

[Ver resultados](#)

Encuestado

34

Anónimo

**64:50**

Tiempo para completar

## INFORMACIÓN GENERAL

1

### Estado Miembro Postulante:

Argentina



2

### Institución Pública Postulante:

Secretaría para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Más opciones para Responder

3

### Nombre de la Experiencia Innovadora:

Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires (IPP)

4

### Fecha de inicio de la implementación:

Nota: Se exige 02 años mínimo de implementación. No se considerará el tiempo de diseño y elaboración de la experiencia, así como el tiempo que fue necesario para la búsqueda de recursos si es aplicable.

Octubre 2018

5

**Categoría a la que postula:**

- Innovación en el Gobierno Abierto
- Innovación en el Uso de Evidencias desde las Ciencias del Comportamiento
- Innovación en la Inclusión Social
- Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos
- Innovación en Gobierno Inteligente

**INFORMACIÓN INSTITUCIONAL**

6

**Nombre de la Entidad Postulante:**

7

**Dirección:**

8

**Teléfono:**

9

**Página Web:**

10

**Correo Electrónico:**

11

**Nivel Administrativo de la Entidad:**

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local
- Otras

12

**Naturaleza Administrativa:**

- Poder del Estado
- Ministerio, Secretaría
- Órgano Autónomo
- Agencia Especializada
- Empresa Pública
- Otras

## INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

**Resumen Ejecutivo:** En esta sección se pide exponer brevemente la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y resalte elementos que estime importantes de la iniciativa (**300 palabras como máximo**):

La Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo (IPP) es parte del conjunto de programas y proyectos que conforman la Secretaría para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) y responde a la convicción sobre la importancia de promover el diálogo y trabajar articuladamente con todos los sectores de la comunidad: la sociedad civil, el sector privado y las instituciones académicas.

Por su ámbito de aplicación e impacto, esta iniciativa se enmarca dentro de las políticas que promueven la autonomía económica, entendida como la posibilidad de insertarse en el mercado laboral, generar sus propios ingresos y redistribuir las tareas reproductivas y de cuidado.

La IPP nuclea a más de 70 empresas públicas y privadas de la Ciudad que se han comprometido mediante convenio a desarrollar acciones que promuevan la igualdad laboral, con miras a reducir las brechas laborales entre mujeres y varones en lo que hace a 4 ejes estratégicos: Participación laboral femenina; Acceso de mujeres a puestos de decisión; Brecha salarial de género; Conciliación trabajo-vida familiar y personal.

La iniciativa busca hacer de las mujeres en el mercado laboral las protagonistas del desarrollo económico de la Ciudad. Para ello, la IPP organiza eventos gratuitos de capacitación, trainings personalizados y mesas de co-creación. Asimismo, se les da a las empresas la oportunidad de colaborar voluntaria y anónimamente con la elaboración de indicadores y evidencia cualitativa y cuantitativa sobre sus organizaciones. Una consultora externa recibe, analiza y sistematiza indicadores de género de las organizaciones, cuyos resultados son entregados a cada empresa individualmente de forma confidencial y gratuita. A su vez, estos datos, agregados y anónimos, son publicados en la forma del "Estudio de Brechas laborales de Género" y utilizados por el GCBA para crear política pública basada en evidencia.

14

**Antecedentes:** Describa la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar, o el problema que se busco solucionar, existente antes de la implementación de la experiencia innovadora **(300 palabras como máximo):**

En 2017, año previo al lanzamiento de la IPP, estas eran algunas estadísticas de género del mercado laboral en la Ciudad de Buenos Aires:

-Brecha salarial: 19,2%

-Tasa de actividad diferenciada por género: 13,5%

-Brecha de género en puestos de decisión del sector privado: 14%

Por otro lado, las tendencias internacionales de responsabilidad salarial y protección de la mujer en espacios de trabajo provocó un creciente interés por parte del sector privado por capacitarse en temáticas de igualdad de género. Debido a esto, se ha buscado fortalecer aspectos cualitativos de la cultura de trabajo de las empresas participantes para que sean más inclusivas y sensibles a la perspectiva de género.

Por último, una idea rectora del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires es que las transformaciones sociales se logran cuando todos los sectores de la sociedad trabajan en conjunto. Por ende, hacer aliados a las empresas para avanzar hacia la igualdad de género en el mercado laboral se convirtió en el principal interés de esta iniciativa.

15

**Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada:** Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa **(300 palabras como máximo):**

Se presenta a la IPP en la categoría de "Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos", particularmente en la tercera subcategoría que se enfoca en la "Teoría del cambio en los roles sociales y las relaciones de poder entre mujeres y hombres". Esta decisión se basa en el hecho que la IPP busca incorporar más mujeres al mercado laboral, un ámbito donde históricamente ha sufrido de diversas desigualdades. De este modo, se busca contribuir a que las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires cuenten con autonomía económica. Al promover la implementación de medidas equitativas al interior de las organizaciones, éstas repercuten indefectiblemente en la calidad de vida de las personas y sus familias, favoreciendo el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Al formar parte de la IPP, las organizaciones se comprometen a: -Procesos de contratación 100% neutros en relación al género. -Mujeres capacitadas en negociación salarial. -Prácticas de comunicación y publicidad no sexistas. -100% de organizaciones con protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género. - Espacios de trabajo 100% igualitarios. -Licencias familiares extendidas. -100% de empresas con al menos una modalidad de esquema flexible de trabajo. - Publicación de informe anual sobre estado de las brechas de género en las organizaciones (este aspecto es voluntario y la información se publica de forma agregada entre todas las empresas).

## Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

**A. SINGULARIDAD.** Se refiere a la creación de iniciativas que tengan carácter inédito dentro de la administración pública. A través de este criterio, se busca conocer cómo se ideó la experiencia innovadora, cuáles son los antecedentes que presenta y qué características propias comprende, que la hacen única.

Precise la siguiente información **(300 palabras como máximo para cada respuesta):**

16

¿Quién, cuándo, y cómo se ha originado la experiencia innovadora? Por ejemplo:

- Informe de consultoría
- Propuesta política
- Funcionarios de la misma entidad, etc.

La IPP por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo surgió de manera espontánea en 2018 como un programa de la Secretaría General de Jefatura de Gobierno. Durante 2018 y 2019 logró formar vínculos con empresas y organizaciones aliadas para establecer sus bases de trabajo. En 2020, con la creación de la Secretaría para la Igualdad de Género, ésta heredó la Iniciativa. Luego, en 2021, la IPP cobró un carácter formal y legal mediante la Resolución N° 34/21, con el objetivo de desarrollar acciones que promuevan la igualdad laboral en el ámbito de la Ciudad, orientadas a reducir brechas laborales de género, y generar datos estadísticos necesarios para la elaboración de indicadores sobre la participación femenina en la población económicamente activa del sector público y privado. La mencionada normativa, a su vez se encuentra enmarcada en el Decreto N° 58/21, que establece la creación de la Unidad para la Igualdad de Género en el ámbito de la Jefatura de Gobierno del GCBA, teniendo entre sus funciones la de entender en el diseño, coordinación y monitoreo de la implementación transversal de la estrategia integral para la igualdad de género del Gobierno y evaluar su alcance e impacto. Asimismo, la IPP se fundamenta en el Decreto N° 364/20 por el cual se creó el "Programa para la Igualdad de Género" cuyo objetivo fundamental es el de diseñar una estrategia integral y multidimensional de abordaje de las desigualdades de género en el ámbito de la Ciudad; y entre sus objetivos específicos, se encuentra el de despertar una mirada transversal de la perspectiva de género al interior del Poder Ejecutivo y activar planes de acción concretos en conjunto con el resto de los sectores de la sociedad, para el fortalecimiento de una ciudad inclusiva para todos los vecinos.

17

Existencia de experiencias similares a nivel internacional, nacional y/o local que han inspirado, informado y/o contribuido para la experiencia postulante:

Con anterioridad al diseño de la IPP, se realizó un relevamiento de experiencias internacionales público-privadas para identificar los aspectos fundamentales a tener en cuenta, y los pasos a seguir de acuerdo a las necesidades y posibilidades de la Ciudad.

Boston Women's Workforce Council: City of Boston y Boston University lanzaron este programa para eliminar las brechas salariales de género y raza en el área metropolitana de Boston. Las 250 empresas participantes aportan datos que nutren un informe anual que permite medir diferentes brechas de género en el mundo laboral. Los resultados de cada año se publican en un sitio web y se lanzan a través de un encuentro anual en el que además se comparten buenas prácticas destacadas. Durante el año se llevan a cabo mesas de trabajo temáticas.

Nueva York: el Gobierno de la Ciudad de Nueva York junto con empresas socias se propusieron hacer de Nueva York el mejor lugar del mundo para el progreso de las mujeres. Las organizaciones "socias" brindan apoyo a iniciativas concretas. Esta iniciativa incluye diferentes programas para potenciar la participación económica de las mujeres.

Stockholm A Woman's Place: el Gobierno de Estocolmo y empresas socias lanzaron un programa para convertirse en la mejor ciudad para que las mujeres trabajen. La modalidad de trabajo consiste en ofrecer incentivos gubernamentales para recibir mujeres migrantes calificadas y promover la adopción de los "principles of A Woman's Place" en las empresas, para que sean lugares donde:

- Las mujeres son libres de realizar todo su potencial profesional.
- Las mujeres y varones tienen acceso igualitario a recursos, conocimiento y redes.
- Las mujeres se sienten seguras y libres de acoso sexual.
- Las ideas y ambiciones de mujeres y varones tengan el mismo peso.
- Las mujeres y los varones tienen las mismas oportunidades para combinar trabajo y vida privada.

18

¿Qué elementos concretos pueden indicar que esta experiencia innovadora tiene carácter inédito? En definitiva, ¿qué elementos la diferencian de experiencias similares en otras latitudes?:

La IPP es única en la región ya que no hay programas similares en otras ciudades o países de Latinoamérica. Teniendo a más de 70 empresas como miembros, y con ambiciones de seguir creciendo, su impacto es sumamente importante en el mercado laboral de la Ciudad. Su amplitud le ha permitido a esta alianza combinar agendas de trabajo de muchas áreas de la sociedad poniendo la perspectiva de la igualdad de género como eje central.

Además, la habilidad de la Secretaría para la Igualdad de Género del GCBA para trabajar a la par con el sector privado ha forjado alianzas que están generando un legado de responsabilidad empresarial para mantener en el futuro.

Por último, el programa genera evidencia. Anualmente, cada empresa comparte sus datos de forma voluntaria, anónima, segura y confidencial con los organismos aliados: PwC y UNICEF. Por una parte, comparten la plantilla laboral con la consultora PriceWaterhouseCoopers (PwC) Argentina para diagnosticar los ejes de (I) Participación laboral femenina; (II) Acceso de mujeres a puestos de decisión y (III) Brecha salarial de género. Y por otro lado, realizan el autodiagnóstico de las condiciones de trabajo con UNICEF, a través de la herramienta "Empresas que Cuidan-ECU", para evaluar el eje (IV) Conciliación trabajo-vida familiar y personal. Finalmente, la IPP expone cada año los resultados agregados de las brechas de género en el ámbito laboral, a fin de generar conciencia y para enfocar el plan de acción anual a la reducción de estas brechas. Asimismo, estas estadísticas son utilizadas para crear políticas públicas basadas en evidencia. Adicionalmente, cada empresa recibe de PwC y de UNICEF un informe individual de sus indicadores, en comparación a los años anteriores y su posición frente al conjunto de organizaciones participantes, para que pueda evaluar su evolución y tomar las acciones necesarias en su organización.

**B. VALOR Y BENEFICIO PÚBLICO.** Implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un **mayor beneficio a la ciudadanía** (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

19

Caracterización de la población-meta & tamaño del grupo de personas beneficiarias:

Los destinatarios directos de este programa son los y las trabajadoras de las más de 70 empresas adheridas a la iniciativa, que significan alrededor de 100.000 personas empleadas.

Los destinatarios indirectos son todos los vecinos y vecinas de la Ciudad que se ven beneficiados por la creación de un mercado laboral más igualitario e inclusivo mediante nuestras acciones mancomunadas.

20

## Metas/Indicadores de Cobertura

La IPP tiene como objetivo promover la igualdad laboral para reducir las brechas laborales de género. Para ello, se tuvieron en cuenta indicadores de género del mercado laboral de la Ciudad de Buenos Aires: -Brecha salarial. -Tasa de actividad diferenciada por género. -Brecha de género en puestos de decisión del sector privado. -Cantidad de horas diarias dedicadas a tareas de cuidado o doméstico diferenciado por género -Otras. Para medir el progreso de la IPP en las empresas, la iniciativa se concentra en cuatro ejes principales: (I) Participación laboral femenina; (II) Acceso de mujeres a puestos de decisión; (III) Brecha salarial de género; (IV) Conciliación trabajo-vida familiar y personal. Para la medición de los primeros tres ejes se convocó a la consultora Price Waterhouse & Co. Argentina (PwC). Algunas empresas de la IPP proporcionaron voluntariamente indicadores relevantes de forma anónima y confidencial: -Sexo. -Edad. -Salario bruto. -Bono anual bruto. -Cargo (en base a una escala de 5 niveles). -Nivel educativo. -Antigüedad en la empresa/institución. -Antigüedad en el cargo. El procesamiento permitió elaborar un diagnóstico a partir del cual se empezó a trabajar en compromisos y metas asociadas. Por otro lado, para evaluar el eje IV de "Conciliación vida-trabajo", las empresas realizan el autodiagnóstico de las condiciones de trabajo con UNICEF, a través de la herramienta "Empresas que Cuidan-ECU". Por último, también es valioso destacar las metas de índole cualitativo que comprende capacitar y educar a las empresas sobre temáticas de género e inclusión de diversidades.

21

## Metas/Indicadores de Resultados: Aquí brindar datos cuantitativos y cualitativos de la situación anterior a la implementación y los resultados obtenidos al implementar la experiencia innovadora

## Brecha salarial en la Ciudad:

La brecha en 2017 era de 19,2% mientras que en 2021 fue del 17,6%, habiendo una disminución del 1,6% en tan solo cuatro años.

## Tasa de actividad diferenciada por género:

La tasa de actividad en hombres en 2017 era del 70,6% mientras que la de mujeres era del 57,1%. En 2021, estos números cambiaron a 70,5% y 57,8% respectivamente. La tasa de actividad es un indicador tomado en cuenta en la IPP, pero al ser una estadística que depende de muchos factores de la economía y la sociedad, incluyendo la crisis sanitaria que tuvo su auge en 2020, es difícil calcular la incidencia de la IPP.

## Brecha de género en puestos de decisión (2021 vs 2017):

Los tres estratos jerárquicos ocupacionales más altos en el sector privado (directivo; jefe intermedio administrativo-contable; jefe intermedio de producción de bienes y servicios) son medidos por las estadísticas de la Ciudad. En 2017, sólo un 8,7% de las mujeres del mercado laboral ocupaban estos roles contra un 11,6% de los hombres. En 2021, estos números cambiaron a 9,6% y 11,5% respectivamente, disminuyendo la brecha significativamente.

Por supuesto que los precedentes son fenómenos multicausales, pero podría atribuirse una porción del impacto a la creación de la IPP.

22

## Metas/Indicadores de Impacto:

Nuestra meta de cantidad de empresas es 100.

Nuestra intención meta es llegar a todos los vecinos y vecinas de la Ciudad.

23

Herramientas, metodologías y técnicas que a bien se consideren para medir la cobertura, los resultados y el impacto de la experiencia innovadora en función de sus objetivos y metas inicialmente propuestos. Por ejemplo: (a) encuestas de opinión (surveys), (b) experimentos de campo (field experiments), (c) experimentos naturales (natural experiments) y/o RCTs (randomized controlled trials), entre otros.

Medición de brechas: Se realiza anualmente una medición voluntaria de brechas laborales de género (salarial, participación, acceso a puestos de decisión) con una consultora externa. La Secretaría accede a los datos agregados de todas las empresas que se miden, así como un informe específico de las empresas con mayoría accionaria pública. Las empresas participantes reciben además los resultados de su propia organización de forma confidencial con comparativos de cómo se encontraban en cada indicador años pasados para monitorear su evolución. Por otro lado, en alianza con UNICEF, las empresas acceden al autodiagnóstico "Empresas que Cuidan" (ECU) en cualquier momento del año, para obtener un puntaje y recomendaciones sobre pasos a seguir en lo que hace a políticas de cuidado igualitarias de su organización.

Elaboración de informes periódicos: en función de las mediciones realizadas y demás temáticas y actividades delimitadas en el Plan de Acción, se elaboran informes periódicos que son difundidos a todas las organizaciones involucradas en el proceso.

Revisión/evaluación del plan de acción: Semestralmente, la Secretaría se reúne con las organizaciones miembro para modificar y/o reafirmar los compromisos asumidos. Se promueven instancias de co-creación para que las empresas sean las protagonistas de los cambios que quieren conducir. También, se lleva adelante como una buena práctica, la generación periódica de instancias de autoevaluación acerca de la implementación de los procesos, para adaptar o reformular algunas de las acciones previstas en función a posibles situaciones que pudieran modificar o alterar la realidad sobre la cual se planificó previamente o por adaptaciones específicas que deba hacer cada empresa por su sector, tipo de actividad o tradición (sectores especialmente masculinizados, necesidades específicas por el territorio en el cual se emplazan, etc.). Por ejemplo, la aparición de una crisis sanitaria, económica o social, o cambios en la normativa de contratación de personal.

**C. REPLICABILIDAD.** Se refiere a las **condiciones de transferibilidad y replicabilidad de la práctica innovadora en otros países de las Américas**. Para tal efecto deberían ser valorados la posibilidad de adaptación de los procesos administrativos a otros contextos institucionales, accesibilidad de la financiación, condicionamientos políticos, sociales y culturales de la organización y del entorno, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

24

Complejidad operacional para la implementación de la práctica en su país/organización:

El desarrollo de este tipo de iniciativas no demanda grandes inversiones de dinero, pero sí requiere de un equipo de trabajo con capacidad de gestión, sobre todo en lo relacionado a la vinculación institucional y el trabajo por objetivos. Para que la iniciativa avance y se fortalezca es necesario desarrollar procesos ordenados, delimitar con precisión las responsabilidades de cada uno de los actores involucrados y establecer plazos y productos esperados con claridad. El equipo de la Iniciativa Público-Privada está constituido por dos personas, una de las cuales se encarga de la coordinación estratégica del programa y la asistencia técnica en temáticas de género, y la otra lleva adelante los procesos de reclutamiento y adhesión de nuevas organizaciones, comunicación interna y acompañamiento a las empresas en la ejecución de sus acciones.

25

Grado de sensibilidad política o necesidad de obtener apoyo de autoridad política en su país/organización:

Al tratarse de una iniciativa que inherentemente implica tener aliados externos al Gobierno, se necesita un grado medio de formalización y aval de autoridades. Es decir, se debe obtener una validación política para trabajar con el sector privado, suscribiendo convenios y documentos legales donde se estipulan intenciones, requisitos y condiciones. Sin embargo, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) no sólo no presenta mayores obstáculos para trabajar con empresas sino que incentiva este tipo de relaciones ya que encuentra mucho valor en ello.

26

Factores críticos de éxito (FCE) en su país/organización:

- Desarrollar una capacidad de diálogo con el sector privado.
- Alianzas con otras áreas de gobierno para crear propuesta unificada al sector privado.
- Planificación basada de un trabajo en conjunto con empresas relevando sus necesidades.

27

Cambios en el ordenamiento legal que fueron necesarios en su país/organización:

A nivel legislativo, no fue necesario crear leyes u obtener permisos extensivos. Sin embargo, con el transcurso del proyecto, su escala y su impacto obligó a formalizar legalmente esta iniciativa a través de una resolución. El objetivo de crear una resolución era crear un legado sólido y formal para que esta iniciativa sobreviviera en futuras gestiones de gobierno. Por otro lado, se ideó un circuito administrativo interno para lograr convenios con externos y también se acudió a un proceso de contratación de servicios de consultoría para ciertos proyectos.

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización:

El avance y el desarrollo de esta política pública trajo como resultado actividades de articulaciones con otras áreas gubernamentales, que si bien no estaban previstas inicialmente, permiten visibilizar la importancia y el compromiso del equipo del GCBA con el trabajo en equipo y el carácter transversal de esta agenda. Dichas articulaciones funcionan como vía de difusión de otras políticas ya que las diferentes áreas son invitadas a exponer, a participar en encuentros o en actividades de otros sectores, etc.

Las áreas con las que articulamos más frecuentemente son:

-Dirección General de Convivencia en la Diversidad, en tanto hay cuestiones solicitadas por las empresas de la Iniciativa (asesoramiento, certificaciones) en temáticas de diversidad, o que por la propia temática de capacitaciones y compromisos de trabajo asumidos, intersectan géneros y diversidades en lo que hace a inclusión laboral, mercado de trabajo igualitario, etc.

-Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, se articula a las empresas de la Iniciativa con pymes y/o emprendimientos de la economía popular en contacto con dicho Ministerio que buscan financiamiento de las grandes empresas participantes de la IPP y/o incorporarse como proveedores en su cadena de valor, etc.

-Ministerio de Espacio Público e Higiene Urbana, en tanto hay cuestiones solicitadas por las empresas de la Iniciativa (asesoramiento, certificaciones) en temáticas ecológicas, otras que por la propia temática de capacitaciones y compromisos de trabajo asumidos, intersectan género, transporte y espacio público y porque desde la IPP buscamos incorporar a las empresas que trabajan en relación directa con el Ministerio (Empresas y Cooperativas de recolección y afines).

-Ministerio de Educación, articulamos empresas que ofrecen capacitaciones para el Ministerio (educación financiera, etc.), y las invitamos a participar del programa de prácticas profesionalizantes para alumnos de la escuela secundaria.

29

Recursos humanos y financieros requeridos vs. obtenidos en su país/organización:

Al ser una iniciativa que surgió de forma espontánea y recibió apoyo genuino de la sociedad civil y las empresas, no requirió un presupuesto inicial. Luego, con la creación de la Secretaría para la Igualdad de Género, la IPP pasó a recibir un presupuesto para cuestiones administrativas y contrataciones.

**D. EFICIENCIA.** Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, logísticos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

30

Costo total de la experiencia (estimación en USD/año fiscal):

En 2018 y 2019 la IPP no requirió presupuesto.  
En 2020, 2021 y 2022, la IPP tuvo un presupuesto de aproximadamente U\$D 35.000.

31

Costo-por-persona beneficiada (estimación en USD/año fiscal por beneficiario directos y indirectos):

No aplica ya que la población meta beneficiada por está iniciativa es demasiado amplia e indirecta.

32

Indicador cuantitativo/cualitativo de costo-beneficio (nota: indicar evolución por año fiscal y comparar con experiencias similares o prácticas alternativas siposible):

No aplica ya que la iniciativa ha cambiado sus indicadores y objetivos a través de los años.

**E. SUSTENTABILIDAD.** Implica el nivel de permanencia, resiliencia y enraizamiento de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, resistir a los cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y personal gubernamental, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

33

Tiempo de vigencia legal:

Aunque la iniciativa tiene 3 años y 10 meses, la Resolución 34/21 que la oficializa está vigente desde diciembre de 2021. Es decir, la IPP tiene vigencia legal desde hace nueve meses.

34

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:

(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional).

La IPP posee reconocimiento legal a través de la Resolución N° 34/21, enmarcada en el Decreto N° 58/21, que establece la creación de la Unidad para la Igualdad de Género en el ámbito de la Jefatura de Gobierno del GCBA.

35

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad política (nota: indicar número de ciclos electorales y/o años superados):

La iniciativa ha durado en el tiempo a través de dos mandatos distintos del mismo Jefe de Gobierno, Horacio Rodríguez Larreta.

36

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad administrativa (nota: indicar número de ciclos administrativos y/o años superados):

La IPP por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires surgió de manera informal en el año 2018 como un programa de la Secretaría General de Jefatura de Gobierno. Durante 2018 y 2019 logró obtener empresas aliadas y estableció sus bases de trabajo. En 2020, con la creación de la Secretaría para la Igualdad de Género, este organismo heredó la Iniciativa. El traspaso de la Iniciativa no fue abrupto ya que la Secretaría para la Igualdad de Género también depende de Jefatura de Gobierno. Luego, en 2021, la IPP cobró un carácter formal y legal mediante la Resolución N° 34/21.

37

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios ocurridos en las fuentes de financiación y presupuesto (nota: indicar cambios en fuentes de financiación, en caso pueda estar disponible):

No aplica en este caso ya que la iniciativa empezó de forma espontánea y sin presupuesto, pero fue adquiriendo financiación y formalidad a través de los años.

38

Porcentaje total de las fuentes de financiación provenientes de la cooperación internacional (estimación en USD/año fiscal, caso disponible):

0%. Todo el presupuesto proviene del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

39

Número de donantes/cooperantes (en últimos 2-3 años fiscales):

0

**F. PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS.** Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

40

¿Se ha tomado en cuenta los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)? Especificar cómo:

Los principios de igualdad y no discriminación son normas internacionales consuetudinarias que están presentes en tratados internacionales y la legislación de muchas naciones. Estos principios se proponen reducir las desventajas que ciertos grupos humanos sufren por numerosas razones y en muchos ámbitos. Dentro de estos lineamientos, históricamente se ha dado una discriminación hacia la mujer en el mercado laboral. Entendiendo esta realidad, el objetivo principal de la IPP es garantizar la equidad de género en el mercado laboral, buscando eliminar las desigualdades persistentes de ingresos salariales entre varones y mujeres, e incorporar más mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones. A su vez, un buen posicionamiento en el mercado laboral le permite a la mujer tener autonomía económica, que le permitirá ser independiente de vínculos familiares o afectivos que pueden resultar en violencia. Para promover la autonomía económica, el programa se ha propuesto materializar un plan de acción para que sea implementado tanto por el gobierno como por las empresas participantes (por ello su carácter público-privado) basado en evidencia.

41

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Ministerio de la Mujer o equivalente) de su país, en sus esfuerzos para avanzar un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa? ¿Con alguna otra instancia del gobierno responsable de temas de diversidad (personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, LGBTI, etc.)?:

Se consultó a la Dirección General de Convivencia en la Diversidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto hay cuestiones solicitadas por las empresas de la Iniciativa (asesoramiento, certificaciones) en temáticas de diversidad, o que por la propia temática de capacitaciones y compromisos de trabajo asumidos, intersecan géneros y diversidades en lo que hace a inclusión laboral, mercado de trabajo igualitario, etc.

42

En caso se haya mantenido algún tipo de coordinación con la entidad o su equivalente anteriormente mencionada, ¿en qué consistió esa coordinación y qué resultados o compromisos se obtuvieron?

Los integrantes de la Dirección General de Convivencia en la Diversidad del Gobierno fueron consultados en diversas instancias e invitados a participar de la gran mayoría de los grandes eventos.

43

¿Cuenta la experiencia innovadora con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o de inclusión de con las personas beneficiarias atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (raza, etnia, personas con discapacidad, nivel socioeconómico, etc.)? Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros. Señale cifras por favor:

Está iniciativa promueve la creación de este tipo de estrategias hacia el interior de las organizaciones.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?. De ser el caso, ¿cuál ha sido la relación con la experiencia presentada?

Este programa está enmarcado en la Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género (DGAIIG) de la Secretaría para la Igualdad de Género del GCBA, que depende directamente de la Jefatura de Gobierno. Esta Secretaría tiene como objetivo implementar una agenda transversal a todas las áreas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para así implementar políticas públicas con perspectiva de género. Por su parte, la DGAIIG se dedica a asistir en la articulación con actores externos al gobierno, ya sean de índole público o privado, con el objetivo de desarrollar proyectos colaborativos e interinstitucionales con un enfoque de género. Todos los integrantes de la DGAIIG, al igual que todos los empleados públicos de la Argentina, deben recibir la capacitación estipulada en la "Ley Micaela", que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género. Además, la DGAIIG se especializa en trabajar iniciativas y proyectos que tienen la perspectiva de género como eje central.

**G. INCIDENCIA CIUDADANA.** Se refiere en demostrar y especificar el tipo, mecanismos y frecuencia de **involucramiento de la ciudadanía** en las diferentes etapas de la experiencia innovadora (sea a través de su diseño, planificación, implementación, evaluación y/o monitoreo), con el propósito de que ésta cumpla con los objetivos institucionales trazados y, al mismo tiempo, estén en concordancia con las prioridades ciudadanas.

De ser el caso, explique como la experiencia presentada toma en cuenta los siguientes elementos: **(300 palabras para cada respuesta)**

45

Información: la información pública es brindada a la ciudadanía por mecanismos de difusión (por ejemplo: informes, reportes, comunicados, portales de transparencia y similares):

La Secretaría para la Igualdad de Género se ha encargado de difundir mediante diversos canales de comunicación el material creado para la IPP:

- Reportes de brechas de género agregadas de las empresas miembro de la IPP que ofrecen sus datos de forma voluntaria.
- Boletines informativos de los eventos y capacitaciones.
- Guías: Guía de Contratación Neutra / Guía de Comunicación Inclusiva / Guía de Mentoría para Mujeres.
- Informe de Políticas de Cuidado Igualitarias.
- Modelo de Protocolo de Violencia.

46

Consulta: la información pública objetiva y balanceada así como la toma de decisiones adoptadas, han tomado en consideración aportes y análisis brindados desde la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de escucha (por ejemplo: encuestas, audiencias públicas, redes sociales, chatbots y similares):

La Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el mercado de trabajo trabaja conjuntamente con varios socios técnicos: PwC, ELA, UNICEF, Universidad Torcuato Di Tella y Upward. Por otro lado, anualmente se invita a las empresas miembros de la iniciativa a un evento de co-creación donde estas exponen las temáticas y cuestiones de igualdad de género sobre las cuales desearían informarse y capacitarse durante el año. Además, en las capacitaciones y charlas usualmente se invita a expertos de la temática a abordar.

47

Co-diseño: los problemas y soluciones adoptadas denotan un involucramiento constante y directo con la ciudadanía en general, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de diseño colaborativo (por ejemplo: pruebas de concepto, prototipaje, ensayos de validación, laboratorios de innovación y similares):

Se organizan eventos de co-creación interactivos anuales donde se ponen en la mesa temas disparadores para generar diálogo y preguntas a resolver en conjunto durante el año de trabajo, que consisten en eventos mensuales de capacitación y puesta en común.

48

Colaboración: la identificación de los problemas y la entrega de soluciones han sido realizados a través de una colaboración permanente y estrecha con miembros de organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de implementación colaborativa (por ejemplo: participación de líderes de la comunidad de personas beneficiarias en la entrega "al final de la línea" ("last mile delivery") de la práctica innovadora:

La Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el mercado de trabajo trabaja conjuntamente con varios socios técnicos: PwC, ELA, UNICEF, Universidad Torcuato Di Tella y Upward.

Con PwC se miden los primeros 3 ejes de la política: (I) Participación laboral femenina; (II) Acceso de mujeres a puestos de decisión y (III) Brecha salarial de género.

Con UNICEF las empresas miembro miden sus resultados con respecto al (IV) eje: políticas internas tendientes a la conciliación igualitaria del trabajo y la vida familiar y/o personal mediante la herramienta de autodiagnóstico Empresas que Cuidan (ECU).

UNICEF además, junto con ELA, nos acompañan en las capacitaciones y en la elaboración de materiales de consulta con respecto a políticas igualitarias de cuidados en empresas.

La Universidad Torcuato Di Tella, especialmente su Red de Empresas para la Diversidad, así como Upward nos han apoyado en las acciones y encuentros de co-creación del plan de acción y demás mesas de diálogo con empresas y emprendedoras.

Además, se lograron hacer articulaciones con varios actores estratégicos, con quienes se realizaron ferias de trabajo, campañas específicas sobre violencia de género, acoso callejero y acoso laboral. Entre estos actores, podemos encontrar a 7 empresas con las cuales se han articulado campañas con respecto a violencia de género (protocolo para casos en el ámbito laboral, doméstica y acoso callejero), capacitación en carreras STEM para mujeres y articulaciones grupales de distintas empresas participando de ferias de trabajo, acuerdos de reactivación post-pandemia, etc.

## ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

[https://drive.google.com/file/d/1NzhTYEoNs2RFw5ud3ZpZED91e-Uk0\\_-w/view](https://drive.google.com/file/d/1NzhTYEoNs2RFw5ud3ZpZED91e-Uk0_-w/view)

50

Anexo II. Agregar link del documento:

<https://drive.google.com/file/d/1oMTxKKaMPeUfb8UT49e4Fv6bl0mklkpe/view?usp=sharing>

51

Anexo III. Agregar link del documento:

## DECLARACIÓN DE PARTICIPANTES



La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación (exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.

52

**Nombre de la/del Representante Legal:**

Marisa Bircher

53

**Cargo:**

Secretaria para la Igualdad de Género

54

**Teléfono:**

+54 11 5091-7453

55

**Correo Electrónico:**

mbircher@buenosaires.gob.ar

56

**Nombre de la persona de contacto:**

Lara Jedwabny

57

**Cargo:**

Asesora de Articulación Institucional en la Secretaría para la Igualdad de Género

58

**Correo electrónico:**

jedwabnylara@gmail.com

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2022:

- Sí
- NO