

Diseño de un sistema integral

Indicadores Económicos y Productivos con perspectiva de género



CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES

Informe diagnóstico sobre la situación de mujeres, varones e identidades sexogenéricamente disidentes en relación al empleo y la producción en la provincia de Entre Ríos.

Indicadores Económicos y Productivos con perspectiva de género

Informe diagnóstico sobre la situación de mujeres, varones e identidades sexogenéricamente disidentes en relación al empleo y la producción en la provincia de Entre Ríos.

Por GIORDANO, BRUNO
JEREZ, MARÍA BELÉN
LIC. ROMERO, MATÍAS



CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES



Índice

Introducción	1
Procesamiento de datos relevados	2
Indicadores con perspectiva de género	13
Conclusiones	17

Introducción

El presente trabajo pretende responder a la necesidad de contar con información con perspectiva de género tanto del gobierno provincial como de la sociedad entrerriana en su conjunto. Actualmente dicha información se encuentra dispersa, es escasa y en algunas áreas inexistente. El trabajo se propone aportar a todas las instituciones del gobierno provincial la información necesaria, en base a datos actualizados, periódicos, territoriales y con perspectiva de género para la eficiente toma de decisiones en sus políticas públicas productivas, económicas y sociales de la provincia de Entre Ríos.

El sistema de indicadores económicos y productivos con perspectiva de género tiene dos componentes que nos aproximan a las áreas temáticas específicas a abordar: la población de las mujeres en el mercado laboral y la situación de las empresas entrerrianas en lo que respecta a la incorporación de perspectiva de género.

La iniciativa del Diseño de un Sistema Integral de Indicadores Económicos y Productivos con Perspectiva de Género se encuentra prevista en el marco de las políticas compensatorias que promueve la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer y que actualmente están siendo llevadas adelante por el gobierno de la provincia de Entre Ríos. Asimismo el sistema de indicadores contribuye con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: "Igualdad de género" y permite monitorear la Agenda 2030 suscrita por la provincia de Entre Ríos en el mes de septiembre de 2020.

Mediante este estudio diagnóstico se aspira a generar una capacidad instalada para que la provincia pueda actualizar los datos y así conocer la evolución histórica de los mismos siendo a su vez un medio para evaluar los impactos de las políticas públicas sectoriales.

El análisis de género en las estadísticas es central ya que apunta a evitar sesgos en la medición. Este requiere al menos que la información esté desagregada por sexo, lo que demanda que la información disponible sea representativa para hombres y para mujeres. Sin embargo la variable sexo no es suficiente para evidenciar situaciones o subgrupos poblacionales donde las inequidades son más evidentes. Desde el entendimiento de que los análisis binarios generan una limitación estadística es que se procedió a realizar una encuesta telefónica relevando información que sea representativa para hombres, mujeres y travesti/trans en empresas de la Provincia de Entre Ríos.

NOTA: Es relevante aclarar que, a pesar de la vocación de trabajar desde la perspectiva de género, hasta ahora las estadísticas oficiales han reproducido el binarismo sexual. Por este motivo, el presente informe utiliza la división "mujeres/varones" en el léxico general. Si bien existe evidencia que permite asumir que otras identidades feminizadas y/o que no entran en la órbita de los varones cisgénero (tales como las lesbianas, bisexuales, trans, travestis y personas no binarias) comparten con las mujeres cis múltiples segregaciones, en Argentina aún no se cuenta con datos desagregados para un análisis pormenorizado

Procesamiento de datos relevados

Los indicadores relevados y procesados, o citados, en este estudio pueden aproximar una perspectiva acerca de las brechas o las diferencias en diversos aspectos entre género.

En este sentido, se agrupan los indicadores de acuerdo a la información que nos brindan, sin perder de vista que, las desigualdades entre hombres y mujeres o identidades sexo genéricamente disidentes tienen causas u orígenes comunes que se expresan tanto en la esfera económica, social o cultural de la sociedad.

Análisis demográfico de población urbana y rural

En este apartado, se analizan los datos poblacionales en la provincia de Entre Ríos. En este sentido, en el gráfico 1, se pueden observar los datos poblacionales censales de la provincia. La forma aplanada en la base indica lo que se conoce como una campana de población en forma de pirámide, indicando que las personas más jóvenes son mayoría en la población, dichos datos pertenecen al año 2010 por lo que se considera pertinente la actualización de los mismos en el próximo censo poblacional para observar la existencia o inexistencia de cierto envejecimiento de la población.

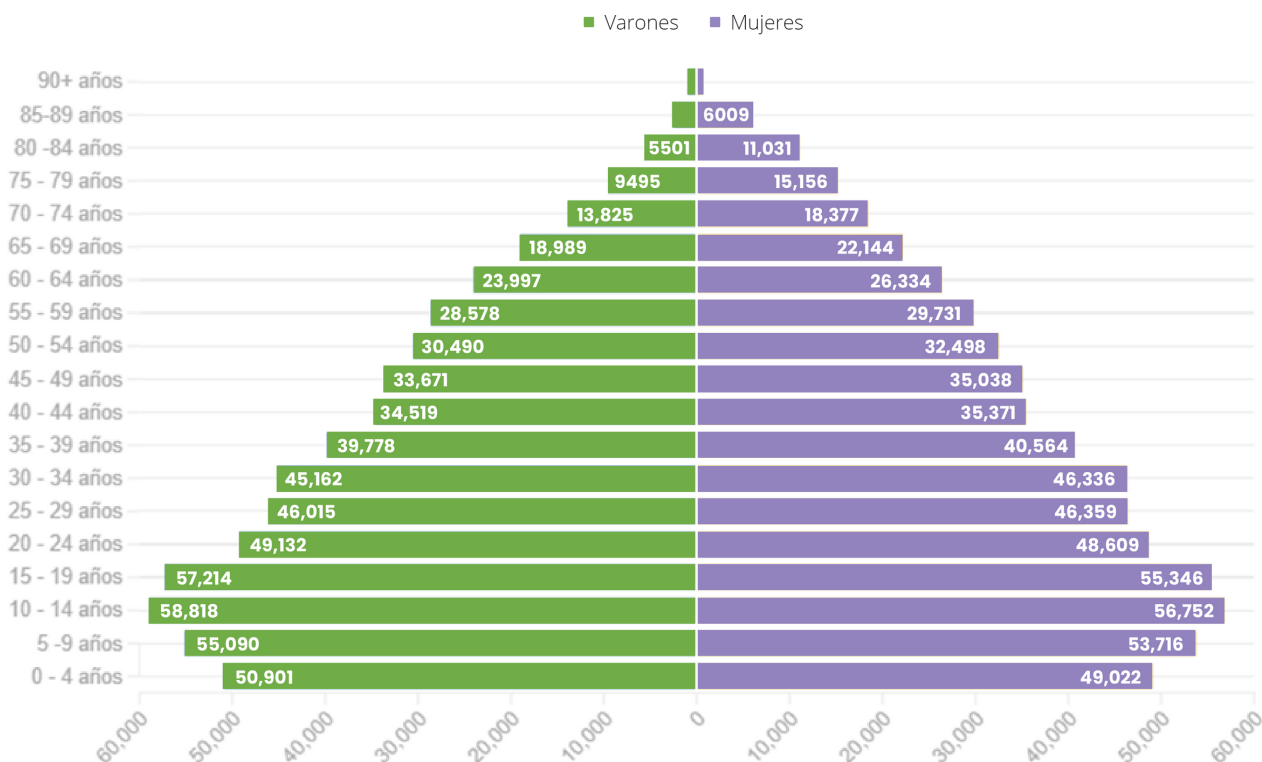


Gráfico 1: Población total por sexo e índice de masculinidad, según edad en años simples y grupos quinquenales de edad. Año 2010. Fuente: Censo Nacional de Población, Hogar y Vivienda (2010).

Por otro lado, vemos en el gráfico 2 que la población en los grandes aglomerados de la provincia recogidos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), tiene una forma similar a la anterior por cuestiones estadísticas.

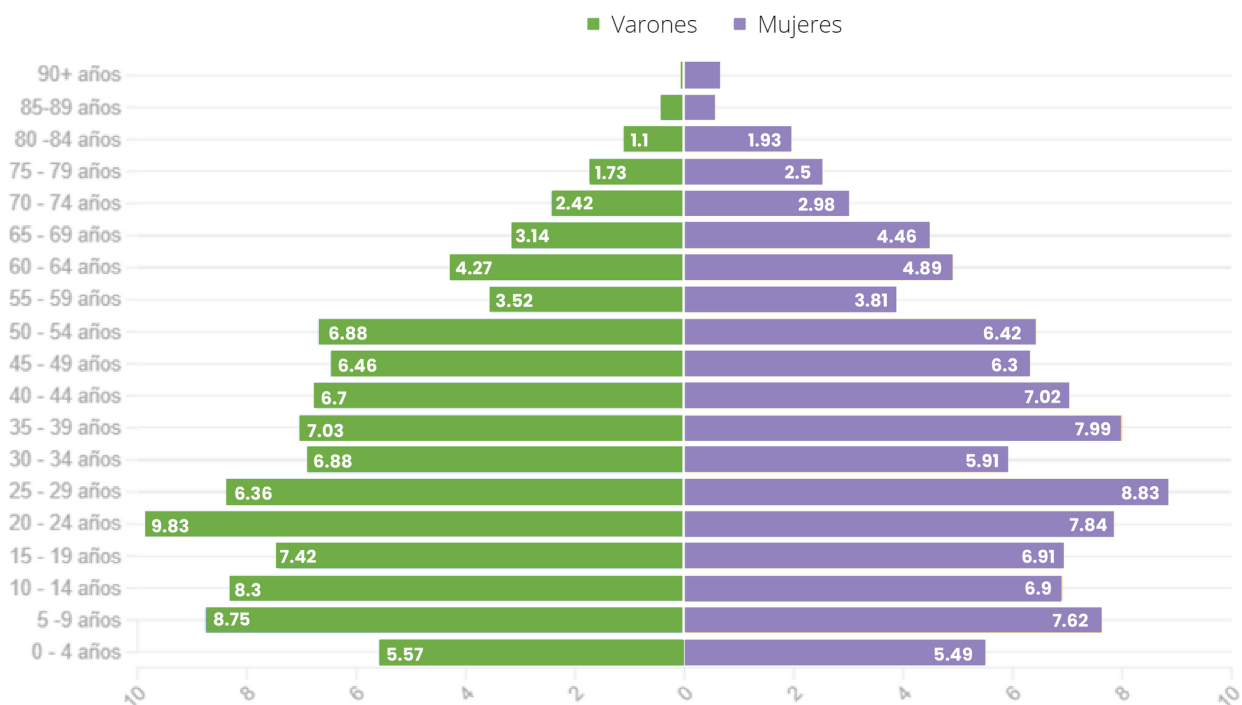


Gráfico 2: Población en Gran Paraná y Gran Concordia. Tercer Trimestre de 2021.
Fuente: Censo Nacional de Población, Hogar y Vivienda (2010).

Según el índice de masculinidad¹ por departamento en el gráfico 3, en la mayoría de los departamentos, existe mayor cantidad de mujeres que de varones, ello arroja que el índice de masculinidad es menor a 100.

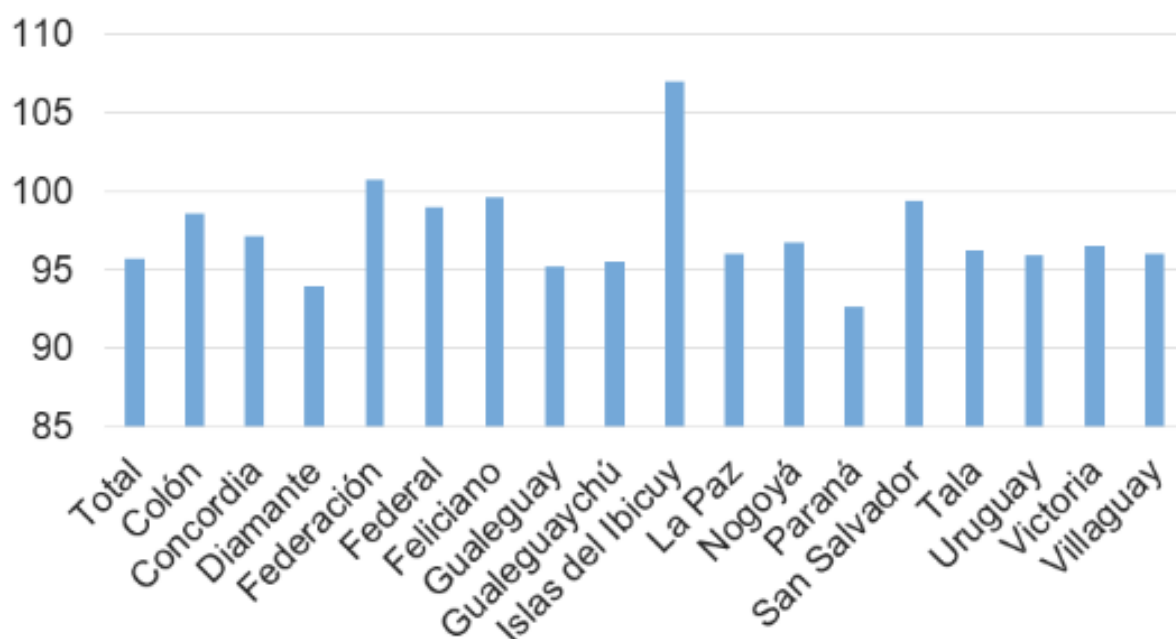


Gráfico 3: Índice de masculinidad en los departamentos de Entre Ríos.
Fuente: Censo Nacional de Población, Hogar y Vivienda (2010).

¹ El Índice de Masculinidad representa la cantidad de hombres por cada cien mujeres.

Respecto del índice de masculinidad en los residentes rurales de la provincia de Entre Ríos, el mismo arroja como resultado 170, es decir, por cada mujer residente en Explotaciones Agropecuarias (EAPs), hay más de un varón. Además, aunque existen menos rangos de edad, se puede comprobar que los residentes de EAPs tienen una mayor representación en los rangos de 15 a 39 años y de 40 a 64 años, con mayor importancia de varones y además de varones en edad activa económicamente.

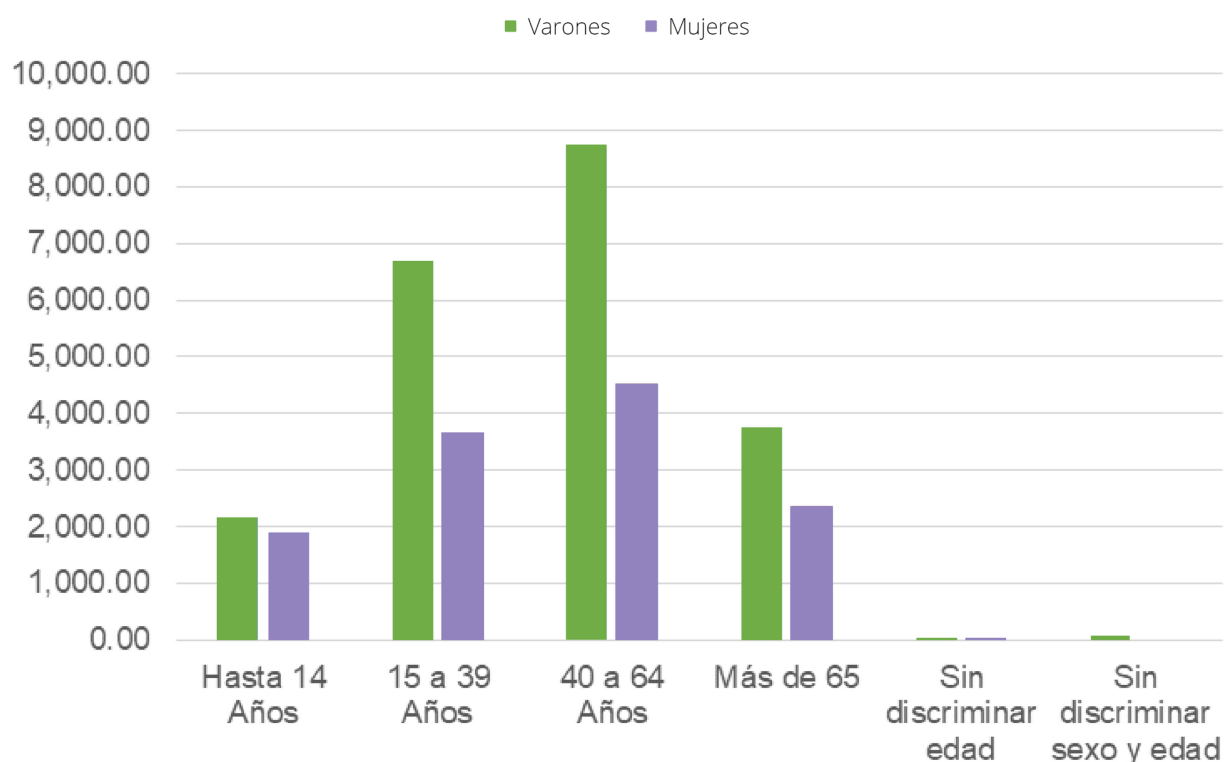


Gráfico 4: Personas residentes en Explotaciones Agropecuarias en Entre Ríos. Año 2018.
Fuente: Censo Nacional Agropecuario (2018).

En este sentido, la estructura de la población de la provincia tiene preponderancia en la base, con mayoría de personas jóvenes en la población siendo esta situación igual en ambos sexos según los datos analizados, pero con mayor cantidad absoluta de mujeres en el plano urbano, mientras que esta situación no se da de la misma forma en el plano rural, ya que presentan mayor preponderancia varones que mujeres.

Mercado Laboral y brechas de género

En cuanto al mercado laboral, los indicadores que podemos calcular son la Tasa de Actividad (personas ocupadas o que buscan activamente empleo sobre el total de población), Tasa de Empleo (personas ocupadas sobre el total de población económicamente activa) y Tasa de Desempleo (personas que buscan empleo sobre el total de activos).

En estos indicadores (tabla 2), se puede apreciar que los varones, en promedio entre el tercer trimestre de 2003 y mismo trimestre de 2021, han tenido mayores tasas de actividad, de empleo y menores tasas de desempleo. Resumiendo esto, las mujeres son menos activas en el mercado laboral, pero con menor empleo y mayor desempleo en comparación con sus pares varones.

Tabla 2: Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo según sexo, brechas de género. Promedios entre III-03 y III-21, Aglomerados Gran Paraná y Concordia.

Indicador	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Desempleo
Varones	50.43%	47.07%	6.67%
Mujeres	34.47%	31.44%	8.77%
Brechas	46.56%	50.10%	-19.76%

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

Por otro lado, si buscamos el dato provincial proveniente del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda (CNPhyV) (tabla 3), veremos que la dinámica se repite en la provincia en su totalidad, pero con una mayor proporción de personas activas ocupadas y menor desocupación que en la actualidad, sin cambiar la proporción de las brechas de género.

Tabla 3: Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo según sexo, brechas de género. Año 2010, Provincia de Entre Ríos.

Indicador	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Desempleo
Varones	75.14%	72.76%	3.17%
Mujeres	49.41%	46.07%	6.76%
Brechas	52.07%	57.93%	-53.14%

Fuente: Elaboración propia con datos del CNPhyV.

La situación de la educación formal junto con la superior demuestra el grado de formación que las personas poseen ante la demanda del mercado laboral. Si bien un título intermedio no demuestra las suficientes capacidades para desempeñarse en un entorno competitivo y demandante, un título de grado conlleva un mayor grado de formación y conocimientos.

Los hombres suelen terminar en una mayor medida los estudios intermedios y son considerablemente inferiores frente a su contraparte femenina en los estudios superiores. Esto demuestra el mayor grado de formación y un menor acceso a oportunidades laborales aún teniendo un elevado nivel de formación profesional pertinente en la materia.

Una forma más de observar la inequidad de género en el mercado laboral es a través de la medición de la brecha de ingresos a partir de los ingresos de EPH (tabla 4), en este caso, las brechas son desfavorables para las mujeres en las tres formas de medición tomadas: Ingresos de la ocupación principal (ingresos laborales), en el Ingreso Individual y en el Ingreso Total Familiar o del hogar de la persona. Lo que nos indica que, además de tener menor acceso al mercado laboral, cuando lo hacen también están en una situación de desigualdad.

La progresión histórica, tomando datos de la EPH, muestra que desde 2003 hasta el último periodo disponible, las Tasas de Actividad y Empleo de las mujeres siempre son más bajas que los del conjunto masculino (gráfico 5), mientras que las tasas de desempleo son siempre mayores. Por otro lado, tanto las tasas de actividad como de empleo de las mujeres tienen variaciones más pronunciadas entre periodos, no como en el caso de los varones donde hay mayor estabilidad. En cuanto a las tasas de desempleo, estas son mayores en todo el periodo analizado en el caso de las mujeres (gráfico 6).

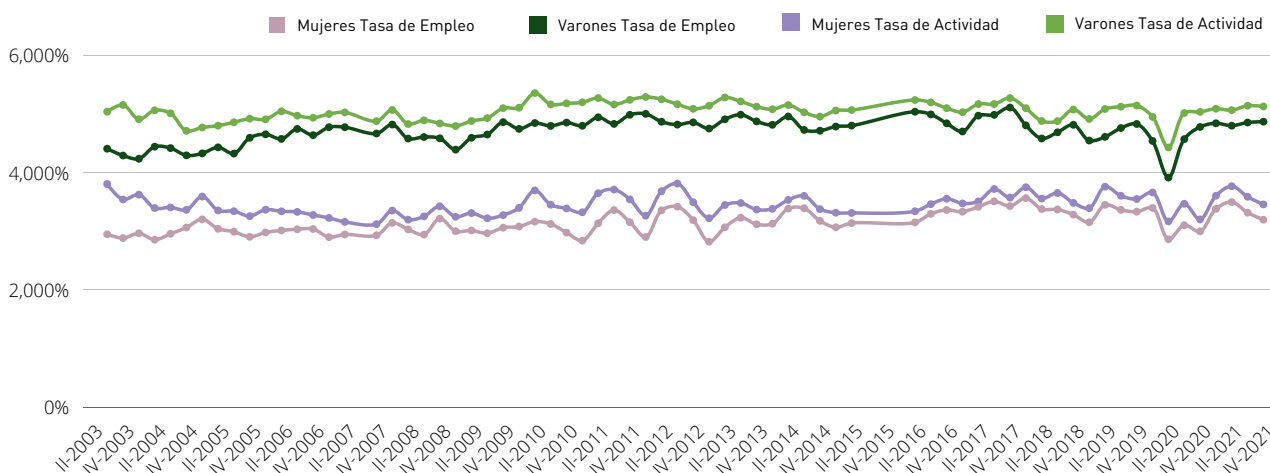


Gráfico 5: Tasa de Actividad y Empleo por sexo, aglomerados Concordia y Gran Paraná. Tercer trimestre de 2003 a tercer trimestre de 2021.
Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

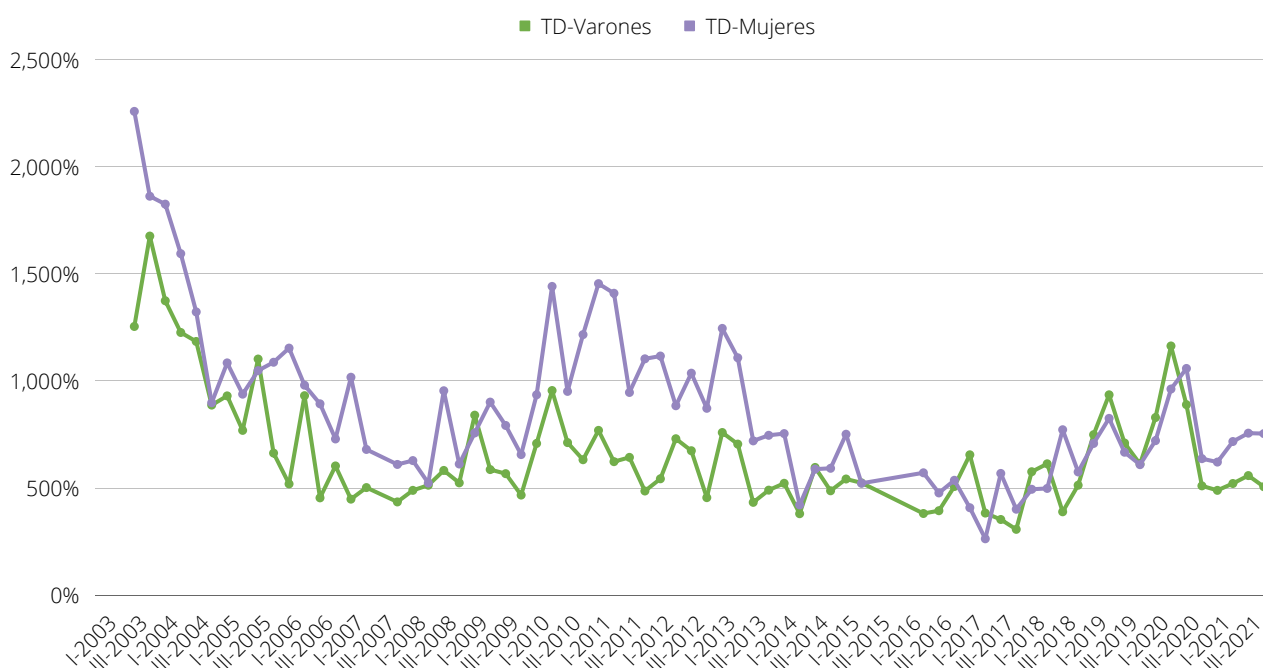


Gráfico 6: Tasa de Desempleo por sexo, aglomerados Concordia y Gran Paraná. Tercer trimestre de 2003 a tercer trimestre de 2021.

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

Otro indicador que nos permite reflejar la situación desigual de las mujeres en el mercado laboral es la diferencia en la cantidad de horas promedio trabajadas por mujeres y varones (gráfico 7), mientras que los varones trabajan en promedio por encima de 40 horas, las mujeres trabajan en promedio 30 horas en la semana, es decir, un 25% menos, es decir, además de mayores tasas de desempleo y menores tasas de desempleo, cuando trabajan lo hacen una menor cantidad de horas.

Existe un indicador que nos permite cuantificar la situación desigual que se manifiesta en el mercado laboral mediante la cantidad de horas promedio que disponen los varones y las mujeres (gráfico 7). Estas últimas se encuentran, en promedio, empleadas 30 horas a la semana, mientras que los varones implementan 40 horas semanales en promedio para el uso de su fuerza de trabajo. Por lo tanto, las mujeres se encuentran con un 25% de participación menor que su contraparte masculina.

De esta manera, si tomamos como referencia 35-40 horas semanales, las mujeres suelen ser consideradas subempleadas y los varones se encuentran sobreempleados. Esta situación se manifiesta en una mayor tasa de desempleo y una menor de empleabilidad para el caso de las primeras, por lo que las mismas se encuentran predispuestas a demandar un mayor número de horas de trabajo con la necesidad de compensar ingresos.

Por su parte, los primeros al encontrarse empleados una cantidad superior de horas, su necesidad de trabajar una mayor proporción suele ser menor con relación a las mujeres, que se ven impulsadas al mercado con la intención de poder compensar niveles de ingresos.

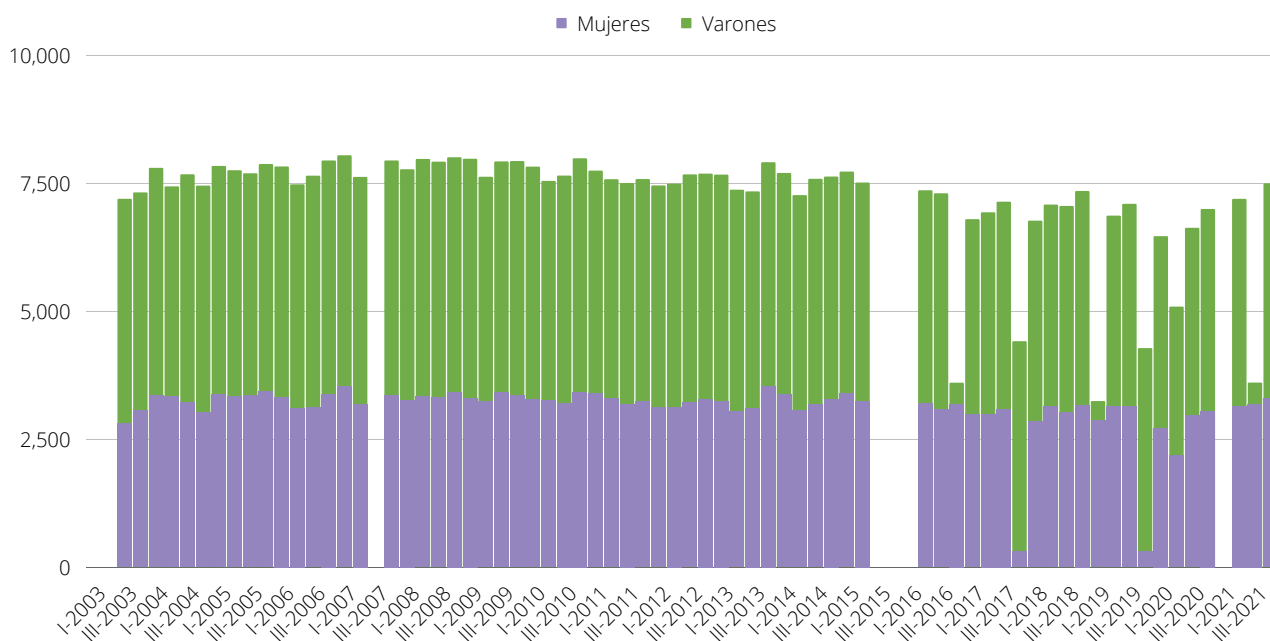


Gráfico 7: Cantidad de horas promedio trabajadas según sexo (Gran Paraná y Concordia). Tercer trimestre de 2003 a tercer trimestre de 2021.

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

Tabla 4: Tasas de Actividad, Empleo y Desempleo según sexo, brechas de género. Año 2010, Provincia de Entre Ríos.

Indicador	Brechas Mujeres/Varones
Ocupación principal	-23.67%
Ingreso Total Familiar	-5.46%
Ingreso Total Individual	-26.14%

Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

La primera conclusión que podremos obtener de estos datos son que el mercado laboral contiene desigualdades de género que se puede cuantificar y que tienen su origen en cuestiones sociales y culturales relacionadas a la división sexual del trabajo.

Consideremos las siguientes definiciones que provee la CEPAL acerca del trabajo productivo y trabajo reproductivo:

“El trabajo productivo indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio, por lo tanto que generan ingresos tanto bajo la forma de salario o bien mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia.

El trabajo reproductivo constituye un conjunto de tareas necesarias para garantizar el cuidado, bienestar y supervivencia de las personas que componen el hogar. Este trabajo reproductivo se entiende en dos niveles fundamentales: a) La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia del niño. b) La reproducción social: mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos, normas que incluye la crianza, la educación, la alimentación, atención y cuidado de los miembros y organización y, leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado. Se trata de dos categorías de análisis complementarias.

El trabajo reproductivo cumple un rol fundamental de carácter biológico y en la reproducción social del individuo para desarrollarse como ser humano; es decir, este es el nivel donde realmente nos realizamos como seres humanos con principios, valores y costumbres que dicen de nuestra condición humana y sobre todo de seres sociales en constante formación o reproducción.

El trabajo reproductivo es entonces la piedra angular de nuestra sociedad. Existe una importante vinculación y dependencia entre el trabajo productivo y reproductivo. Ambas esferas de trabajo son la fuerza motora que transforma a la sociedad y posibilita la existencia de la humanidad, ya que nos permiten acceder a los recursos materiales y no materiales necesarios para asegurar una vida digna, tanto a nivel individual como comunitario.”

Si examinamos, utilizando nuevamente datos de la EPH, la distribución por deciles de ingreso de la ocupación principal en los dos aglomerados de Entre Ríos (gráficos 8 y 9), veremos que las mujeres suelen percibir menores ingresos y tienen mayor predominancia en los deciles más bajos. Del mismo modo, su participación en los deciles de mayores ingresos suele ser considerablemente menor en comparación con la predominancia de los varones, denotando su marginación hacia los estratos inferiores.

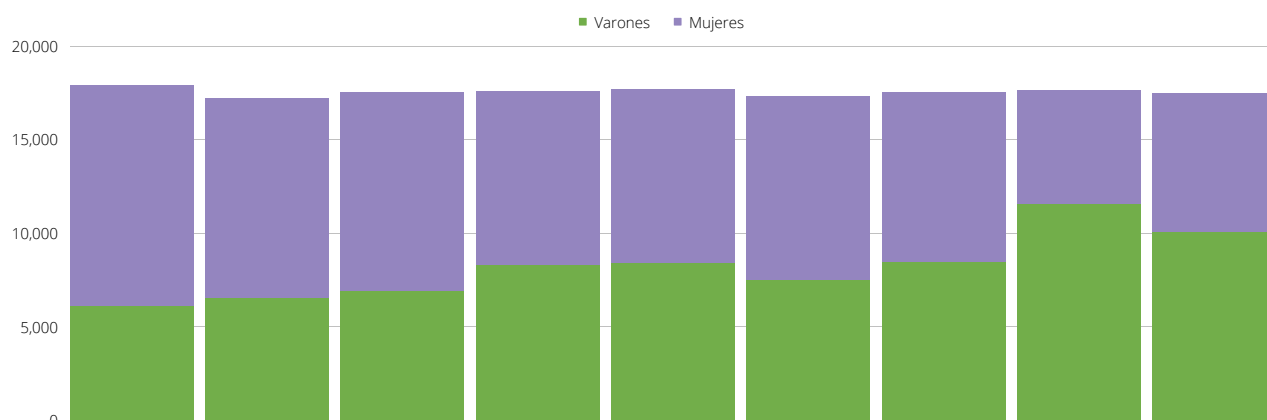


Gráfico 8: Participación en la escala de deciles de ingreso de la ocupación principal por sexo. Aglomerado Gran Paraná. Tercer Trimestre de 2021.
Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

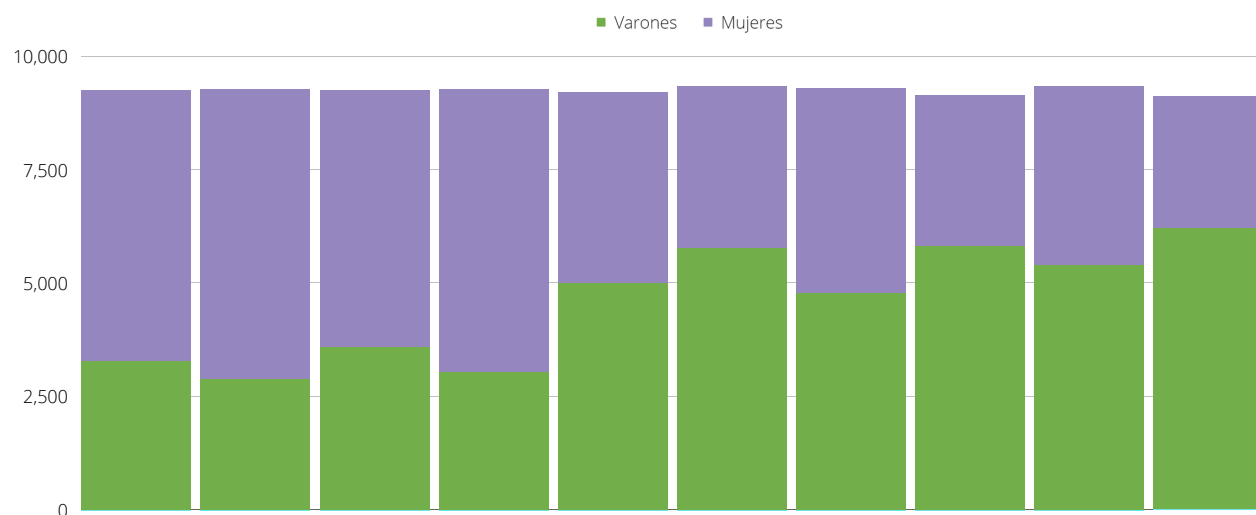


Gráfico 9: Participación en la escala de deciles de ingreso de la ocupación principal por sexo. Aglomerado Concordia. Tercer Trimestre de 2021.
Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

Por otro lado, examinado al interior de los sectores de actividad económica, en el tercer trimestre de 2021, las brechas salariales (gráfico 10) eran negativas - las mujeres percibían salarios menores - en 15 de los 19 sectores económicos analizados (según EPH), sólo en 4 de ellos había una diferencia a favor de las mujeres, estos sectores son: "Explotación de minas y canteras" (B), "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" y "Suministro de agua; cloacas; gestión de residuos, recuperación de materiales y saneamiento público" (D+E), "Servicios inmobiliarios" (L) y, finalmente, "Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria" (O).

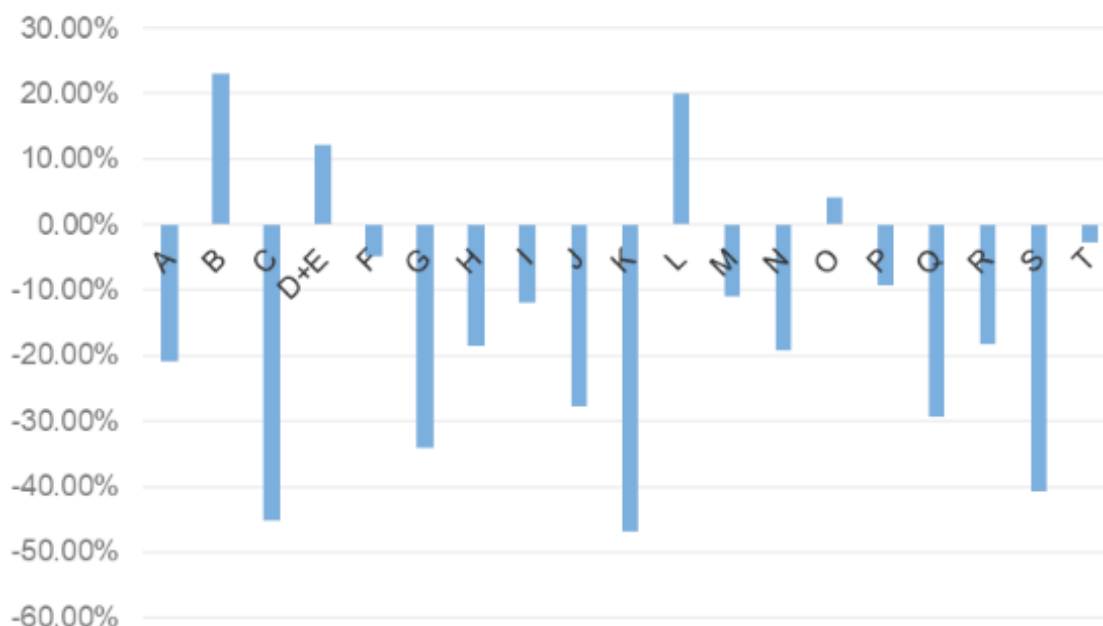


Gráfico 10: Brechas de ingreso de la ocupación principal por sectores. Aglomerados Gran Paraná y Concordia. Tercer trimestre de 2021.
Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

Si además de ver las diferencias salariales tenemos en cuenta que sectores tienen mayor proporción de ocupados por sexo (gráfico 11), podremos ver que en los sectores donde existe concentración de empleo femenino, de igual forma no hay diferencias salariales a favor de las mujeres. En los casos de los sectores "Comercio al por mayor y menor" (G), "Enseñanza" (P), "Salud Humana y servicios sociales" (Q) y "Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico" (T), tienen mayor o igual proporción de mujeres contratadas que en el caso masculino, pero con brechas salariales negativas, es decir, son sectores importantes en contratación de empleo femenino, pero poseen una brecha negativa de ingresos.

Modelo de la concentración: segregación ocupacional. Que las mujeres se encuentren concentradas en determinados tipos de actividades no implica que haya un diferencial de ingreso a favor de ellas. Esto produce todo lo contrario, mayor cantidad de personas en un mercado laboral dispuestas a laburar, lo que origina una disminución considerable de los ingresos percibidos.

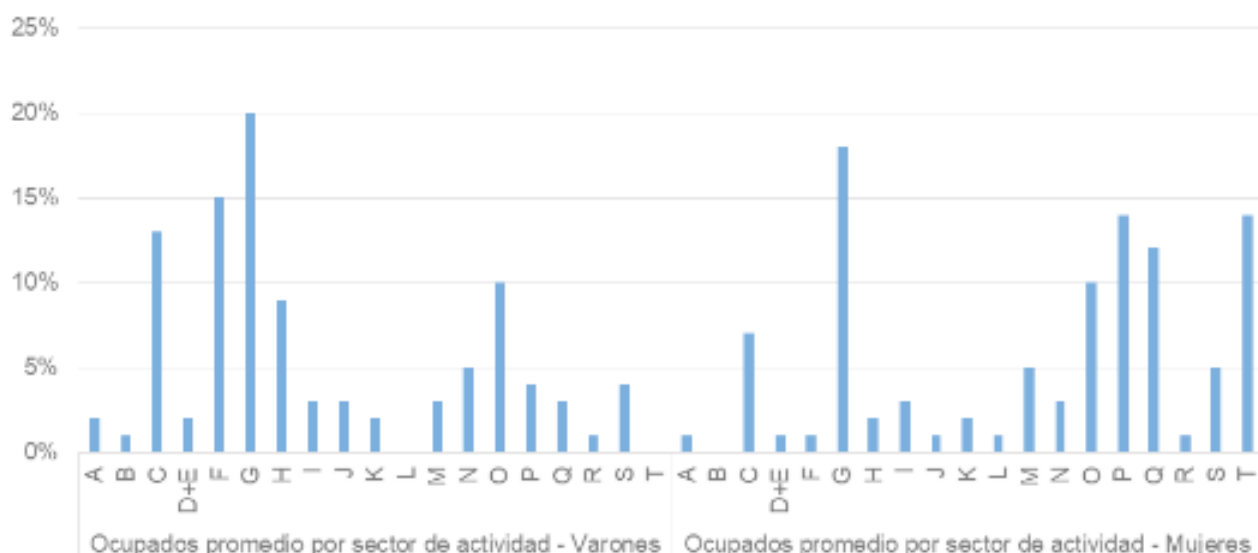


Gráfico 11: Proporción de ocupados sobre el total por sector de actividad y por sexo. Aglomerados Gran Paraná y Concordia. Tercer trimestre de 2021.
Fuente: Elaboración propia con datos de EPH.

Se ha demostrado que la serie de actividades que se realizan para que una sociedad funcione, aquel trabajo no mercantil, no ha sido tenido en cuenta ni por la teoría económica ni por las estadísticas de los países. A partir de ello, el trabajo doméstico no remunerado se considera un pilar a partir del cual se puede explicar una serie de desigualdades que pueden observarse en el mercado laboral. Dicho trabajo está fuera de la mayor parte de las mediciones públicas que se han realizado por lo que existen pocos datos para analizar su evolución a lo largo del tiempo y construir conclusiones con más evidencia estadística para entender cómo funcionan estas relaciones económicas de género.

En el año 2020, la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación elaboró un informe en el que se pudo conocer que el Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) representa un 15,9% del PIB y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%) y el comercio (13%). El estudio concluye que el 75,7% de las tareas son realizadas por mujeres, es decir, más de las tres cuartas partes.

Cada vez más, estas tareas se constituyen como un obstáculo en la vida económica de las mujeres que participan en el mercado de trabajo remunerado. Cuando las mujeres entran a engrosar las filas de la fuerza de trabajo pago (productivo) afloran un sin número de contradicciones: se encuentran a sí mismas sobre exigidas con un trabajo fuera de la casa (productivo) pero con la responsabilidad de continuar sosteniendo las tareas del hogar (reproductivo). Es decir, tienen una doble jornada laboral solo que una permanece asignada a ella, como si fuera algo que le corresponde por el solo hecho de ser mujer.

Indicadores con perspectiva de género

Para crear indicadores con perspectiva de género, realizamos una muestra de 203 empresas, a las cuales se les consultó acerca de información relacionada a inclusión de mujeres contratadas, en puestos de decisión y la contratación de población trans.

Entre las preguntas se consulta también acerca de la capacitación de empleados/as/es, su formación profesional y la cantidad por formación y género.

En este sentido, las empresas se seleccionaron de acuerdo a un criterio de sector económico, tamaño y departamento con el objetivo de que sean representativas para el territorio provincial.

Indicador de nivel de integración educacional-laboral

El presente Indicador se construyó pensando la situación de las mujeres empleadas en empresas en relación con sus conocimientos. Históricamente, su participación ha sido menor que su contraparte masculina y sus remuneraciones se han situado por debajo de lo compensado por sus pares.

La posibilidad de acceder a formación de calidad les permitiría insertarse con mejores condiciones en el mercado laboral. De esta manera, esto las dotaría de las capacidades necesarias para generar un mayor grado de valor en las actividades que desempeñan y contribuir, de alguna manera, a fomentar la disminución de desigualdades en lo que respecta a jerarquías y salarios.

En el primer caso se daría respuesta al porcentaje de mujeres contratadas oficialmente sobre el número de empleados presentes en las instalaciones. De la misma manera, esa cantidad de mujeres empleadas puede desagregarse en función del número que poseen una educación de grado.

El resultado del indicador daría como resultado 0,2545. Este dato se encuentra comprendido entre 0 y 0,5, por lo que habría cierto predominio de varones en las empresas encuestadas.

Desagregando sus componentes, podemos observar que dos de cada diez personas son mujeres en el mercado laboral. Además, de esa cantidad de mujeres, tres de cada diez se encuentran con algún tipo de formación académica de grado.

Si tomamos como grupo de referencia a los varones empleados con formación académica, podemos observar que el resultado de este indicador arrojaría el resultado de 0,4513.

Si desglosamos sus partes, podemos observar que cuenta con gran presencia en el mercado laboral, ya que su fuerza productiva representa alrededor de ocho de cada diez personas empleadas. Al mismo tiempo, podemos observar que el grado de formación académica es deficiente, ya que una mínima proporción se encuentra con algún grado de formación académica.

$$\text{ÍNDICE} = \left(\frac{\text{MUJERES EMPLEADAS}}{\text{CANTIDAD DE EMPLEADOS}} \times \delta_1 + \frac{\text{MUJERES CON EDUCACIÓN}}{\text{MUJERES EMPLEADAS}} \times \delta_2 \right)$$

$$\text{Mujeres} \quad 0,2545 = \left(\frac{998}{4980} \times 0,5 + \frac{308}{998} \times 0,5 \right)$$

$$\text{Varones} \quad 0,4513 = \left(\frac{3980}{4980} \times 0,5 + \frac{411}{3980} \times 0,5 \right)$$

En conclusión, este indicador nos permite observar que si bien las mujeres están más formadas que los varones, participan menos en el mercado laboral. Por lo contrario, con los varones tienen mayor participación pero menos formación.

Índice de Feminidad según nivel de educación

El Índice de Feminidad se utiliza con la finalidad de mostrar la cantidad de mujeres que existen por cada varón. Generalmente, provee información relevante sobre la presencia de la parte masculina en diferentes ámbitos, ya sea de manera censal, provincial, departamental o dependiendo del área de estudio.

El cálculo del coeficiente del número de mujeres empleadas que detentan cierta categoría (como ser graduadas de algún tipo de carrera de grado) sobre la misma categoría pero del sexo masculino proporciona información relevante y puede ser empleada en diferentes escalas, ya sea en empresa, industria, actividad o sector.

La finalidad de contar con información del número de mujeres que existen por cada diez varones en las diferentes categorías ocupacionales proporciona magnitudes relativas del grado de inserción.

Para el caso de la categoría educacional “profesional”, la cantidad de mujeres y varones que alcanzaron alguna educación de grado son 308 y 411 respectivamente.

Si calculamos el Índice de Feminidad según el nivel educativo “profesional”, el porcentaje que obtenemos es de 74,94% por lo que la presencia de las mujeres por cada diez varones es de alrededor de ocho. Lo mismo puede extrapolarse para el caso de las categorías educativas “técnicas” y “contratadas”, que termina alcanzando valores de 28,23% para el primer caso y 16,61% para el segundo.

$$\frac{\text{Mujeres (profesionales – técnicas – contratadas)}}{\text{Varones (profesionales – técnicos – contratados)}}$$

Indicador de Grado de Aceptabilidad

Como mencionábamos anteriormente, en la encuesta realizada, incluimos preguntas en torno a políticas empresariales con perspectiva de género.

Para dar respuesta al a las diferentes situaciones del entramado productivo es que se presenta este indicador. El mismo pretende medir el grado de aceptabilidad o de preponderancia a introducir iniciativas o políticas de género en su organización. Su medición permitirá, en primer lugar, conocer cómo se vinculan en torno a la temática y luego, ver su evolución.

Bajo la encuesta realizada existen 146 casos de los 203 relevados que declararon no poseer políticas con perspectiva de género, 33 casos fueron respondidos por algún tipo de dirigente que no sabe si tienen políticas con perspectiva de género y 24 tienen alguna implementación tendiente a disminuir las brechas de género.

En promedio, sólo una de cada diez empresas en la provincia de Entre Ríos cuenta con algún tipo de iniciativa o política de género.

De estas 146 empresas, 72 respondieron que se encuentran de acuerdo a obtener cierta información relevante para poder adentrarse en el tema e introducir este tipo de cuestiones en su organigrama.

En ese sentido, en la encuesta elaborada, se consultó sobre el interés en obtener información o formación en género. De las empresas que contestaron no poseer algún tipo de política, 31,51% no se encuentra interesada en obtener información o formación pertinente en la materia en cuestión, el 19,18% se encuentra indiferente en la presencia de las mismas en la institución y 49,32% desea incluir o implementar políticas.

$$\text{Indicador de Grado de Aceptabilidad} = \frac{\text{Desea obtener información} - \text{formación}}{\text{No posee Políticas de Género}}$$

Conclusiones

Las primeras reflexiones obtenidas de este análisis son relacionadas a la disponibilidad de información de fuentes secundarias en las temáticas de género y de otras concepciones de género en la información estadística.

Se detectaron vacancias de información en cuanto a la información por género en algunos indicadores particulares (ingresos formales) y nula información estadística oficial acerca de población travesti-trans. La base de toma de decisiones sin los fundamentos adecuados conlleva a unos tipos de políticas deficientes e insatisfactorias que no suelen ser representativas al género.

En segundo lugar, si examinamos la dinámica poblacional y el acceso al mercado laboral, observamos que la población femenina (determinada por las fuentes de forma binaria) es mayoría en la población de Entre Ríos y se acentúa a partir de cierto rango etario, dinámica similar tanto a nivel provincial en general como en los dos aglomerados más importantes, Gran Paraná y Gran Concordia.

Si traspalamos esta situación, con las dinámicas en el mercado laboral, se verá una clara brecha o desigualdad laboral: a pesar de ser mayor en términos relativos, participan menos en el mercado laboral, con menor cantidad de mujeres empleadas y mayor proporción de mujeres desempleadas, situación doblemente desigual teniendo en cuenta que son menor cantidad y más desempleadas. También, puede observarse la demanda por una mayor cantidad de horas de trabajo, denotando la disparidad de condiciones que se manifiestan en el mercado.

En cuanto a la dinámica de los ingresos, si tomamos la medición provista por EPH, tanto en ingresos laborales, familiares y totales del individuo, las brechas son desfavorables para las mujeres. Este indicador se vincula con diversas variables, entre las que puede considerarse como un pilar fundamental para explicar las brechas de género expuestas, el hecho de que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo reproductivo (no productivo, no pago), motivo que le impide insertarse laboralmente, condiciona su inserción o se inserta en los empleos feminizados (enseñanza, salud, servicio doméstico) en el que no hay diferencias salariales a favor de las mujeres.

Esta serie de desigualdades que se observan en el mercado laboral, los salarios, el acceso a puestos de trabajo calificados o lugares jerárquicos, dan lugar a fenómenos conocidos como techo de cristal, segregación vertical y horizontal, pisos pegajosos, entre otros.

Finalmente, de los resultados de las encuestas a empresas, puede verse que se va en línea con el estudio generalizado: la proporción de empresas que contratan mujeres son menores, están ligados a empresas con menor cantidad de empleados/as, lo que refuerza la posibilidad de que sea empleo con menores remuneraciones y, por ende, con menor competitividad para el ingreso.

Si bien, en el imaginario social las personas pertenecientes a la comunidad travestí-trans no figuran ocupando empleos estables y con salarios dignos o teniendo acceso a estudios universitarios, un caso de la totalidad encuestada, manifestó tener una persona empleada perteneciente a dicha población con nivel de educación universitaria.

Por otro lado se puede observar cierta resistencia y oposición ante la iniciativa de ser consultado sobre la condición de la empresa ante temáticas relacionadas a cuestiones de género y el desconocimiento en lo referente a este tema. Asimismo, cabe destacar que 95 de las 203 empresas encuestadas manifestaron que es de interés de la empresa obtener información/formación acerca de la temática de género con el fin de crear políticas institucionales.

Contar con datos confiables es esencial para poder tener un debate público que esté basado en la evidencia y no solo en impresiones, pareceres y opiniones. Los datos verificados sirven para mejorar el nivel de conocimiento y comprensión de los acontecimientos públicos por parte de los ciudadanos y para aumentar la transparencia y profundidad del debate.

Se considera que la introducción de la perspectiva de género permite un análisis que contribuye a explicar la existencia de la injusticia y su persistencia. Se necesitan medidas pro-activas, afirmativas, que detecten y corrijan los persistentes, sutiles y ocultos factores que ponen a las mujeres y disidencias en desventaja frente a los varones.