* realizado por la organización “Chicas en Tecnología” por más de que el 59% de las personas que estudian en la universidad son mujeres, sólo 3 de cada 10 estudian ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (Ballesty & Giménez, 2022, p. 46).

Figura 15. Participación de mujeres y varones entre las y los estudiantes de grado y posgrado de carreras STEM (promedio de 2010 a 2019)



Fuente: (Ballesty & Giménez, 2022, p. 33)²⁸

La segregación en campos de estudio puede traer grandes consecuencias en un futuro cercano. La consultora internacional McKinsey publicó estadísticas muy interesantes con respecto a la empleabilidad en los próximos años (teniendo en cuenta el paradigma de la “cuarta revolución industrial”):

“Estimamos que entre 400 millones y 800 millones de individuos podrían ser desplazados por la automatización y necesitarán buscar nuevos empleos para 2030 a nivel global (...). Nuevos empleos estarán disponibles, basados en nuestros escenarios del futuro de la demanda laboral y el impacto neto de la automatización (...). Sin embargo, las personas necesitarán encontrar su camino hacia estos empleos. De la totalidad de los desplazados, 75 millones a 375 millones necesitarán cambiar de categoría ocupacional y aprender nuevas habilidades.” (Manyika et al., 2017)²⁹

El informe también enumera aquellos ámbitos laborales que no podrán ser tan fácilmente reemplazados por la automatización y por ende seguirán demandando mano de obra (Manyika et al., 2017):

- en el campo de la salud

²⁸ Más información: <https://cet-static.s3.amazonaws.com/Investigacion-UnaCarreraDesigual.pdf>

²⁹ Cita original en inglés (traducción de elaboración propia): We estimate that between 400 million and 800 million individuals could be displaced by automation and need to find new jobs by 2030 around the world. (...) New jobs will be available, based on our scenarios of future labor demand and the net impact of automation (...) However, people will need to find their way into these jobs. Of the total displaced, 75 million to 375 million may need to switch occupational categories and learn new skills...” (Manyika et al., 2017)

- ingeniería, desarrollo científico, finanzas
- profesionales de TI (tecnología de la información) y especialistas en tecnología
- personal jerárquico en ciertas industrias
- en la educación
- personas creativas
- en la construcción
- en los servicios manuales

Considerando estas áreas, es imprescindible achicar las brechas de género existentes en los ámbitos laborales de STEM, ya que en caso contrario las tasas de desempleo sufrirán un desequilibrio significativo en detrimento de las mujeres. Muchos gobiernos de ciudades y países alrededor del mundo están implementando iniciativas para promover el estudio de carreras STEM, especialmente en mujeres jóvenes.

GOBIERNO NACIONAL DE INGLATERRA

Inglaterra creó un exitoso programa llamado "Inspiring Women" (Inspirando Mujeres) que se planea implementar en las otras tres naciones del Reino Unido. El programa consiste en conectar estudiantes mujeres jóvenes de escuelas públicas y universidades con mujeres de larga trayectoria profesional de los sectores público, privado, educativo y el tercer sector. Esta iniciativa busca enfrentar las problemáticas de la segregación ocupacional, la brecha salarial y la falta de participación de mujeres en ciertos sectores, tal como en STEM. Se desarrolló una plataforma online segura que vincula a las mentoras con las mentoreadas (Inspiring the Future, n.d.).

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES:

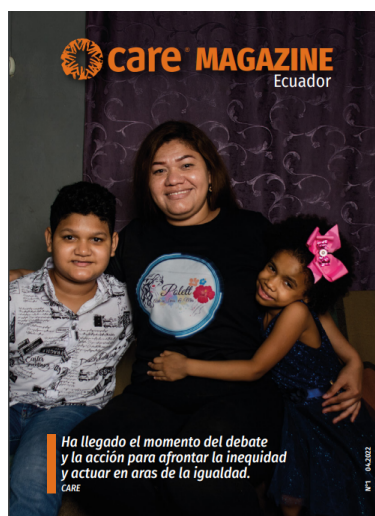
En la Ciudad de Buenos Aires existen diversos programas para capacitar a la ciudadanía en herramientas y conocimiento digital e informático. Cabe resaltar la iniciativa "Estemos en Tecnología" lanzada en 2022 desde la Secretaría para la Igualdad de Género junto con la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Este

programa consistió en la formación intensiva de alumnas universitarias de carreras sociales, que mediante instancias teóricas y prácticas se capacitaron en Big Data, Data Science, Estadística para la toma de decisiones y Metodologías Ágiles.

EJE 7: CAMBIO CULTURAL

La igualdad de género también es visibilizada y promovida por medio del arte, entretenimiento y actividades recreativas. Los gobiernos locales y nacionales pueden ser actores de cambio al promover este tipo de iniciativas.

GOBIERNO NACIONAL DE ECUADOR



Ecuador ha creado una revista llamada "CARE Magazine" que se publica mensualmente para abordar distintas temáticas relacionadas con los avances y desafíos para alcanzar la justicia social en Ecuador, poniendo a las mujeres y a las niñas en el foco de todo su trabajo (CARE Magazine, 2022). Numerosos ejemplares estuvieron completamente dedicados a la temática de la igualdad de género.

Autoría: care magazine³⁰

GOBIERNO LOCAL DE TAIPEI

En Taipei, se incorporaron mujeres para desempeñarse como músicas y diaconisas en las ceremonias del Templo Confuciano, roles que habían permanecido exclusivos para los varones durante siglos (Shaheed, 2021, p. 23).



Autoría: United Daily News³¹

³⁰ Más información: <https://www.care.org.ec/publicaciones/revista-magazine/>

³¹ Más información: <https://taiwantoday.tw/news.php?unit=10&post=19945>

GOBIERNO LOCAL DE MONTEVIDEO

En Montevideo, se eliminó el tradicional concurso de las reinas de belleza de los carnavales populares, marcando un cambio cultural que apunta a luchar contra la cosificación del cuerpo de la mujer y la competencia por tener la apariencia más hegemónicamente aceptable (Shaheed, 2021).

AVANCES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires también ha incurrido en proyectos artísticos para promover la igualdad de género. En 2021, la Ciudad colaboró con el Carter Center³² en la campaña de comunicación “Informando a las mujeres, transformando vidas”. Esta se enfocó en la promoción del Portal o **Web Única de Servicios para la Igualdad de Género**, cuyo objetivo es unificar todos los servicios que el Gobierno de la Ciudad ofrece a las vecinas. En el marco de esta campaña se abrió una convocatoria de muralistas para que intervengan una pared en la Comuna 11.

La artista seleccionada fue Josefina Di Nucci, cuyo diseño sobresalió ya que buscaba representar el valor y el poder transformador del acceso de la mujer a la información. El mural fue inaugurado en mayo de 2022. Además de ser un elemento artístico que crea conciencia en los vecinos y vecinas de la ciudad, el mural cuenta con un código QR que da acceso al Portal Único para la Igualdad de Género que el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ofrece para sus ciudadanas.



Artista: Josefina Di Nucci

³² Carter Center: una organización no gubernamental fundada por el Presidente estadounidense Jimmy Carter en 1982 que busca mejorar la calidad de vida de la sociedad a través de la solución de conflictos, el avance de la democracia y la prevención de enfermedades.

CONCLUSIÓN

Por todo lo expuesto en este documento, concluimos en que la igualdad de género debe ser una prioridad en la agenda de desarrollo sostenible de todas las sociedades. A pesar de los avances en este tema, todavía existen muchas desigualdades, violencias e injusticias que afectan a mujeres cis y diversidades de género en todo el mundo. Por esta razón, es esencial que los gobiernos de ciudades y países sigan abordando, profundizando y diseñando políticas e iniciativas para acabar con las desigualdades y violencias por motivos de género.

En este informe se exploraron siete ejes temáticos con el objetivo de evaluar las mejores prácticas internacionales y de este modo comparar los avances realizados por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en cada área. Así, se buscó crear una herramienta para explorar los desafíos que todavía quedan pendientes de resolución pero también posicionar los logros de la Ciudad en materia de género en el plano internacional.

Conocer las políticas locales de diferentes gobiernos puede resultar enriquecedor para cualquier gestión ya que permite aprender de las mejores prácticas, estrategias y soluciones innovadoras que han sido implementadas en otras partes del mundo. Esto no solo puede ayudar a resolver desafíos comunes y mejorar la eficacia de las políticas públicas, sino que también puede fomentar el intercambio de conocimientos y la creación de redes de colaboración y cooperación entre diferentes gobiernos locales. Además, al conocer y comprender mejor las políticas y prácticas de otros países, los gobiernos pueden ampliar su perspectiva y adoptar un enfoque más inclusivo y global en la toma de decisiones. En resumen, conocer las políticas locales de otros gobiernos es fundamental para seguir avanzando y mejorando en el diseño y la implementación de políticas públicas más efectivas y sostenibles dentro de una comunidad internacional que comparte buenas prácticas..

A su vez, es crucial dar a conocer los avances que realiza la Ciudad de Buenos Aires para crear conciencia sobre los desafíos que aún persisten y sobre la necesidad de seguir trabajando en la materia. Además, dar a conocer los avances, éxitos e innovaciones en igualdad de género puede servir de inspiración y modelo a seguir para otros gobiernos locales, así como para la sociedad en general, fomentando la colaboración y el intercambio de buenas prácticas. De esta manera, se logra posicionar a la Ciudad como pionera en una temática que cada vez toma más prevalencia en la comunidad internacional.

La difusión de los avances en igualdad de género es una herramienta clave para avanzar hacia una sociedad global más justa e inclusiva para todas las personas, tanto de nuestra ciudad como del mundo entero.

BIBLIOGRAFÍA

- Apolitical. (2020, enero 30). *Apolitical Announces 2019 Global Public Service Teams of the Year*. Apolitical. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://apolitical.co/solution-articles/en/apolitical-announces-2019-global-public-service-teams-of-the-year>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948, diciembre 10). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. OHCHR. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1981, septiembre 3). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. OHCHR. Recuperado el 4 noviembre, 2022, URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo. (2021, noviembre 25). *Sola nunca*. Intendencia de Montevideo. Recuperado el 15 noviembre, 2022, URL: <https://montevideo.gub.uy/noticias/genero/sola-nunca>
- Ballesty, M., & Giménez, M. (2022, octubre). Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina (J. La Casa, Ed.). *Chicas en Tecnología*.
<https://cet-static.s3.amazonaws.com/Investigacion-UnaCarreraDesigual.pdf>

- British Council. (2016). *GENDER EQUALITY AND EMPOWERMENT OF WOMEN AND GIRLS IN THE UK*. Recuperado el noviembre 7, 2022, URL: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/gender_equality_an_empowerment_in_the_uk.pdf
- British Council. (2021). *WOW 2021 - Uniting women and girls across the world*. British Council. Recuperado el noviembre 7, 2022, URL: <https://www.britishcouncil.org/arts/culture-development/wow2021>
- CARE Magazine. (2022). *CARE Magazine*. CARE Ecuador: Inicio. Recuperado el 7 de noviembre, 2022, URL: <https://www.care.org.ec/>
- Center for Women's Global Leadership. (n.d.). *Global 16 Days Campaign*. Global 16 Days Campaign: URL: Awareness to Accountability. Recuperado el 15 de Noviembre, 2022, URL: <https://16dayscampaign.org/>
- CEPAL. (n.d.). *Autonomía económica de las mujeres | Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Cepal. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL: <https://www.cepal.org/es/subtemas/autonomia-economica-mujeres>
- CEPAL. (n.d.). *Sobre el cuidado y las políticas de cuidado | Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. CEPAL. Recuperado el 11 de noviembre, 2022, URL: <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>
- CIPPEC. (2018). *Licencias familiares en CABA*. CIPPEC. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://www.cippec.org/proyecto/licencias-familiares-en-caba/>
- Data IPU. (n.d.). *Women in Parliaments: World and Regional Averages*. Women in Parliaments: World and Regional Averages. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/world250100.htm>

- Data IPU. (2022, enero). *Monthly ranking of women in national parliaments | Parline: the IPU's Open Data Platform*. IPU Parline. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2022>
- Data IPU. (2022, enero 1). *Global Data on National Parliaments*. YouTube. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: https://data.ipu.org/women-averages?month=1&year=2022&op=Show+averages&form_build_id=form-oZT7wdddf63GD-LmQAuPHV6agqHgwfdYcWmSH3VkX7cs&form_id=ipu__women_averages_filter_form
- Díaz Langou, G. (n.d.). *La brecha salarial es un síntoma de problemas más graves que enfrentan las mujeres laboralmente*. CIPPEC. Recuperado el 10 de noviembre, 2022, URL: <https://www.cippec.org/textual/la-brecha-salarial-es-un-sintoma-de-problemas-mas-graves-que-enfrentan-las-mujeres-laboralmente/>
- Dirección General de Estadística y Censos GCBA. (n.d.). *descripción del sistema*. Estadística y Censos. Recuperado el 14 de noviembre, 2023, URL: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/cuidados/descripcion>
- Dirección General de Estadística y Censos GCBA. (n.d.). *Porcentaje de Legisladoras de la Ciudad de Buenos Aires*. Estadística y Censos. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-indicador?indicador=porc_muj_leg
- Dirección General de Estadística y Censos GCBA. (n.d.). *Sistema de Indicadores de Cuidado de la Ciudad de Buenos Aires*. Estadística y Censos. Recuperado el 14 de

noviembre, 2022, URL:
<https://www.estadisticaciudad.gob.ar/sipr/cuidados/principal>

- Dirección General de Estadística y Censos GCBA. (2021). *Brecha de género en el ingreso de la ocupación principal (neto de aguinaldo) de la población asalariada*. Estadística y Censos. Recuperado el noviembre 10, 2022, URL: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-indicador?indicador=bre_ing_cat_oc
- Dirección General de Estadística y Censos GCBA. (2021). *Tasa de actividad*. Estadística y Censos. Recuperado el noviembre 10, 2022, URL: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-indicador?indicador=tas_act
- Domestic Shelters. (n.d.). *California Domestic Violence Help, Programs and Statistics*. DomesticShelters.org. Recuperado el noviembre 15, 2022, URL: <https://www.domesticshelters.org/help/ca>
- Domonoske, C. (2018, enero 3). *Companies In Iceland Now Required To Demonstrate They Pay Men, Women Fairly*. NPR. Recuperado el noviembre 11, 2022, URL: <https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2018/01/03/575403863/companies-in-iceland-now-required-to-demonstrate-they-pay-men-women-fairly><https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap><https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gend>
- Dustin, H., Mott, H., Waterworth, N., Cowel, G., & Veitch, J. (2016). *GENDER EQUALITY AND EMPOWERMENT OF WOMEN AND GIRLS IN THE UK*. British Council. Recuperado el 17 de noviembre, 2022, URL:

https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/gender_equality_an_empowerment_in_the_uk.pdf

- EIGE. (n.d.). *What is Gender mainstreaming* | EIGE. European Institute for Gender Equality. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- European Institute for Gender Equality. (2015, marzo 6). *Helping women succeed in innovative service businesses* | European Institute for Gender Equality. European Institute for Gender Equality. Recuperado el 10 de noviembre, 2022, URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/france/helping-women-succeed-innovative-service-businesses>
- GCBA. (n.d.). *Hogares y refugios* | Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 15 de noviembre, 2022, URL: <https://www.buenosaires.gob.ar/desarrollhumanoyhabitat/mujer/hogares-y-centros-integrales-de-la-mujer/hogares>
- GCBA. (n.d.). *Línea 144 - Atención a víctimas de violencia de género* | Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 15 de noviembre, 2022, URL: <https://www.buenosaires.gob.ar/desarrollhumanoyhabitat/mujer/atencion-victimas-de-violencia-de-genero>
- GCBA. (n.d.). *Paridad Legislativa* | Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL:

<https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/perspectiva-de-genero/paridad-legislativa>

- GCBA. (n.d.). *Trabajo y empleabilidad | Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 10 de noviembre, 2022, URL: <https://www.buenosaires.gob.ar/igualdaddegenero/trabajo-y-empleabilidad>
- GCBA. (2019, octubre 3). *El Centro de Monitoreo Urbano de Chacarita es el más grande de América Latina*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 15 de noviembre, 2022, URL: <https://www.buenosaires.gob.ar/laciudad/noticias/el-nuevo-centro-de-monitoreo-urbano-controla-7329-camaras-en-calles-y-subtes>
- GCBA. (2020, febrero 5). *Buenos Aires, un ejemplo a nivel internacional en igualdad de género*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://www.buenosaires.gob.ar/jefedegobierno/secretariageneral/noticias/la-ciudad-fue-reconocida-internacionalmente-por-su>
- GCBA. (2022). *Perspectiva de Género | Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: <https://www.buenosaires.gob.ar/salud/docencia-investigacion-y-desarrollo-profesional/algunas-actividades-de-la-dgdiydp/perspectiva>
- GCBA. (2022, marzo 16). *La Dirección de Estadística y Censos de la Ciudad presentó el Sistema de Indicadores de Cuidado de la Ciudad de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL:

<https://www.buenosaires.gob.ar/haciendayfinanzas/noticias/la-direccion-de-estadistica-y-censos-de-la-ciudad-presento-el-sistema-de>

- Gobierno Nacional Argentino. (n.d.). *Licencias*. Argentina.gob.ar. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetuderechos/licencias#2>
- Holmes, K., & Corley, D. (2017, abril 4). *International Approaches to Closing the Gender Wage Gap*. Center for American Progress. Recuperado el 10 de noviembre, 2022, URL: <https://www.americanprogress.org/article/international-approaches-closing-gender-wage-gap/>
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015, enero 1). *Why diversity matters*. McKinsey. Recuperado el 11 de noviembre, 2022, URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>
- Intendencia Montevideo. (2014, agosto 21). *Programa Barrido Inclusivo*. Intendencia de Montevideo. |. Recuperado el 10 de noviembre, 2022, URL: <https://montevideo.gub.uy/areas-tematicas/personas-y-ciudadania/programa-barrido-inclusivo>
- Legislatura Nacional Argentina. (n.d.). *Boletín Oficial - Ley Orgánica de Comunas*. Texto actualizado | Argentina.gob.ar. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-1777-123456789-oabc-defg-777-1000xvorpyel/actualizacion>

- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., & Sanghvi, S. (2017, noviembre 28). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. McKinsey. Recuperado el 8 de noviembre, 2022, URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile. (n.d.). *HazloPorEllas – MinMujeryEG*. MinMujeryEG. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=39667
- Naciones Unidas. (n.d.). *Igualdad de género | Naciones Unidas*. the United Nations. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Naciones Unidas. (n.d.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas*. the United Nations. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (2016, enero 1). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- OIT. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Recuperado el 30 de octubre de 2023. (Oficina Internacional del Trabajo ed.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

- OIT. (2020, octubre). *Women in managerial and leadership positions in the G20*. ILO. Recuperado el 11 de noviembre, 2022, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_762098.pdf
- ONU Mujeres. (n.d.). *16 días de activismo contra la violencia de género | Qué hacemos: Poner fin a la violencia contra las mujeres: Campaña ÚNETE | ONU Mujeres*. UN Women. Recuperado el 15 de noviembre, 2022, URL: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action/16-days-of-activism>
- ONU Mujeres. (2023). *16 Días de Activismo contra la Violencia de Género contra mujeres y niñas 25 de noviembre - 10 de diciembre de 2023 Nota con*. ONU Mujeres. Recuperado el 5 de diciembre, 2023, URL: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/unite_16_dias_2023_nota_oncepial_june_27_final_es.pdf
- ONU Mujeres. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. ONU Mujeres. Recuperado el 30 de octubre de 2023. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf
- ONU Mujeres. (2014). *Gender Mainstreaming in Development Programming*. ONU Mujeres. Recuperado el 30 de octubre de 2023. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/GenderMainstreaming-IssuesBrief-en%20pdf.pdf>
- ONU Mujeres. (2022, febrero). *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres*. UN Women. Recuperado el noviembre 14, 2022, URL:

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

- OXFAM. (2022). *No todas las desigualdades son visibles: el verdadero valor del trabajo de cuidados*. Oxfam International. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL: <https://www.oxfam.org/es/no-todas-las-desigualdades-son-visibles-el-verdadero-valor-del-trabajo-de-cuidados>
- Secretaría de las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México. (2019). *#Date cuenta: Entre todos paremos la violencia*. #Date cuenta: Entre todos paremos la violencia. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL: https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DateCuenta/Cuadernillo_DateCuenta.pdf
- Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. (n.d.). *Espacios seguros: A la vuelta de la esquina* | Secretaría Distrital de la Mujer. | Secretaría Distrital de la Mujer. Recuperado el 15 de noviembre, 2022, URL: <https://www.sdmujer.gov.co/nuestros-servicios/servicios-para-las-mujeres/espacios-seguros-una-alianza-vital>
- Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. (n.d.). *Manzanas del Cuidado - Cuidamos a las que nos Cuidan*. <https://sistemadecuidado.gov.co/>. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL: <https://sistemadecuidado.gov.co/manzanasdelcuidado/index.html>
- Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. (2020, junio 1). *El sistema distrital de cuidado, un logro histórico para las mujeres* | Secretaría Distrital de la Mujer. | Secretaría Distrital de la Mujer. Recuperado el 14 de noviembre, 2022, URL:

<https://www.sdmujer.gov.co/noticias/el-sistema-distrital-de-cuidado-un-logro-historico-para-las-mujeres>

- Seiffarth, M., Bonnet, F., & Hobden, C. (2023). *The road to decent work for domestic workers*. ILO. Recuperado el 15 de noviembre, 2023, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883181.pdf
- SELA. (2020, septiembre 28). *Brecha de género en STEM rezaga a la mujer en los trabajos del futuro*. SELA. Recuperado el 7 de noviembre, 2022, URL: <http://www.sela.org/es/prensa/servicio-informativo/20200928/si/69154/igualdad>
- SPM-Rio. (2021, diciembre 23). *CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENDIMENTO À MULHER*. Rio Prefeitura. Recuperado el noviembre 15, 2022, URL: <https://mulher.prefeitura.rio/centro-especializado-de-atendimento-a-mulher/>
- Swedish Gender Equality Agency. (2021, noviembre 9). *Gender mainstreaming*. Swedish Gender Equality Agency. Recuperado el 9 de noviembre, 2022, URL: <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/gender-mainstreaming/>
- Vargas, C. (2021, septiembre 16). *Más de 1.000 'Espacios Seguros' para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar*. Alcaldía de Bogotá. Recuperado el 15 de noviembre, 2022, URL: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/espacios-seguros-para-mujeres-victimas-de-violencia-intrafamiliar>

- Workplace Gender Equality Agency. (n.d.). *Women in leadership* | WGEA. Workplace Gender Equality Agency. Recuperado el 11 de noviembre, 2022, URL: <https://www.wgea.gov.au/women-in-leadership>
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- Worldometer. (2017). *GDP per Capita*. Worldometer. Recuperado el 4 de noviembre, 2022, URL: <https://www.worldometers.info/gdp/gdp-per-capita/>