

Mesa: Abordaje de Género(s) y Diversidad en nuestras profesiones

“Enfoque de género y participación en el ámbito laboral”

Adriana Vicente

XIII Jornada del Pequeño y Mediano Estudio Profesional

Sexo / Género

Biología / Cultura

- **Sexo:** Refiere a las características físicas y anatómicas de las personas de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos, fisiológicos (clasificación varón-mujer-intersexo).
- El **género** es una construcción cultural que se aprende. Define qué es lo propio de lo femenino y de lo masculino. *Pertenece al orden de la cultura*, designa un sistema de creencias que ordena la sociedad.

Aunque el género es una construcción cultural, se presenta como fundada en la diferencia sexual, por eso parece que fuera natural.

*Se atribuye a la biología aquello que es producto de la cultura
“la “trampa” del género*

De Barbieri (1992) Anderson 1997 Scott (1986) Lamas (1999)-
Bourdieu, P. (1999) Burín & Meler (2000)

Género

Es una relación social, no refiere sólo a las mujeres
-permite visibilizar las normas que dan cuenta de las relaciones sociales entre las personas.

Es una construcción social, histórica y dinámica. Los roles sociales se modifican a través del tiempo.

No sólo refiere a las relaciones privadas e individuales sino a un sistema social que se apoya en valores institucionales, legales, culturales, etc

Refiere al conjunto de actitudes, patrones, prácticas asociadas a la vida cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, tratamiento y ornamentación del cuerpo, creencias y argumentaciones, así como imperativos éticos, que definen cuáles son las conductas esperadas para unos y para otras

El género se interrelaciona con la posición social, la etnia y la edad, entre otras dimensiones.



Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Orientación sexual: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Enfoque de género

- ***¿Qué es?***

Es una herramienta técnica que permite la captación y comprensión de las diferencias entre varones, mujeres e identidades diversas en cuanto a sus roles, actividades, necesidades, oportunidades y las relaciones en un contexto determinado.

- ***¿Qué pone de manifiesto?***

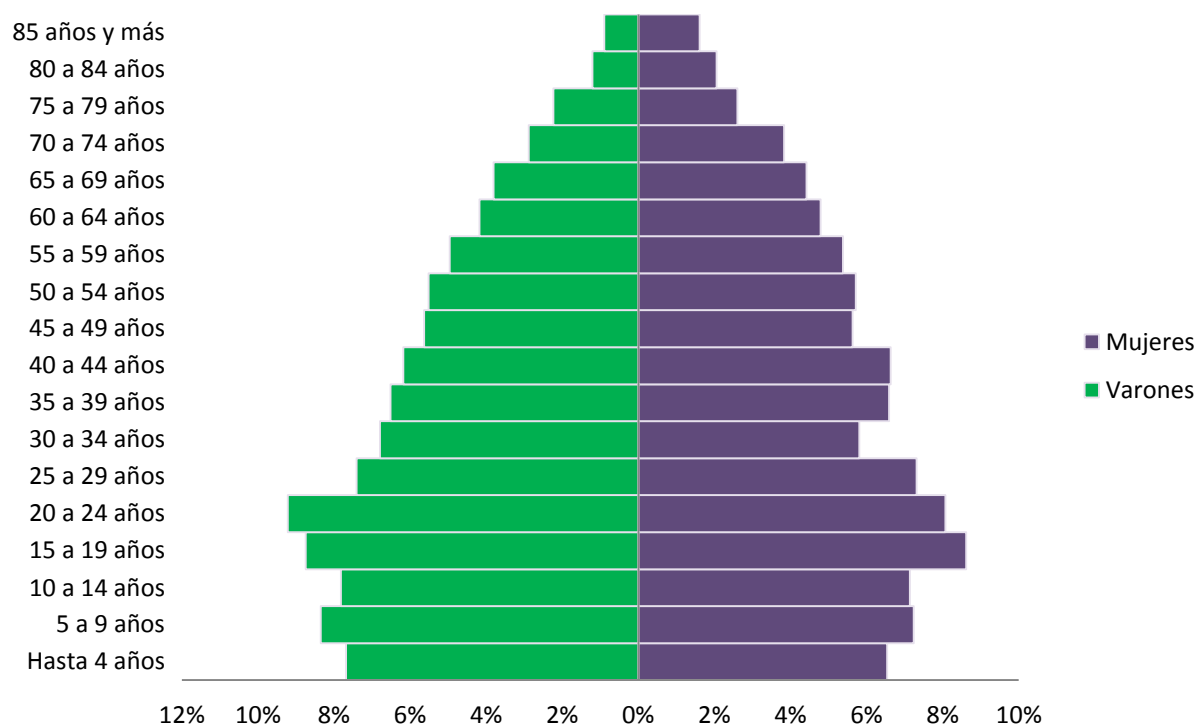
Es una perspectiva que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas, con el objetivo de garantizar las mismas oportunidades y derechos.



Indicadores de Género

- Mecanismos eficientes para apoyar la toma de decisiones políticas, económicas y sociales, evaluar resultados y monitorear avances, retrocesos o estancamientos de esas acciones.
- Fuente de realimentación para la formulación de estadísticas de género
- Permiten visibilizar problemáticas sociales promoviendo un cambio de patrones socio culturales

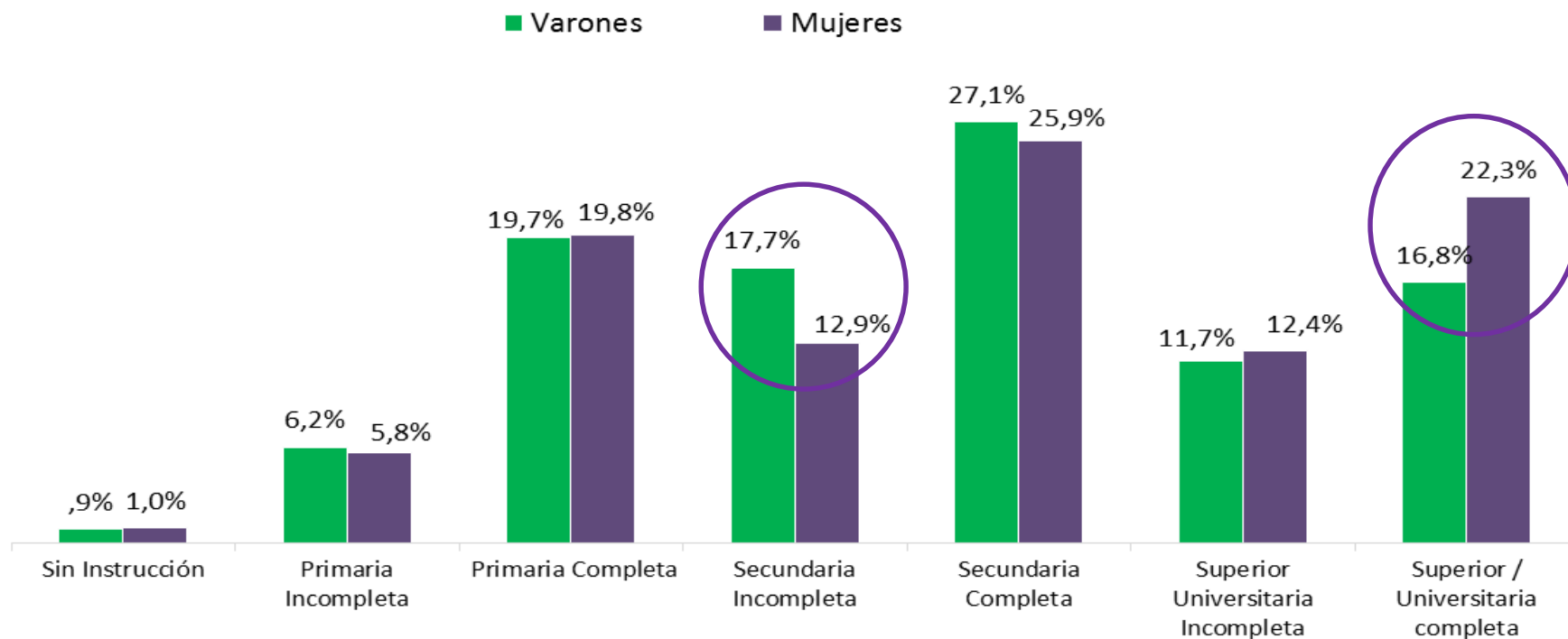
Estructura de la población por género y edad



La distribución de la población según género y edad da cuenta de una mayor proporción de mujeres en los tramos de edades más avanzadas, mientras que se invierte la relación en edades más jóvenes

Fuente: elaboración Propia en base a Segundo Boletín de Estadísticas de Género (INAM, INDEC-EPH 2018)

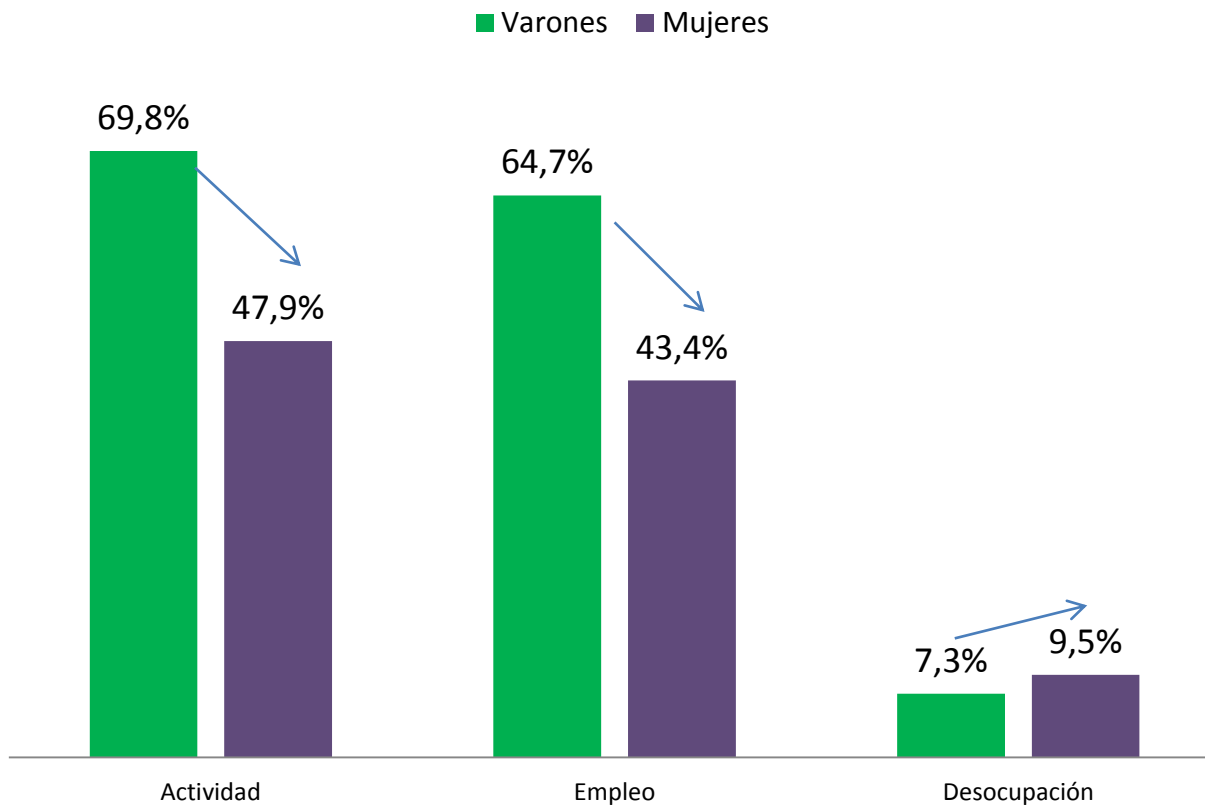
Nivel Educativo alcanzado por varones y mujeres de 24 años y más



Fuente: elaboración Propia en base a Segundo Boletín de Estadísticas de Género (INAM, INDEC-EPH 2018)

Mercado laboral de la población

Tasas de Actividad, Empleo y Desocupación

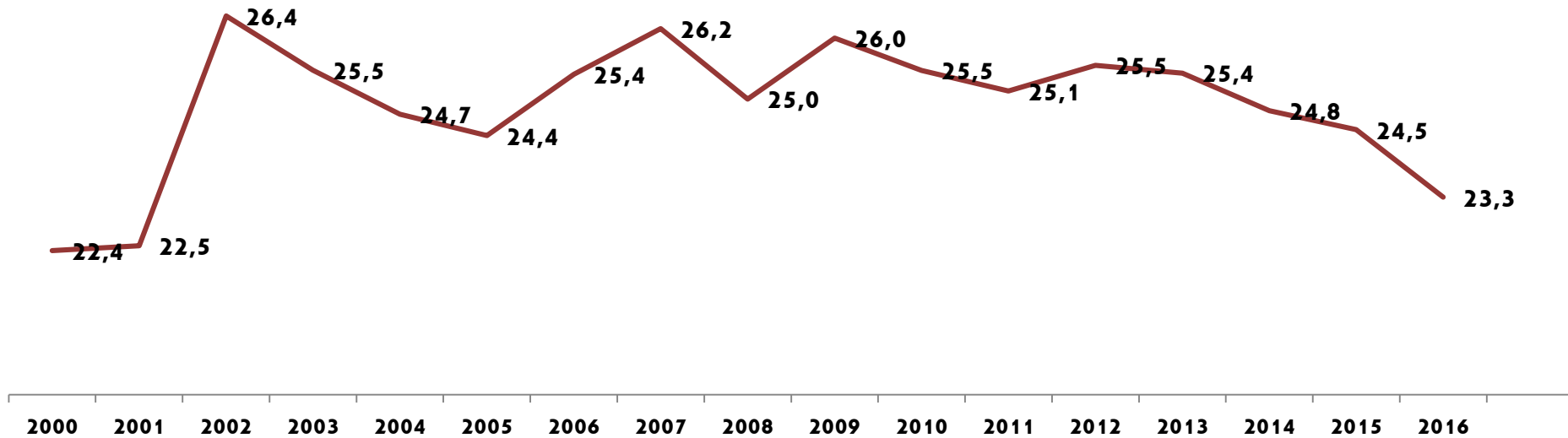


Las tasas de actividad y empleo son marcadamente mayores en varones, con una diferencia porcentual de más de

20 puntos.

Mientras que la tasa de desocupación sigue un comportamiento inverso, registrando un porcentaje mayor en mujeres.

Ingresos de asalariadas/os registrados por género. Mes de octubre - Evolución 2000 -2016

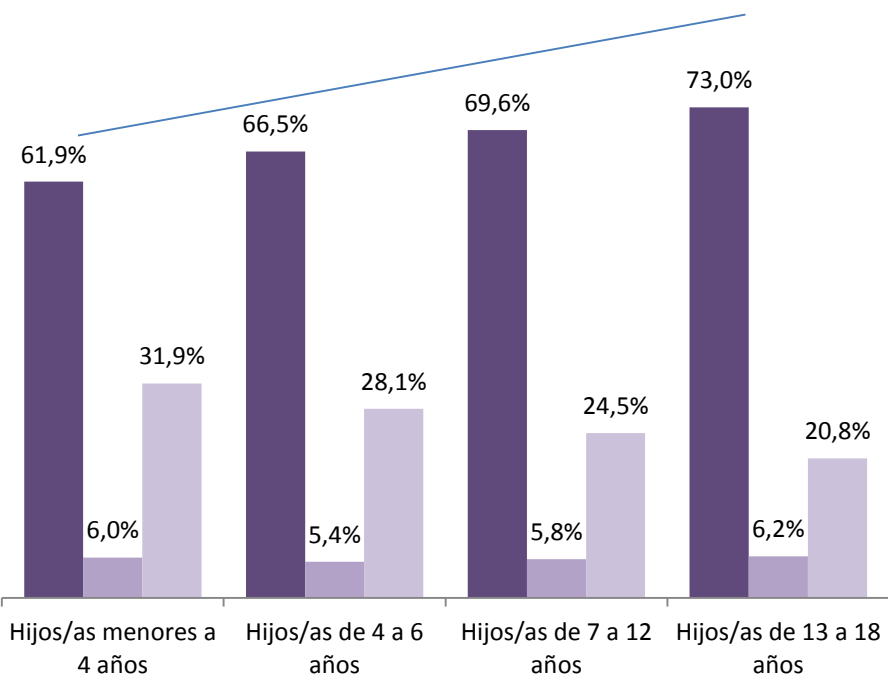


Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 2017

Estado ocupacional por edad de hijos/as en jefas/es de hogar

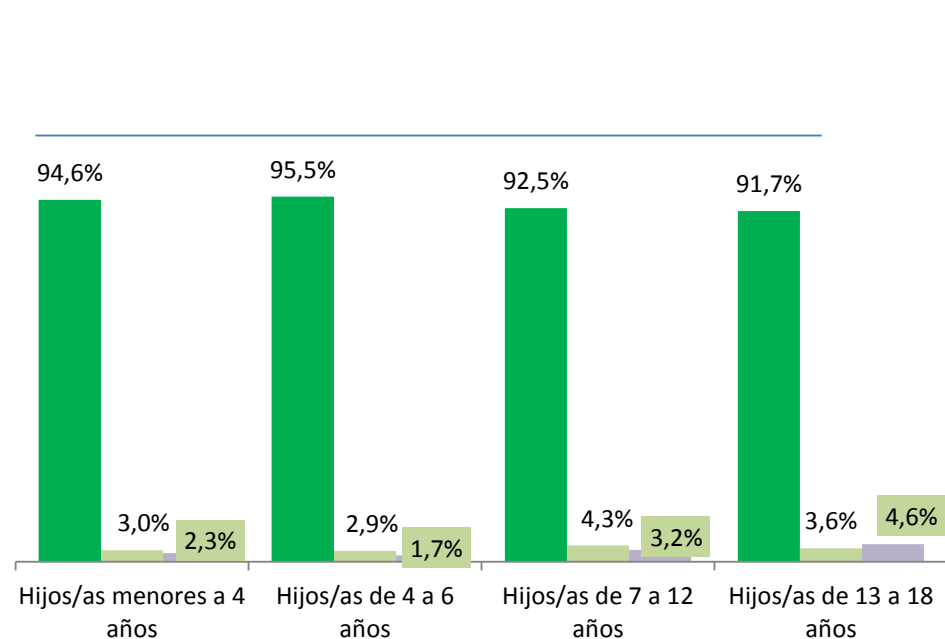
Mujeres

■ Ocupada ■ Desocupada ■ Inactiva



Varones

■ Ocupado ■ Desocupado ■ Inactivo



La inserción de mujeres y varones en el mercado laboral se ve directamente afectada por la presencia de hijos/as. Contrariamente los varones no registran modificaciones en sus tasas de ocupación.

Participación en puestos de decisión

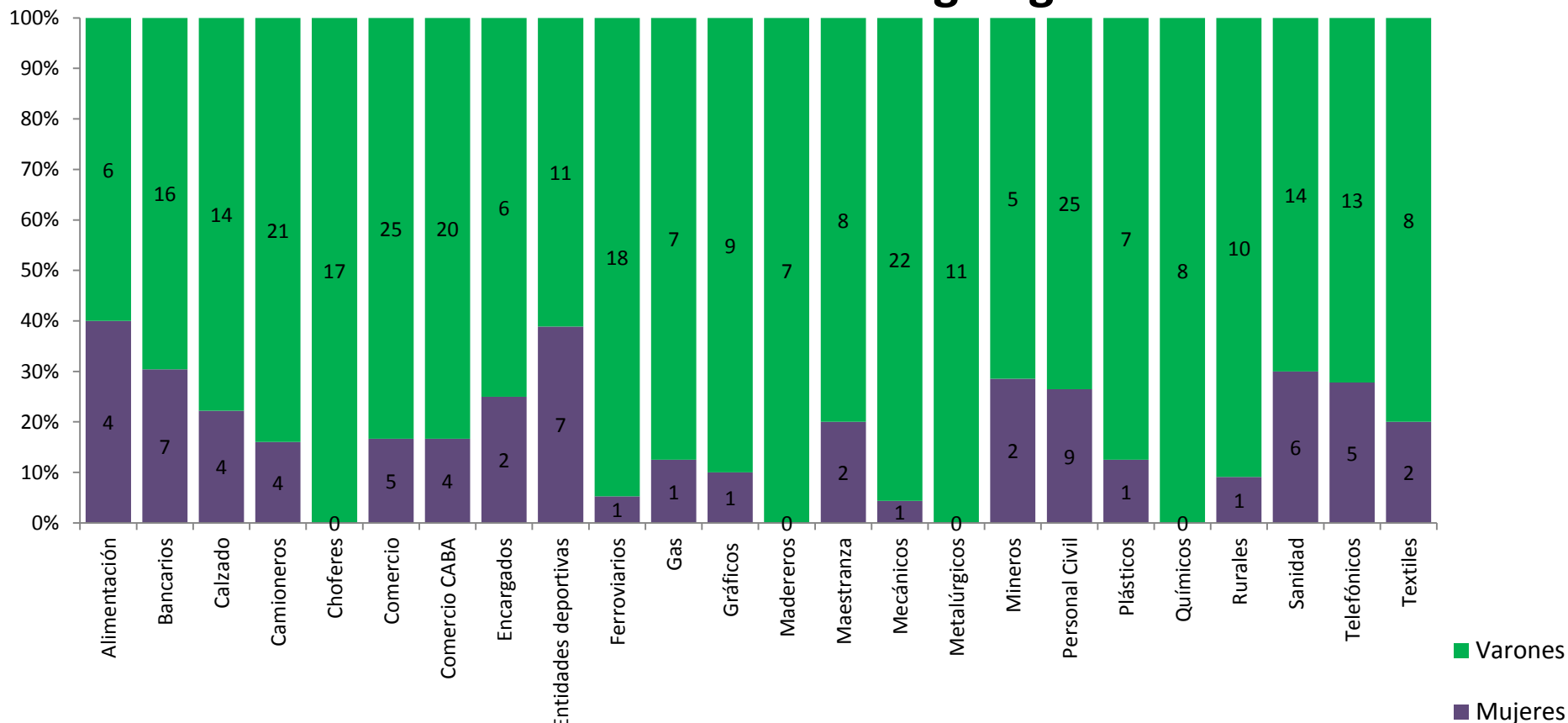


	Mujeres	Varones
Jefaturas de Dirección (presidencia, dirección y gerencia)	34%	66%
Jefaturas intermedias de Administración	39%	61%
Jefaturas intermedias de Producción	23%	77%

Fuente: Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Indicadores laborales 2018

Participación sindical de mujeres y varones

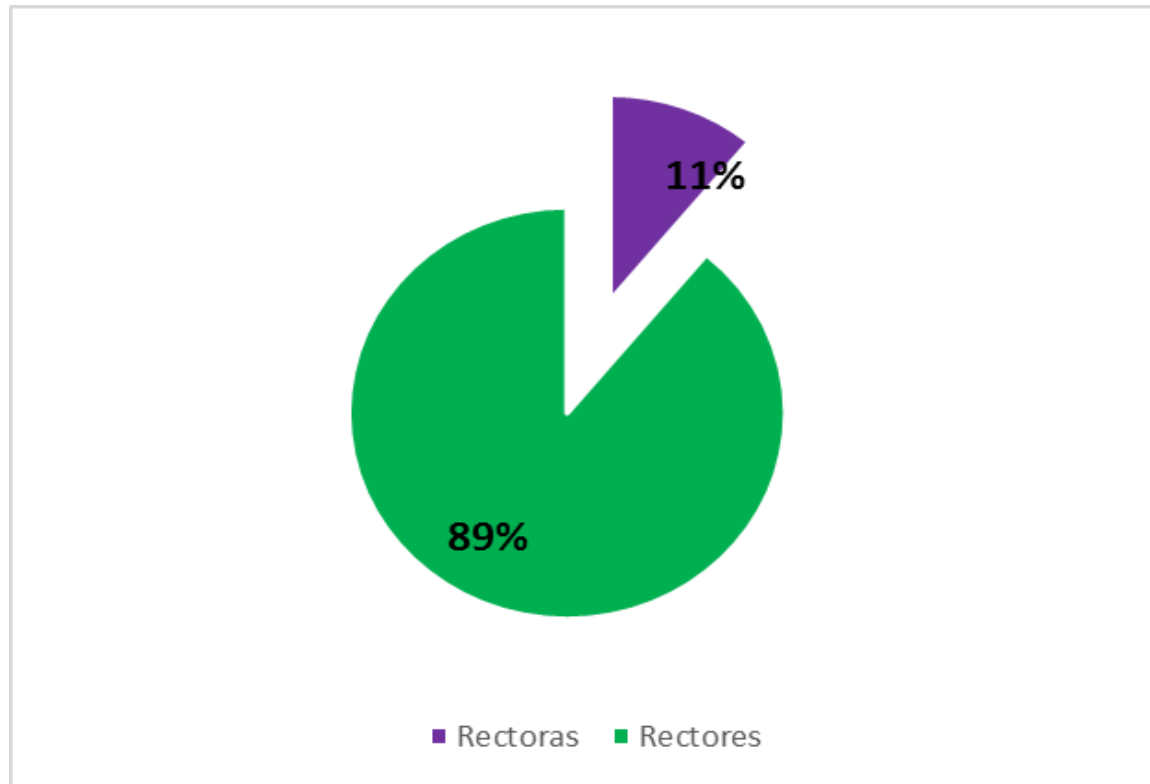
Cantidad de Secretarías sindicales según género. Año 2016



Fuente: Las mujeres en el mundo del trabajo.
 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

Participación Académica

Distribución de Rectores/as en Universidades de Gestión Pública y Privada. Año 2017



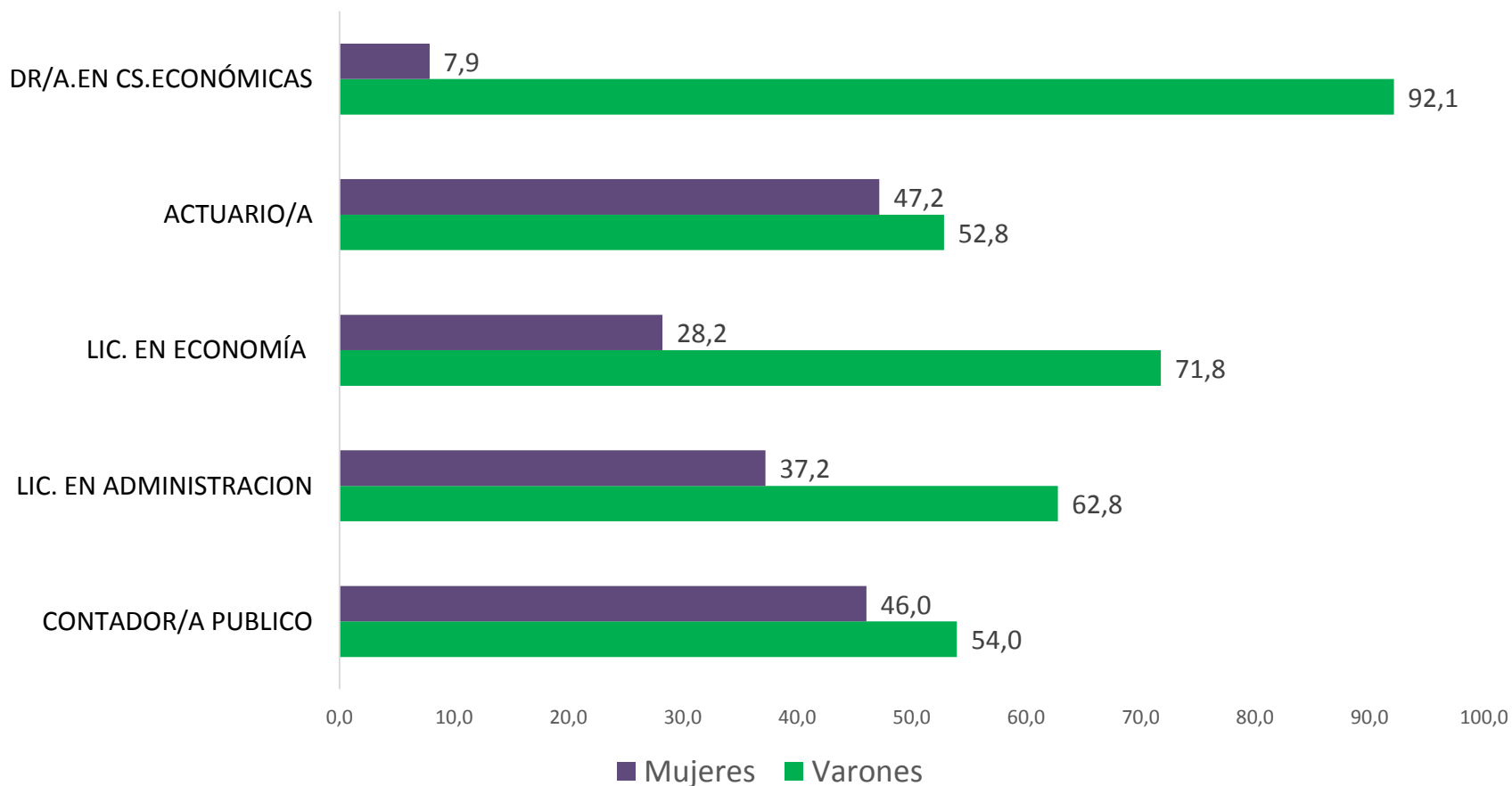
Las mujeres ocupan el 54 % de los cargos de ayudantes de primera y el 52 % de jefas de trabajos prácticos.

Fuentes: Secretaría de Políticas Universitarias y Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología, año 2017.

Participación en el ámbito público

CPCE CABA

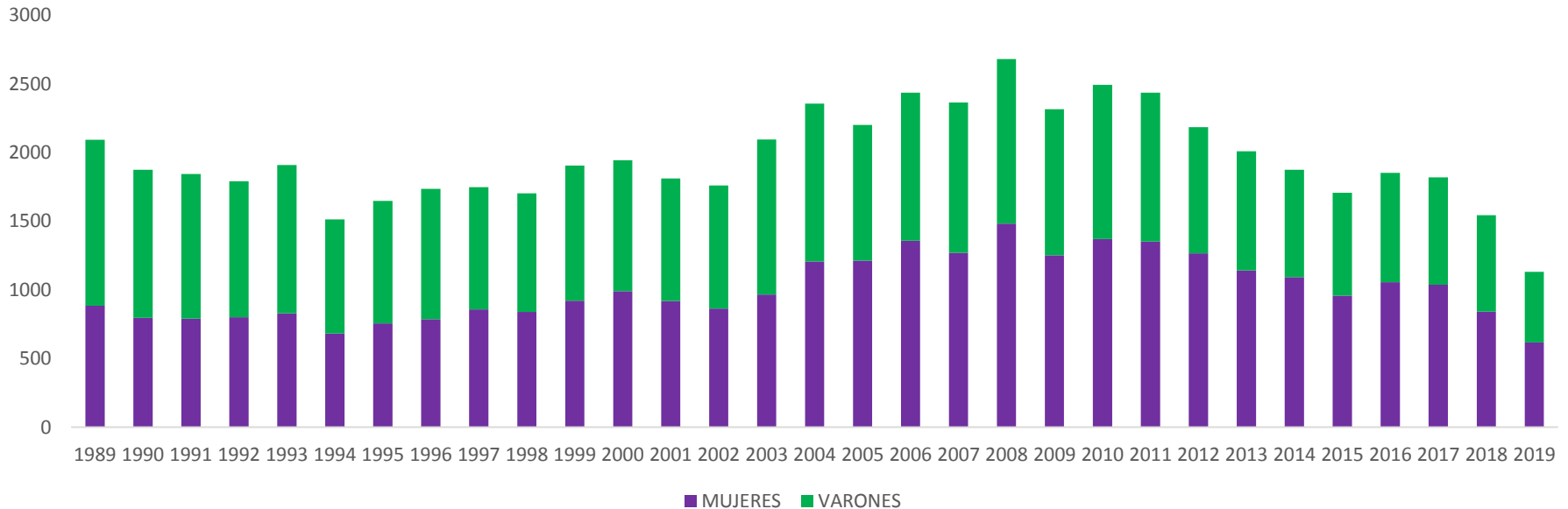
Composición actual de la matrícula profesional del CPCE
según género



Participación en el ámbito público

CPCE CABA

Evolución en los últimos treinta años de la participación de las mujeres en la carrera de contador público



Distribución de cargos en las Comisiones Asesoras Permanentes:
Presidencia: 30 Mujeres - 30 Varones
Vicepresidencia: 27 Mujeres - 33 varones

Indicadores de género a nivel global

- La proporción de mujeres en la alta dirección de empresas es del 29% (a nivel mundial). %. (Fuente: Reporte Mujeres directivas 2019. International Business Report (IBR) de Grant Thornton)

América latina	25%
UE, Asia	28%
América del Norte	31%

- La tasa de empleo de las mujeres en la UE alcanzó su nivel histórico más alto en 2018, con un 66,4 % (Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Base de datos de estadísticas de género- Marzo, 2019)
- La brecha salarial por término medio es un 16 % más bajos que los varones. (Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Base de datos de estadísticas de género- Marzo, 2019)
- El techo de cristal sigue siendo una realidad en el mundo empresarial y solo el 6,3 % de los puestos de consejero delegado en grandes empresas que cotizan en bolsa en la UE estaban ocupados por mujeres. (Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Base de datos de estadísticas de género- Marzo, 2019)

No obstante aún se está lejos de la paridad de género a largo plazo

Conciliar la vida profesional y la vida privada

Encuestas Uso del Tiempo



Permiten estudiar empíricamente la **división sexual del trabajo**. Da cuenta del tiempo destinado al **trabajo doméstico no remunerado** por género

En Argentina se realizó durante el III trimestre de 2013 por el INDEC.

Síntesis de resultados nacionales EUT (INDEC 2013)

Varones

3,4 horas promedio por día

18 a 29 años



2,9

30 a 59 años



3,7



Mujeres

6,4 horas promedio por día

18 a 29 años



6,5

30 a 59 años



7,1

El cuidado como problemática social y derecho de ciudadanía



- A partir de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, la división sexual del trabajo se vuelve problemática, en tanto que las demandas de “cuidado” continúan siendo ineludibles para el sostenimiento de la vida.
- Las problemáticas relativas al Cuidado se encuentran en el centro de la “nueva cuestión social” (Aguirre y Batthyány, 2007).

“La llamada crisis del cuidado no es otra cosa que un síntoma de emancipación de las mujeres”
(Montaño, 2010: 26).

¿Qué entendemos por CUIDADO?



El modo en que las personas sostenemos la vida tanto en lo que se refiere a la producción económica como a las tareas de cuidado -.



La gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la **sostenibilidad de la vida** y el desarrollo y bienestar de la vida cotidiana.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de *Economía del Cuidado*?

- La noción de cuidado como primera aproximación se asocia a la de **trabajo no remunerado realizado en el ámbito del hogar**.
- La idea de **trabajo** indica que se trata de actividades costosas en términos de tiempo y energía y que se realizan como **obligaciones** (Unifem, 2000)
- Se amplía el concepto a “**trabajo que permite la reproducción social**”, que es el espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida.

Diamante del cuidado



El cuidado no se trata de un problema individual y privado al que cada persona responde como puede y en función de los recursos de los que dispone, sino que se trata de un problema colectivo que requiere de respuestas colectivas y, por ende, sociales. (Batthyany, 2015)

¿dónde se cuida, quién cuida y quién paga los costos de ese cuidado? (Jenson, 1997).

Políticas de Cuidado

Políticas de Tiempo

- Permiten compatibilizar la vida familiar y laboral (licencias en general-convenios colectivos de trabajo)

Políticas sobre Servicios

- Pueden ser estatales, mercantiles y comunitarios

Políticas sobre prestaciones

- Bonos monetarios

Políticas culturales de Redistribución

- Se plantean modificar la distribución o conciliación del trabajo entre varones y mujeres

Políticas de Empleo y Formación

- Asegurar la profesionalización, la valorización y el trabajo de calidad en el sector cuidados

El enfoque de género es una herramienta política

- **¿PARA QUÉ?**

Para transformar las relaciones entre las personas con el propósito de remediar los riesgos, desventajas, inequidades y obstáculos resultantes de las relaciones de desigualdad, creando oportunidades, eliminando prejuicios y dando forma a una cultura inclusiva

- **¿Cómo?**

- La formulación de programas y/o estrategias en los diferentes ámbitos y esferas de la vida
- El diseño y ejecución de estudios, evaluaciones de problemáticas nacionales, locales, sectoriales.
- La planificación, seguimiento y evaluación de proyectos en sectores específicos

Aspectos a tener en cuenta para promover la paridad de género en el ámbito laboral

- Las mujeres todavía experimentan discriminación de género al aplicar a un trabajo o al ser entrevistadas (los perfiles de casada o soltera, de madre, tienen peso para su ingreso)
- Entre las políticas que favorecen la participación de las mujeres, se destacó el incremento de las licencias por paternidad, según el 59% de las encuestadas. Estas políticas favorecen la participación de las mujeres y su desarrollo profesional
- Acceso a jornadas flexible (57%)
- El trabajo a tiempo parcial (54%)
- El trabajo remoto (40%).
- El 83% de las mujeres con acceso a arreglos de trabajo flexible aspiraba a cargos de alta dirección, frente al 54% de aquellas que no cuentan con ese tipo de facilidades.

Es necesario promover prácticas que tiendan a una cultura empresarial comprensiva y abiertamente inclusiva

A modo de cierre, se recuperan las palabras de Amaia Pérez Orozco: "una tarea clave para la economía ha sido sacar a la luz el (sub) sistema de reproducción, el trabajo doméstico que tiene lugar en él y las relaciones de desigualdad de género bajo las que se articula" (2014: p. 55). La doble presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en el hogar impacta en la condición de ciudadanía y autonomía económica de las mujeres quienes acceden así a derechos económicos y sociales de menor calidad por su inserción laboral –condicionada por el género).

¡MUCHAS GRACIAS!

adrianaevicente@gmail.com.ar