Género, perspectiva de género, avances y retrocesos. Argentina 2009-2024.

Ficha técnica

Tema: Género y perspectiva de género
Territorio: Argentina
Período analizado: 2009–2024
Tipo de documento: Diagnóstico
Autora: Sibila Botti

Introducción

En este documento buscaremos señalar los principales avances y límites en materia de género y diversidad en los últimos quince años en la Argentina. Entendiendo que es un área programática que debe ser atendida transversalmente en pos de construir una sociedad equitativa e igualitaria. Hemos logrado a lo largo de nuestra historia dar algunos pasos fuertes que fueron bisagra para las generaciones venideras entendiendo que la igualdad mejora la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

Trabajar temáticas de género es crucial para construir sociedades más justas, equitativas y desarrolladas. En nuestro país las mujeres representamos el 51,5 % de la población según el último censo nacional (2022- Indec). Sin embargo, a pesar de haber dado pasos certeros en la construcción de la igualdad, aún conservamos altas brechas de desigualdad en el acceso a derechos entre varones y mujeres. Ello produce una inequidad y requiere de un trabajo constante para avanzar a la reducción y erradicación de las desigualdades.

Es en este sentido que se propone desde un tiempo a esta parte la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos en los que se desarrolla la vida individual y colectiva.

Desarrollo

¿Qué es la perspectiva de género?
La perspectiva de género es un enfoque analítico que examina cómo las diferencias de género influyen en diversas esferas de la vida social, económica, política y cultural. Este enfoque se centra en entender y abordar las desigualdades y disparidades entre los géneros, especialmente las desventajas que tradicionalmente

enfrentan las mujeres y otras identidades de género no dominantes. Aquí indicamos algunos puntos clave sobre la perspectiva de género:

-La perspectiva de género se refiere al análisis y la evaluación de situaciones, políticas, programas y prácticas desde el punto de vista de las diferencias y las relaciones de género.

-Busca centralmente promover la igualdad de género, eliminar la discriminación y garantizar que las necesidades, experiencias y aportaciones de todos los géneros sean consideradas y valoradas.

-Se centra en los principios de Igualdad y equidad fomentando la justicia social; la inclusión que nos permite reconocer y valorar las diversidades y las necesidades de todas las personas; el empoderamiento que busca fomentar la autonomía y la capacidad de acciones de las mujeres en contraposición con las miradas tradicionales de tutelaje y minoridad a las que estuvimos expuestas históricamente.

En resumen, la perspectiva de género es una herramienta vital para entender y transformar las relaciones de poder y las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad. Al aplicar este enfoque, se busca construir una sociedad más inclusiva, equitativa y justa para todos.

¿Qué se ha logrado en los últimos años?

Esta construcción necesariamente ha tenido lugar en diferentes ámbitos como la educación, la salud, el trabajo, la política, la cultura y los medios de comunicación. Es en este sentido que en nuestro detalle de normativas que registran un camino constante hacia la igualdad, encontramos instrumentos para diversas áreas.

Es importante destacar que entre 2009 y 2024, Argentina ha experimentado cambios significativos en esta materia, impulsados por un marco legal de carácter progresista, con un rol importante de los movimientos sociales y organizaciones feministas y con políticas públicas enfocadas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y personas LGBTIQ+.

Indicamos aquí los cambios más importantes:

-Programa de Educación Sexual Integral (ESI) (2006, ampliado y fortalecido en años posteriores): Este programa busca asegurar que todos los estudiantes reciban educación sexual integral en las escuelas, abordando temas de género, diversidad y derechos sexuales y reproductivos.

-Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2009): Esta ley establece un marco legal para la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia y ha sido implementada con programas y servicios de apoyo.

-Ley de Matrimonio Igualitario (2010): Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo, otorgando igualdad de derechos a las parejas homosexuales.

-Ley de Identidad de Género (2012): Esta ley permite a las personas trans cambiar su nombre y género en sus documentos sin necesidad de cirugías ni

diagnósticos médicos, y garantiza el acceso a tratamientos de salud específicos.
-Movimiento Ni Una Menos (2015): Este movimiento social contra la violencia de género y los feminicidios ha tenido un impacto significativo en la conciencia pública y en la formulación de políticas públicas.
-Paridad de Género en Listas Electorales (2017): La Ley de Paridad de Género establece que las listas de candidatos para el Congreso Nacional deben estar compuestas por un 50% de mujeres y 50% de hombres, alternando géneros.
-Plan Nacional de Prevención del Embarazo no Intencional en la Adolescencia (2017): Este plan busca reducir el embarazo adolescente mediante la educación y el acceso a métodos anticonceptivos.
-Creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2019): Este ministerio se dedica a la promoción de políticas de igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.
-Legalización del Aborto (2020): La Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo garantiza el derecho de las mujeres y personas con capacidad de gestar a acceder a un aborto seguro y legal hasta la semana 14 de gestación.
-Ley 1000 días (2020): La Ley 27.611 garantiza la asistencia del estado en los primeros 1000 días de vida de las personas, buscando fortalecer el cuidado de la salud y la vida de las personas gestantes, y de niños y niñas en la primera infancia.
-Plan Nacional para la Igualdad de Géneros (2018-2020): Este plan incluyó medidas para promover la igualdad en el ámbito laboral, cerrar la brecha salarial de género y fomentar la participación equitativa en todos los sectores económicos.
-Marcha del Orgullo LGBTIQ+: La visibilidad y los derechos de las personas LGBTIQ+ han sido fuertemente promovidos y defendidos a través de estas marchas y otras actividades de activismo.
-Licencia por Paternidad y Maternidad: Se han discutido y, en algunos casos, implementado reformas para ampliar y equiparar las licencias por paternidad y maternidad, promoviendo una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.
-Campañas de Sensibilización: Se han llevado a cabo diversas campañas nacionales para sensibilizar sobre la igualdad de género, la violencia de género y los derechos de las personas LGBTIQ+.

Estos cambios reflejan un compromiso creciente de Argentina con la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+. Sin embargo, aún persisten desafíos y áreas en las que es necesario seguir trabajando para lograr una verdadera equidad de género en el país.

Argentina es firmante del compromiso de ONU sobre la Agenda 2030. ¿Qué indican al respecto los Objetivos de Desarrollo Sostenido de la Agenda 2030?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas incluyen la igualdad de género como uno de sus objetivos clave. El ODS 5 está dedicado específicamente a lograr la igualdad de género y empoderar a todas

las mujeres y niñas. Aquí se detallan los puntos principales del ODS 5 sobre la igualdad de género:

El objetivo principal del ODS 5 es "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". A continuación, se desglosan sus metas:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado, y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la provisión de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
5. Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado en los programas y plataformas de acción internacional.
7. Emprender reformas para dar a las mujeres igual derecho a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y el control de la tierra y otras formas de propiedad, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales.
8. Mejorar el uso de la tecnología, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
9. Adoptar y fortalecer políticas y legislación para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

La igualdad de género no es solo un objetivo en sí mismo, sino que es fundamental para alcanzar otros objetivos de desarrollo sostenible. La ONU reconoce que sin igualdad de género, el progreso en muchas áreas se verá obstaculizado. La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador, impactando positivamente en el desarrollo económico, la reducción de la pobreza, la educación, la salud y el bienestar general de las sociedades.

A pesar de todos los avances aún hay mucho por hacer: La inequidad de género continúa.

Nos vamos a detener aquí en el aspecto laboral de entre los muchos aspectos de desigualdad, ya que la inequidad de género se manifiesta en las diversas áreas donde se desarrolla la vida, generando consecuencias evitables.

Respecto de la “*Brecha Salarial de Género*”: Las mujeres, en promedio, ganan menos que los hombres por el mismo trabajo. Esta brecha se debe a factores como la discriminación directa, la segregación ocupacional y las diferencias en la negociación salarial. La brecha salarial perpetúa la pobreza femenina, reduce la seguridad económica de las mujeres y limita su capacidad para invertir en su desarrollo personal y profesional. En nuestro país y según informes del año 2022, la brecha salarial de género se situaba alrededor del 28-30%, lo que significa que, en promedio, las mujeres ganan aproximadamente un 70-72% del salario de los hombres por trabajos comparables.

La brecha salarial puede variar significativamente según el sector. En sectores tradicionalmente feminizados, como la educación y la salud, la brecha suele ser menor, mientras que en sectores como la tecnología, las finanzas y la construcción, la brecha puede ser mayor. Así mismo, en posiciones de liderazgo y cargos ejecutivos, la brecha salarial puede ser aún más pronunciada, con diferencias que pueden superar el 30-40%.

Respecto de la “*Segregación Ocupacional*”: Las mujeres y los hombres tienden a trabajar en sectores y ocupaciones diferentes, con los trabajos tradicionalmente femeninos (como la enseñanza, el cuidado y la limpieza) siendo peor remunerados y menos valorados. Esto contribuye al aumento de la brecha salarial de género y limita las oportunidades de carrera y crecimiento profesional para las mujeres.

Esta segregación se da en dos sentidos, horizontal y verticalmente. En relación a la segregación horizontal podemos señalar que nos referimos a la concentración de hombres y mujeres en los diferentes sectores productivos y ocupacionales. En general las áreas de educación, salud, servicios sociales y trabajo doméstico concentran mayoritariamente a las mujeres. En educación por ejemplo, las mujeres son mayoría pero a medida que se avanza el nivel educativo la participación en cargos jerárquicos disminuye, mientras que en las escuelas primarias el 80 % de las direcciones son ocupadas por mujeres, en secundaria ese número desciende al 60 % y en universidades disminuye notablemente. Según datos del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y otros estudios, las mujeres representan aproximadamente el 40% de los cargos de decanato y menos del 30% en los rectorados. Similar sucede en el área de salud, ya que las mujeres representan la mayoría del personal en el sector. Según el Ministerio de Salud de la Nación, las mujeres constituyen aproximadamente el 70% de los trabajadores de salud, incluyendo médicos, enfermeras, y otros profesionales de la salud. Por ejemplo, respecto de las direcciones de hospitales, aproximadamente el 30% de los directores de hospitales son mujeres, mientras que los hombres representan el 70%. En las jefaturas de servicios y unidades médicas dentro de los hospitales, las mujeres también están subrepresentadas. Las cifras varían según la especialidad, pero en promedio, alrededor del 35-40% de las jefaturas están ocupadas por mujeres. En cargos de alta administración y en la toma de decisiones dentro del sistema de salud pública, las mujeres están subrepresentadas en comparación con su presencia en la base del personal de salud.

Dentro de la segregación horizontal encontramos que los hombres predominan en las áreas de construcción, tecnología e informática, también en transporte y logística. Por ejemplo, en la construcción las mujeres representan entre el 4 y el 6% de la fuerza de trabajo. En relación al área de tecnologías, las mujeres representan aproximadamente el 25% de la fuerza laboral del sector. Este porcentaje puede variar según la subespecialidad y el nivel de responsabilidad. Por ejemplo, las mujeres son menos representadas en roles técnicos altamente especializados y en posiciones de liderazgo. En el área del transporte las mujeres representan entre un 12 y un 15 % de la fuerza laboral.

La segregación vertical se refiere a la desigual distribución de varones y mujeres en los distintos niveles jerárquicos dentro de cualquier organización. Las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo y dirección. A pesar de que las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral, su presencia disminuye en los niveles más altos de jerarquía organizacional. Según datos del INDEC, menos del 30% de los puestos de alta dirección y liderazgo están ocupados por mujeres.

Asi mismo podemos mencionar que segun las áreas de trabajo, se evidencia la discriminación directa cuando las mujeres reciben menos remuneración que los hombres por el mismo trabajo debido a la discriminación de género.

A ello podemos agregar que los roles de género y responsabilidades de cuidado conllevan a que las mujeres a menudo asumen más responsabilidades de cuidado no remunerado (niños, ancianos, hogar), lo que puede limitar su disponibilidad para trabajos mejor remunerados y con más horas laborales. Sumado a esto nos encontramos muchas veces con las dificultades en el acceso a oportunidades de capacitación y promoción, lo que afecta las posibilidades de lograr posiciones mejor remuneradas.

Otras áreas que se pueden revisar para próximos trabajos son la educación ,la salud, la participación política, la violencia de género a través de la máxima expresión de la misma como son los femicidios, los roles y tareas de cuidados, entre muchas otras aristas.

Conclusiones

Una sociedad más equitativa y justa se logra cuando se eliminan las desigualdades de género, permitiendo que todas las personas tengan las mismas oportunidades de éxito y bienestar. La igualdad de género permite que más personas participen plenamente en la economía, lo que aumenta la productividad y el crecimiento económico.

La igualdad de género contribuye a mejorar la calidad de vida de toda la sociedad, promoviendo un ambiente de respeto y dignidad.

La lucha por construir sociedades más justas con perspectiva de género e inclusión de las mujeres y diversidades es continua y requiere la colaboración de gobiernos, organizaciones no gubernamentales, sector privado y la sociedad en general. A través de un enfoque multifacético y sostenido, es posible avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria para todos.

Al eliminar las barreras de género y promover la igualdad, podemos crear un entorno social más justo, productivo y saludable.

Por medio de sus publicaciones, la Fundación Oeste aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de contribuir al desarrollo del país, facilitando entornos plurales, diversos y respetuosos.

FUNDAO alienta el uso y divulgación de sus documentos sin fines comerciales ni lucrativos. Los informes son gratuitos y se pueden descargar en: Informes - FUNDAO

¿Quienes somos?

FUNDAO es una organización sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece espacios de reflexión, capacitación e intercambio entre diversos sectores para contribuir en el desarrollo de la Argentina.

Seguinos en nuestras redes: Linkedin - Instagram