

Políticas Públicas y Perspectiva de Género en el Presupuesto Nacional

Analizamos los gastos presupuestarios vinculados a políticas de género, devengados al segundo trimestre de año.



CENTRO DE ESTUDIOS
POLÍTICOS Y ECONÓMICOS



twitter.com/cepecok



[instagram.com/cepecok](https://www.instagram.com/cepecok)

Perspectiva de género en el Presupuesto

En la República Argentina la incorporación de Perspectiva de Género en el Presupuesto Nacional responde a diferentes acuerdos internacionales asumidos por nuestro país. Por un lado, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer en Naciones Unidas CEDAW (1979) recomendando tomar medidas para la inclusión, elaboración e implementación de programas y acciones públicas en los presupuestos con enfoque de género. Por otro lado, la Plataforma de Acción de Beijín (1995) demanda a EEUU incorporar una perspectiva de género en la política general y finalmente la Agenda 2030 aprobada por la ONU donde se reconoce a la igualdad de género como un elemento indispensable para el desarrollo sostenible de los países. Pero sin dudas, el impulso final fue la decisión política de la actual gestión de gobierno.

1

Cabe destacar también que un precedente en el tema resulta ser la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Para) la cual en su Artículo 1 define la violencia contra las mujeres como "...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado...", la cual Argentina ha ratificado y ha dado calidad de Pacto de Jerarquía Constitucional, conforme lo normado en el Artículo 75 incisos 22 y 23.

Dicho esto, el Estado Nacional desde los diferentes ámbitos pone en ejercicio distintos mecanismos para dar un efectivo cumplimiento a la legislación vigente, la cual resulta ser superadora en América Latina, pero requiere de actividades y acciones concretas para dar ejecución a una tutela efectiva de los derechos; en virtud de todo lo expuesto nos vemos en la necesidad de analizar desde el ámbito presupuestario la importancia que efectivamente se le está dando a la problemática.

Política Local. Presupuesto

En el Presupuesto Nacional se identifican dos grupos de acciones en relación a la perspectiva de género, una que impacta de directo a la sociedad con acciones de apoyo de empleo y por otra iniciativa de naturaleza interna en cuanto a capacitación difusión y producción de material para la concientización sobre la temática de equidad de género.

Presupuestariamente la ejecución de programas con impacto en genero asciende a \$ 639.381,8 millones donde se destaca la participación de la Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el 79,2% del gasto ejecutado vinculado a prestaciones previsionales por moratoria, a la Asignación Universal por Hijo para protección Social y Pensión de Madre de 7 Hijos. Compuesto por el 70 % de mujeres beneficiadas reconociendo y valorando el trabajo doméstico y cuidado no remunerado. Todos los datos hasta el segundo trimestre.

Jurisdicción	Crédito Fiscal	Devengado	% Ejecutado
Ministerio de Trabajo, Empleo u Seguridad Social.	1.103.503,2	506.595,9	46
Ministerio de Desarrollo Social	164.185,6	123.115,6	74,9



Ministerio de Obras Publicas	7.392,6	5.560,3	68
Ministerio de las Mujeres Genero y Diversidad	6.204,8	1546,6	24,9
Ministerio de Salud	5.221,4	2.141,9	44,2
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	561,2	152,9	27,2
Ministerio de Cultura	314,5	125,8	41,4
Ministerio de Educación	252,8	75,7	38,7
Ministerio de Seguridad	103,9	63,6	62
Ministerio de Transporte	28	0,3	1,2
Ministerio de Defensa	16,1	0,2	1,3
Ministerio de Relaciones Exteriores	14,7	1,3	8,9
Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación	11	0,03	0,3
Ministerio de Economía	56,1	1,6	4,3
Total	1.287.865,8	639.381,8	49,7

Fuente: Elaboración propia con datos del MECON del 2° trimestre

Analizando el desempeño de los principales programas vinculados a las políticas de género, una de las acciones que mejoran la calidad de vida representando externalidades positivas para las mujeres es el caso de AUH, dando cobertura a más de 4,3 millones de beneficiarios niños, niñas y adolescentes, donde el rol de la mujer es vital como administradora del beneficio de las asignaciones recibidas.

En cuanto a políticas de Promoción y Asistencia Social observamos las políticas alimentarias, Programas de inclusión socio - productivo y Desarrollo Local - Potenciar trabajo perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social.

Por otra parte, el Ministerio de las Mujeres, Genero y Diversidad con un presupuesto de \$ 6.204,8 millones ha ejecutado el 24,9 % Aquí cabe destacar el programa Acompañar con \$818,9 millones de ejecución y la Secretaria Nacional de Niñas, Niños y Adolescentes con la ejecución de \$ 149,6 millones por la Ley Brisa que asiste en la reparación de derechos a hijos víctimas de femicidio.

En materia de Salud se contemplan el Desarrollo de la Salud Sexual y Reproductiva responsable con un presupuesto de \$1.832 millones, con un gasto ejecutado de \$965 millones; Prevención del Embarazo Adolescente en \$795 millones con una ejecución de \$398,5 millones; intervenciones de salud perinatal enfocados en reducir desigualdades lleva \$ 709,9 millones ejecutados representando el 88,6 % del total; se entregaron 3,7 millones de tratamientos en salud sexual y reproductiva garantizando el acceso gratuito a diversos métodos anticonceptivo.

Dentro de la función Educación y Cultura, ESI ejecuto de \$ 294,8 millones y \$125,8 millones en apoyo a Biblioteca Populares.

Lo que respecta a el ámbito judicial se destaca el abordaje en prevención de la violencia y familia; sensibilización y prevención del grooming; acompañamiento de víctimas de violencia de género y delitos contra la integridad sexual.

Dentro de otras funciones con gasto de menor peso se encuentran actividades centrales en política de Género:

Seguridad Interior con \$102,6 millones ejecutándose el 62 %

Dirección Superior Ejecutivo contado con \$ 38,8 millones siendo ejecutados \$ 1,6 millones

Transporte con una ejecución del 1,2 %

Defensa con una ejecución del 1,3 %

Relaciones Exteriores \$ 14,7 millones, ejecutándose \$ 1,3 millones

Ciencia y Técnica con una ejecución del 0,3 %

El Ministerio de Desarrollo Productivo, con distintas políticas enfocadas en reducir las brechas de Género, como líneas de inversión productiva, donde se otorgaron créditos por \$ 1085,6 millones, créditos para capital de trabajo con el fin de reactivar sectores donde las empresas son direccionadas por mujeres, 51 créditos por \$ 34,85 millones en las provincias. Según informe de BICE se destinaron U\$S 2.8 millones a emprendimientos y desarrollos de parques industriales priorizando a las empresarias.

Igualdad de Género en el Acceso Laboral

De carácter estructural se observan fuertes desigualdades debido a los estereotipos de género que inciden en la inserción laboral.

En este sentido la división sexual del trabajo asigna a las mujeres la responsabilidad sobre las tareas de cuidado influyendo así en la educación y formación profesional.

Un ejemplo de ello es la constante traba desde algunos sectores a la ampliación de los lugares de participación de las mujeres, de hecho la Inspección General de Justicia (IGJ)

publicó las Resoluciones Generales N° 34/2020 y N° 35/2020, respectivamente, en virtud de las cuales se estableció, como principio general, que las simples asociaciones, fundaciones y ciertas sociedades anónimas –entre las que se encontraban las actoras– debían respetar la diversidad de género en la composición de sus órganos de administración y fiscalización y proceder a integrarlos con igual cantidad de mujeres y hombres.

Que ante esta decisión administrativa surgió en la justicia la controversia “INSPECCION GENERAL DE JUSTICIA c/ LINEA EXPRESO LINIERS S.A.I.C. s/ ORGANISMOS EXTERNOS” (Expediente N° 1651/2021/CA01)”, las apelantes sostuvieron que la IGJ, utilizando como argumentos el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminar por razones de género y mediante bastas consideraciones sobre normas, tratados y convenciones internacionales, les había impuesto mediante las Resoluciones una condición en la conformación de esos órganos que no surgía de la ley. Asimismo, argumentaron que las potestades administrativas no son absolutas e ilimitadas, sino razonables y delimitadas en su extensión por el propio ordenamiento jurídico.

Por lo que el decisorio judicial concluyó que la IGJ no se encontraba facultada para imponerles una condición que no surgiera de la Ley General de Sociedades y que, de este modo, se había cercenado su derecho a elegir libremente a sus administradores, en base a sus experiencias profesionales, lo que resulta esencial para la constitución de una sociedad y el desarrollo de los negocios. En ese marco, manifestaron que la imposición de esa obligación, bajo pena de dar intervención al INADI y al Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la Nación, constituía un verdadero avasallamiento de los derechos de los accionistas.

Con respecto al colectivo LGTB+ el INADI, reconoce que la mayoría de las personas trans vive en extrema pobreza, posee un bajo nivel de instrucción educativa y de formación para el empleo, y tiene un escaso acceso a las instituciones de salud, todo ello producto del peso de la discriminación y el estigma social que también obliga a una inmensa mayoría al ejercicio de la prostitución como principal medio de subsistencia.

Que en virtud de ello se trabaja de manera constante en el crecimiento y la conquista de los derechos de este colectivo, como así también dándole operatividad a las normas sancionadas, un ejemplo de ello es la Resolución N° 331/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, promulgada en abril de 2013, expone que con el objetivo de efectivizar el cumplimiento del espíritu integrador de la Ley de Identidad de Género N° 26.743 y para promover la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades en la obtención y permanencia en un empleo, atendiendo a la situación de vulnerabilidad de la población travesti, transexual y transgénero, deviene necesario mejorar sus condiciones de empleabilidad a través de la implementación de políticas públicas de acción afirmativa.

Es por ello que la mencionada resolución con el objetivo de cambiar estas circunstancias, extiende la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo a personas trans en situación de desempleo, en los términos del artículo 2° de la ley citada.

Que la Ley N° 26.743 y sus Decretos Reglamentarios N° 1007/12, N° 903/15 y N° 479/21 reconocieron el derecho de toda persona a su identidad de género y a desarrollarse libremente.

Que a pesar de los avances normativos en la materia, las trayectorias de vida de las personas travestis, transexuales y transgénero están atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización sistemática por una gran parte de la sociedad y de las instituciones, lo que redundará en dificultades para el efectivo ejercicio del derecho a la salud, a la educación, a una vivienda digna, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como también a la protección frente al desempleo, sin discriminación alguna.

Que para dar respuesta a esta realidad y al compromiso asumido con los derechos de las diversidades frente a toda forma de discriminación y violencia en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas sin establecer jerarquías ni distinción alguna, el PODER EJECUTIVO NACIONAL dictó el Decreto N° 721/20, por el cual se estableció que los cargos de personal del SECTOR PÚBLICO NACIONAL deben ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1 %) de la totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para los respectivos cargos.

Que el Decreto mencionado constituyó un hito trascendental para comenzar a reparar la situación de exclusión estructural en la que se encuentran las personas travestis, transexuales y transgénero signada por la escasa -y muchas veces nula- posibilidad de acceder a un trabajo formal, estable y en condiciones igualitarias.

Que el 24 de junio de 2021 el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN sancionó la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins" que estableció que el ESTADO NACIONAL, comprendido por los TRES (3) poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales y las empresas y sociedades del Estado debe ocupar, en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1 %) de la totalidad de su personal, puestos de trabajo con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Que entre las disposiciones de la Ley N° 27.636 se destaca que el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia a los puestos de trabajo, a efectos de garantizar oportunidades reales de acceso (cfr. artículo 6°). Se prevé la promoción de acciones de sensibilización en perspectiva de género y diversidad sexual en los ámbitos de trabajo para asegurar que la inclusión laboral se realice en condiciones de no discriminación y respeto a la identidad y expresión de género (cfr. artículo 9°). Asimismo, se procura la aplicación federal de la mencionada Ley a efectos de eliminar barreras geográficas, en tanto el patrón estructural de vulnerabilidad de las trayectorias de vida de personas travestis, transexuales y transgénero es caracterizado por la transversalidad de impedimentos en el acceso efectivo a derechos (cfr. artículo 8°). Además, se prevén incentivos para la contratación de personas travestis, transexuales y transgénero en el sector privado (cfr. artículo 11); prioridad en las contrataciones del Estado a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan, entre su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero (cfr. artículo 10) y la promoción de líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos llevados adelante por personas travestis, transexuales y transgénero, así como también, su asesoramiento y capacitación para acceder a este beneficio (cfr. artículo 12).

Que la referida Ley N° 27.636 representa un nuevo avance en la implementación de políticas de inclusión laboral al otorgar rango de ley a la obligación del ESTADO NACIONAL de ocupar una proporción mínima de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero.

Que, asimismo, se contempla un ámbito de aplicación más amplio que el dispuesto en su oportunidad por el citado Decreto N° 721/20 ya que comprende a los TRES (3) poderes que integran el ESTADO NACIONAL, los Ministerios Públicos y las Jurisdicciones y Entes que integran el Sector Público Nacional, como así también, establece medidas de promoción para el empleo en el sector privado, entre otras disposiciones.

Que el artículo 13 de la Ley N° 27.636 encomendó a la Autoridad de Aplicación la creación de un Registro Único de Aspirantes en el que puedan inscribirse las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en postularse a cubrir puestos laborales, con el objeto de proveer a las reparticiones demandantes, así como a las personas jurídicas o humanas que lo requieran, listados de candidaturas que se correspondan con la descripción del puesto a cubrir.

Que, en tal sentido, el citado Decreto N° 721/20 creó el "REGISTRO DE ANOTACIÓN VOLUNTARIA DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO ASPIRANTES A INGRESAR A TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL" en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, con la finalidad de reunir los perfiles laborales de las personas inscriptas en el mismo y ponerlos a disposición de las jurisdicciones y entidades sujetas a su cumplimiento. Y desde su puesta en marcha a agosto de 2021 el Registro cuenta con más de CUATRO MIL NOVECIENTOS (4900) perfiles.

Que mediante el Decreto N° 7/19, modificatorio de la Ley de Ministerios (Ley N° 22.520, texto ordenado por Decreto N° 438/92 y sus modificatorias), se creó el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD como respuesta al compromiso asumido con los derechos de las mujeres y diversidades frente a toda forma de discriminación y violencia, en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, siendo estos objetivos prioritarios de gobierno.

Datos Cuantitativos

Si se analizan los datos del mercado laboral se observan grandes desigualdades. En primer lugar, vemos que la tasa de actividad para mayores de 14 años, en las mujeres fue de 48,4%, mientras que la de los varones fue de 69,1%, sugiriendo que hay menos mujeres buscando empleo por razones antes mencionadas.

En lo referente a la desocupación, para la población de 14 años y más, la tasa de desocupación fue de 10,4% para las mujeres, en tanto que, entre los varones, se ubicó en 9,0%. Las mujeres sufren más la desocupación. En la tasa de empleo la situación es similar, la tasa de empleo de las mujeres fue de 43,4%. En el caso de los varones, la tasa de empleo alcanzó el 62,9%.



Los datos del primer trimestre de 2021 de la encuesta permanente de hogares (EPH) relevado por el INDEC muestra que el 98,7% de los puestos del sector de trabajo ocupado en casas particulares son mujeres, enseñanza 74,9 %, servicios sociales y salud 71,6 %, reflejando así una fuerte feminización en las áreas de cuidado.

Según esta misma fuente, el ingreso medio de los varones es de \$48.570, mientras que el de las mujeres es de \$36.123. Las diferencias son evidentes.

Síntesis

Una iniciativa conjunta entre Jefatura de Gabinete de Ministros y el Ministerio de Economía permiten la identificación y evaluación presupuestaria de políticas transversales a la Administración Pública Nacional en materia de género. Allí se visualiza un aumento de partidas con respecto a políticas con esta orientación, generando impacto directo en la administración de brechas y desigualdades.

Iniciativas como el establecimiento de entornos laborales igualitarios, desarrollo profesional de las mujeres y diversidades, erradicación de las violencias por razones de género en el ámbito productivo, inclusión financiera con perspectiva de género, acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo, capacitación para promover la igualdad de oportunidades y producción de información con enfoque de género han permitido que el presupuesto sea una herramienta para la igualdad.