

# CENTRO DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUJER

---

## GUÍA BÁSICA DE INDICADORES

CEDEM FEDERAL

# ÍNDICE

Introducción

1. Glosario
2. Mujeres en el mercado laboral. Definiciones y estadísticas en América Latina.
  - a. Pisos pegajosos
  - b. Escaleras rotas
  - c. Techos de cristal
  - d. Paredes de cristal
3. Indicadores nacionales
  - a. Brecha salarial
  - b. Brecha en la participación en la economía
  - c. Brecha tecnológica
  - d. Estadísticas del uso del tiempo
  - e. Mujeres en directorios
4. Marco legal
5. Ejes del CEDEM nacional
6. Fuentes

# INTRODUCCIÓN

En el contexto del primer encuentro del CEDEM Federal, este documento tiene como fin realizar una primera aproximación a la temática del empoderamiento económico de la mujer. El cuadernillo presenta cinco secciones:

- 1.** Un glosario en el que se definen términos básicos para un lenguaje inclusivo.
- 2.** Las nociones que describen de manera gráfica y sintética los obstáculos de la mujer en el ámbito laboral: Pisos pegajosos, escaleras rotas, techos de cristal y paredes de cristal. Las cuatro representaciones constituyen un lenguaje universal en la literatura de género que permite abordar las problemáticas de manera integrada.
- 3.** Los indicadores más importantes sobre la situación actual de la mujer en la economía Argentina.
- 4.** El marco regulatorio específico en materia de género.
- 5.** Los 5 ejes en el que trabaja el equipo del CEDEM para dar cuenta del campo en el que se definen las acciones.

**Brecha de género**

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y varones respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la asimetría existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

**Cuotas**

Los sistemas de cuotas son acciones afirmativas aplicadas con el fin de aumentar la participación política de las mujeres.

**Desigualdad de género**

Asimetría social entre mujeres y varones en el acceso a derechos y oportunidades. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia se observa a través de las brechas de género.

**Diversidad de género**

Diversidad de género es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

**Equidad de género**

Consiste en la igualdad de derechos y oportunidades de los géneros considerando la diversidad social. El concepto de equidad está emparentado al de igualdad, pero no posee el mismo significado. Refiere a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias que provocan la desigualdad reconociendo la pluralidad, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.

**Femicidio**

Se entiende como la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.

## **Feminismo**

Movimiento que busca la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y varones. Como otros movimientos sociales, el feminismo ha generado corrientes de pensamiento y una acción política a favor del cambio en las condiciones de opresión entre los sexos. No existe un solo movimiento feminista, sino un amplio conjunto de grupos y expresiones sociales y teóricas que, desde distintas posturas políticas, luchan por un mismo fin.

## **Género**

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. El género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época.

## **Identidad de género**

Es la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Si así lo decide puede implicar la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

## **Igualdad de género**

Refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los varones y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los varones serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los varones no dependerán de si nacieron con determinado sexo.

## **Machismo**

Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Está asociado a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos. Se considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad. Castiga cualquier comportamiento femenino autónomo y es la base de la homofobia.

## **Paridad de género**

La paridad de género es otro término para la igualdad de representación de mujeres y varones en un ámbito determinado. Por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas.

## **Patriarcado**

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los varones o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino.

## **Perspectiva de género**

Consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver nos permite transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

## **Sexo**

Características físicas y biológicas que distinguen a varones y mujeres.

## **Sororidad**

Hermanidad entre mujeres. Alianza para enfrentar las discriminaciones y el maltrato que han sufrido por su condición de mujer.

## 2

# MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

## DEFINICIONES Y ESTADÍSTICAS EN AMÉRICA LATINA

### PISOS PEGAJOSOS

**40%** DE LAS MUJERES DEL SEGMENTO TRABAJA

Educación primaria. Obstáculos estructurales en el acceso al empleo o inserción en trabajos precarios, ingresos bajos y alta brecha salarial con los varones; fecundidad alta y temprana; alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Como resultado bajos niveles de empoderamiento económico.

### ESCALERAS ROTAS

**58%** DE LAS MUJERES DEL SEGMENTO TRABAJA

Educación secundaria. Niveles intermedios de empoderamiento económico pero con ganancias inestables y vulnerables a los cambios; participación laboral volátil y creciente dificultad para conciliar empleo y trabajo doméstico y de cuidados. Inconvenientes para dar saltos de empoderamiento y evitar deslizamientos hacia pisos pegajosos.

### TECHOS DE CRISTAL

**72%** DE LAS MUJERES DEL SEGMENTO TRABAJA

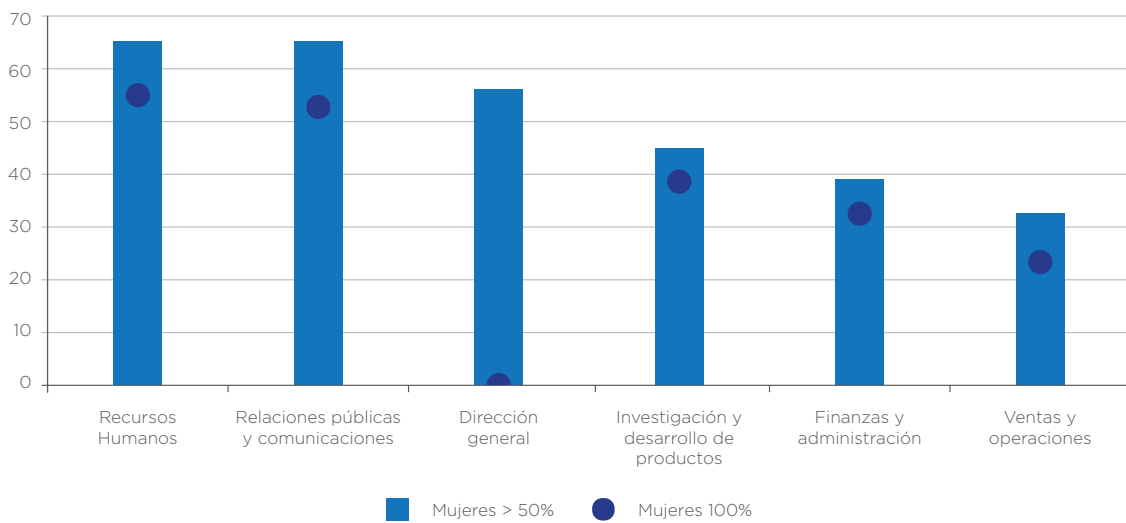
Estudios terciario. Altos niveles de empoderamiento económico; mejores ingresos e inserción laboral; menor carga de trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, en el mercado laboral enfrentan discriminación, segregación ocupacional y brechas salariales de género.

### PAREDES DE CRISTAL

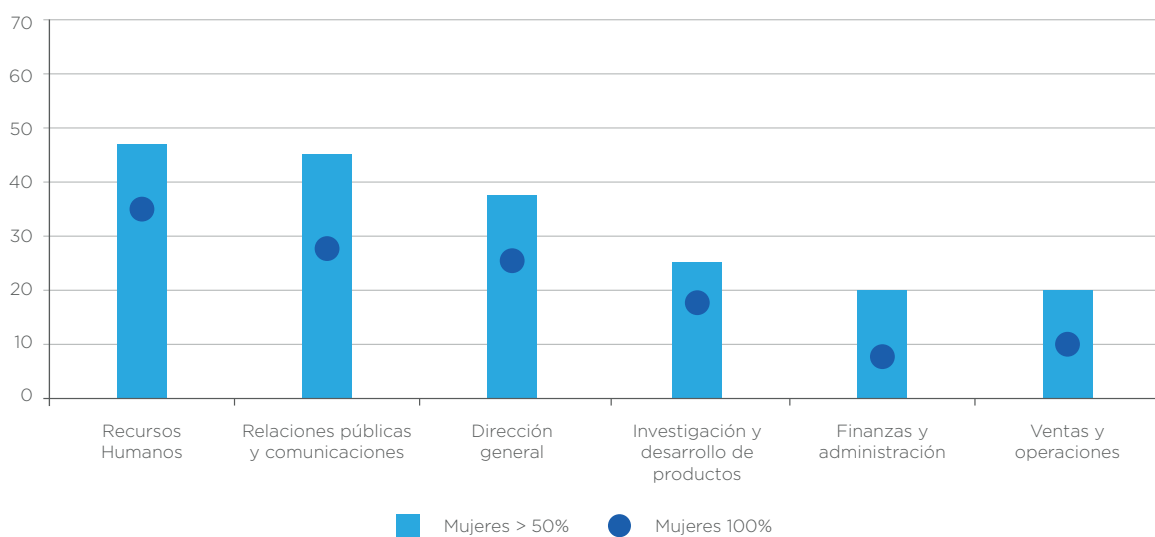
Tras incorporarse a una empresa u organización, las trayectorias profesionales de hombres y mujeres comúnmente transitan caminos diferentes. Las mujeres, incluso en cargos directivos, tienden a desempeñar funciones de apoyo. Así pues, son pocas las mujeres con exposición al abanico de operaciones de la empresa y

pocas las que adquieren experiencia para la dirección general en diferentes áreas funcionales. Ambas cosas son necesarias para llegar a los más altos niveles directivos; sin embargo, en muchos casos las mujeres están agrupadas en funciones que no les permiten llegar a un nivel ejecutivo. El resultado de esta divergencia de trayectorias profesionales es una segregación a razón de género en los cargos directivos, un fenómeno al que se conoce como “paredes de cristal”.

### A: America Latina y el Caribe



### B: Mundo





# 3

## INDICADORES NACIONALES

### a. Brecha salarial

INGRESO TOTAL INDIVIDUAL PROMEDIO (EN MILES DE PESOS) DE LAS PERSONAS POR SEXO

	Mujeres	Varones
1 <sup>er</sup> / 2017	\$ 10.708	\$ 14.687

BRECHA PROMEDIO

27,1%

INGRESO MEDIO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (EN MILES DE PESOS) DE LAS PERSONAS REGISTRADAS Y NO REGISTRADAS Y BRECHA SALARIAL POR SEXO. 4° TRIMESTRE 2016.

Total aglomerados	Personas asalariadas registradas		
	Varones	Mujeres	Total
Ingreso promedio	\$ 15.682	\$ 12.957	\$ 14.504

BRECHA TRABAJO REGISTRADO

17,4%

Personas asalariadas no registradas		
Varones	Mujeres	Total
\$ 8.080	\$ 4.997	\$ 6.550

BRECHA TRABAJO NO REGISTRADO

38,2%

## b. Brecha de la participación en la economía

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS. POR REGIÓN. 1ER TRIM. 2017

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	62,5%	75,4%	50,9%
NOA	57,2%	71,0%	44,4%
NEA	49,5%	62,4%	38,6%
Cuyo	53,5%	67,2%	41,3%
Pampeana	58,0%	70,2%	47,2%
Patagónica	56,0%	67,3%	45,1%
<b>TOTAL</b>	<b>59,6%</b>	<b>72,4%</b>	<b>48,1%</b>
<b>BRECHA</b>	<b>24,1%</b>		

## c. Desocupación

TASA DE DESOCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS. POR REGIÓN. 1° TRIMESTRE 2017.

Región	Total	Varones	Mujeres
Gran Buenos Aires	10,9%	10,3%	11,7%
NOA	6,5%	6,1%	7,1%
NEA	3,1%	2,6%	3,8%
Cuyo	4,8%	4,5%	5,2%
Pampeana	8,8%	7,4%	10,7%
Patagónica	5,5%	5,5%	5,4%
<b>TOTAL</b>	<b>9,2%</b>	<b>8,5%</b>	<b>10,2%</b>

#### d. Brecha digital

Existe una primera brecha digital que refiere al acceso a las nuevas tecnologías y una segunda brecha relacionada al uso, intensidad y variedad que está determinada por las capacidades y habilidades.



#### INSERCIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS ARGENTINAS DE SSI SEGÚN ÁREAS Y NIVEL JERÁRQUICO PERÍODO 2003-2007 (EN PORCENTAJE)

Total de empleados	36%
<b>Brecha salarial total</b>	<b>32%</b>
<b>Por área</b>	
Administración	62%
Comercial	50%
Desarrollo (programación/diseño)	24%
Implementación y testeo	49%
Soporte técnico	16%
<b>Según nivel jerárquico</b>	
Directoras y gerentas	21%
Jefaturas y supervisoras	41%
Trabajadoras	36%

**EN EL USO DE INTERNET, LAS 5 ACCIONES MÁS UTILIZADAS POR LAS MUJERES:**



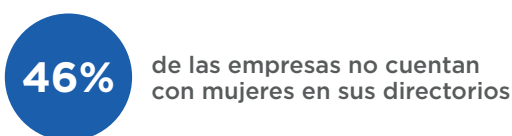
**e. Estadísticas del uso del tiempo**

**TASA DE PARTICIPACIÓN TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO. 3° TRIMESTRE 2013**

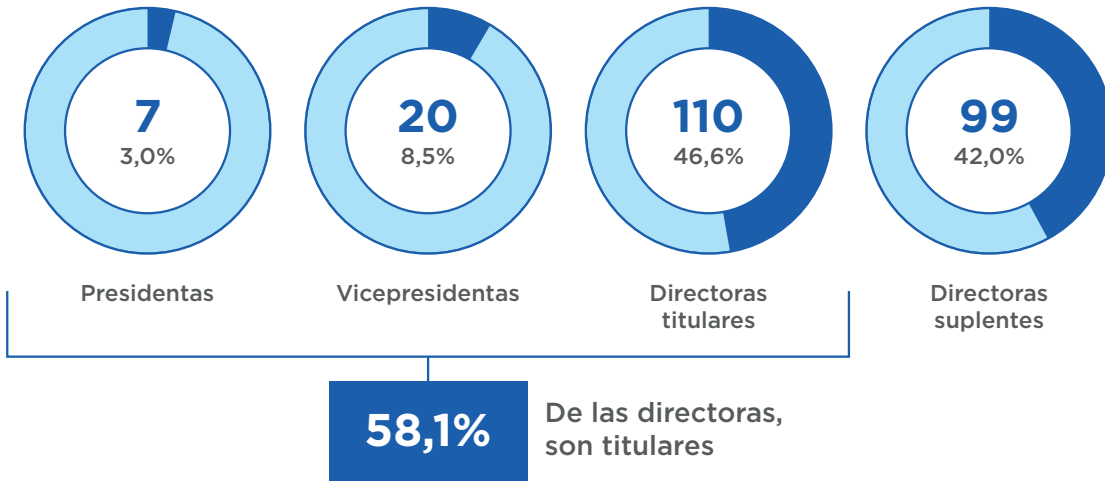
Actividades de trabajo doméstico no remunerado	Varones		Mujeres	
	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
	57,9%	3,4 horas	88,9%	6,4 horas

**f. Mujeres en directorios de empresas que cotizan en bolsa**

	Empresas relevadas	Mujeres	% de mujeres sobre el total de directores	Empresas con mujeres en sus directorios	% de empresas con mujeres en sus directorios
2013	245	228	10,7%	129	52,7%
2014	256	221	10,2%	126	49,2%
2015	249	232	10,8%	129	51,8%
2016	255	246	11,0%	134	52,5%
2017	256	236	10,4%	138	53,9%



CARGOS OCUPADOS POR MUJERES EN LOS DIRECTORIOS AL 30 DE ABRIL DE 2017



# 4

## MARCO LEGAL

- **Ley 26.485:** Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada Marzo 11 de 2009. Promulgada de Hecho: Abril 1 de 2009.
- **Ley N° 24.417:** Ley de Protección contra la violencia familiar. Sancionada: diciembre 7 de 1994. Promulgada: diciembre 28 de 1994.
- Fallo que visibiliza la violencia económica y sienta jurisprudencia.  
G., V. C. c/F. M., J. M. s/VIOLENCIA FAMILIAR, Cámara Civil y Comercial de Comodoro Rivadavia, Chubut, agosto del año 2016, 000302/2016.

# 5

## EJES DEL CEDEM NACIONAL

### **RESPONSABILIDAD PRIMARIA:**

Entender en la concientización y consolidación del empoderamiento económico de la mujer, generando espacios de promoción, investigación, análisis, diseño, coordinación y fortalecimiento de programas y proyectos que tengan como centro la inclusión e integración de la mujer como protagonista del crecimiento y desarrollo económico sustentable del país.

El CEDEM consta de cinco ejes fundamentales: Posicionamiento, Red de Redes, Asesoramiento, Herramientas y Biblioteca.

### **Posicionamiento**

Nos enfocamos en que la temática del empoderamiento económico de la Mujer y su inserción en la economía tenga preponderancia en las agendas de trabajo.

- Participamos a nivel nacional en congresos, jornadas, foros y talleres en los que se trata la temática.
- Mantenemos relaciones internacionales con pares a los efectos de intercambiar experiencias, buenas prácticas y documentación académica, estadística y normativa.
- Se brinda material para capacitaciones a emprendedoras.

### **Red de Redes**

Promovemos la sinergia entre las organizaciones, entes, y personas que trabajan en temas de empoderamiento económico de la mujer.

- Coordinamos la Red de Redes identificando y articulando organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales que estén involucradas en el empoderamiento económico de la mujer.
- Generamos encuentros de Red de Redes.
- Trabajamos en la federalización del CEDEM.

### **Asesoramiento**

Asesoramos al sector público y privado en el diseño de políticas públicas, productos y recursos con perspectiva de género. Abordamos las temáticas de inclusión laboral, inclusión financiera, mujeres en directorios, violencia económica de género y mejores prácticas, entre otros.

## **Herramientas**

Generamos productos que distribuimos a la Red de Redes con el objetivo de difundir recursos útiles del sector público, del privado, y de organismos nacionales e internacionales.

- Mapeamos organizaciones (Redes) del Ecosistema.
- Ofrecemos un kit de sensibilización y formación en empoderamiento económico.
- Contamos con un directorio de Cabezas de Red.
- Boletín Mensual con Becas, Cursos, Jornadas, Oportunidades, Bibliografía, etc.

## **Biblioteca**

Recabamos informes académicos y estadísticos de organismos multinacionales y de casas de estudio sobre el empoderamiento económico de la mujer y conformamos una biblioteca abierta para todos aquellos que quieran consultarla.



# 6

# FUENTES

- Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género, Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, 2014.
- Glosario de Igualdad de Género, Centro de Capacitación ONU Mujeres.
- Glosario de género, Primera edición, Instituto Nacional de las Mujeres, Noviembre de 2007, <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>.
- El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017, ONU Mujeres, Estados Unidos de América 2017.
- La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe, Primera Edición, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra 2017.
- Las Mujeres en el Mundo del Trabajo, CTIO – Género, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Septiembre 2017.
- La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas 2014, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas, Santiago de Chile 2014.
- Patricia Peña, María Goñi Mazzitelli, Dafne Sabanes Plou, Las mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones en la economía y el trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas, Chile 2012.
- Informe sobre género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública, Comisión Nacional de Valores (CNV), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018.



Presidencia de la Nación