

PLANES DE IGUALDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS LABORALES. EL CASO ARGENTINO DESDE UNA MIRADA INTERSECCIONAL / *EQUALITY PLANS AND REDUCTION OF GENDER GAPS IN LABOR INCOME. THE ARGENTINIAN CASE FROM AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE*



Virginia Noemí Alonso¹

Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCIHUSA) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina (CONICET).

ORCID iD: 0000-0002-6932-6821

alonsovirginia@yahoo.com.ar

Fecha de recepción: 01/03/2023

Fecha de aceptación: 11/05/2023

Resumen

El objetivo del artículo consiste en analizar, desde una mirada interseccional, las implicancias que el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad tiene para la reducción de las brechas de género en los ingresos laborales en Argentina. Para lograr esto, se emplea una estrategia metodológica mixta que combina el análisis documental y presupuestario, la aplicación de indicadores de seguimiento en la dimensión económica de dicho plan, así como la utilización de la técnica de entrevista. Mediante esta metodología, se abordan tanto el diseño como la implementación del plan, sus políticas y programas.

Como resultado, el artículo identifica los principales avances en la transversalización de género, en materia institucional y presupuestaria. A su vez, señala limitaciones referidas a la transformación de los factores estructurales que sustentan y reproducen las brechas salariales y otras brechas laborales de género. En particular, identifica carencias referidas al núcleo duro de la desigualdad de género que articula el funcionamiento del vasto sector informal del mercado de trabajo y la organización social del cuidado.

De esta manera, entre los aportes del estudio, se puede mencionar la construcción de un enfoque analítico, que conjuga la mirada interseccional con el pensamiento estructuralista latinoamericano, para problematizar y comprender el rol de estos planes como herramientas contra la desigualdad. Su aplicación al caso argentino trae a la luz desafíos para la eliminación de las brechas en las retribuciones, en el marco del funcionamiento de los mercados laborales latinoamericanos, que podrían contribuir al debate en la región.

Palabras clave: *Igualdad de género; políticas públicas; Argentina.*

¹ Se agradece a Victoria Gallo Llorente, quien brindó una valiosa entrevista para conocer en detalle información sobre avances efectuados en el marco del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad.

Abstract

The objective of the article is to analyze, from an intersectional perspective, the implications of the National Plan for Equality in Diversity [Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad] in the reduction of gender gaps in labor income in Argentina. To achieve this, a mixed methodological approach is employed, combining documentary and budgetary analysis, the application of monitoring indicators on the economic dimension of the plan, as well as the use of the interview technique. Through this methodology, both the design and implementation of the plan, its policies, and programs are addressed.

As a result, the main advances in gender mainstreaming within institutional and budgetary matters are pointed out, as well as the limitations related to the transformation of structural factors that sustain and reproduce salary gaps together with gender labor gaps. In particular, this analysis identifies the shortcomings related to the hard core of gender inequality that articulates and puts into action the vast informal sector of the labor market and of the social organization of care.

Finally, the main contribution of the study relies on the implementation of an analytical approach that combines the intersectional perspective with the Latin American structuralist thinking in order to problematize and better understand the role of these plans as tools against inequality. The application of this program to the Argentinian case brings to light different challenges for the elimination of income gaps within the framework of the Latin American labor markets, which could contribute to a deeper debate within the region.

Keywords: *Gender equality; public policies; Argentina.*

INTRODUCCIÓN

La apuesta en materia de igualdad de género de los países de América Latina ha ido de la mano de la creciente generación de planes de igualdad (Gelambi-Torrel, 2015; CEPAL, 2019). En las últimas décadas, Argentina ha experimentado un progresivo desarrollo de las políticas sensibles al género. Sin embargo, la guía y coordinación de las acciones estatales recientemente ha venido a contar con planes específicos como instrumento de gobierno. Entre los antecedentes al Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023), se encuentra el Plan Nacional Contra la Discriminación, creado en 2005, y el Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020). Si bien todos abordaron la temática de la igualdad de género, no se abocaron exclusivamente a ello, sino que el rol de coordinación se refirió a temáticas más generales, relativas a la discriminación o a los derechos humanos.

Como antecedente más cercano, se ubica el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020) elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres, en ese momento dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. Dicho Plan se centró específicamente en la problemática de género con una mirada en las autonomías de las mujeres y la población LGBTI+.

Continuado con el proceso de afianzamiento de la problemática a nivel estatal, en diciembre de 2019 se creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. Así, se instauró, por primera vez, la cuestión de género en el nivel superior de la estructura del Estado.

Bajo su órbita se elaboró el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de género (2020-2022) y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (PNID) como forma de abordaje paralelo de la relación intrínseca de retroalimentación de ambas problemáticas. En este artículo, nos centraremos en las políticas de igualdad de género durante el periodo 2021-2023. Más específicamente, el objetivo del artículo consistirá en analizar, desde una mirada interseccional, las implicancias que el Plan tiene para la reducción de las brechas de género en los ingresos laborales en Argentina.

Luego de esta introducción, se presentará el enfoque teórico-metodológico del trabajo. Allí se hará un repaso de los principales fenómenos que explican las brechas en los ingresos laborales, haciendo hincapié en el caso argentino. También, se detallarán las fuentes de información que se han empleado en la investigación. La tercera sección introducirá el PNID e inspeccionará sus implicancias en materia de transversalización y fortalecimiento de la institucionalidad de género. La cuarta sección se concentrará en el análisis del diseño de las principales acciones del Plan, examinando las implicancias de estas acciones en los factores que producen las brechas de ingresos. Además, se efectuará un seguimiento de aquellas acciones que cuentan con información disponible sobre su implementación. La quinta sección buscará analizar las implicancias del accionar estatal, según el gasto público, en la reducción de las brechas de género. Por último, a modo de balance y lectura integrada de los hallazgos, la sexta sección ofrecerá las reflexiones finales.

ENFOQUE TEÓRICO-METODOLÓGICO

Este artículo retoma el enfoque teórico-metodológico de los estudios de género y la Economía feminista. Esta mirada ha desarrollado un esquema categorial para el análisis de las relaciones de poder que existen entre varones y mujeres, entendiéndolas como social e históricamente construidas (Scott, 2008; Lamas, 2000), así como también ha problematizando la relación entre sexos, géneros e identidades de género. Desde este enfoque, las diversas esferas de la vida social se encuentran atravesadas por estas relaciones, siendo tanto la subordinación de las mujeres y de las personas LGBTI+ como las desigualdades de género una forma de cristalización de esas relaciones.

Desde esta perspectiva, que entiende al género desde una mirada amplia, las nociones de discriminación, división sexual del trabajo (DST) y organización social del cuidado (OSC) sirven para pensar la distribución del trabajo productivo y reproductivo o de cuidado entre los hogares, el mercado, la comunidad y el Estado, y entre varones, mujeres, LGBTI+. La forma en que se realiza esta distribución implica una subordinación económica de las mujeres² y una desigualdad económica de género que se expresa en: 1) la mayor participación femenina en el trabajo reproductivo no remunerado; y 2) la desigualdad de género en el mercado de trabajo (menor y peor participación de las mujeres). Ambas dimensiones de la desigualdad económica están interrelacionadas y resultan explicativas de las brechas de género en los ingresos totales (entendidos como una suma de las remuneraciones provenientes de diversas fuentes) y en los ingresos laborales. A continuación, se desagregarán estas dimensiones para comprender los diversos factores que inciden en las brechas de género en los ingresos laborales y los antecedentes de investigación para el caso argentino.

En cuanto a la primera dimensión de la desigualdad, se entiende que el trabajo reproductivo o de cuidado incluye a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas. Estas actividades brindan los elementos físicos y simbólicos que permiten a los individuos vivir en sociedad (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014; Carrasco, Borderías y Torns, 2019). En Argentina, los antecedentes plantean que este trabajo recae fundamentalmente sobre los hogares y que en su interior lo realizan fundamentalmente mujeres (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014; Rodríguez Enríquez, Marzonetto, Alonso, 2019). Asimismo, han señalado que el desigual reparto de estas actividades condiciona negativamente la inserción laboral de las mujeres, se traduce en una menor intensidad horaria en los trabajos remunerados y en brechas de género en los ingresos laborales (Rodríguez Enríquez, 2014; Micha, Trombetta, Pereyra, 2021).

² El concepto de mujeres es una noción que entra en diálogo con las identidades de género y, por lo tanto, en esta investigación se lo entiende como un concepto en disputa. Así, cada vez que se emplea el término en el texto se hace referencia a mujeres cis y trans. Y se espera poder efectuar un análisis pormenorizado para las diversas identidades de género incluidas en este concepto siempre que la información disponible lo permita.

Por su parte, la noción de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, la segunda dimensión señalada, hace referencia a la posición asimétrica que ocupan las mujeres respecto a los varones y comprende distintos fenómenos que afectan la inserción laboral femenina en el país. Entre ellos se encuentra la menor participación de las mujeres en el trabajo productivo remunerado, su segregación horizontal y vertical, las desiguales condiciones laborales (incluyendo tiempo de trabajo y acceso a protección social) y, como consecuencia de todo lo anterior, las brechas de género en los ingresos laborales en Argentina (Rojo Brizuela y Tumini, 2008; Actis Di Pasquale y Savino, 2019).

Los antecedentes en Argentina han destacado que las desigualdades económicas de género se incrementan cuando interseccionan con otras categorías sociales como el origen étnico, la clase, la edad, la discapacidad, entre otras. Esta investigación articula estas miradas con el enfoque estructuralista latinoamericano que ha planteado la persistencia de la heterogeneidad estructural y su rol explicativo de las desigualdades económicas, en general, y las brechas salariales, en particular.

El fenómeno de la heterogeneidad estructural afecta a la conformación de la estructura social en los países latinoamericanos, generando un vasto sector informal (sector de menor productividad laboral de la economía) que brinda las remuneraciones más bajas del mercado laboral (CEPAL, 2012; Chávez Molina, E. y Alfageme, 2022). En Argentina, dentro de la estructura socio-ocupacional, las mujeres se insertan en mayor medida en los sectores informales que, a su vez, registran las brechas de género más elevadas en los ingresos laborales (Alonso, 2022). En este trabajo, entendemos que, la persistencia del sector informal -como escollo en el proceso de desarrollo con igualdad- configura, junto con la desigual organización social del cuidado, el núcleo duro de la desigualdad de género en los ingresos.

Luego de este repaso de los antecedentes sobre los factores estructurales que inciden en las brechas de género en los ingresos laborales, presentamos el abordaje metodológico de la investigación. El examen del diseño del PNID, mediante la técnica de análisis documental, ha sido una de las estrategias para comprender el modo en que los programas y acciones estatales buscan incidir sobre las brechas.

Al estudio de la normativa de creación e implementación de dichos programas, se ha sumado la entrevista efectuada a la Directora de Planificación, Transparencia y Evaluación de la Gestión del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGD). Además, se ha examinado información sobre el seguimiento y ejecución de los programas, así como el gasto presupuestario destinado a la reducción de brechas de género.

Por último, es conveniente hacer mención a los alcances y limitaciones de la información disponible. En primer lugar, la formulación del PNID ha implicado un esfuerzo de generación de información con enfoque de género en los organismos de distintos niveles estatales. Dentro del MMGD se han creado unidades encargadas de la generación de información y seguimiento de los programas. Sin embargo, algunos de estos programas son de reciente creación por lo que no habrían aún datos disponibles sobre su ejecución. Por ello, la información presupuestaria permitirá complementar los indicadores de seguimiento para analizar las implicancias en la disminución de brechas.

EL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD: TRANSVERSALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO

El PNID (2021-2023) ha sido pensado como una herramienta de coordinación y guía del accionar estatal, como una hoja de ruta hacia la igualdad de género. Articulado e impulsado por Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGD), su elaboración e implementación atañe a todos los ministerios y diversas agencias públicas nacionales, que asumieron compromisos relativos a sus funciones y recursos humanos y financieros.

Desde un enfoque de derechos, asume la igualdad como uno de sus principios rectores y la entiende como un derecho humano que tiene como base la igualdad de oportunidades. La finalidad del PNID gira en torno

a la creación de "condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y LGBTI+ puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria" (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021: 77). Para garantizar esta igualdad el Plan contiene acciones y políticas orientadas a la transformación de las bases estructurales de la desigualdad de género en el país.

Según el Plan, las desigualdades se constatarían en diez sectores y es por ello que, en correspondencia, formula diez dimensiones programáticas. Para cada dimensión se plantea un objetivo específico de reducción de brechas que guían las acciones contenidas en cada dimensión (véase tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones programáticas y objetivos estratégicos del PNID

Dimensión programática	Objetivo estratégico
Trabajo, Empleo y Producción	Promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTI+ en el trabajo, el empleo y la producción.
Salud	Contribuir a reducir las brechas y segregaciones por motivos de género en el ámbito de la salud en el ejercicio del derecho de mujeres y LGBTI+ a gozar de una vida saludable y al acceso a servicios sanitarios en condiciones de igualdad en la diversidad.
Educación	Propiciar la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTI+ en sus trayectorias educativas en condiciones de igualdad en la diversidad.
Ciencia, Tecnología e Innovación	Contribuir a la reducción de la brecha digital y tecnológica por motivos de género en el acceso, uso y producción de TICs por parte de mujeres y LGBTI+, de modo que se realice en igualdad de condiciones y oportunidades.
Cultura, Arte y Comunicación	Promover la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad en el sector de la cultura, el arte y la comunicación con especial foco en el acceso al uso de bienes y servicios culturales en igualdad de condiciones por parte de mujeres y LGBTI+.
Deporte	Contribuir a reducir las desigualdades de género que se expresan en brechas y segregaciones en el mundo del deporte, específicamente aquellas vinculadas al acceso, participación y desarrollo de las trayectorias deportivas de mujeres y LGBTI+.
Habitad y Desarrollo Territorial	Fortalecer el acceso de mujeres y LGBTI+ a políticas públicas que garanticen el derecho a una vivienda y al hábitat digno y sustentable y al desarrollo territorial con perspectiva de igualdad de género en la diversidad.
Ambiente y Desarrollo Sostenible	Fortalecer el acceso y ejercicio al derecho de habitar un ambiente saludable y sustentable en igualdad de condiciones y oportunidades por parte de mujeres y LGBTI+.
Participación en la Vida Social y Política	Promover políticas públicas que permitan el acceso y ejercicio del derecho a la participación ciudadana en igualdad de condiciones y oportunidad por parte de mujeres y LGBTI+.
Cuidados	Promover una reorganización social del cuidado justa y equitativa desde una perspectiva de género en condiciones de igualdad en la diversidad para mujeres y LGBTI+.

Fuente: Elaboración propia.

La elaboración y ejecución de este Plan muestra una clara dirección en el avance de la transversalización de género en Argentina. Para comenzar, busca explícitamente "una transformación de los sentidos que estructuran las acciones del Estado para observar los efectos diferenciales que las políticas públicas producen en la vida de las personas y las comunidades, y promover medidas específicas que garanticen la igualdad" (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021: 26).

La modificación de la cultura generizada de todo el aparato estatal, que es propio de la transversalización según Rees (2005), toma forma bajo diversas acciones del Plan a lo largo de todas las dimensiones programáticas. Entre las principales acciones se encuentran: la realización de capacitaciones de género en todos los poderes y niveles del Estado; la puesta en marcha del Programa Interministerial de Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad con el propósito de promover y acompañar la aplicación de metodologías en los distintos organismos estatales del nivel nacional y subnacional; la creación del Gabinete Nacional de Transversalización de Políticas de Género con la finalidad de incorporar el enfoque de género en todas las políticas públicas nacionales. Este gabinete cumple un rol central en la integración de los organismos y acciones estatales.

El avance en la transversalización en las políticas y procedimientos también se observa en el modo de formulación y ejecución del Plan. Pues, la participación de todos los ministerios nacionales y los organismos descentralizados se encuentra plasmada en más de 200 compromisos y medidas según las competencias de cada dependencia. Asimismo, en dicha formulación estuvieron presentes organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y organizaciones empresariales mediante foros federales participativos.

Además, en consonancia con la mirada de género del enfoque de transversal, el Plan hace pie en la multidimensionalidad de las desigualdades de género. Para comprender la heterogeneidad al interior de las mujeres y LGBTI+, tanto en su diagnóstico como en sus acciones para reducir brechas, tiene en cuenta la intersección del género con factores de desigualdad como la etnia, la discapacidad, el nivel socioeconómico, la etapa del ciclo vital, la situación del hábitat y el ambiente, entre otros.

Finalmente, el Programa Nacional Generar, creado mediante Resolución 108/2020, ha venido a cumplir un rol central tanto en el fortalecimiento de la institucionalidad en materia de género como en la transversalización en el sector público a nivel nacional y subnacional. Como una de las principales acciones del PNID se encuentra la línea de fortalecimiento de la institucionalidad en las provincias y municipios de dicho Programa. Dentro de esta línea se ha contabilizado, hasta 2021, el acompañamiento de 170 proyectos de creación y fortalecimiento de áreas de género y diversidad en 18 de las 23 provincias argentinas. Como resultado, se ha evidenciado el acercamiento territorial de los organismos ejecutores a la población objetivo de diversas políticas de igualdad y diversidad.

LAS PRINCIPALES ACCIONES DEL PNID EN MATERIA DE EMPLEO Y CUIDADOS

Si bien se entiende que la transversalización y la consolidación de la institucionalidad de género tienden de manera generalizada (en la medida en que transforman el accionar estatal y la sociedad en su conjunto) al avance en materia de igualdad de género dentro del mercado laboral, en este apartado nos centraremos en las principales acciones del Plan. Más específicamente, analizaremos las implicancias de aquellas que guardan contacto con la dimensión de trabajo, empleo y producción y/o con la dimensión de cuidados. Pues, ambas dimensiones están directamente conectadas con la reducción de las brechas en los ingresos laborales.

Dentro de la primera dimensión, el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción (en adelante: Igualar), creado mediante Resolución 220/2020, busca: transversalizar el enfoque de género en la normativa laboral; incrementar la participación laboral; disminuir la segregación horizontal y vertical; y reducir la violencia y el acoso laboral sufridos por las mujeres y los distintos géneros. Este programa es el de mayor generalidad dentro de la dimensión ya que busca abarcar a la

totalidad del mundo laboral. Adopta un enfoque interseccional que comprende a la diversa población de mujeres y LGBTI+ junto a los actores del sector empresarial, público, sindical, y de la economía social, solidaria y popular.

Se divide en tres líneas de acción. La primera trata sobre el fortalecimiento institucional de distintos actores a través de acuerdos, sensibilizaciones, capacitaciones y certificaciones. La segunda consiste en la articulación de las acciones de los organismos públicos relacionadas a los objetivos del programa. La tercera se circunscribe al seguimiento de la legislación y a la normativa laboral y busca elevar los pisos de protección social.

Según la información disponible sobre su ejecución, dentro de los acuerdos, capacitaciones y certificaciones efectuadas al sector empresarial, destacan las empresas del Estado Argentino. Ubicadas en el sector formal, estas empresas se dedican a actividades, en general masculinizadas, como: transporte aéreo; construcción de equipamiento médico y científico, de plantas, equipamientos y dispositivos de alta complejidad; distribución y producción de energía eléctrica, gas, petróleo; telecomunicaciones; y otras actividades.

De acuerdo a la apuesta de sus objetivos este programa abordaría a los fenómenos que la literatura señala como explicativos de las brechas salariales y, por ello, sería efectivo para la disminución de la desigualdad en los ingresos (véase tabla 2). Sin embargo, el diseño del Programa no enuncia explícitamente la reducción de dichas brechas entre sus objetivos generales y específicos. A su vez, se encuentra que las líneas de acción relativas al fortalecimiento institucional del sector empresarial y a la normativa laboral tienen mayor llegada sobre el sector formal de la economía. Quedando las mujeres y personas LGBTI+ que se insertan dentro del sector informal más alejadas de los efectos de esas acciones sobre su situación laboral y salarial.

Tabla 2. Principales Acciones del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 con implicancias para la desigualdad económica

Programa / acción	Propósito general	Interseccionalidad	Principales aspectos abordados en torno a la desigualdad económica
Programa Igualar	Reducir las brechas, las violencias de género y el acoso en el mundo del trabajo; transversalización de género en la normativa laboral vigente.	Mirada interseccional	Participación laboral; segregación horizontal y vertical; violencia y el acoso laboral
Programa Generar	Fortalecer la institucionalidad en materia de género y diversidad en el sector público nacional y subnacional; fortalecer las políticas específicas de igualdad y diversidad en nivel subnacional -particularmente aquellas acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en el mundo del trabajo, la producción y el empleo y el fortalecimiento de políticas sobre la organización social del cuidado y la promoción de la diversidad.	Mirada interseccional	Organización social del cuidado; Desigualdad en el mundo laboral

Cupo Laboral	Incrementar la participación de personas travestis, transexuales y transgénero en el empleo dentro del sector público nacional.	Mirada interseccional. Destinado a personas travestis, transexuales y transgénero	Acceso al empleo formal en el sector público
PTTT	Desarrollar un dispositivo específico de asistencia integral a personas travestis, transexuales y transgénero que garantice el acceso efectivo a derechos fundamentales asegurando el respeto de su identidad y expresión de género.	Mirada interseccional. Destinado a personas travestis, transexuales y transgénero	Acceso al empleo formal en el sector público y sector privado; capacitación y certificación laboral; ingresos monetarios para situaciones de extrema vulnerabilidad
Campaña Cuidad en Igualdad	Recuperar en clave federal territorial saberes y prácticas en torno a los cuidados que nutran la formulación de política pública en materia de cuidados; sensibilizar y promover mayor conciencia y corresponsabilidad colectiva sobre el derecho a cuidar y a recibir cuidados	Mirada interseccional	Organización social del cuidado
Programa Sembrar Igualdad	Fortalecer políticas públicas y acciones de la sociedad civil que busquen garantizar la igualdad de mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad para el acceso efectivo a sus derechos	Destinado a: mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad; organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil	Organización social del cuidado; Capacitación y certificación laboral; acceso a crédito, tecnologías de producción e innovación, mercados nacionales, regionales y virtuales
PPVyPID	Contribuir a la promoción de la igualdad de género y la prevención de las violencias por motivos de género en el ámbito del deporte	Abordaje interseccional de violencias por motivos de género	Participación laboral; segregación horizontal y vertical; discriminación y violencia por motivos de género
Programa Equiparar	Fortalecer las políticas públicas y las acciones de la sociedad civil que garanticen la igualdad en la diversidad de mujeres y LGBTI+ con discapacidad, para el acceso efectivo a sus derechos y para el disfrute de una vida sin violencias por motivos de género	Abordaje de género y discapacidad de tipo interseccional Destinado a: organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil; mujeres y LGBTI+ con discapacidad	Participación laboral; violencia por motivos de género

Mesa interministerial de políticas de cuidado	Diseñar una estrategia integral para ser aplicada por el Poder Ejecutivo Nacional, que contribuya a la promoción de una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género	Mirada interseccional	Organización social del cuidado
Mapeo Federal de cuidados	Visibilizar y mapear el modo en que se organizan los cuidados como condición necesaria para el diseño de políticas públicas y el acceso a información por parte de la ciudadanía	Producción de información técnica y estadística en materia de cuidado con enfoque interseccional	Organización social del cuidado

Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a PNID y normativas de creación de las acciones seleccionadas.

El PNID también plantea acciones específicas para las interseccionalidades. Entre éstas se encuentra el Programa Nacional Sembrar Igualdad (creado mediante Resolución 357/2021) y el Programa Nacional Equiparar (creado por medio de la Resolución Conjunta 5/2021 del MMGD y la Agencia Nacional de Discapacidad). Mientras el primer programa tiene a mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad como población destinataria, el segundo se aboca a mujeres y LGBTI+ con discapacidad.

Ambos están abocados al fortalecimiento de las políticas públicas y las acciones de la sociedad civil que buscan garantizar el acceso efectivo a los derechos de su población objetivo, en condiciones de igualdad y en contextos libres de violencias por motivos de género. Sin encuadrarse estrictamente en alguna de las dos dimensiones programáticas analizadas, formulan subcomponentes de trabajo para la reducción de brechas laborales.

El Equiparar plantea acciones para la inclusión laboral: la elaboración de recomendaciones y guías de buenas prácticas para la inclusión laboral de la población destinataria; y la elaboración de recomendaciones para el diseño y gestión de políticas públicas. Por su parte, las acciones formuladas en Sembrar Igualdad tienen mayor grado de especificidad.

En el subcomponente sobre inclusión igualitaria en ámbitos productivos en contextos rurales busca direccionar la política pública hacia el fortalecimiento del desarrollo productivo desde un enfoque de género. En particular, formula acciones que buscan instrumentar acuerdos estratégicos con organismos competentes para facilitar el acceso a crédito y a tecnologías de producción e innovación para productoras del sector informal y organizaciones rurales de mujeres y LGBTI+. También, plantea trayectos formativos en estrategias de venta y comercialización digital.

Estas acciones que buscan ser aplicadas en los sectores agrícola, ganadero, pesquero y forestal, entre otros, tienen un potencial positivo respecto al núcleo de la desigualdad salarial mencionado anteriormente. Pues, el acceso a tecnología y créditos por parte de las mujeres que se insertan en el sector informal (el sector de menor productividad), les brindaría mayores recursos para insertarse en el sector formal, en donde se reducen las brechas salariales de género.

A estos sectores priorizados en el Plan, se sumaría el sector del deporte con el Programa Interministerial para la Prevención de la Violencia y la Promoción de la Igualdad de Género en el Deporte (PPVyPID), creado mediante Resolución Conjunta 5/2020 por el MMGD y el Ministerio de Turismo y Deportes. Entre sus objetivos aparece la promoción de medidas de acción positiva para la inclusión de mujeres y personas LGBTI+ en la comunidad deportiva, en cargos directivos, de enseñanza, entrenamiento, jurisdiccionales y en posiciones de liderazgo. También, persigue la elaboración de herramientas y procedimientos de protección y actuación ante situaciones de violencia y/o discriminación.

A pesar de incluir estos importantes instrumentos para reducir brechas y segregaciones laborales, los informes de gestión aún no explicitan avances en estos puntos. Entre los resultados se enumeran distintas sensibilizaciones y capacitaciones brindadas a clubes, asociaciones y otras instituciones deportivas.

A modo de priorización del accionar estatal sobre situaciones de vulneración de derechos de las personas travestis, transexuales y transgénero, además de su inclusión en los programas ya mencionados, el PNID contiene dos acciones exclusivas en su listado de acciones principales. Una de ellas es el Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (PTTT), creado por Resolución 83/2020. Éste enuncia, entre sus objetivos específicos y componentes, acciones para garantizar: el acceso a la formación y capacitación para el empleo; y el acceso y estabilidad en el empleo formal en el sector público y privado.

Se detallan acciones de articulación con la Secretaría de Empleo Público de la Nación y organismos públicos subnacionales para el acceso al empleo en dicho sector. Articulación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para el acceso a los programas de empleo. Articulación con otros Ministerios para la producción de incentivos y mecanismos específicos de promoción del empleo de las personas travestis, transexuales y transgénero en el sector privado y el acceso a microcréditos.

Tras su creación, se añadió al programa un apoyo económico para quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad extrema. Dicha transferencia monetaria equivale a dos salarios mínimos, vitales y móviles.

Según la información disponible, el programa asistió 1330 situaciones durante 2021. Por su parte, el apoyo económico alcanzó a 127 personas.

A este programa se suma el Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional, creado mediante el Decreto 721/2020. Esta acción afirmativa dispone que como mínimo el 1% de los cargos de personal del Estado deberán ser ocupados por personas travestis, transexuales y transgénero.

Desde la creación del registro de anotación voluntaria hasta fines de 2021 se sumaron más de 5500 aspirantes. Según el último monitoreo, se han registrado 574 personas travestis y trans empleadas en el sector público en septiembre de 2022, lo que ha significado un aumento del 468% de los puestos de trabajo respecto a los datos previos al Decreto.

Por último, entre las acciones relativas al empleo y ligadas al PNID, se destaca el Programa Recuperación Económica, Generación de Empleo e Inclusión Social para las Trabajadoras y los Trabajadores de Casas Particulares (en adelante: Registradas), creado por el Decreto 660/2021. Éste busca reducir la informalidad en el sector de trabajadoras de casas particulares; garantizar su acceso y permanencia a un empleo registrado; e incentivar su bancarización. Resulta compatible con la Asignación Universal por Hijo, la Asignación Universal por Embarazo y programas sociales de empleo, por lo que evitaría el desincentivo a la registración de la relación laboral.

Desde su creación en septiembre de 2021 hasta diciembre de 2022 inclusive, 22.100 trabajadoras fueron registradas mediante el acceso al Programa. Esta cifra representa alrededor del 2% del total de trabajadoras (registradas y no registradas) en los aglomerados urbanos y el 8,6% de la totalidad de las relaciones laborales registradas en esta actividad durante dicho lapso. Esta información indicaría el reducido impacto que habría tenido el programa hasta finales de 2022.

Además, mostraría limitaciones para encarar el problema del escaso registro en una de las principales ocupaciones del empleo femenino en el sector informal. Esto se traduce en dificultades para desanudar la desigualdad en un sector de importante dentro del núcleo duro estudiado, ya que la falta de registro de las trabajadoras impide su acceso a licencias de cuidado y otras protecciones sociales que dotan de mayor autonomía económica a las ocupadas.

En cuanto a la dimensión programática de los cuidados, las políticas sobre esta temática han sido enunciadas como una prioridad de la gestión de gobierno que desarrolla el PNID. Como consecuencia de esta priorización y de una mirada transversal, se ha creado la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, por Decisión Administrativa 1745/2020. Compuesta por 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional, la Mesa tiene como objetivos: la coordinación, elaboración y ejecución de acciones y políticas de cuidados que promuevan una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género; el intercambio y relevamiento de información que contribuya a la confección de un mapa federal de los cuidados; la recuperación de saberes y prácticas existentes en los diversos territorios con enfoque federal.

El funcionamiento de esta mesa, que constituye una de las principales acciones del PNID, se encuentra ligado a otras dos acciones del Plan: la Campaña Cuidar en Igualdad y el Mapeo Federal de Cuidados (véase tabla 2). La Campaña se ha efectuado mediante redes sociales, parlamentos y rondas de sensibilización sobre cuidados en igualdad. En ella han participado personas pertenecientes a distintas provincias y municipios, organizaciones, agrupaciones, entre otros actores. El Mapa interactivo, lanzado en 2021, brinda información georreferenciada (tanto en espacios urbanos como rurales) sobre organizaciones, servicios, instituciones educativas y de cuidados para primeras infancias, personas mayores y personas con discapacidad. Éste facilita el acceso a la información para la ciudadanía, en general, y para las personas que gestionan el cuidado en los hogares (mayormente mujeres y LGBTI+).

Como otro resultado vinculado a la actuación de la Mesa Interministerial se encuentra la redacción y envío del Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad" para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina con perspectiva de género en mayo de 2022. Este consiste en un conjunto de servicios y políticas que buscan asegurar la provisión, la socialización, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado, entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género para que toda la población acceda a los derechos de cuidar y recibir cuidados en igualdad. A su vez, este proyecto busca ampliar los regímenes de licencias, la oferta y la infraestructura de los cuidados para que llegue a trabajadores del sector informal junto a otras poblaciones excluidas del acceso a estos derechos.

Sin ser parte del grupo de acciones principales del PNID, las acciones de fortalecimiento y ampliación de infraestructura de cuidados realizadas, en el marco del Plan, en las distintas regiones del país han destacado por sus aportes en el avance en la corresponsabilidad colectiva y en materia presupuestaria (como se verá en la próxima sección).

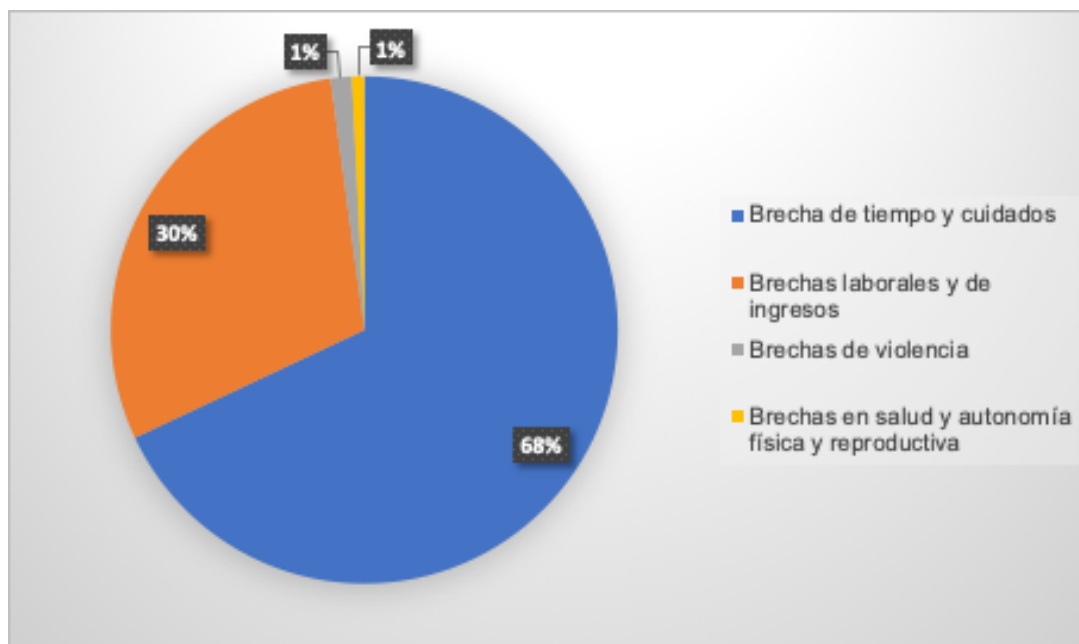
Para finalizar, cabe mencionar que todas las acciones llevadas a cabo dentro de esta dimensión programática, así como las proyectadas, caminan hacia la corresponsabilidad y buscan revertir la actual feminización en la organización social del cuidado. De esta manera, los avances efectuados tendrían implicancias positivas en la reducción de las brechas salariales de género en la medida que las mujeres y personas LGBTI+ participarían con mayor intensidad horaria en el mercado laboral gracias a su menor dedicación al trabajo de cuidado no remunerado.

SEGUIMIENTO DEL GASTO EN POLÍTICAS ORIENTADAS A LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

Como se indicó al comienzo del artículo, el PNID es un instrumento de coordinación y guía del accionar estatal que se ha propuesto organizar acciones tanto preexistentes como aquellas proyectadas en el camino hacia la igualdad de género. Por ello, en esta sección haremos seguimiento presupuestario de estas acciones para continuar con el análisis de sus implicancias en las brechas de género en los ingresos laborales. Con esta finalidad, examinaremos información presupuestaria etiquetada y partidas presupuestarias de las políticas de igualdad y diversidad del PNID.

En consonancia con la transversalización efectuada por el PNID y los avances en la presupuestación sensible al género, se observa un incremento de las acciones etiquetadas con impacto de género. La inspección del presupuesto vigente en 2023, deja ver que el gasto etiquetado representa el 14,5% del presupuesto nacional. En su interior se observa la mayor participación que tienen las acciones con impacto en la reducción de las brechas de tiempo y cuidados en el gasto etiquetado (véase gráfico 1). Esta participación se explica mayoritariamente por las prestaciones previsionales por moratoria previsional³ y por la inversión en infraestructura de cuidados.

Gráfico 1. Presupuesto nacional vigente etiquetado según brecha de género. En porcentajes, año 2023



Fuente: Elaboración propia en base al Presupuesto abierto con Perspectiva de Género y Diversidad del Ministerio de Economía.

Luego del gasto en materia de cuidados, siguen aquellas líneas de trabajo y programas orientados a la disminución de las brechas laborales y de ingresos. Al desagregar esta categoría, encontramos la participación mayoritaria que tienen los programas con implicancias en la reducción de las brechas de ingresos. La Asignación Universal por Hijo y Embarazo para Protección Social (AUH y AUE), la pensión no contributiva para madres de 7 o más hijos y la Tarjeta Alimentar explican el 99,8% del gasto referido a las brechas laborales y de ingresos. Estas tres acciones son transferencias monetarias no contributivas destinadas a los sectores más vulnerables de la población. Por sus características, tienen efectos en las brechas de género en los ingresos no laborales o en los ingresos totales. Pero, no tienen impacto directo sobre la brecha salarial de género en tanto no se registran como complementos a los salarios, a pesar de que desde su diseño la AUH busque fortalecer los ingresos de las mujeres insertas en el sector informal por su trabajo en casas particulares o de aquellas que se desempeñan como asalariadas no registradas.

Entre el gasto referido a las brechas laborales, se encuentra la partida presupuestaria que corresponde a los programas Igualar, Generar y PTTT (analizados en la sección anterior). Dichos programas se financian, según su normativa de creación, mediante la partida 19 del presupuesto del MMGD. Esta partida ha

³ La moratoria previsional permite el acceso a pensiones a quienes no cuentan con los años requeridos para acceder a la jubilación. Las personas beneficiarias son, en su mayoría, mujeres.

mostrado una tendencia al alza entre 2021 y 2023. Sin embargo, los fondos representan, para esos años, entre el 1% y el 3% del presupuesto del MMGD. A su vez, el presupuesto total del Ministerio, que coordina y tiene responsabilidad directa sobre las principales acciones del PNID y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de género, ha alcanzado a representar cerca del 0,2% del presupuesto nacional vigente.

REFLEXIONES FINALES

Este artículo ha examinado el diseño e implementación del PNID con el propósito de analizar las implicancias de sus rasgos y principales líneas de acción para la reducción de las brechas de género en los ingresos laborales. Como aspectos destacados se ha observado un avance en el proceso de transversalización de género en el accionar estatal de la mano de una mirada interseccional de las desigualdades. La apuesta a la transversalización se ha visto acompañada de sensibilizaciones y capacitaciones no sólo para los distintos niveles estatales, sino también para los tres poderes y diversas áreas, inclusive aquellas que históricamente se mantuvieron más alejadas de estas políticas (como obras públicas, transporte, ambiente, entre otras).

La transversalización se ha valido del Gabinete Nacional de Transversalización de Políticas de Género que, a su vez, ha constituido un hito en el avance de la institucionalidad de género junto con la creación del MMGD. Asimismo, el Programa Generar ha reforzado la institucionalidad a nivel territorial mediante la creación y fortalecimientos de áreas subnacionales de implementación de políticas de igualdad y diversidad.

En cuanto a los principales programas y acciones del PNID que abordan los fenómenos que generan las brechas en los ingresos laborales, se encuentra que éstos se proponen expresamente la redistribución y desfeminización de los cuidados y la reducción de las brechas laborales, pero ninguno de ellos plantea explícitamente la disminución de la brecha salarial entre sus objetivos ni en sus componentes o líneas de acción. La reducción de la desigualdad a nivel salarial sería una consecuencia del aumento de la participación laboral, la disminución de la segregación horizontal y vertical, la reducción de la discriminación y la violencia por motivos de género, y las transformaciones en la organización social del cuidado.

Todos estos programas de igualdad de género adoptan una mirada interseccional. Dentro del cruce de desigualdades, el diseño del PNID pone mayor énfasis en las situaciones de las mujeres travestis y trans, mujeres con discapacidad y aquellas que viven en contextos rurales mediante la creación de programas específicos para esas poblaciones.

En relación con el abordaje del núcleo duro de la desigualdad en los ingresos laborales, se encuentra que los programas sobre trabajo, empleo y producción tendrían mayor llegada al sector formal de la economía (tanto por los rasgos de su diseño como por la información disponible sobre su aplicación en las diversas actividades económicas). Sin embargo, los programas buscan llegar al sector informal e influir en el acceso al empleo en el sector formal público o privado. En este sentido se destacan: las acciones del Programa Sembrar Igualdad para los contextos rurales; el Programa Registradas; y el Cupo Laboral Travesti-Trans.

Si bien estos programas llevan poco tiempo de implementación y la información disponible sobre su seguimiento es limitada para el análisis de los posibles impactos en las brechas laborales, los datos presupuestarios resultan especialmente útiles para el objetivo de este trabajo. Pues, permiten acercarnos a dimensionar las acciones estatales en materia de reducción de brechas de género. En este sentido, se encuentra que la mayor parte del gasto se destina a la reducción de las brechas de tiempo y de cuidados. En segundo lugar, se ubica el gasto para la disminución de brechas en los ingresos. Luego, muy alejado de los valores destinados a ambas brechas, se encuentra el gasto para disminuir las brechas laborales (en donde se ubican los programas laborales del PNID financiados por el MMGD) que no alcanza el punto porcentual.

Realizamos dos lecturas de estas diferencias. La primera destaca la importancia que tiene la inversión en materia de cuidados para la reducción de las brechas salariales de género. La segunda llama la atención sobre el bajo financiamiento que reciben los programas de igualdad en materia laboral que dependen del presupuesto del MMGD. Junto a Rodríguez Gustá (2008), entendemos que el éxito de la combinación de políticas de transversalización, políticas con perspectiva de género y acciones afirmativas depende, entre otros factores, del adecuado financiamiento de las maquinarias de género en el Estado. En este caso, ello aplica para el Ministerio que coordina el PNID y que es responsable de la aplicación de los principales programas de igualdad de género.

El avance en la reducción de las brechas dependerá del incremento de los fondos orientados a dichos programas ya que se encuentra relación entre el bajo financiamiento y los alcances mostrados por los indicadores de seguimiento de las acciones programáticas. Asimismo, la reducción de las brechas penderá de la continuidad de las acciones delineadas para transformar los factores estructurales que sustentan las desigualdades de género. Pues, las principales acciones analizadas no sólo son de reciente creación, sino que han significado un viraje en el abordaje de la política pública. En ese sentido, se puede destacar el Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad".

La construcción y disponibilidad de información es otro aspecto a tener en cuenta en relación con las posibles mejoras de la implementación del PNID y de las políticas de igualdad. Ello se desprende del análisis del caso argentino y coincide con lo desarrollado en la literatura especializada. Tanto Gelambi-Torrel (2015) como el estudio de CEPAL (2019) advierten sobre la ausencia y/o debilidades de la formulación de sistemas de seguimiento y evaluación en los planes de igualdad de género de otros países latinoamericanos. En el caso argentino, esta investigación, ha detectado el desarrollo de dichos sistemas, a pesar de contar con limitada información publicada a la fecha. La consolidación de estos procedimientos y su sostenimiento permitirá retroalimentar la formulación y ejecución de dichas políticas.

Para concluir, entre los desafíos encontrados para la reducción de las brechas en los ingresos laborales, puede hacerse especial mención a la problemática de la informalidad. Cuestión que, no sólo ha signado los estilos de desarrollo de los países latinoamericanos, sino que presenta crecientes y renovados retos para la política pública de los países de diversas latitudes -debido a los procesos de globalización y a las actuales transformaciones en los sistemas productivos. En este punto el caso argentino muestra algunos caminos posibles para la reducción de las brechas en los ingresos detectadas en el cruce entre sector informal y género. Estas respuestas se han materializado: en propuestas de ampliación de las políticas de cuidado hacia trabajadores de dicho sector; y en líneas de acción de distintos programas laborales.

Por último, mayores incentivos y controles para la registración del trabajo en casas particulares podría ser clave para avanzar en la reducción de las brechas salariales de género en el sector informal. Así como, la mayor articulación de las políticas y los futuros planes de igualdad con las estrategias de desarrollo para avanzar en una organización social del cuidado más justa, reducir la informalidad y generar empleo de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

Actis-Di-Pasquale, Eugenio y Savino, Julia Victoria (2019). Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento? En Lilia Vázquez-Lorda (Ed.), *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*, pp. 75-95. UNMDP. <https://bit.ly/3yelo9Z>

Alonso, Virginia Noemí (2022). Desigualdades persistentes en un contexto de pronunciado crecimiento económico. Una lectura feminista y latinoamericana. *Sociedad y Economía*, (47), 1-21. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i47.11538>

Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina y Torns, Teresa (2019). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y política*. Los Libros de la Catarata.

CEPAL (2012). *Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. Naciones Unidas. <http://hdl.handle.net/11362/27973>

CEPAL (2019). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo*. Naciones Unidas.

Chávez Molina, Eduardo y Alfageme, Camila (2022). Repensando la estructura de clases en formato comparativo en el marco de los procesos de heterogeneidad del mercado laboral en América Latina y Europa. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (55), 155-178. <https://doi.org/10.5944/empiria.55.2022.34185>

Gelambi-Torrel, Mónica (2015). Los Planes de Igualdad como instrumento para lograr la igualdad de género en América Latina: ¿Algo más que un objetivo? *Boletín Científico Sapiens Research*, 5(1), 43-49. <https://www.srg.com.co/bcsr/index.php/bcsr/article/view/194/168>

Lamas, Marta (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 95-118.

Micha, Ariela, Trombetta, Martín y Pereyra, Francisca (2021). Determinantes del tiempo de trabajo de cuidado y brechas de género. *Margenes / Revista de Economía Política*, (7). <http://revistas.ungs.edu.ar/index.php/margenes/article/view/125/132>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). *Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad*. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf

Rees, Teresa (2005). Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 555-574.

Rojo Brizuela, Sofía y Tumini, Lucía (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de trabajo*, (6).

Rodríguez Enríquez, Corina (2014). *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. Documento de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado. ELA.

Rodríguez Enríquez, Corina, Marzonetto, Gabriela y Alonso, Virginia (2019). Organización social del cuidado en la Argentina. Brechas persistentes e impacto de las recientes reformas económicas. *Estudios del Trabajo*, (58), 1-31. <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/53/94>

Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014). *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. ELA.

Rodríguez Gustá, Ana Laura (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates*, 12(16), 109-129. <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i16.75>

Scott, Joan Wallach (2008). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *Género e historia*. Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

ACERCA DE LA AUTORA

Virginia Noemí Alonso. Doctora en Ciencias Sociales (UNCuyo), con Diploma en Estudios Avanzados en Política y Economía (UNSAM) y Licenciatura en Sociología (UNCuyo). Se ha especializado en el campo temático género y desarrollo, así como en el análisis de políticas públicas y desigualdades laborales con enfoque de género. Entre sus publicaciones más recientes se puede mencionar: el artículo "Desigualdades persistentes en un contexto de pronunciado crecimiento económico. Una lectura feminista y latinoamericana"; y la co-coordinación del libro "Heterogeneidad estructural y cuidados. Nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana". Actualmente, efectúa su investigación postdoctoral sobre las implicancias de la política fiscal en la situación económica de las mujeres argentinas en el Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCIHUSA) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina (CONICET).