

## Introducción

A partir del año 2020, la Universidad crea por resolución N° 06/20, el Observatorio de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Secretaría de Investigación y Extensión de la Universidad Champagnat. El mismo, tiene por finalidad consolidar un espacio de estudio, investigación y reflexión, para analizar y dar visibilidad al cumplimiento de metas y objetivos específicos en torno a la igualdad y equidad de oportunidades.

En ese marco, el Observatorio ha desarrollado investigaciones vinculadas con temáticas tales como las consecuencias de la división sexual del trabajo y la socialización por género en la sobre carga de las tareas de cuidado doméstico y de personas que viven las mujeres. Además, se han desarrollado otras investigaciones relacionadas con temáticas tales como: percepción de docentes y estudiantes respecto de temas de género, análisis de la participación de las mujeres en la conducción de la Universidad, entre otras. También, se han elaborado y publicado cápsulas vinculadas con algunas figuras femeninas de la historia de la literatura, las ciencias y el arte.

Por otra parte, a partir de los intereses de las y los docentes, se han dictado cursos vinculados con la perspectiva de género.

En otro orden de actividades, se han elaborado informes a partir del monitoreo de indicadores tales como: brecha salarial, brechas en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, brechas en las tasas laborales: actividad, ocupación, ocupación demandante, subocupación demandante, desocupación, informalidad, entre otras.

Entre las tareas previstas para 2024 se encuentran: la continuación del monitoreo de indicadores que nos ayuden a visibilizar las problemáticas, fundamentalmente las de las mujeres en su inserción laboral. La realización de un estudio cualitativo vinculado con la carrera docente y las tareas de cuidado (basado en los ejes de Claudia Goldin, premio Nobel de Economía). Continuar con la difusión quincenal de noticias sobre cuestiones vinculadas con la perspectiva de género y sumar materiales de consulta en la página de la UCH. Trabajar la perspectiva de género con otras unidades organizativas de la Universidad. Desarrollar capacitaciones para docentes y estudiantes en temas de género.

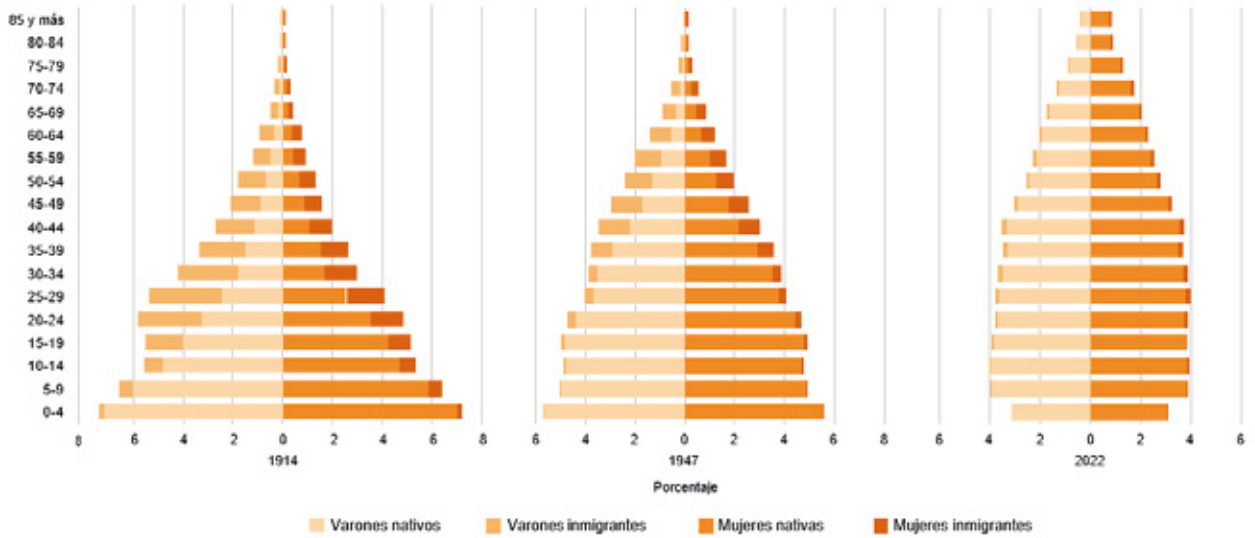
A continuación, se presenta el informe del monitoreo de indicadores que dan cuenta de las diferencias de género.

## Monitoreo de indicadores

### Temas demográficos

Por cada 100 varones en Mendoza, viven 107 mujeres. La edad mediana en la Argentina es 32 años, no obstante, ha crecido la esperanza de vida y esto implica en la Argentina se da un envejecimiento de la población, y sobre todo se detecta una feminización de la vejez.

Estructura de la población, por sexo, grupo de edad y lugar de nacimiento. Total del país. Años 1914, 1947 y 2022

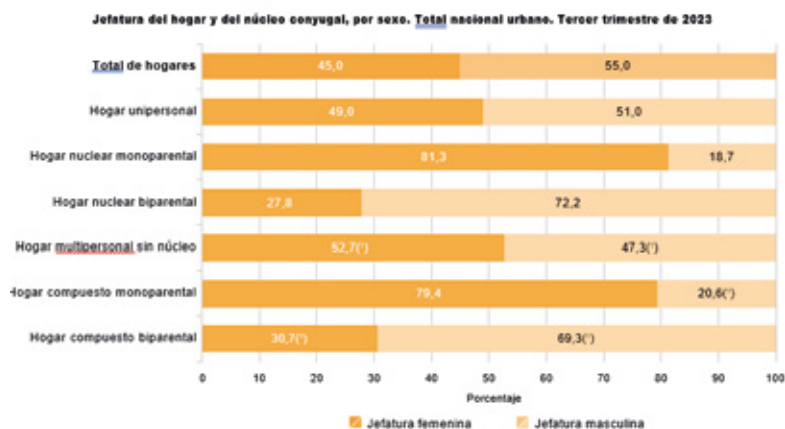


Fuente: INDEC 2024

Como se puede advertir, la base de la pirámide poblacional en 2022 ha disminuido significativamente, es decir que en la Argentina avanza el envejecimiento y con ello un proceso de feminización de la vejez, ya que las mujeres viven más tiempo que los varones, es por ello es necesario profundizar políticas que garanticen ingresos, pensiones, jubilaciones u otros modos que hagan de la vida de las personas mayores mejores contextos.

### Conformación de los hogares unipersonales en Argentina

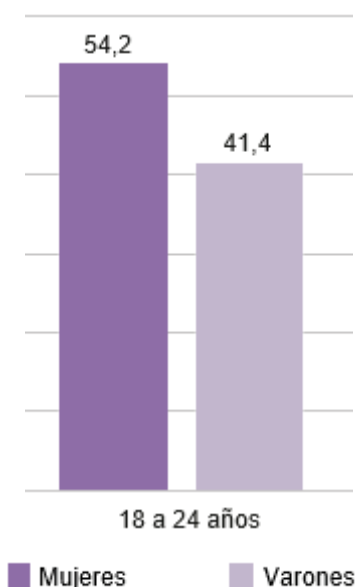
Cada 10 hogares, 8 están a cargo de mujeres. Es decir, que mayoritariamente las mujeres llevan adelante las tareas domésticas y de cuidado en la Argentina., o con la ayuda de otras mujeres, ya sean familiares o personas contratadas para el cuidado.



Fuente: INDEC 2024

## Mujeres y su relación con el sistema educativo

Varones y mujeres asisten al secundario en igual proporción. No obstante, en el siguiente nivel, que va entre los 18 y 24 años, las mujeres presentan tasas de asistencia al sistema educativo formal más elevadas que los varones.



Fuente: INDEC 2024

Si bien, es positivo el dato, es necesario advertir que, a la hora de ocupar espacios jerárquicos, las mujeres quedan relegadas al momento de ocupar lugares de conducción en las instituciones o las empresas.

En cuanto a los rendimientos, 57 de cada 100 mujeres tienen un desempeño satisfactorio o avanzado en matemáticas, mientras que 62 de cada 100 varones se encuentra en esa situación.

Por otra parte, y a la hora de elegir la formación académica, 77 de cada 100 personas inscriptas en ciencias de la salud son mujeres. En cambio, en el caso de las ciencias aplicadas, se inscriben 42 mujeres de cada 100.

## Mercado laboral

Se registra una segregación horizontal, es decir que hay una participación diferencial de mujeres y varones en los distintos sectores de la economía. De esta manera, algunas actividades se consideran típicamente femeninas o masculinas. Así, las mujeres tienen mayor participación relativa en ocupaciones vinculadas al cuidado, tales como trabajo en casas particulares, enseñanza, salud y servicios sociales.

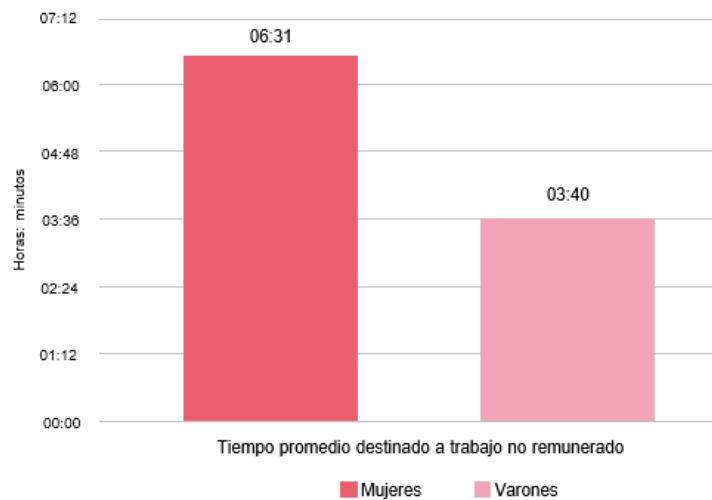
La participación en el mercado laboral favorece la autonomía económica de las mujeres y mejora sus posibilidades de contar con un ingreso, protección social y reconocimiento de las actividades que realizan.

Sin embargo, como ya se destacó, esta participación se da en condiciones de desventaja: acceden en menor medida a ocupaciones que suponen la toma de

decisiones y, para poder hacerlo, necesitan niveles educativos más altos que sus pares varones.

En el mercado laboral se advierte el desbalance en la distribución de responsabilidades de cuidado y domésticas. Esta diferencia se manifiesta en las trayectorias laborales de mujeres y varones. Por su parte, los puntos de partida laborales de las mujeres, en algunos casos, se puede dilatar, a partir de los requerimientos de la crianza y los cuidados. No obstante, existe amplia bibliografía que demuestra que las mujeres a lo largo de su vida ocupan más tiempo a esas tareas que los varones.

**Tiempo por participante (con simultaneidad) en el trabajo no remunerado de la población de 14 años y más, por sexo. Año 2021**



Fuente: INDEC, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2021).

Además de la menor participación se registra informalidad en el mercado laboral, las mujeres llegan a la edad jubilatoria con menos años de aportes que sus pares varones. Sin embargo, la implementación de regímenes de moratoria permitió que entre 2001 y 2022, la proporción de mujeres y varones en edad jubilatoria (59 años para las mujeres y 64 años para los varones) que perciben ingresos por jubilación o pensión converjan en valores similares. Si bien la cobertura previsional se equiparó, para mujeres y varones, persiste una brecha importante en el monto de los haberes.

### Brecha Salarial

Los últimos datos disponibles evidencian que la brecha general alcanza el 26,4% y, además, este indicador no se ha modificado significativamente en los últimos 8 años, lo que se demuestra a través de las estadísticas públicas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

### Factores de desigualdad

El primero y principal de los factores es la diferencia de horas trabajadas de manera remunerada. Existe una ilusión, de que todos y todas disponemos de las mismas condiciones y disponibilidades para trabajar, donde elegimos libremente cómo disponer de nuestro tiempo. Sin embargo, esta no es la realidad que se evidencia en los mercados de trabajo. En Argentina, las mujeres dedican casi el doble de tiempo al trabajo

doméstico y de cuidados no remunerado que los varones. Como resultado de ello, ellas suelen disponer de menos horas para dedicarse a trabajos remunerados, lo que las lleva a percibir menores ingresos.

El segundo factor que impacta en la brecha salarial es la segregación horizontal. Existen ciertas ramas de trabajo que son mejor remuneradas que otras. Como resultado de ello, hay brechas de ingresos que se explican también por la distribución de las personas en distintos sectores productivos. La segregación horizontal (también llamada división sexual del trabajo) refiere a la concentración de mujeres en trabajos vinculados a los cuidados y la reproducción social, como la enfermería, la docencia o la limpieza y la concentración de varones en sectores como la construcción y la industria, que reproducen los estereotipos de género que se inician desde que nacemos.

Por otra parte, en la Argentina, las mujeres representan el 96,9% de las trabajadoras en casas particulares remuneradas del país. Además, están sobrerrepresentadas en el sector de la enseñanza (73%), servicios sociales y salud (69,4%) y los servicios comunitarios (54,4%).

Es importante tener en cuenta que estos trabajos feminizados suelen ser, además, sectores de bajas remuneraciones y alta precarización laboral. El trabajo de casas particulares es una de las ocupaciones que presenta mayores tasas de informalidad: el 74,2% de ellas no está registrada. Como resultado de ello, hay una mayor propensión al incremento de la brecha salarial. No es casual que las jóvenes se dediquen a estudiar ramas de estudios feminizadas, si son desalentadas para dedicarse a disciplinas que tengan que ver con “cosas de varones”.

Un tercer factor que impacta en la brecha salarial es la segregación vertical. Conceptos como el “techo de cristal” refieren a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a cargos jerárquicos, lo cual tiene como consecuencia que luego no son incluidas en la toma de decisiones, desarrollo de carrera y escalas salariales. La Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2021 reportó que, en Argentina, las mujeres ocupan apenas el 37,2% de puestos directivos y el 24,4% de puestos de jefaturas en las ocupaciones.

Además, reveló que el 58,4% de las trabajadoras mujeres tienen una jefa mujer, mientras que para los trabajadores varones el número es de 14,6 por ciento. Esto coincide con la feminización de las ocupaciones laborales: en aquellas ocupaciones tradicionalmente femeninas, es más común ver jefaturas de mujeres, mientras que en las ocupaciones masculinizadas su existencia es nula.

Finalmente, una parte de la brecha se explica ni más ni menos que por discriminación. Aunque pueda sorprender a algunos, todavía persisten espacios donde se les paga más a los varones que a las mujeres, aún con tareas iguales y misma calificación.

Los roles de género influyen en determinantes de la brecha salarial como la desigual distribución de las tareas domésticas, la inserción laboral de varones y mujeres por rama y jerarquía, y la discriminación. Existe una desigualdad estructural y arraigada que se profundiza en el marco de una recesión generalizada.

Sabemos que el contexto tiende a decir que esta desigualdad de género no es prioritaria porque el escenario es negativo para las grandes mayorías. Sin embargo, las

economistas feministas vienen construyendo un sendero, no solo posible sino también deseable, para generar condiciones de vida que sean más igualitarias. No hay salida de esta crisis si no nos incluye a todos, todas y todos,