



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Equidad de Género en Selección de Personal

Oural, Melina

2010

Cita APA: Oural, M. (2010). Equidad de Género en Selección de Personal. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Estudios de Posgrado

Este documento forma parte de la colección de tesis de posgrado de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



*X Cargado en excel
17-12
melinaoural*

Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Título de la Tesis:
Equidad de Género en
Selección de Personal

Autora: Lic. Melina Oural ✓
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Índice General

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

LUIS PEREZ VANMORLEGAN

Introducción	1
Hipótesis y Objetivos de Investigación	2
Definición de Conceptos	2
Enfoque y Aproximación Metodológica	2
Operacionalización de la Variable	2
Marco Teórico	5
Capítulo I: Historia de Movimiento Femenino	5
<i>A.- Cuestiones de Género en la Sociedad Contemporánea</i>	5
<i>B.- Las Representaciones Culturales y su Evolución</i>	5
<i>C.- Los Movimientos de Mujeres</i>	6
<i>D.- Los Acontecimientos Mundiales y las Corrientes Femeninas</i>	7
<i>E.- Las Mujeres en América Latina, Oriente, Países Colonizados y de las Minorías Étnicas</i>	8
Capítulo II: Las Mujeres en el Ámbito Internacional	10
Capítulo III: La Mujer en el Mercado Laboral	12
<i>A.- Situación General en el Mundo</i>	12
<i>B.- Sectores de Actividad y Condiciones de Empleo</i>	13
<i>C.- Situación en América Latina y Argentina</i>	14
Capítulo IV: Género	17
Capítulo V: Recursos Humanos y Género	19
Resultados del Trabajo de Campo	22
<i>Primera Sección</i>	23
<i>Segunda Sección</i>	25
<i>Tercera Sección</i>	29
Conclusiones	34
<i>Tratamiento de la Hipótesis</i>	34
<i>Parte I</i>	35
<i>Parte II</i>	37
<i>Parte III</i>	40

Encuesta Trabajo Final	43
Punto A: Datos del Encuestado y la Empresa	43
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 1	43
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 2	44
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 3A	44
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 3B	45
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 4A	45
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 4B	46
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 5	46
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 6	47
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 7	47
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 8	48
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 9	48
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 10A	49
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 11A	49
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 12	50
Bibliografía	52

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Introducción

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Introducción

El trabajo es una dimensión fundamental del ser humano: contribuye a formar su identidad y es vehículo del desarrollo personal. En nuestra sociedad lo que hacemos es una parte muy importante de quien somos y las trabas, escollos o aciertos que se encuentren en la carrera laboral condicionan en gran parte la personalidad. Constituye una de las herramientas más efectivas para lograr la equidad social y la lucha contra la pobreza. El derecho al trabajo ha sido elevado a la categoría de Derecho Humano por su importancia tanto para la sociedad como para la salud psicofísica de la persona y su grupo de influencia.

Se transforma así en uno de los ámbitos trascendentales en donde promover la igualdad y la custodia de condiciones satisfactorias para el bienestar del individuo. Como parte fundamental y actor protagónico en la dinámica de la sociedad, las empresas deben contribuir y velar porque estos principios se cumplan.

Este trabajo surge para evaluar qué grado de compromiso tienen al respecto los bancos privados de Argentina. Estas organizaciones se encuentran entre las más avanzadas del mercado en cuanto a herramientas y gestión de los RRHH. Muchas de ellas son filiales de su casa matriz europea y el avance de esta temática en el viejo continente no hace más que redoblar la apuesta sobre su real compromiso con los principios de equidad e igualdad.

En nuestro país muchas son las normas y leyes que se proclaman contra la discriminación en el empleo. Desde la Constitución Nacional y la ratificación de convenios y acuerdos internacionales, el Estado Nacional adhiere a los principios de no discriminación y busca alinear a todos los sectores bajo estos postulados. Sin embargo todavía subsisten mecanismos silenciosos y poco evidentes que encubren situaciones de inequidad, especialmente hacia ciertos grupos que fueron tradicionalmente desfavorecidos por diversas circunstancias.

Sabemos que las mujeres, aún en la actualidad, muchas veces atraviesan esta realidad pero contar con investigaciones, datos y estadísticas pormenorizadas permitirá comprender la complejidad del fenómeno, así como también identificar y diagnosticar con precisión los mecanismos que perpetúan estas inequidades. Trabajar para encontrar soluciones a estas cuestiones es un desafío que debe enfrentarse con responsabilidad y conocimiento de las muchas y variadas aristas que tiene este fenómeno social.

Hipótesis y Objetivos de Investigación

La hipótesis fundamente y que justifica el presente trabajo es la siguiente:

Las áreas de reclutamiento del sector bancario privado en Argentina no poseen prácticas y políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo.

Además como objetivos secundario de este trabajo se planteó explorar qué percepción tienen los/las profesionales del área sobre la equidad/inequidad en el acceso al empleo en el sector bancario.

Definición de Conceptos

En el presente trabajo se entenderá por:

- **Área de Reclutamiento:** Sector de Recursos Humanos cuyo fin es incorporar el personal adecuado a la organización teniendo en cuenta su cultura y la estrategia global de la misma. Para este trabajo se entenderá que el Área de Reclutamiento se ocupa de la selección es externa, es decir se dejan de lado las búsquedas internas.
- **Políticas:** Aquellas normas o reglas establecidas por la dirección de la organización, formalmente escritas y documentadas que tienen como fin alinear el esfuerzo de los empleados con la estrategia de la empresa.
- **Prácticas:** Son los procedimientos que se establecen en la organización y en cada área para llevar adelante los objetivos de la misma. Las prácticas se definen y deben estar acordes a las políticas de la organización. En este caso particular, al hacer referencia al Área de Reclutamiento se refiere al proceso de selección de personal. En forma básica, se toma en cuenta que el mismo consta de las siguientes etapas: definición del perfil de puesto vacante, etapa de reclutamiento, etapa de selección y evaluación de los candidatos, ingreso e inducción a la organización.
- **Igualdad de Oportunidades:** Estado en el cual todos los individuos a iguales condiciones presentan las mismas posibilidades de acceso a un cierto bien social o económico.

Enfoque y Aproximación Metodológica

Para responder a los objetivos planteados en el problema de investigación se ha realizado un diseño de estudio no experimental de tipo transversal.

Se ha accedido a una muestra no probabilística de bancos privados que operan en la República Argentina a través de:

- Selectoras o selectores de personal que forman parte del staff permanente de las áreas de RRHH de los bancos privados que operan en la República Argentina.
- Consultoras de RRHH dedicadas a la selección de personal y que cuentan entre sus clientes a bancos privados que operan en la República Argentina.

En total fueron 28 los profesionales que respondieron y brindaron información sobre el tema de investigación.

La herramienta de consulta consistió en una encuesta administrada a través de una página web confeccionada especialmente a tal fin. Este procedimiento permitió capturar los datos de manera anónima lo cual respondía a dos propósitos: por un lado proteger la identidad del encuestado sin comprometer su fuente de trabajo y al mismo tiempo asegurar la sinceridad en las respuestas.

Operacionalización de la Variable

La variable que se intentó evaluar es el compromiso o no compromiso de los bancos privados que operan en Argentina con la equidad de género en el acceso al empleo.

Para ello se utilizaron 3 dimensiones:

1. Consulta la existencia de compromisos documentados o política específica sobre equidad de género en el acceso al empleo en la organización bancaria.
 - ❖ Presencia o Ausencia de un compromiso documentado o política específica sobre equidad de género en el acceso al empleo en la organización bancaria.

2. Consulta la existencia de prácticas de selección de personal en la organización bancaria acordes a los principios de equidad de género.
- ❖ Presencia o Ausencia de Definición de los Puestos de la organización.
 - ❖ Selección basada o no en la Definición de Puestos de la organización.
 - ❖ Presencia o ausencia en los avisos de puestos vacantes de especificaciones de sexo, estado civil, sin hijos.
 - ❖ Presencia o ausencia en las entrevistas de selección de personal de preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal.
3. Consulta la percepción de equidad-inequidad en cuanto a género en los recursos que la organización emplea para realizar la selección de personal.
- ❖ Presencia o ausencia del tema equidad de género de la agenda de la organización bancaria.
 - ❖ Presencia o ausencia de preferencias por candidatos masculinos en los clientes internos del área Selección de Personal.
 - ❖ Presencia o ausencia de puestos o sectores vedados a un género.
 - ❖ Ausencia o presencia de una tendencia a evitar tomar mujeres en edad fértil o con hijos.
 - ❖ Percepción sobre el sector bancario como el más discriminatorio en cuanto a género.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Marco Teórico

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

A.- Cuestiones de Género en la Sociedad Contemporánea

En las primeras décadas del siglo XIX, junto con la consolidación de la sociedad burguesa, se estableció el **sistema moderno de género** para el mundo occidental. Asentado en el **discurso de la domesticidad**, que relegaba a las mujeres a la casa y les atribuía como única identidad posible la de madre y esposa, definió **dos claros e insuperables espacios**, uno público con monopolio masculino y otro privado y femenino.

Este sistema descansó a su vez en un conjunto de normativas oficiales que regulaban la situación de subalternidad femenina. Las mujeres no poseían **derechos civiles** ni políticos: carecían de acceso a la propiedad, a la herencia, a la educación, al trabajo asalariado y al desempeño de profesiones. En el caso de las mujeres casadas el marido detentaba su representación ante la ley, totalmente incapaces de asumir sus responsabilidades cívicas y políticas. De esta forma lejos de fomentar la equidad los estados nacionales aplicaban un aparato jurídico claramente discriminatorio de género y para mediados del siglo XIX la diferencia de género se había convertido en uno de los elementos distintivos de la sociedad contemporánea.

B.- Las Representaciones Culturales y su Evolución

A pesar del gradual establecimiento de la equidad de género en el ámbito legal durante los siglos XIX y XX, esto no significó la eliminación de las prácticas discriminatorias. Otros **mecanismos culturales de control social** continuaron actuando para mantener la situación de subalternidad femenina e impedía a las mujeres alcanzar la igualdad real.

Entre estos mecanismos fueron **las representaciones culturales de la feminidad** las que tuvieron un papel fundamental al generar un imaginario colectivo que transmitía creencias negativas respecto de las mujeres interponiendo barreras para que pudieran desarrollar su potencial a pesar de la existencia de leyes formales que las favorecía.

En referencia a este tema, Mary Nash en su libro "Mujeres en el Mundo" menciona que las **representaciones culturales** "Construyen imágenes y mentalidades respecto a otros colectivos. También delimitan identidades colectivas a través de imágenes, ritos y múltiples dispositivos simbólicos que anuncian diferencias y las confirman en la medida en que inducen prácticas sociales de subalternidad" (Nash, 2005).

Las representaciones culturales fueron en la sociedad contemporánea mecanismos de control informales que, desconociendo las leyes, privaron a las mujeres de sus derechos, confinándolas al mundo doméstico. El paulatino establecimiento de la equidad de género en el terreno legal durante los siglos XIX y XX, no significó ni mucho menos, la eliminación de prácticas discriminatorias, ni la desaparición de la condición de subalternidad femenina.

Sólo la **secularización de las ideas durante el siglo XIX** produjo un cierto desplazamiento de las bases religiosas sobre las que se asentaba fundamentalmente el discurso tradicional de género. Sin embargo, la ciencia como nueva autoridad moderna, se encargó a través de sus postulados sobre la diferencia sexual de reforzar una vez más las representaciones sociales en donde se sostenía la discriminación hacia las mujeres.

Esta nueva autoridad esta vez bajo un marco de objetividad científica disfracó posturas meramente ideológicas. El **discurso médico** redujo a las mujeres al órgano reproductivo, marcando una diferencia irreconciliable entre los sexos basándose así en la naturalización de la diferencia sexual.

Otro complemento de este discurso fue insistir en el **amor maternal** como único vertebrador de la feminidad. Se consideraba al instinto maternal rasgo definitorio de las mujeres y por otra parte se atribuía a la masculinidad rasgos como la razón y la cultura. Los **atributos masculinos** contemporáneos se asociaban con la superioridad, el trabajo, la virilidad, la ciudadanía y el perfil de hombre público. Frente a la mujer doméstica, se definía al varón como agente económico y sujeto político.

Esta **lógica que naturalizaba la diferencia** tuvo enorme eficacia como mecanismo de control porque por un lado desafiarla implicaba desafiar a la misma naturaleza o en su defecto a las bases religiosas cristianas, evangelistas o protestantes que fueron los primeros discursos en sostener este lugar doméstico para la mujer.

El **discurso de la domesticidad como mecanismo de control** fue sumamente eficaz porque entrañaba la violencia simbólica que evocaba una vida insatisfactoria para las mujeres que fueran contra este modelo. Las mujeres construían, de este modo su identidad y se adaptaban a los códigos de género socialmente establecidos.

De este modo el discurso de género y los arquetipos de feminidad y masculinidad que evocaba se sustentaban en una triple legitimación natural, religiosa y científica de difícil cuestionamiento.

Sin embargo, nunca faltaron las voces disidentes especialmente en los movimientos de mujeres.

hacia finales del siglo XIX la representación cultural de la mujer se vio alterada especialmente con el advenimiento de la **Primera Guerra Mundial**. El argumento de la debilidad femenina, cayó por su propio peso a partir de lo demostrado por las mujeres desde la retaguardia y en la producción, donde tuvieron un papel importante. Las jóvenes creían ahora que podrían elegir libremente su proyecto de vida, sin embargo prontamente bajo un nuevo modelo de **Mujer Moderna** se escondía el miedo a la masculinización y el retorno a la domesticidad esta vez con nuevos matices.

Los desarrollos tecnológicos que la guerra trajo aparejados fueron volcados a mejorar las tareas domésticas, las cuales pasaron a ser menos demandantes. Las mujeres disponían de mayor tiempo libre para aprovechar en tareas sociales o laborales.

La modernización del modelo de mujer en el siglo XX **comportó cambios sociales** tales como la reducción de la tasa de natalidad y el aumento de la masa de mujeres asalariadas. En cuanto a las relaciones de género no tuvo cambios radicales aunque no podemos ignorar que se introdujo la noción de **complementariedad entre los sexos**, es decir que hombres y mujeres se sabían diferentes, con iguales derechos aunque en la práctica era la mujer quien debía adaptarse y subordinar su actividad al ejercicio de su rol social primordial, el de la maternidad.

De esta forma, la noción sobre la complementariedad de los sexos fue expandiéndose en los distintos países con las particularidades propias de cada cultura. Este modelo aportó una nueva forma de domesticidad al no permitir verdadera independencia de decisión a la mujer, la cual continuó priorizando su rol maternal y la dedicación a la familia.

C.- Los Movimientos de Mujeres

Si bien hoy en día hablar de **feminismo** es una forma habitual de denominar a los movimientos de mujeres, este término surgió muy posteriormente a que estas comenzaran a luchar por sus derechos. El mismo surgió a partir de la raíz latina "fémina" (mujer) y el añadido del concepto "ismo" que en esa época se expandía en Europa para denominar a las modernas corrientes sociales como por ejemplo el socialismo. De esta forma rápidamente comenzó a multiplicarse su uso en todos los continentes evocando una nueva forma de pensar la organización colectiva de las mujeres, más asociado esta vez con los atributos de la modernidad.

Es destacable por ejemplo la expansión del término en Argentina donde se puede mencionar el análisis que Elvira López por el año 1900 realizaba de la situación de la mujer y del movimiento feminista, lo cual le valió el título de Doctora en Filosofía.

Podemos decir entonces que a principios del siglo XX el término feminismo englobaba amplias y variadas visiones sobre la problemática del género femenino.

Pero para ese entonces ya el pensamiento feminista tenía una trayectoria cuyo inicio puede marcarse en la Edad Media, siguiendo hasta la Ilustración con explicaciones de la situación del género femenino que se basaban en cuestiones culturales y reivindicaban como única salida, el acceso a la educación. Tal como expresa Mary Nash "El debate feminista ilustrado afirma la igualdad entre hombres y mujeres, critica la supremacía masculina, identifica los mecanismos sociales y culturales que influyen en la construcción de la subordinación femenina y elabora estrategias para conseguir la emancipación de la mujer." (Nash, 2005).

Una de las exponentes de la época y que expuso argumentos que aún hoy son pilares fue Francois Poulain de la Barre. Ya en el siglo XVII defendía la capacidad intelectual femenina y abogaba por la igualdad para participar en asuntos de estado y en el mundo cultural.

Otra exponente destacada, fue Mary Wollstonecraft quien también defendía el derecho a la formación como vía principal para lograr mayor participación en el mercado laboral, independencia de decisión a la vez que económica y mayor reconocimiento y participación en la sociedad.

A pesar de estas y otras voces críticas no fue hasta el advenimiento de la **Revolución Francesa que pudo concretarse un verdadero movimiento colectivo** femenino organizado alrededor de clubes femeninos republicanos que incluían la presentación de declaraciones políticas por los derechos de las mujeres. Además de reclamar por el acceso a la educación, formularon la necesidad de una mayor protección de sus intereses personales y económicos de las mujeres tanto en el matrimonio como en la familia, al tiempo que reclamaban ser consideradas sujetos políticos.

Sin embargo la Revolución Francesa y la posterior política napoleónica ignoraron todos estos argumentos, endureciendo aún más los controles y restricciones sobre las mujeres quienes se vieron una vez más confinadas al ámbito hogareño. El Código Civil de Napoleón (1804) vedó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres durante el periodo revolucionario y definió a las mujeres como menores de edad. Estas primeras organizaciones no lograron defender los derechos políticos de las mujeres y sus peticiones quedaron desarticuladas y excluidas del ejercicio de la ciudadanía en Europa y en Estados Unidos.

lo largo del siglo XIX el movimiento de mujeres generó amplias respuestas colectivas a diferentes necesidades que habían identificado sectores de mujeres: lucha contra la prostitución, trata de blancas, promoción de la educación sexual, control de la natalidad, derechos civiles, formación y empleo entre otros. En este sentido es importante mencionar en 1848 la organización de la primer **Convención de Derechos de la Mujer, la cual se convirtió en escenario fundacional del movimiento colectivo de las mujeres estadounidenses y marco un giro en el feminismo internacional al quedar acordado uno de los primeros programas políticos feministas.** También en ocasiones estas expresiones colectivas incluían a las mujeres trabajadoras a pesar que los movimientos de trabajadores, ya sean socialistas, anarquistas o comunistas no estaban de acuerdo con esta disociación. De esta forma, aunque sin emplear el termino feminismo (generalizado solo a partir de fines del siglo XIX), en su lucha se defendieron diversos derechos de las mujeres llegando en el último tercio del siglo XIX, a una aceleración que lo convirtió en un movimiento social de amplitud reconocida que se iba centrando de forma mas concreta en el reclamo de los derechos políticos de las mujeres. Nombrado en aquel momento bajo el término "feminismo", contó con numerosas organizaciones, se convirtió en moderno movimiento de masas que luchaba por la adquisición del voto y ejercicio de la ciudadanía. Este momento ha sido definido como **la primera ola del feminismo contemporáneo** y respondió a estímulos políticos, económicos, sociales y demográficos y a la progresiva democratización y modernización de la sociedad a partir de finales de siglo XIX.

D.- Los Acontecimientos Mundiales y las Corrientes Femeninas

Desde la perspectiva de género, el concepto de ciudadanía establecido desde la Revolución Francesa excluía a las mujeres. Durante las últimas décadas del siglo XIX y hasta la Primera Guerra Mundial, la lucha por los derechos políticos y el voto se convirtió en el eje del movimiento de las mujeres.

Algunas corrientes feministas se apoyaron en el discurso de género para utilizarlo a favor y lograr acceder al voto. Defendían la idea a partir de la cual, así como velaban por el cuidado y protección del hogar a nivel social serían aptas para velar por la moral en la vida civil. Este argumento, contrariamente a lo que postulaba la Revolución Francesa, admitía la diferencia entre los sexos y sobre esta diferencia se sustentaba su ingreso al mundo publico.

Históricamente las corrientes feministas se vieron divididas y hasta enfrentadas al tener que tomar posición frente a acontecimientos que se fueron dando en el mundo. En este sentido se pueden citar a las guerras y principalmente a la Primera y Segunda Guerra Mundial como ejemplo de este fenómeno. En los ámbitos feministas la mayoría de las militantes apoyaron la movilización patriótica. Esta dicotomía entre militarismo y pacifismo caracterizó también al movimiento feminista durante la Primera Guerra Mundial, creando figuras en el interior del movimiento internacional. Muchas dirigentes argumentaban que el apoyo de las mujeres a la causa bélica las acercaba aun más a su objetivo de lograr el voto aunque en contraposición las pacifistas lograron también una amplia organización.

Para la época de entreguerras un amplio grupo de países ya había alcanzado el sufragio femenino. Este acontecimiento desarticulo de alguna forma el movimiento de las mujeres el cual encontró cumplido su principal objetivo pero no podría afirmarse su desaparición. Más bien experimentó una reorientación hacia un feminismo de bienestar social.

En este momento el feminismo comenzó a incursionar en los ámbitos internacionales, presentando sus propuestas en la Liga de Naciones, precursora en ese entonces de la ONU. El mayor logro de esta iniciativa fue la publicación del primer Informe Mundial sobre el Status de la Mujer dando un radical paso hacia el establecimiento de las cuestiones de género en las agendas de los organismos internacionales por sobre las voluntades de los gobiernos nacionales. Además y en consecuencia con este reconocimiento, en el año 1946 se creó la Comisión sobre el Status de las Mujeres de las Naciones Unidas.

Dentro del feminismo sin embargo se distinguían dos corrientes. Aquellas que sostenían el argumento de la diferencia de los sexos, insistían en la necesidad de promover leyes especiales que ampararan y protegieran a las mujeres. Por otro lado se encontraban las defensoras de la igualdad, quienes luchaban por leyes que protegieran sin distinción a hombres y mujeres.

A pesar de estos avances el estallido de la **Segunda Guerra Mundial** en Septiembre de 1939 replegó las demandas y minimizó la presencia del movimiento de las mujeres. Más aún, luego de finalizada la guerra y a partir de 1946 se observó una **vuelta a los viejos arquetipos femeninos.** El regreso de los soldados y la reconstrucción económica hizo que la mujer ocupara y privilegiara lo familiar y domestico. Este modelo tuvo tanta eficacia en la identidad femenina que hizo anular los anhelos de desarrollo personal, independencia y libertad restringiéndose claramente la presencia pública de las mujeres.

En los años 50 con el auge de la sociedad de consumo, se volvieron fuertes consumidoras de productos electrodomésticos para el hogar lo cual facilitaba y aliviaba las tareas hogareñas. En este contexto quedaron en el olvido las históricas demandas y mecanismos de resistencia que habían mantenido cohesionado el movimiento feminista. Esta situación se prolongó a lo largo de toda una década dado que se podría ubicar **en los años 60 el inicio de la segunda ola del feminismo contemporáneo en occidente denominado Movimiento de Liberación de las Mujeres (MLM).** Esta organización tuvo una dimensión y activismo sin precedentes e impulsó profundos cambios en la sociedad respecto de las mujeres y su reconocimiento.

Una característica para mencionar en este movimiento fue destacada por Mary Nash: "A pesar de la larga historia previa, este despertar del feminismo fue caracterizado por el olvido de la genealogía y la memoria del movimiento precedente. ...La amnesia histórica del emergente MLM obligó a forjar un nuevo feminismo sin apelar a sus precursoras. Precisamente una de las tareas emprendidas a partir de los años de 1960 fue el redescubrimiento y la lenta recuperación de las voces de las luchadoras de décadas anteriores. En efecto, el desarrollo de la historia de las mujeres a partir de finales de la década de 1960 impulsó el rescate del movimiento de mujeres y la recuperación de su genealogía." (Nash, 2005).

El contexto social en el que surgió el MLM fue el **activismo de los movimientos sociales de los años 60**. Es decir que junto a las mujeres, los afroamericanos, los pacifistas, los estudiantes se movilizaban por sus derechos, así como también lo hacía la nueva izquierda, las organizaciones por la descolonización y muchos otros más.

Sin embargo lo más asombroso de esta segunda ola de feminismo fue su poder para organizar un amplio movimiento social internacional a partir de un contexto en donde el objetivo primordial de alcanzar los derechos civiles ya estaba cumplido.

La primera ola luchó por los derechos de las mujeres en el ámbito público y privado y por los derechos políticos, lo cual a finales de los años 60 era un objetivo cumplido. Aún más, luego de la segunda Guerra Mundial y del proceso de descolonización se aceleró el proceso de concesión de los derechos políticos en todos los países del mundo. La igualdad legal parecía un hecho consumado y se reconocía el principio de la equidad entre los sexos como valor cultural.

Lo sorprendente de esta segunda ola fue entonces su capacidad para construir una organización fuerte a partir de males inarticulados individuales. Aquí es donde cobra suma importancia su estrategia fundamental y que compartía con los demás movimientos: utilizar **redes informales de lucha**. Contaban con una organización informal descentralizada que rechazaba la dirección jerárquica fomentando la democratización de los procesos de decisión.

Este resurgimiento se armó además alrededor de elementos de carácter simbólico relacionados con crear una propia identidad que las cohesionara creando un sentimiento de pertenencia que fue su más importante instrumento de transformación social y cultural.

"Facilitó a miles de amas de casa, en distintos países, referentes comunes con otras mujeres y les permitió identificar su situación de opresión y subalternidad como experiencia ya no personal, sino colectiva." (Nash, 2005).

De esta forma emergió una única categoría de mujer que creaba la ilusión de abarcar todas las problemáticas y unificaba la lucha. Así se generalizó la idea que todas padecían la misma opresión y que el feminismo era monolítico en sus planteamientos lo cual fue criticado más tarde por las organizaciones de mujeres del Tercer Mundo y las minorías étnicas, acusadas de imponer una falsa identidad que negaba la experiencia de las mujeres no accidentales y blancas.

Entre los aportes de esta segunda ola de feminismo es preciso destacar el surgimiento de lo que se denominaría "el feminismo académico", es decir el florecimiento de los primeros estudios de género en las universidades de diversos países. Las críticas al Psicoanálisis, a la Psicología, al sindicalismo, a la filosofía y a la política de izquierda figuraban en estos escritos que cuestionaban los patrones de dominación vigentes. En consecuencia un nuevo vocabulario comenzó a ser utilizado para nombrar todos los mecanismos que intervenían en esta situación de subalternidad, así es como surgieron los términos patriarcado, sexismo, violencia sexual o política sexual, entre muchos otros términos que definían nuevas categorías de análisis.

Como dijimos anteriormente el gran impulso del nuevo movimiento feminista surgió de grupos informales y contactos interpersonales basados en lazos de solidaridad. Las mujeres se reunían en grupos pequeños denominados CR (Consciousness Raising) para hablar de su experiencia y compartir los temas de la cotidianidad como por ejemplo la familia, el trabajo, la maternidad, sus sentimientos, la sexualidad, su identidad como mujeres, etc. Estos encuentros facilitaron la construcción de una identidad colectiva, a la vez que permitió nombrar el problema y construir a partir de las respuestas individuales, respuestas colectivas a la opresión del género femenino.

Es así como las feministas de los 70 denunciaron el sexismo vigente en las representaciones culturales y a diferencia de la primera ola, que ubicaba al opresor en gobiernos e instituciones, esta segunda ola lo ubicaba en el hombre, lo cual hacía mucho más difícil la lucha, por las implicancias personales y repercusiones en las relaciones en la familia y pareja puertas adentro.

E.- Las Mujeres en América Latina, Oriente, Países Colonizados y de las Minorías Étnicas

En los años 70 la situación en América latina y en el mundo era convulsionada y esto marcó a su vez la manifestación del movimiento de mujeres en los diferentes países de la región. No podemos hablar de una única manifestación del feminismo sino más bien de diferentes respuestas ante la situación de subalternidad femenina. El impulso que conformaría la segunda ola de feminismo se vio claramente influenciado por un lado, por los sucesos que a nivel mundial se venían dando tales como el neocolonialismo y la crisis económica y por otro lado, a nivel regional las fuertes crisis políticas y fundamentalmente los regímenes dictatoriales que gobernaban algunos países de la región.

sin embargo, es posible encontrar una característica genérica que permite distinguirlo y que consiste en la movilización de las mujeres de las clases populares. Posicionadas desde su rol materno, se manifestaron en contra de las dictaduras, lo cual marcó el rumbo político de su lucha, aún luego de la recuperación democrática especialmente en países como Argentina, Chile y Brasil. En este sentido su accionar fue decisivo y abrió una plataforma de debate político que también repercutió en la situación intrafamiliar observándose reclamos y denuncias en contra de la violencia puertas adentro del hogar.

En Argentina fue muy notorio el accionar de las mujeres nucleadas tanto en los diferentes movimientos políticos, en los movimientos feministas como en el movimiento de Madres de Plaza de Mayo y su protagonismo fue decisivo en la caída y posterior enjuiciamiento de la junta militar.

De este último movimiento cabe destacar que "Se convirtieron en una expresión extraordinaria de una propuesta innovadora de ciudadanía y de nuevas formas de prácticas políticas construidas sobre los valores maternos como fuente de cuestionamiento político, de negociación y de reivindicación de los derechos humanos" (Nash, 2005).

Utilizaron el discurso y el rol social que la dictadura les había asignado como arma política en su contra. Fueron reconocidas por otros movimientos, por la sociedad y su lucha obtuvo prestigio a nivel mundial. Tanto el movimiento de Madres de Plaza de Mayo como las posteriores Abuelas de Plaza de Mayo fueron eficaces en quebrar el silencio e impunidad con que se movía la dictadura convirtiéndose en símbolo de la lucha del pueblo argentino.

Sin embargo muchos autores han señalado las limitaciones de los movimientos de mujeres de corte maternal para lograr cambios profundos debido a que la misma posición justifica apartarlas y hace que finalmente queden excluidas de los ámbitos de decisión política y social. Este fue el ejemplo del movimiento de Madres de Plaza de Mayo, el cual atravesó diferencias que condujeron a su fragmentación a la vez que perdió posibilidad de insertarse en espacios políticos de poder como para perdurar e influenciar decisiones de estado.

Ya para los años 80 eran heterogéneos los reclamos y la actividad de las organizaciones que nucleaban a las mujeres. Se ocupaban de temas tales como la mejora de sus condiciones laborales, la feminización de la pobreza, el acceso a la salud y la formación, el reclamo de los derechos reproductivos y sexuales, la violencia y la exigencia de mayor visibilidad y voz en asuntos políticos y de gobierno.

Específicamente en América Latina el eje de lucha no estaba puesto en la opresión doméstica dado que la situación de desigualdad social imperante y el gran peso del comunitarismo y la posibilidad de contar con una mayor red de contención familiar para cubrir el trabajo doméstico de las mujeres asalariadas, hizo desviar la atención hacia otros temas de prioridad más básicos y fundamentales.

Las mujeres de los países que fueron colonizados, entre los que cuentan los latinoamericanos, sufrieron una doble colonización: por un lado debieron asumir los valores culturales del país del cual dependían económica y políticamente pero también sufrían el patriarcado de su cultura original. De esta forma el imperialismo impuso su canon occidental el cual las dejaba como un "otro" pero al mismo tiempo lo eran en su propia cultura de origen por condición de género. Para ellas la lucha contra la subalternidad era doble.

Sin embargo, los movimientos de liberación, el feminismo del Tercer Mundo y las organizaciones a favor de los derechos civiles han cuestionado la hegemonía cultural occidental. El pensamiento postcolonial y los estudios culturales cuestionaron los cánones universales y se han pronunciado de forma clara por el reconocimiento de la diversidad cultural y del valor de la heterogeneidad.

Desde este lugar, durante la década de 1970 el MLM y su red asociativa fueron decisivos en abrir el camino hacia el reconocimiento femenino y en generar nuevos valores culturales de igualdad y en lo que respecta a los derechos de las mujeres para participar en la sociedad civil en el poder político.

De todas formas este progresivo reconocimiento de las mujeres en el mundo occidental no significó la inclusión en pie de igualdad de los movimientos de las mujeres de los países en vías de desarrollo o de las minorías étnicas.

Es por ello que el feminismo occidental recibió la crítica constante por parte de los movimientos de mujeres no blancas y no occidentales que proponían alternativas que cuestionaban la visión única de la experiencia femenina desde el eurocentrismo y la hegemonía del feminismo occidental.

Similar situación vivieron las minorías étnicas aún dentro de Europa y en Estados Unidos. Estudiantes de África, Asia, América Latina y del Caribe y de minorías étnicas en Occidente, han expresado su crítica sobre la silenciamiento de las luchas de las mujeres de las sociedades del Tercer Mundo. Han explicado que operan mecanismo de exclusión respecto al desarrollo y a las propuestas del movimiento de mujeres no occidentales con la consiguiente visión de subalternidad de las mujeres no blancas.

Como se hizo mención anteriormente, se atribuye a la segunda ola de feminismo el logro de la mayor proyección internacional del movimiento de mujeres como nunca antes se había logrado.

Ya para el año 1975 las Naciones Unidas, dada la relevancia que habían adquirido los temas de género, convocó en México DF la primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer.

Esta conferencia inauguró una nueva etapa de esfuerzos por revisar y promover el desarrollo de la mujer al abrir un diálogo a escala mundial que comprendería deliberaciones, negociaciones, compromisos y el establecimiento de metas y nuevos objetivos a alcanzar. Como legado de la misma se establecieron 3 objetivos que se convertirían en la labor de las Naciones Unidas de los años venideros:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;
- Una contribución cada vez mayor de la mujer en el fortalecimiento de la paz mundial.

Además se aprobó un plan de acción que contenía directrices para los gobiernos y la comunidad internacional que incluía tópicos tendientes a garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia.

La Conferencia de México DF además dio lugar a la creación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) con el objetivo de proporcionar el marco institucional para la investigación, la capacitación y las acciones operativas en el campo de la mujer y el desarrollo.

En 1980 los 145 Estados Miembros se reunieron en Copenhague en la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer para revisar y evaluar el plan de acción que se había establecido 5 años antes en México DF.

La conferencia debió reconocer que pese a los logros alcanzados, había indicios de que existía una brecha entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres de ejercerlos en la realidad. Dada esta situación, se resolvió dentro del plan de acción endurecer las medidas a nivel nacional para garantizar el derecho de la mujer al acceso a la propiedad, el control de sus bienes, la patria potestad y los derechos de herencia, entre otros.

Para 1985, momento en que se convocó en Nairobi la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer el movimiento a favor de la igualdad entre los géneros había alcanzado reconocimiento a nivel mundial.

Además de las investigaciones, resultados y programas que se presentaban, cada nueva conferencia multiplicaba la participación de organizaciones no gubernamentales que se congregaban en foros paralelos, lo cual hacía realmente importante el cúmulo de experiencias, conocimiento e información que se estaba manejando.

Parte de esta información revelaba que todo lo que se había trabajado hasta el momento sólo había beneficiado a una minoría de mujeres por lo cual a escala mundial las mejoras habían sido marginales.

El principal logro de esta conferencia fue determinar que cualquier asunto era una cuestión que competía a la mujer, por lo cual las medidas de cara al futuro abarcaban una amplia variedad de temas tales como el empleo, la salud, la educación, la industria, la ciencia, etc.

Pero también fue importante la definición a partir de la cual se reconocía el valor de incluir a las mujeres en los procesos de toma de decisión. La Conferencia de Nairobi introdujo un enfoque más amplio, ahora la cuestión de la igualdad de la mujer estaba contenida en toda la esfera de la vida humana.

A partir de la década del 90 se encontraron nuevas formas de fortalecer el papel de las mujeres en la toma de decisiones de cuestiones que en general afectaban la vida de todas las personas, como por ejemplo el medio ambiente, el desarrollo social y los derechos humanos.

Sin embargo, no fue hasta la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 que se puede hablar del inicio de una nueva etapa en la lucha por la igualdad entre los género.

to de la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser reevaluadas. Únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones sería posible potenciar plenamente el papel de la mujer para que ocupara el lugar que les correspondía como participante en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida.”¹

La plataforma de acción marcaba doce esferas que se consideraban los principales obstáculos para alcanzar la igualdad verdadera entre los sexos, a saber:

- **la mujer y la pobreza;**
- **la educación y la capacitación de la mujer;**
- **la mujer y la salud;**
- **la violencia contra la mujer;**
- **la mujer y los conflictos armados;**
- **la mujer y la economía;**
- **la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones;**
- **los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer;**
- **los derechos humanos de la mujer;**
- **la mujer y los medios de comunicación;**
- **la mujer y el medio ambiente;**
- **la niña.**

Es en esta conferencia donde por primera vez se hizo referencia a la perspectiva de género como la estrategia por excelencia que gobiernos, organismos e instituciones a todo nivel debían poner en práctica. Los gobiernos debían comprometerse a incluir la dimensión de género en todo plan, programa o política para examinar qué repercusiones e impacto causaría en hombres y mujeres y sus respectivas necesidades.

Nuevamente de acuerdo a las definiciones de la ONU: “La introducción de la incorporación de una perspectiva de género exigía que se examinara nuevamente la sociedad en su totalidad y su estructura básica de desigualdad. Por consiguiente, la atención no se centraba únicamente en la mujer y su condición jurídica y social, sino que se dirigía a reestructurar las instituciones y la adopción de decisiones políticas y económicas en la sociedad en su conjunto.”²

Estas cuatro conferencias iniciales y aquellas que las sucedieron así como los ciclos de revisiones convocados por la Asamblea General de la ONU instalaron como nunca antes la problemática de la inequidad de los géneros. Definieron áreas críticas y los cursos de acción que debían seguir todos los actores sociales. Se iniciaron investigaciones para relevar las condiciones económicas y sociales en las cuales se encontraban las mujeres y se brindó apoyo para iniciar proyectos y programas que pudieran impulsar el avance de la situación femenina en una amplia gama de problemáticas.

Dentro de los obstáculos que se enumeraron, surgieron con preeminencia aquellos relativos a la situación de pobreza de las mujeres y el acceso al empleo.

Organismos internacionales tales como la OIT también se alinearon y comenzaron a trabajar utilizando la perspectiva de género en sus comisiones y proyectos. De acuerdo a este organismo: “La estrategia global de la OIT es asegurar que las cuestiones de género y las preocupaciones en materia de igualdad se integren de manera general dentro de sus programas y actividades, y se reflejen en los diferentes medios de acción (actividad normativa, investigaciones, reuniones, difusión de información y cooperación técnica).”³

¹ Página Oficial de Naciones Unidas, en:
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

² Página Oficial de Naciones Unidas, en:
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

³ Página Oficial de la Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Empleo, en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/ent/papers/genero.htm>.

A.- Situación General en el Mundo

Los últimos informes estadísticos que las organizaciones internacionales han publicado dan cuenta que la desigualdad por razón de sexo sigue siendo una realidad en los mercados laborales a nivel mundial.

El acceso de las mujeres al mercado de empleo supone múltiples trabas. Además se estima que su grado de libertad para decidir si desean trabajar también se haya reducido.

Teniendo en cuenta el **desempleo** entre la fuerza de trabajo femenina y masculina, el mismo registró tanto en 2007 como en 2008 cifras superiores entre las mujeres.

Por otra parte, la población femenina enfrenta limitaciones en cuanto a los **sectores** de actividad económica en los cuales puede ingresar y las **condiciones** de trabajo que enfrentarán. Encontramos un elevado porcentaje de trabajadoras en el sector agrícola y mayoría femenina en cuanto al empleo vulnerable. En este sentido, de acuerdo al último informe publicado por la OIT denominado "Tendencias Mundiales del Empleo 2009": "Existen grandes posibilidades de que las trabajadoras se caractericen por tener un empleo inseguro, bajos ingresos y baja productividad. En muchas ocasiones, las mujeres que logran un nivel de ingresos relativamente holgado y un empleo asalariado no perciben la misma remuneración que sus homólogos hombres." ⁴

En el año 2008, se estima que el 6.3 por ciento de la **fuerza de trabajo femenina mundial no estaba trabajando** pero estaba buscando empleo, frente a un 6.0 por ciento en 2007, mientras que en los hombres la tasa era del 5.9 por ciento en 2008, frente a un 5.5% en 2007.

Por todas estas razones, la tendencia mundial marca la fuerte necesidad de revertir esta situación para lograr el avance y desarrollo que se planteó en la Declaración del Milenio. Brindar una solución permanente y sustentable a la inequidad entre los sexos en los mercados laborales se ha transformado en una condición indispensable para alcanzar metas tales como la reducción de la pobreza y el avance de la humanidad. Pleno empleo, productivo y trabajo decente.

A fin del año 2008 ya se percibían indicadores de desaceleración económica a nivel mundial los cuales se profundizaron, como era de esperar en 2009. La **crisis** impactó a toda la población pero no perjudicó de igual forma a hombres y mujeres.

En líneas generales pueden tomarse **3 indicadores para diagnosticar el estado de desigualdad por razón de sexo** dentro de los mercados laborales:

- Tasa de desempleo.
- Acceso a los mercados de trabajo debido a que está relacionado con el nivel de autonomía femenino.
- Relación empleo población.

A partir de los datos registrados en 2008 puede decirse que las tasas de **desempleo femenino** están registrando una leve mejoría lo cual es un aliciente con respecto a los números de la última década.

"En 2008, la **tasa de desempleo** de las mujeres fue del 6.3 por ciento, frente al 5.9 por ciento para los hombres. Entre 2007 y 2008, la tasa de desempleo aumentó tanto para los hombres (0.4 puntos porcentuales) como para las mujeres (0.3 puntos porcentuales), con lo cual se redujo ligeramente la brecha de género en las tasas de desempleo, que habían sido la tónica a lo largo de la última década." ⁵

Por otra parte, las **tasas de actividad femenina y masculina** tienden a converger. Sin embargo este acercamiento es lento, aún la diferencia está cerca de los 25 puntos porcentuales y el acortamiento de la brecha se debe en su mayoría a una disminución en la tasa de participación de la fuerza de trabajo masculina.

En lo que respecta a la **relación empleo-población** para la población femenina adulta hubo un aumento de 1.2 puntos porcentuales entre 1998 y 2008, frente a una disminución de 1.1 puntos porcentuales para los hombres adultos. Lo cual es una leve mejoría frente a la gran distancia entre el 53.1 % de mujeres que trabaja en relación a la población y el 80.3% de hombres en 2008 donde se registró la última medición.

⁴ Organización Internacional del Trabajo, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁵ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf

las estadísticas a nivel regional. De acuerdo a la OIT: "En las economías desarrolladas, las brechas de genero en la participación y el empleo se pueden atribuir en parte al hecho de que algunas mujeres deciden permanecer en casa por voluntad propia y pueden permitirse la decisión de permanecer fuera del mercado de trabajo. Ahora bien, en algunas regiones en desarrollo, permanecer al margen de la fuerza de trabajo no es una elección, sino una obligación para la mayoría de las mujeres; es probable que en esas regiones las mujeres optarían por trabajar si estuviera aceptado socialmente." ⁶

A pesar de esta situación desventajosa, la población femenina no se encuentra ociosa sino que habitualmente se ocupa del trabajo doméstico y el cuidado del hogar. Ambas tareas no son remuneradas por lo cual esas mujeres no están contempladas dentro de las estadísticas sobre la fuerza de trabajo al no ser considerada su tarea como actividad económica. A pesar que no se podría presuponer que todas las mujeres deseen tener un empleo, lo que se está cuestionando es su grado de libertad para decidir si desean trabajar y percibir un salario a cambio.

B.- Sectores de Actividad y Condiciones de Empleo

De acuerdo a las últimas publicaciones realizadas sobre el tema en 2009 sólo un 18.3% de la población empleada femenina se desempeña en el **sector industrial** (en comparación al 26.6% de hombres). El mayor porcentaje de empleo femenino se encuentra en la **agricultura** (35.4% frente a un 32.2 % para los hombres) aunque este índice ha descendido en más de 6 puntos desde 1998. ⁷

Por otra parte, en franco ascenso se encuentra el sector de **servicios**. Este último registró un incremento de más de 5% en los últimos 10 años, actualmente emplea al 46.3 % de mujeres. ⁸

Estas cifras globales muestran importantes cambios si hacemos hincapié en las estadísticas regionales dado que si se excluyen las economías desarrolladas, casi al mitad de las mujeres empleadas lo hacen en la agricultura (48.4%).

El sector de la economía en la cual se emplea la población femenina también tiene relación con las condiciones de trabajo.

Las cifras mundiales de **empleo vulnerable** están mejorando lentamente aunque todavía se observa una diferencia en perjuicio de las trabajadoras femeninas: 49.1% contra el 52.7%. ⁹

Sin embargo en regiones como la Unión Europea, Europa Central y Sudoriental (No UE) y la CEI y América Latina y el Caribe los relevamientos registran que las mujeres suelen desempeñar empleos menos vulnerables que los hombres. Las diferencias más amplias se dan en África del Norte y Oriente Medio.

Pasar del empleo vulnerable al trabajo remunerado y asalariado es un paso fundamental para la independencia y autodeterminación de muchas mujeres. De acuerdo a las investigaciones de la OIT: "La independencia económica, o por lo menos la participación en la distribución de los recursos dentro de la familia, es mayor cuando las mujeres son trabajadoras remuneradas y asalariadas o son empleadoras, menor cuando son trabajadoras por cuenta propia y mínima cuando son trabajadoras familiares auxiliares. La proporción de mujeres en el trabajo remunerado y asalariado creció del 41.8% en 1997 al 45.5% en 2007, pero la categoría de mujeres trabajadoras por cuenta propia registró un incremento mayor." ¹⁰

Otro dato a tomar en cuenta es la **brecha salarial**. De acuerdo a la Comisión Europea, este índice mide las diferencias en los ingresos en el mercado laboral entre hombres y mujeres que tienen un empleo remunerado. Es uno de los indicadores más utilizados para examinar la situación del mercado laboral en términos de género.

Se podría decir además que es un fenómeno persistente y extendido a nivel mundial. Si bien es dificultoso realizar una estadística general a nivel global, el acuerdo indicaría que en todos los países hay pruebas concretas que las mujeres siguen trabajando por salarios menores a los de los hombres. La OIT en 2009 señaló que los salarios de las mujeres se sitúan entre el 70 y 90% de los de los hombres, aunque en algunos países de América Latina y Asia la brecha sería mayor aun.

⁶ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁷ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁸ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, Cuadro A6C, p. 43 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁹ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, Cuadro A7, p. 44 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

¹⁰ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, Gráfico 4, p. 12 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

economía se encuentra muy extendida a cifras serían aun mayores por ejemplo en América Latina, África, Sur de Asia y Oriente Medio.

En las industrias con elevada **afiliación sindical** se ha observado una disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres comparando con los empleados no sindicalizados dado que las condiciones que se negocian son válidas para todos los empleados y se asignan de acuerdo a criterios objetivos.

Estas cifras son aún mas llamativas teniendo en cuenta que de acuerdo a una encuesta publicada por WageIndicator en 2008 las mujeres generalmente tienen un nivel de educación similar al de los hombres o incluso superior. Por el contrario se ha observado que a mayor nivel educativo la brecha se incrementa así como también se hace más pronunciada a mayor edad y años de servicio.

Curiosamente además, la diferencia se amplía en los ámbitos laborales donde las mujeres son mayoría por sobre los ámbitos donde los hombres son mayoría. Ejemplo de este fenómeno son los rubros de la educación, sanidad, trabajos sociales y el sector de servicios en general debido probablemente a que los cargos superiores son ocupados por hombres mientras que las mujeres ocupan los puestos más bajos y/o de medio tiempo.

Si bien la disminución de esta diferencia es uno de los más importantes objetivos políticos para los gobiernos y demás organismos internacionales junto a sus pares regionales, los avances que se vienen registrando son lentos. El panorama mundial indicaría que Europa, América Latina y Oceanía tendrían estadísticas más favorables que África y Asia donde la economía informal tendría mayor preponderancia.

A modo de síntesis, en la 98° Reunión en de la OIT en Ginebra 2009, la Directora de la Oficina para la Igualdad de Género declaró en la Comisión de Igualdad de Género que a pesar de las muchas acciones que emprendieron los gobiernos tendientes a generar conciencia sobre el derecho de los trabajadores a la igualdad de trabajadores y trato: "Se guía siendo excesivo el promedio de mujeres entre los pobres, persistían las brechas salariales basadas en el sexo y era desproporcionada la presencia femenina en puestos de trabajo mal remunerados y que requieren escasas calificaciones y, en la economía informal, quienes ejercen el trabajo doméstico remunerado carecían de protección y estaban en situación de vulnerabilidad." ¹¹

C.- Situación en América Latina y Argentina

En América Latina las cifras confirman las tendencias mencionadas anteriormente.

De acuerdo a una nota publicada por Jean Maninat, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: "La desigualdad es persistente. Basta dar una mirada a la región: la participación de las mujeres aún es menor que la de los hombres y cada vez es más complejo aumentarla, sus salarios son inferiores, están asediadas por la informalidad, y enfrentan una carga desproporcionada de obligaciones familiares que impactan la composición del mercado laboral." ¹²

América Latina es considerada por las Naciones Unidas una de las **regiones más inequitativas** del planeta. Para graficarlo, basta con decir que además de la importante concentración del ingreso en los quintiles más ricos, la distancia entre hombres y mujeres también se hace presente aquí. La brecha entre el ingreso del quintil más alto y el ingreso del quintil más bajo es de 53 puntos. Esto quiere decir que el 20% de la población percibe el 57% de los ingresos, de los cuales el 37% pertenece a hombres y el 20% a mujeres. En la otra punta de la escala, el 20% más pobre de la población, recibe sólo el 3.7% de los ingresos, quedando para las mujeres sólo el 1%. Las Naciones Unidas (2006) van más allá de este dato y analizan que "Considerando que, en general, las mujeres representan el 51% de la población... perciben apenas el equivalente al 33% de los ingresos totales, mientras que los hombres reciben el 67%."

Esta inequidad tiene su origen en la gran cantidad de mujeres que por patrones culturales muy arraigados en las sociedades, se emplean preferentemente en la esfera doméstica sin percibir retribución alguna o bien se desempeñan cuando lograr una actividad laboral remunerada perciben menos ingresos que sus pares varones. Debido a ello la participación de las mujeres en el ingreso total es sólo del 33% frente a un 67% masculino.

Sin embargo, se registran mejorías en el largo plazo. En el año 2008 la **tasa de participación de las mujeres** en el mercado laboral era de 20 puntos por encima del valor registrado en 1990. En 2008 el porcentaje rondaba el 52%, la brecha se ha acortado ayudada por la reducción de la participación masculina en los mercados de trabajo.

¹¹ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 98° Reunión, Actas Provisionales, Ginebra, 2009, p. 13/2 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108261.pdf.

¹² OIT, Oficina Regional América Latina y el Caribe, Sala de Prensa, "Mujeres y Trabajo: la desigualdad es persistente." en: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2215:mujeres-y-trabajo-la-desigualdad-es-persistente&catid=114:especiales&Itemid=374.

Debemos el gran énfasis y preocupación pasados en lograr mayor equidad entre hombres y mujeres en los mercados laborales, así como también las inversiones que a nivel mundial, regional y nacional se desarrollan, a la conclusión de los expertos que señala que sin justicia de género en los mercados laborales, **será imposible lograr los objetivos sobre desarrollo y reducción de la pobreza en el mundo.**

En palabras de Danny Leipziger, Vicepresidente del Banco Mundial, Reducción de la Pobreza y Gestión de la Pobreza y Gestión Económica (PREM) "La igualdad entre los géneros es fundamental para el crecimiento y la reducción de la pobreza. "Los avances en materia de educación de la mujer son imprescindibles pero no bastan si no se aumenta el acceso de la mujer a buenos empleos y líneas de crédito, la propiedad de la tierra y actividades generadoras de ingresos".¹³

Los **niveles de alfabetización** de la población femenina han mejorado de forma muy notoria en los países de América Latina. En Argentina para el año 2000 se registraba un índice de analfabetismo en mujeres a partir de los 15 años de 3.1%, la mitad de lo que registraba para el año 1980. Esta tendencia se repite también en otros países de la región como es Brasil, Chile, México y Colombia, aunque en casi todos estos casos el analfabetismo entre las mujeres es algo superior al de la población masculina.¹⁴

Sumado a esto, la **globalización** también planteó desafíos a los mercados de trabajo, los cuales se vieron obligados a incorporar mano de obra capacitada. Es así que las economías, con el ánimo de mantener su competitividad en el mercado global, **comenzaron a ingresar mujeres aunque no siempre en las mejores condiciones.**

A pesar de los dos puntos mencionados anteriormente las **tasas de participación femenina en la economía** siguen siendo bajas. Las estadísticas que datan del año 2000 mostraban tendencias favorables pero los porcentajes continuaban siendo escasos respecto de las masculinas. En Argentina para el año 90, sólo había un 38% de participación femenina en los ámbitos laborales, llegando a ser del 47% 9 años más tarde, frente a una medición estable del 76% para los hombres. Países como Brasil, Chile, Colombia y México también reportaron mejorías que en promedio rondan incrementos entre el 8 y 10% aunque la brecha con respecto a los porcentajes masculinos aun sigue siendo muy importante.

La CEPAL informa por su parte que, de acuerdo a mediciones realizadas a través de encuestas hogareñas en 2006, la **tasa de participación de la población urbana femenina** (entre 25 a 59 años) es del 66% contra un 94% masculino.¹⁵

En todos los países de la región, de acuerdo a las mediciones realizadas tanto en 2008 como en 2009, las **tasas de desempleo urbano** han sido superiores para la población femenina. Para Argentina se registraron índices del 9.7 % de desocupación para mujeres en zonas urbanas contra el 7.4% para los hombres. Sin embargo si se comparan las brechas existentes entre el desempleo masculino y femenino se observa que en 7 de los 9 países relevados la misma ha disminuido, lo cual indica que el desempleo femenino ha ido descendiendo respecto del masculino en el último tiempo.¹⁶

De acuerdo a información publicada por la CEPAL "Históricamente, la **participación de los hombres en la población económicamente activa** (PEA) es mayor en el trabajo formal, especialmente en sectores como la construcción, la minería, la manufactura, la agricultura y la ganadería. En el caso de las mujeres, predomina el trabajo doméstico, la administración pública, educación y salud. De la misma manera, una mayor proporción de mujeres está en el trabajo informal.

Además este organismo reconoció que "... la presencia de las mujeres en la esfera productiva, su creciente acceso al mercado laboral remunerado y, en el caso de la región su permanencia en este a lo largo del tiempo es uno de los **cambios socioculturales más notables de las últimas décadas.** Esta permanencia en el mercado laboral se caracteriza por concentrarse entre los empleos más precarios y sin protección social, los que aparecen más susceptibles de combinarse con las responsabilidades familiares que, en general, como se ha señalado, no son compartidos por los hombres"¹⁷

¹³ Banco Mundial, "El Banco Mundial y la OCDE afirman que los resultados en materia de igualdad entre los géneros son dispares" en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:21912681~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>.

¹⁴ Castro Maria Elena, El empoderamiento económico de la mujer: **Meta de equidad del siglo XXI**, Banco Mundial, Género y Desarrollo, Buenos Aires, 2008, p. 9.

¹⁵ Organización de Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Estadísticas de Género, en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl>.

¹⁶ Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo, N° 98, Santiago de Chile, 2010, p.12 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

¹⁷ Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo, N° 98, Santiago de Chile, 2010, p.20 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

Según esta tasa, las estadísticas muestran que durante la proyección desde el año 1991 a 2007, la tasa de participación de la población femenina se ha incrementado y la masculina ha permanecido sin cambios, por lo cual se está cerrando la brecha aunque aún es de más del 20%.

“La participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido un acelerado crecimiento en el tiempo, sin embargo, la capacidad del mercado laboral para ofrecer empleos “decentes” no ha caminado a la par con esta demanda, a pesar de ello la fuerza laboral femenina ha crecido en todos los países especialmente en los sectores de baja productividad y bajos salarios/ingresos, sin contrato y en condiciones de gran incertidumbre.”¹⁸

Siguiendo la misma línea argumental agrega que “... las insuficiencias en el mercado de trabajo asalariado estimulan la actividad independiente y emprendedora, pero también empujan a los sectores menos competitivos a formar parte del sector informal. Con relación a los empleos de calidad (contrato de duración indefinida, prestaciones de salud, previsión social, así como un cierto nivel de remuneración) estos continúan beneficiando más a los hombres que a las mujeres. En 17 países de la región (de los cuales se tienen datos) las mujeres tienen históricamente mayor representación que los hombres en los empleos precarios. Es decir, la proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad y el desempleo femenino han seguido siendo, sistemáticamente, superior a la de los hombres, y en algunos países se ha incrementado.”

Por último, tal como se mencionó en el apartado anterior, América Latina tampoco está exenta de la brecha salarial. Aún en los países más desarrollados de la región como Estados Unidos se siguen registrando desigualdades. De acuerdo a un artículo publicado en 2008 por el Centro Internacional de Pobreza¹⁹, el cual recogía estadísticas de Argentina, Brasil, Chile, El Salvador y México, el salario por hora de las mujeres se situaba en torno al 80% en todos los países, excepto en Argentina que era del 92%.

¹⁸ Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo, N° 98, Santiago de Chile, 2010, p.21 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

¹⁹ Internacional Poverty Centre, Poverty in Focus, Number 13, 2008, en: <http://www.undp-povertycentre.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf>.

Los años sesenta se caracterizaron por el surgimiento de intentos por comprender la conducta social. Las temáticas rondaban tópicos tales como las familias rotas, los disturbios raciales, los problemas del medio ambiente, el hambre y la educación sexual entre otros.

Este contexto de revisión y cuestionamiento fue el punto de partida para que en los años 80 surgieran los nuevos movimientos sociales de las minorías raciales, los grupos de inmigrantes, los homosexuales, así como también el de las mujeres. Dentro de este último colectivo se reconocieron dos corrientes de estudio: una de ellas puso el énfasis en recabar más información sobre las problemáticas de las mujeres, generando conocimiento y reconociendo las determinantes de sus condiciones sociales. La otra, consideraba que la causa del estado de subordinación de las mujeres residía en cómo las sociedades estaban organizadas por lo cual debían ampliar el objeto de estudio analizando todos los niveles de las relaciones mujer-varón, mujer-mujer y varón-varón.

De acuerdo a De Barbieri: "Es en esta búsqueda donde surge y se expande el concepto de género como categoría que en lo social, corresponde al sexo anatómico y fisiológico de las ciencias biológicas. El género es el sexo socialmente construido."²⁰

Es posible encontrar múltiples definiciones sobre la categoría género, entre otras:

- Rubin (1986) "El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.

- Teresita De Barbieri (1993) "Los sistemas de género/sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico – fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento de las personas.

- "Construcción social mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre hombres y mujeres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables."²¹

- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995: "El género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia."

Las diferencias que vienen dadas por la naturaleza y que determinan el sexo biológico no provocan desigualdad. Es a partir del momento en que los grupos sociales otorgan un valor a esa diferencia que se producen las inequidades.

Estos mecanismos funcionan automáticamente y en muchas ocasiones no somos conscientes que están operando, reproduciendo una y otra vez esta situación de injusticia.

"Vivimos en sociedades en las que las relaciones entre sexos están jerarquizadas y los valores dominantes son masculinos. El hecho de nacer mujer u hombre son determinantes a la hora de asimilar los valores y normas de conducta que cada sociedad considera adecuados para uno y otro sexo. Mediante el género se asignan capacidades, roles, expectativas y pautas esperadas de comportamiento de cada sexo."²²

²⁰ De Barbieri Teresita, "Sobre la Categoría de Género. Una Introducción Teórico-Metodológica." *Revista Debates en Sociología*, Número 18, p. 4.

²¹ Glosario de Términos Relacionados con la Transversalidad de Género, 2007, en: http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf.

²² Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, Manual Digital de Género, Conceptos Básicos, N° 3, p.53 en: http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CONCEPTOS_BASICOS.pdf.

dominación masculina, en los diferentes tiempos históricos. Esta asignación de roles no permanece inmutable con el correr del tiempo sino que es dinámica y sufre mutaciones influenciadas por las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas.

Asimismo, cabe destacar que esta categoría también abre la posibilidad de cambiar la situación de subalternidad femenina dado que a partir de un cambio en la organización social podría modificarse la cualidad esencialmente social de la valoración asignada a cada sexo. Esto a su vez significa una ruptura absoluta con las teorías biologicistas, las cuales atribuían las diferencias entre hombres y mujeres a factores biológicos y por lo tanto inmodificables. La cultura interviene creando identidades para cada sexo, es decir elaborando los sistemas de sexo-género.

Tal como queda expresado, esta categoría introducida por las ciencias sociales brinda el puntapié inicial para cuestionar las creencias y valores en las relaciones entre los sexos. Sin embargo, no se puede decir que sea un concepto homogéneo, categorías sociales como la etnia, la clase social y la religión la modifican, configurando realidades diferentes tanto para hombres como para mujeres en su forma de ser y vivir.

“No obstante, a pesar de que pueda darse una diversidad de condiciones masculinas y femeninas, existe una percepción común acerca de lo masculino y lo femenino. Las relaciones entre mujeres y hombres, así como su posición social, son objeto de un conjunto de normas y de prácticas que instituyen, de forma más o menos rígida, tanto el género como las relaciones de género.”²³

Se puede decir entonces, que a pesar de que cada sociedad tiene una concepción sobre lo que hombres y mujeres deben hacer y cómo deben organizar su vida, todas coinciden en que las tareas que realizan los hombres logran el reconocimiento social mientras que las realizadas por las mujeres no son igualmente valoradas. Tradicionalmente el mandato social potencia a los hombres desde muy temprano para ser autónomos y valer por sí mismos, se les da mayor libertad para desplazarse, tomar decisiones, acceder y hacer uso de los recursos.

En cambio las tareas que socialmente se espera de las mujeres están relacionadas con el espacio privado, con el cuidado del hogar y la familia. A las mujeres se les asigna un rol reproductivo, lo cual supone que realizan tareas no remuneradas mientras que los hombres, por el contrario, tienen un rol productivo que desempeñan dentro del espacio público donde se toman todas las decisiones políticas y económicas.

Estas formas socialmente construidas de conducirse en la vida configuran los estereotipos de género. Estos estereotipos pueden definirse como “Ideas preconcebidas, simples, que están muy arraigadas y determinan las conductas y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.”²⁴

Los estereotipos son negativos tanto para hombres como para mujeres porque le permiten desarrollar sólo algunas capacidades, las socialmente aceptadas. Sin embargo lo más importante aquí es mencionar que a pesar que son nocivos para ambos, los estereotipos de las mujeres las colocan en la gran mayoría de los casos en un lugar de subordinación.

²³ Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, Manual Digital de Género, Conceptos Básicos, Cuestiones Esenciales sobre Género, N° 1, p. 13 en:
http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CUESTIONES_ESENCIALES SOBRE GENERO_01.pdf.

²⁴ Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, Manual Digital de Género, Conceptos Básicos, N° 3, p.56 en:
http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CONCEPTOS_BASICOS.pdf.

Las empresas, desde su lugar en la sociedad también han comenzado a alinearse con esta filosofía. Las muchas y sucesivas conferencias de la ONU así como las iniciativas de otros organismos internacionales y las réplicas a nivel local, han ido involucrando al sector empresario cada vez más como actor fundamental a la hora de trabajar a favor de un mundo más justo.

Es de destacar una de las iniciativas de las Naciones Unidas con el mundo empresario, el denominado Pacto Mundial, que lleva ya más de 10 años fomentando una decena de principios fundamentales entre el mundo de los negocios, los dirigentes laborales y las asociaciones civiles. Esta iniciativa busca difundir valores y buenas prácticas para resolver las necesidades socioeconómicas a nivel global. En este sentido, se destacan aquellos que enfatizan la abolición de la discriminación y remarcan el respeto por los derechos humanos en el mundo laboral.

Desde la OIT también se trabaja fuertemente en este sentido:

“... la OIT considera que dentro del concepto de **trabajo decente para todas las personas** la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.”²⁵

Cada vez en mayor medida, los marcos legales también requieren a las empresas tener en cuenta este tema en sus políticas laborales. Desde el año 2000, por ejemplo la Unión Europea ha reconocido seis categorías sociales merecedoras de una protección especial, una de las cuales es el género. Es así entonces que todos sus países miembros debieron actualizar su normativa nacional para asegurar la no discriminación en el trabajo, en los mercados de productos y servicios y en el acceso a los servicios públicos y las actividades sociales. Estas acciones han llegado en algunos casos y se aplican en sus filiales en otros continentes.

De acuerdo a Kenneth A. Dubin, Profesor de la Universidad Carlos II de Madrid en su publicación Gestión de la Diversidad, “También desde la óptica de la responsabilidad social, algunas empresas empiezan a entender que es su deber promover mayores oportunidades para aquellas personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados en el mercado de trabajo como las mujeres, los discapacitados, ciertas minorías étnicas, etc.”²⁶

Y continua declarando que “Obligaciones legales o éticas aparte, la variedad humana es relevante para la empresa no sólo en la medida en que da lugar a distintos patrones de consumo o de pensar y trabajar. La diversidad en los patrones de consumo genera oportunidades si sabemos reconocerla, mientras las diferencias en las formas de pensar y de trabajar pueden ser tanto un activo como un pasivo, según nuestra capacidad para gestionarlas.”

En el mismo sentido Miguel Ángel Sastre Castillo resalta que “En la aldea global, la fuerza de trabajo de cada empresa es cada vez más diversa. Ningún país escapa de esta tendencia que abre a las organizaciones una nueva vía de oportunidades, pero que también pueden ser amenazas si no son capaces de manejar adecuadamente los distintos aspectos implicados en tal diversidad.”²⁷

Es así entonces que el sector de RRHH y su capacidad para gestionar el capital humano en las organizaciones pasa a ser protagonista. Todas las áreas de RRHH como por ejemplo Selección de Personal, Administración de Personal, Relaciones Laborales y Capacitación se ven atravesados por esta realidad a la que deben dar respuesta.

La economía mundial se caracteriza a su vez por una gran complejidad y dinamismo, la creciente globalización integra mercados y sociedades. El gran avance de la tecnología y las telecomunicaciones así como las grandes inmigraciones configuran un escenario en donde las organizaciones deben satisfacer cada vez más a una gran variedad de consumidores y muchas veces además, pertenecientes a muy diversas culturas. Sumado a esto, la fuerza laboral dista mucho de ser homogénea.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, Sitio Oficial, en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>.

²⁶ Dubin Keneneth A., Gestión de la Diversidad, Fonética, Madrid, 2010, p.5, en:
http://www.foretica.com.ar/upload/doc/CUADERNO_FORTICA_15_argentina.pdf.

Sastre Castillo Miguel Ángel, La Gestión de la Diversidad en la Empresa, Revista Dirección Estratégica, México, 2009, en:
<http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>.

afectan la planificación y la gestión de los recursos humanos de tanto y tanto responsabilidad social y laboral, así como también inciden en el destino de las organizaciones, ellos son: los cambios económicos, las innovaciones tecnológicas, la evolución de la población activa, las nuevas actitudes individuales ante el trabajo y la globalización de la economía.²⁸

Como resultado de todo lo anterior, se podría decir entonces que las organizaciones para perdurar en el tiempo y mantenerse dentro del mercado se ven obligadas a ser competitivas. Su competencia no sólo se conformará a nivel regional sino también muy posiblemente incluya empresas al otro lado del mundo. Sin proponérselo hoy en día las organizaciones interactúan directa o indirectamente con organismos y corporaciones públicas y privadas en todo el mundo. Contar con recursos y equipos de trabajo que reflejen la diversidad que hay fuera de la organización es una estrategia acertada a la hora de diseñar productos y servicios que satisfagan al conjunto de consumidores.

Cuando se habla de diversidad se hace referencia a lograr dentro de la organización el máximo aprovechamiento de los recursos diversos que ofrece el mercado laboral. Dentro de este colectivo se encuentran las diversidades de género, religión, raza, edad, orientación sexual, características físicas, etc. Todo individuo tiene un valor para aportar a la organización y debe ser valorado por tal y no como representante de un grupo desfavorecido. El concepto de diversidad se originó basado en el principio de la "diferencia vs. igualdad" (Sarrió, Ramos, Candela y Barberá, 2002), donde la igualdad persigue el acceso igualitario al trabajo para todos los grupos sociales, mientras que la diferencia considera que no existe una única forma de trabajar ni un único tipo de necesidades e intereses, por lo cual estas diferencias aportan un rango más amplio de perspectivas.

Por ello se enfatiza para las organizaciones la estrategia de gestionar las diversidades, es decir el proceso por el cual se incluyen estas diferencias a través de la acción, el cual busca establecer las condiciones para que se respete la diversidad y las personas se sientan parte de una cultura dada. Crear un ámbito de integración donde todos se sientan parte valorada y sean respetados por lo que son y por lo que aportan al todo.

Cada vez más las organizaciones notan que en el futuro su éxito no dependerá ni de su tamaño, ni de la tecnología que utilicen, ni de la reducción de costos que puedan aplicar, cada vez hay más evidencias que demuestran que dependerá de la capacidad de su gente para gestionar y procesos en una vertiginosa carrera. La Gestión de la Diversidad "... es la estrategia de gestión de la nueva era, orientada a la creación de un entorno de soporte incluyente que optimice la eficacia del proceso organizacional a través de la inclusión de todas sus gentes –diversas-, para alcanzar un objetivo común, propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales o institucionales, y fomentando la armonización de la vida personal y profesional de sus gentes." (Instituto Europeo de Gestión de la Diversidad, 2004)

Este panorama supone un desafío y obliga a repensar las estrategias de la organización y consecuentemente qué rol ocupará RRHH en este escenario. Gestionar la diversidad se ha transformado en un imperativo para asegurar la sostenibilidad de la organización.

²⁸ Mayo Margarita, "La Gestión de la Diversidad: Implicaciones para la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos", Instituto de Empresa, Madrid, 2002, en: http://latienda.ie.edu/working_papers_economia/WPE02-34.pdf.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Resultados del Trabajo de Campo

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

De acuerdo a lo expuesto en el apartado de metodología, la encuesta fue organizada alrededor de **3 Secciones** las cuales contenían preguntas que tenían como fin recavar información con miras a corroborar o desconformar la hipótesis planteada así como también relevar el objetivo secundario que se planteo al inicio.

A saber:

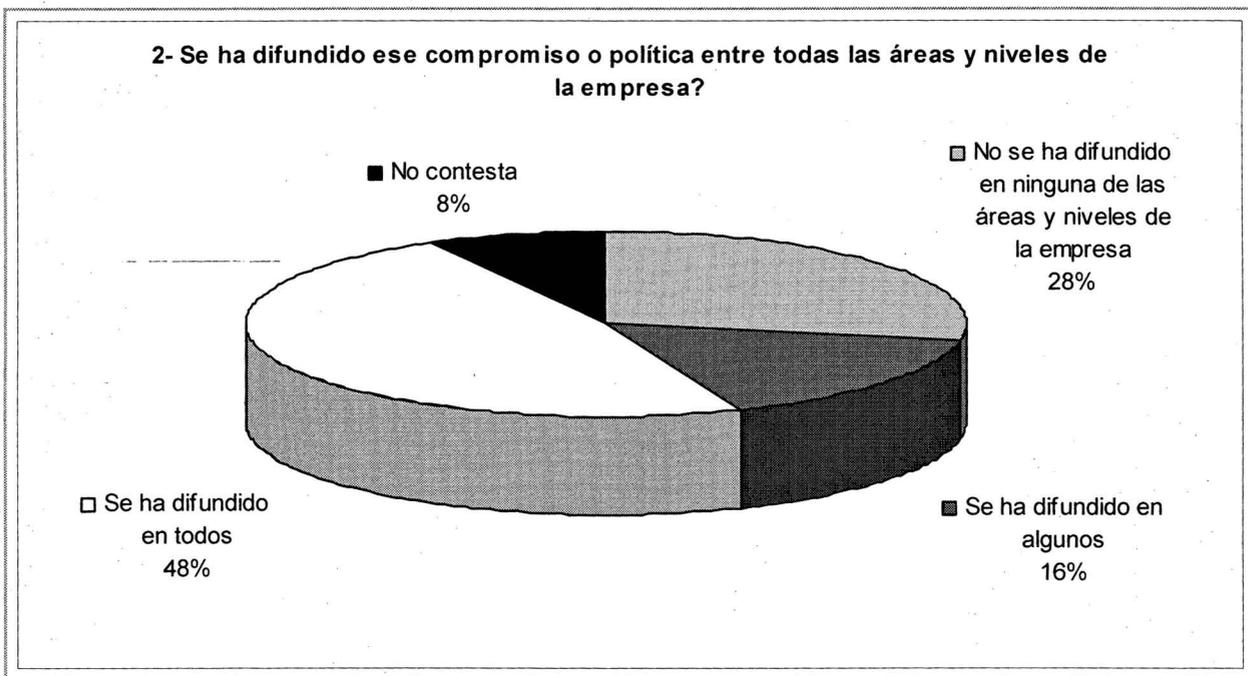
- **Sección 1: Relevar la existencia de compromisos documentados o política específica sobre equidad de género en el acceso al empleo en la organización bancaria.**
- **Sección 2: Relevar la existencia de prácticas de selección de personal en la organización bancaria acordes a los principios de equidad de género.**
- **Sección 3: Consultar sobre la percepción de equidad-inequidad en cuanto a género en los recursos que la organización emplea para realizar la selección de personal.**

Cabe destacar que el encabezamiento de la encuesta aclaraba que la misma debía ser respondida teniendo en mente a la organización bancaria para la que el o la selectora se desempeña en relación de dependencia o bien la organización bancaria para la cual presta servicio si se trata de una consultora de selección.

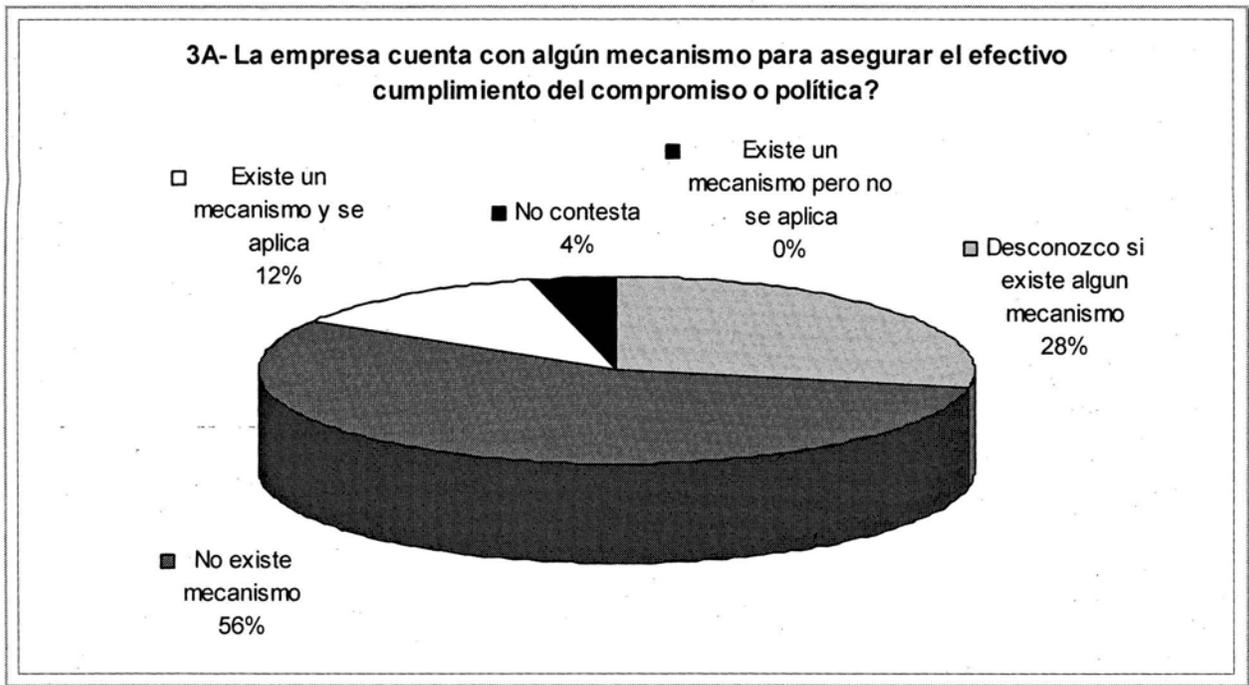
En la Primera Sección de la encuesta la **pregunta inicial** consultaba si existe un **COMPROMISO** o **POLÍTICA** específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal? El **56% de los consultados respondieron que existe compromiso en su empresa pero no está documentado**, un **20% respondió que no existe un compromiso**, un **12% contestó que existe un compromiso y está documentado** y finalmente un **12% no tenía información al respecto**.



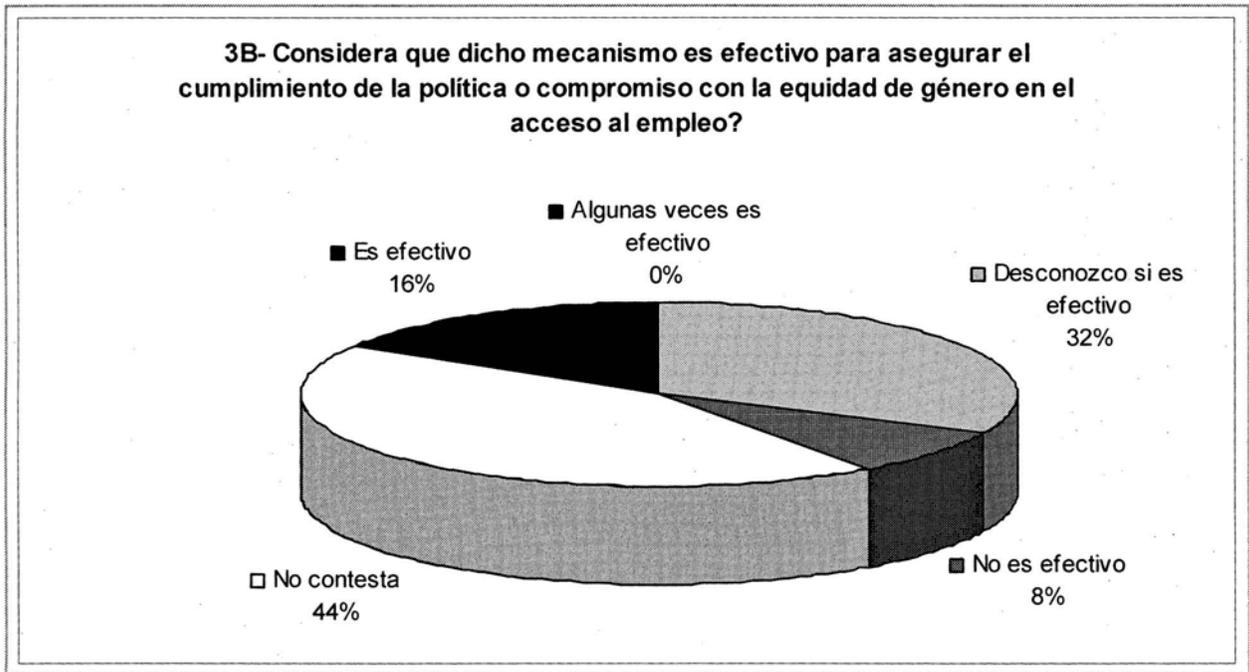
Ahondando sobre esta temática, en la **segunda pregunta** se solicitó aclaración sobre si ese compromiso o política sobre igualdad de oportunidades se ha difundido entre todas las áreas y niveles de la empresa. A ello los consultados respondieron de la siguiente forma: un **48% refiere que el compromiso o política se ha difundido en todas las áreas y niveles**, un **28% dice que no se ha difundido en ninguna de las áreas y niveles de la empresa**, mientras que un **16% dice que la difusión se realizó en algunas áreas y niveles** y por último el **8% no respondió esta pregunta**.



Cuando se les consultó respecto si la empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política; el **56% de la muestra respondió que no existe un mecanismo**, el **28% desconoce si existe algún mecanismo**, el **12% refiere que hay un mecanismo y se aplica**, mientras que un **4% no respondió esta pregunta**.

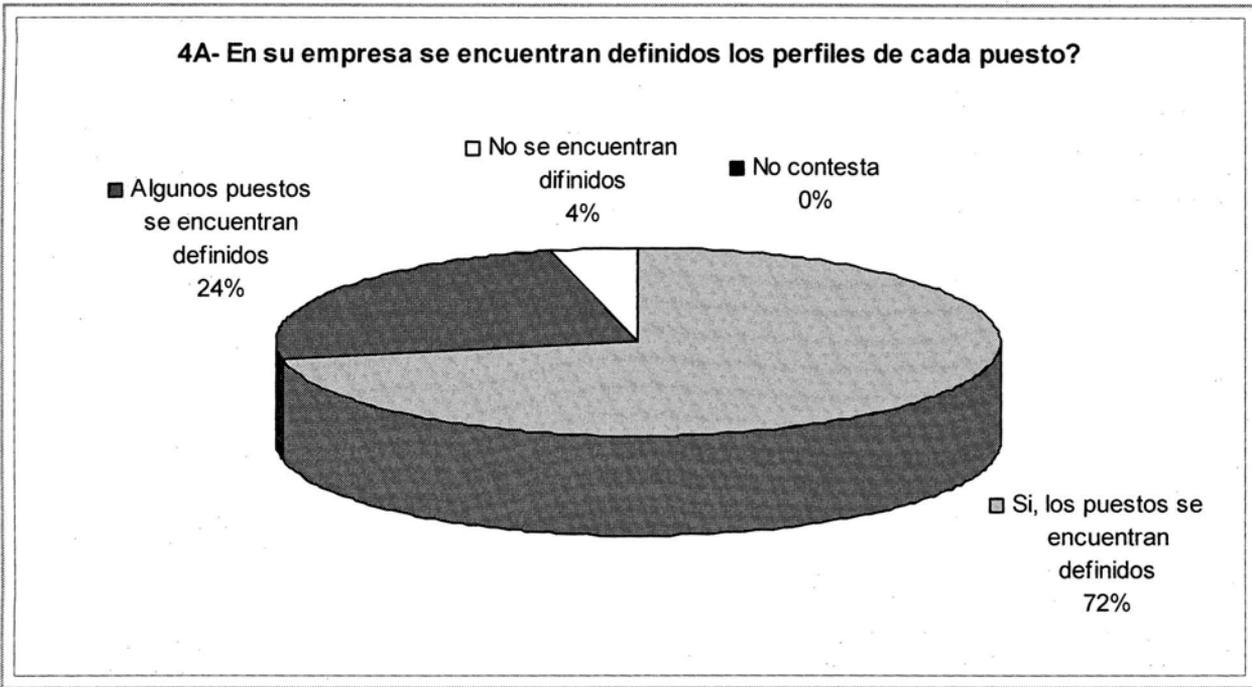


Por último, en referencia a esta primera sección se les pidió que respondieran si consideraban que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo. Los datos que arroja la consulta definen que un **32% de los consultados desconocen si es efectivo el mecanismo**, el **16% refiere que es efectivo**, un **8% considera que no es efectivo** y finalmente un **44% no respondió esta pregunta**.

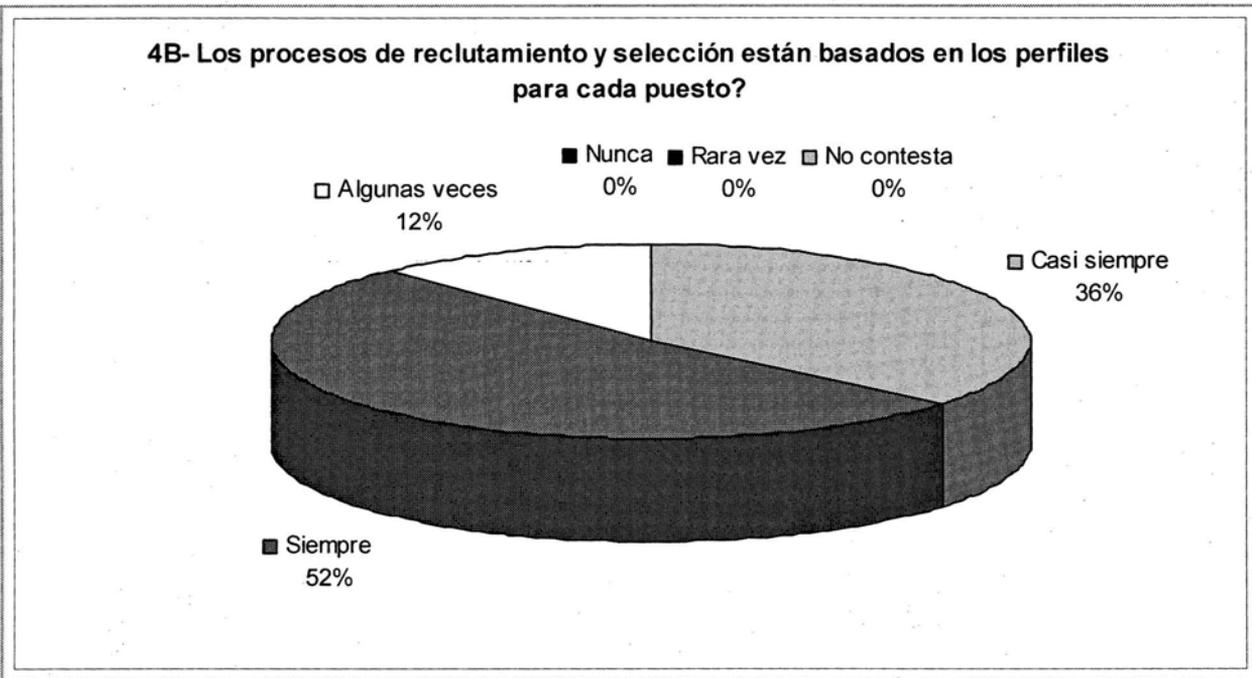


En la **Segunda Sección** de la encuesta, tal como se ha mencionado anteriormente, las preguntas estuvieron destinadas a consultar sobre las **Prácticas en el Área de Selección de Personal de la Organización Bancaria**.

La **primera pregunta** consultaba específicamente si en la organización bancaria se encuentran definidos los **Perfiles** de cada **Puesto**. De los consultados en **72% afirma que los puestos se encuentran definidos, el 24% respondió que algunos puestos se encuentran definidos y en último lugar, el 4% afirma que los puestos no se encuentran definidos**.

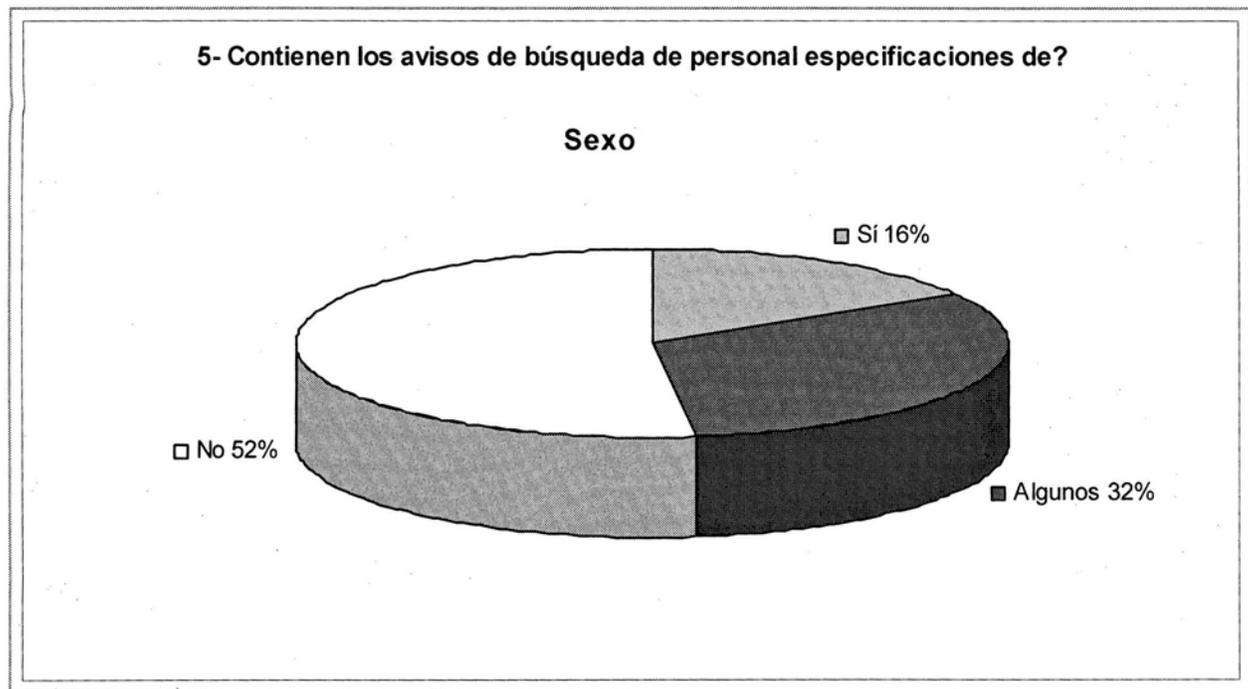


Relacionada con la anterior pregunta, se consultó también si los **Procesos de Reclutamiento y Selección** están basados en los perfiles para cada puesto. Las respuestas que se encontraron fueron las siguientes: **el 52% afirmó que siempre los procesos de reclutamiento se basan en los perfiles definidos, el 36% de la muestra asegura que se utilizan casi siempre y para terminar, el 12% afirmó que se utilizan algunas veces**.

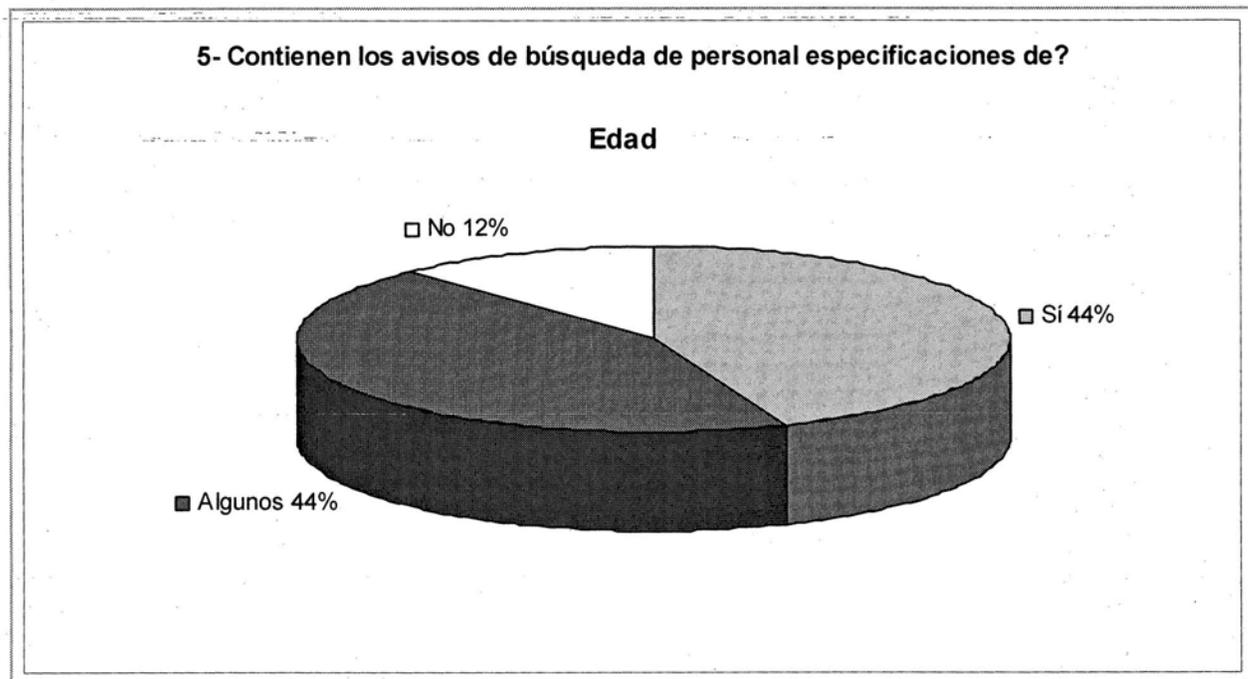


La siguiente pregunta hace referencia a los Avisos de Búsqueda de Personal. Se consultó si los miembros contienen especificaciones de: SEXO, EDAD, SIN HIJOS y ESTADO CIVIL.

En cuanto a las especificaciones de SEXO, el 52% de los consultados respondieron que no contienen especificaciones de este tipo, el 16% afirmaron que sí contenían, mientras que el 32% respondió que se utilizan especificaciones de sexo en algunos avisos.



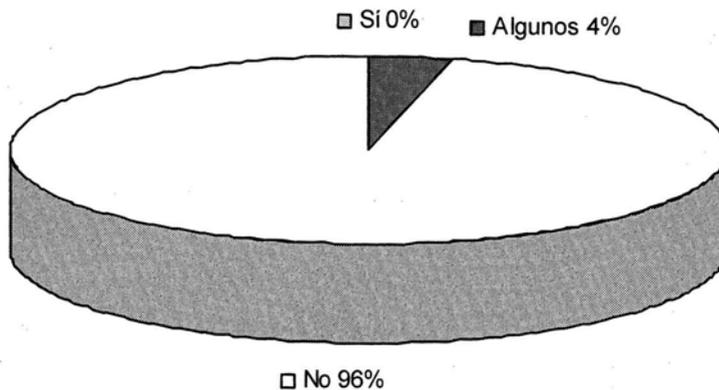
En lo referido a EDAD, el 44% aseveró que algunos avisos contienen tal especificación, otro 44% aseveró que sí contienen y finalmente un 12% se inclinó por la negativa.



Por otra parte, el 96% de los encuestados asegura que los avisos no contienen especificaciones de "SIN HIJOS" y el 4% aclaran que algunos avisos poseen esta aclaración.

5- Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de?

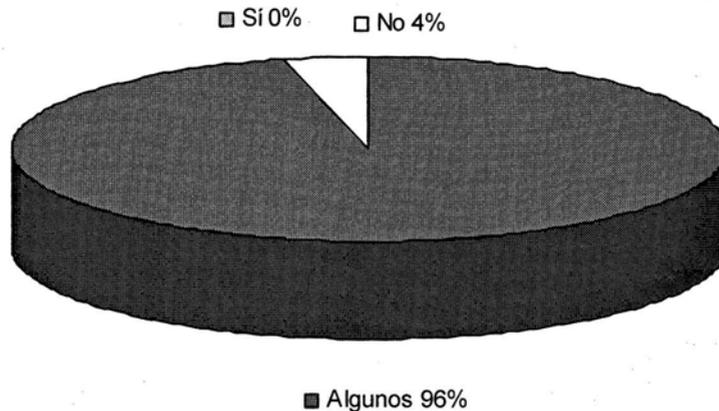
Sin hijos



Finalmente, el 96% de los encuestados opinan que los avisos de búsqueda de personal no contienen especificaciones de ESTADO CIVIL, contra un 4% que aseguran que se da en algunos avisos.

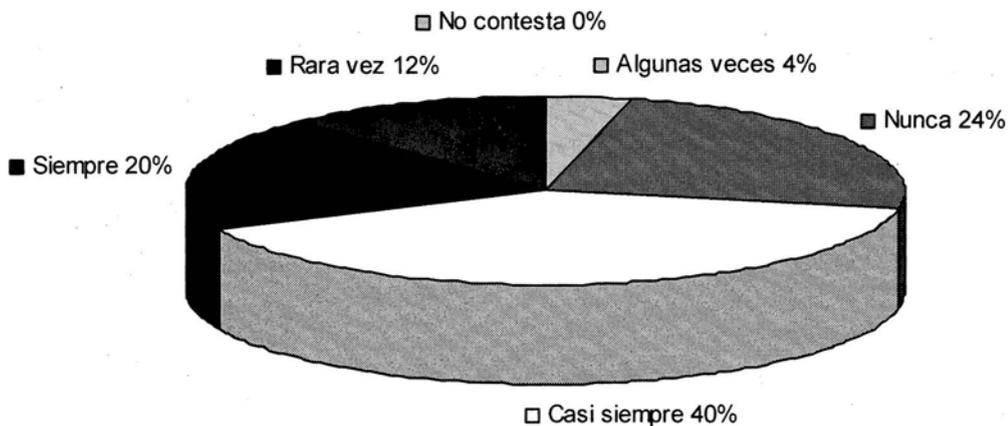
5- Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de?

Estado civil



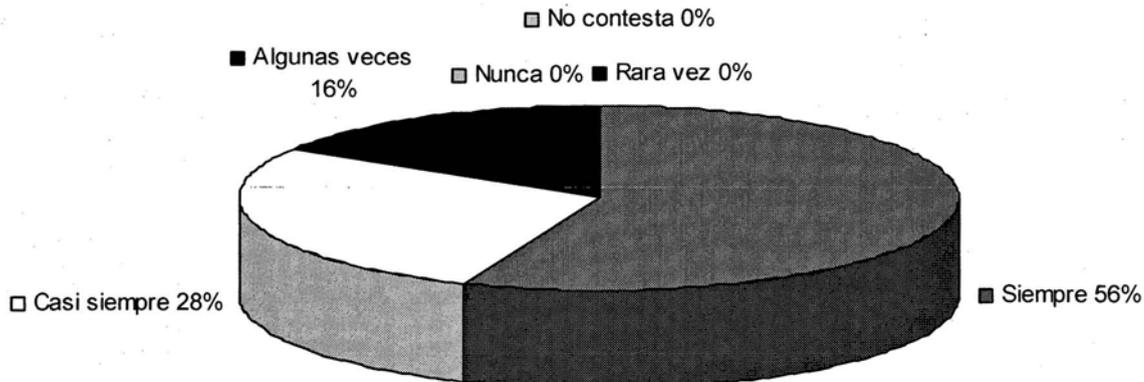
Otra de las consultas referidas a las practicas de **SELECCION DE PERSONAL** tambien esta relacionada con la comunicaci3n pero en esta ocasi3n se consult3 sobre vocabulario no sexista. La pregunta concretamente consultaba si los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.? Las respuestas se dividieron entre el 40% que asegur3 que casi siempre se utiliza lenguaje inclusivo, el 24% que refiri3 que nunca se utiliza este tipo de lenguaje, el 12% asegur3 que rara vez y por 3ltimo el 4% refiere que algunas veces reutiliza lenguaje inclusivo.

6- Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc?



En la consulta sobre **ENTREVISTA LABORAL**, se pregunt3 si durante las mismas se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc. *El 56% de los consultados respondieron que siempre se realizan este tipo de preguntas, el 28% declar3 que casi siempre se realizan este tipo de preguntas, mientras que el 16% asevera algunas veces. No se registraron respuestas de rara vez o nunca.*

7- Durante las entrevistas de selecci3n de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc?

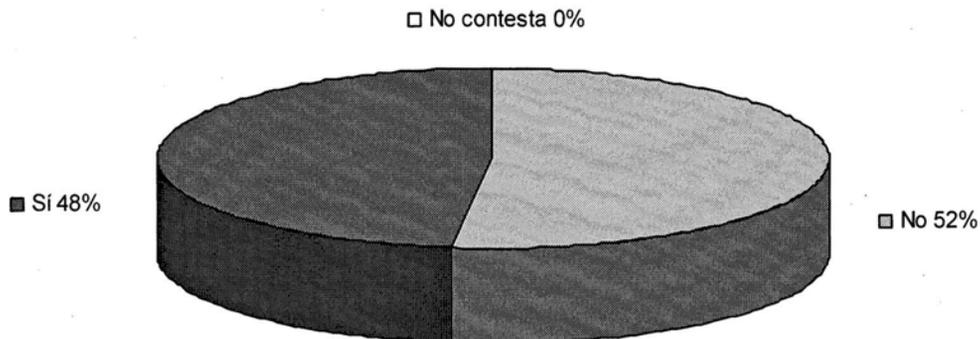


Tercera Sección

La Tercera y última Sección de la encuesta busca captar la percepción de los y las selectores/as respecto de la temática de equidad de género relacionada con el área de selección pero también en forma general con el objetivo de captar lo que realmente ocurre en la organización más allá de lo que se declara.

La primera consulta de esta sección pregunta si el o la selector/a considera que la **EQUIDAD de GÉNERO** es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja. El **52% de los encuestados consideran que la equidad de género no es un tema en la agenda de la organización y por el contrario, un 48% sí considera que la equidad de género es un tema en la agenda de la organización.**

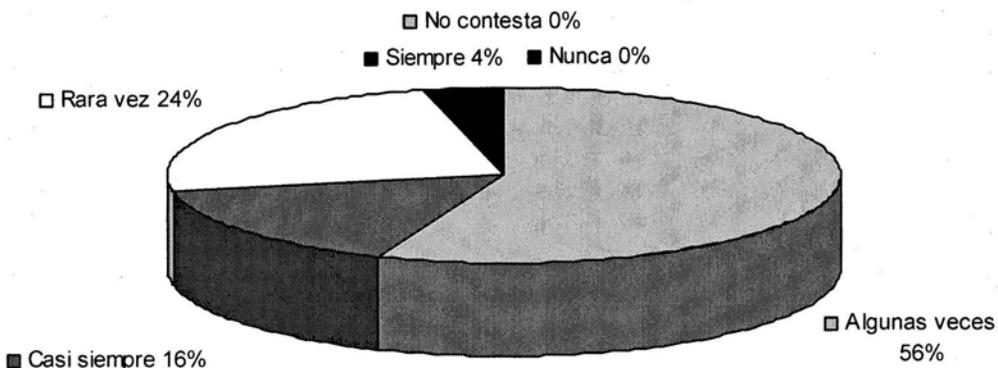
8- Considera que la equidad de género es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?



La siguiente pregunta releva si el o la selector/a observa que sus **CLIENTES/AS INTERNOS/AS** tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir.

El 56% de los consultados observa que algunas veces sus clientes tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil, el 24% respondió que este fenómeno se observa rara vez, el 16% contestó que casi siempre observa esta conducta, mientras que el 4% refiere que siempre observa que sus clientes/as internos/as prefieren a candidatos hombres por sobre candidatas mujeres.

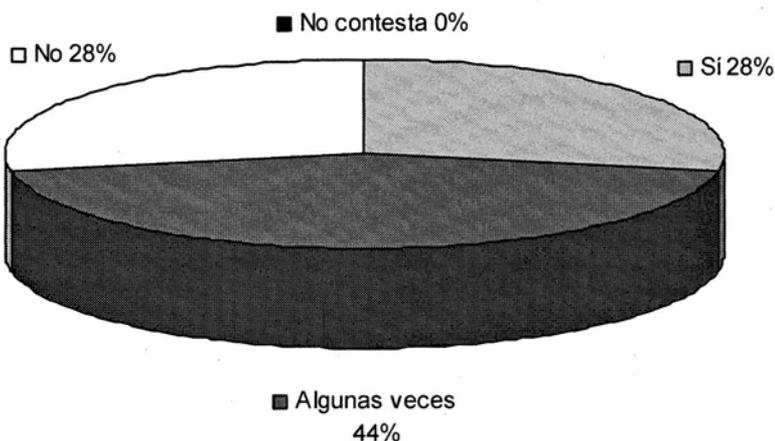
9- Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?



La próxima pregunta indaga sobre **PUESTOS** y **SECTORES**. Concretamente consulta si el o la selector/a siente que, aún no siendo algo oficial, existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres.

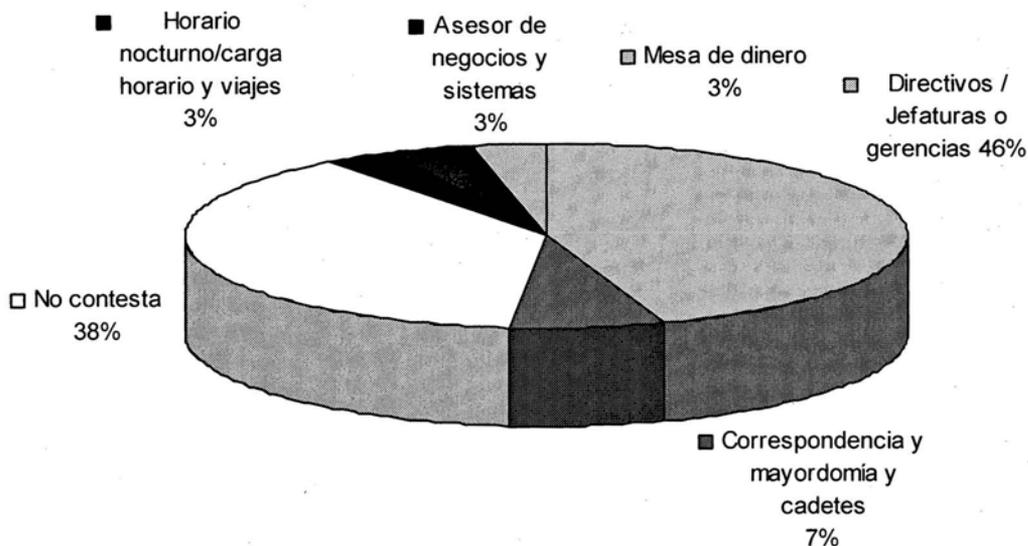
El 44% de los consultados refiere que algunas veces hay puestos y sectores de difícil acceso para las mujeres, el 28% niega que exista esta situación mientras que otro 28% afirma que hay puestos y sectores de difícil acceso para las mujeres.

10A- Siente que, aún no siendo algo oficial, existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?



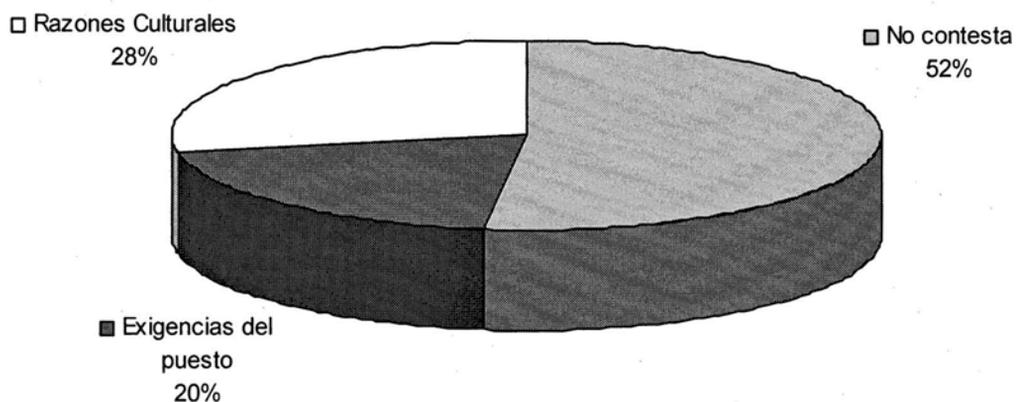
Al ser consultados por los **PUESTOS** o **SECTORES** en donde se observa el anterior fenómeno, **el 46% refiere que los puestos de directivos, jefaturas o gerencias son de difícil acceso para las mujeres, el 38% no contestó, el 7% señaló los puestos de mayordomía, correspondencia y cadetes, el 3% mencionó los puestos de la mesa de dinero, otro 3% marcó los puestos de asesor de negocios y sistemas y finalmente un 3% se inclinó por los puestos o sectores con horario nocturno, carga horaria y que requieran disponibilidad para viajar.**

10B- Qué puestos/sectores?



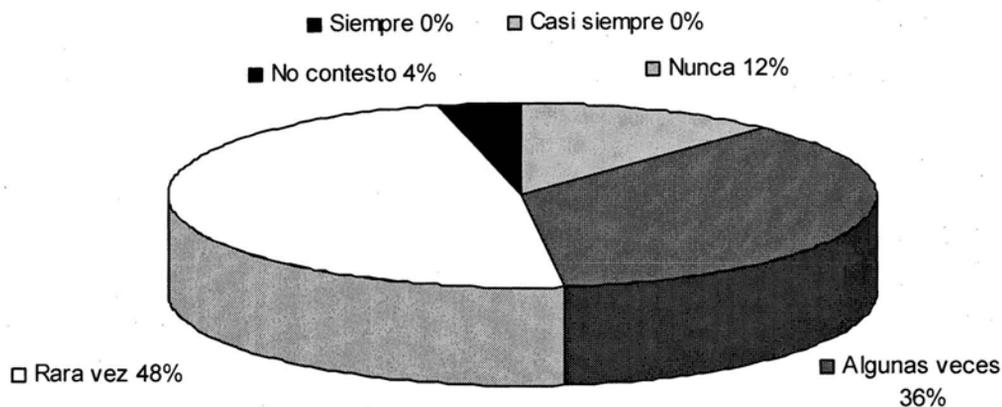
Además se les consultó por las causas por las que **CREEN QUE HAY PUESTOS /SECTORES DE DIFÍCIL ACCESO PARA LAS MUJERES**. El 52% de los encuestados, más de la mitad de la muestra, no respondió si detalló motivos. *El 28% refirió razones culturales y finalmente un 20% mencionó que las exigencias del puesto son una de las causas por las cuales hay puestos y sectores de difícil acceso para las mujeres.*

10C- Por qué cree que sucede? Por favor detalle.



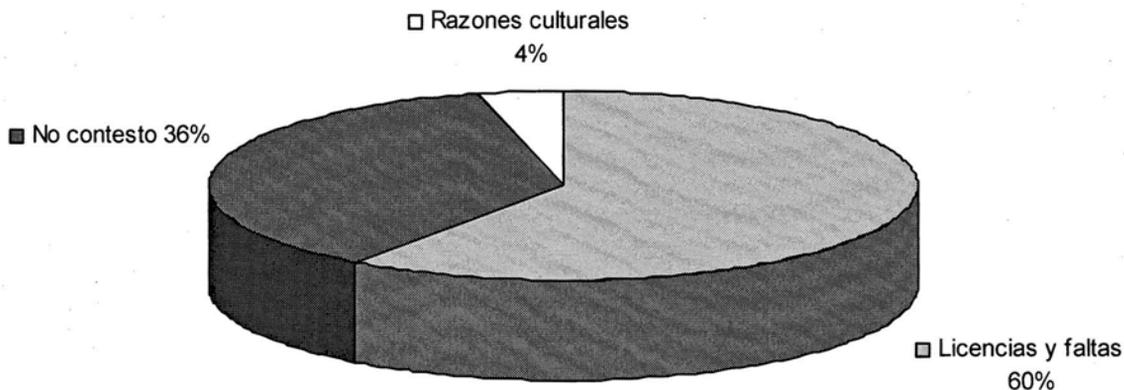
En esta sección otra de las preguntas consultaba si los o las selectores/as que respondieron la **ENCUESTA PERCIBEN QUE EN SU EMPRESA SE EVITA INCORPORAR A MUJERES EN EDAD FÉRTIL O CON HIJOS**. En este interrogante, el **48% de las respuestas mencionan que rara vez se evita incorporar a mujeres en edad fértil**, el **36% consideran que algunas veces se evita**, el **12% dice que nunca se produce este fenómeno** y finalmente el **4% no respondió esta pregunta**.

11A- Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?



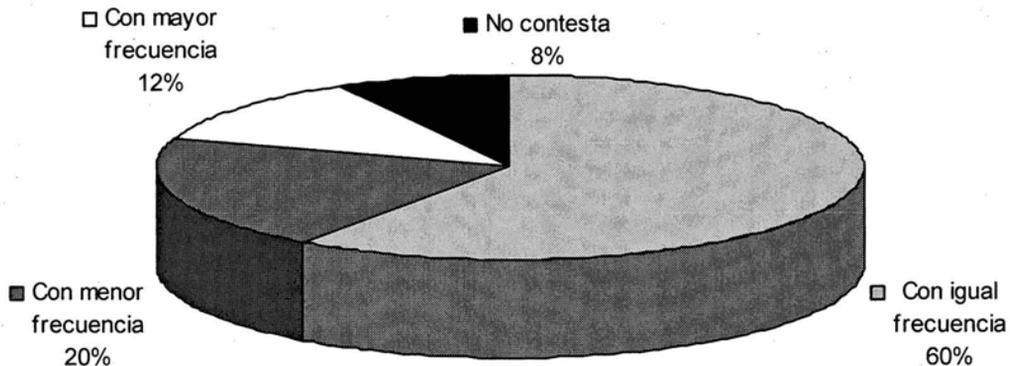
Además se les pidió a los encuestados que detallaran las **RAZONES POR LAS QUE SUPONEN SE PRODUCE ESTA SITUACIÓN**. Ante lo cual el **60% respondió que suponen que las razones se relacionan con las licencias y faltas**, el **36% no respondió la consulta** y por último un **4% respondió que existirían razones culturales para esta situación**.

11B- Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?



La última pregunta de la encuesta buscaba relevar si los encuestados **CREÍAN QUE EN EL SECTOR BANCARIO SE PRIVILEGIA AL SEXO MASCULINO CON MAYOR FRECUENCIA QUE EN OTROS SECTORES**. Las respuestas se dividieron de la siguiente forma: el **60% cree que en el sector bancario se privilegia a los hombres de igual forma que en otros sectores**, el **20% respondió que se privilegia a los hombres con menor frecuencia que en otros sectores**, el **12% cree que se privilegia a los hombres con mayor frecuencia** y por último el **8% no contestó la pregunta**.

12- Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Conclusiones

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Este apartado tiene como fin realizar una lectura de los datos relevados y expuestos en su totalidad en la anterior sección, con el objetivo de vincularlos con la hipótesis, así como también vincularlos al objetivo secundario que dieron origen a este trabajo, buscando comprobarla o refutarla.

Tratamiento de la Hipótesis

En primer lugar se tomará y analizará la hipótesis. La misma se encuentra enunciada de la siguiente forma:

- Las áreas de reclutamiento del sector bancario privado en Argentina no poseen prácticas y políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo.
- A partir de la misma surgen dos cuestiones a evaluar: por un lado la evaluación de la presencia de prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo y por otro la presencia de políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo; todo ello dentro de la organización bancaria privada en Argentina.

Para organizar y analizar en forma completa y exhaustiva la hipótesis, en primer lugar se evaluará si las áreas de reclutamiento de los bancos privados de Argentina cuentan con políticas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Para ello, se utilizará la información recolectada en la **Sección "Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Género"**, preguntas 1, 2, 3 A y 3 B.

La Equidad de Género es un valor que las organizaciones en la actualidad están reconociendo cada vez más y aplicando en sus equipos de trabajo. Para que efectivamente su implementación sea exitosa, es necesario el compromiso de la Alta Gerencia con esta filosofía de forma que pueda esparcirse y aplicarse en toda la organización y en forma transversal en todos los procesos que se llevan a cabo en la misma. Más aún, muchas empresas hacen extensivo este compromiso a su cadena de valor. Para asegurar que este proceso tenga el alcance debido, debe redactarse como primera medida una política específica sobre Equidad de Género, es decir redactar y documentar la declaración en donde la organización deja en claro qué entiende por equidad de género, a qué se compromete, qué alcance tendrá este compromiso y cual será su ámbito de aplicación.

Este paso inicial se considera fundacional dado que sirve de ejemplo a toda la organización y envía un claro mensaje desde los niveles más altos reafirmando que es una prioridad dentro de la misma. Es considerado un facilitador para la aplicación de las estrategias de igualdad que se pongan en marcha y es un factor decisivo para el éxito en los resultados. A partir de allí se asegura de alguna forma su difusión ayudado por los procedimientos particulares que cada organización tenga implementados para informar a sus recursos tales responsabilidades. La presencia de una política específica de Equidad de Género es indicador de la seriedad y profundidad con que la organización trabaja a favor de la igualdad. A partir de la misma se debería iniciar una revisión y análisis exhaustivo de todas las prácticas y procesos que atraviesan todas las áreas y niveles para introducir las mejoras necesarias para hacer de la equidad de género una realidad en la organización.

Teniendo en cuenta el concepto de política definido al inicio, el cual presenta como factor preponderante la característica de ser una norma escrita y formalmente documentada, se encontró que solamente un 12% de la muestra asegura que en la organización bancaria hay un compromiso o política específica que promueve la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso al empleo en las organizaciones bancarias privadas en Argentina.

Por otra parte, dado que en forma estricta solamente la opción "Existe un compromiso y está documentado" es la respuesta que se correlacionaría con la existencia de una Política de Equidad de Género en la organización, el resto de las respuestas podrían agruparse ya que demostrarían un grado de compromiso y formalismo insuficiente para ser considerado una política. Este conjunto de respuestas sumaría un 88% de la muestra y se conformaría de la siguiente manera:

- 12% no tienen información al respecto. Esta respuesta supondría casos en donde no existe política que asegure equidad de oportunidades en el acceso al empleo. No podría suponerse a priori el caso que la política exista y no haya sido difundida debidamente, dado que por el tipo de organizaciones relevadas las mismas cuentan generalmente con los mecanismos de comunicación adecuados. De todas formas si se diera el caso se podría inferir que la equidad de género en esa organización es meramente una intención no concretada aún, dado que aquellos que deberían estar en conocimiento de la misma para cumplirla la ignoran.
- 56% existe un compromiso pero no está documentado. En este caso, se podría decir que habría una intención de generar una norma al respecto pero al quedar en la oralidad carece por su naturaleza informal del estatuto para asegurar su efectivo cumplimiento. Más aún, se podría argumentar también que demostraría por parte de la Dirección un tibio o nulo compromiso con la temática. El efectivo cumplimiento de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo quedaría sujeto a criterio de los empleados que llevan adelante el área de Selección de Personal.
- 20% no existe compromiso, esta respuesta es la más contundente y niega en forma decidida la existencia de una política específica de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Estas organizaciones aún no se han aliado con la tendencia

Otra forma de analizar los datos recavados, permitiría agrupar las respuestas en 3 conjuntos y pensar que el 32% de los encuestados trabajan en o para empresas en donde no se está trabajando en absoluto el tema de la equidad de género en el acceso al empleo. El 56% de los encuestados trabajan en o para empresas en donde este tema está instalado pero aún no todavía con el compromiso firme que se requiere para su real cumplimiento. Y finalmente sólo un 12% de la muestra trabaja en o para organizaciones en donde se evidencia la decisión de trabajar por una mayor justicia de género en este ámbito.

Por otra parte y tomando información recavada por la segunda pregunta, podemos arribar a la conclusión que el 100% de los consultados que respondieron que en sus organizaciones existía un compromiso documentado, también declararon que el mismo había sido difundido al menos en algún grado.

observamos de esta forma una correlación positiva entre la creación de políticas debidamente documentadas y su difusión dentro de la organización, demostrando en forma tentativa que cuando los compromisos son correctamente formalizados existen mecanismos que aseguran además, su difusión, lo cual elevarían las posibilidades de cumplimiento. La debida documentación así como la creación de mecanismos que velen por el efectivo cumplimiento, minimizan las posibilidades que ocurran desigualdades o discriminación de género en el reclutamiento de candidatas.

Además se podría agregar que todos los que respondieron que en sus organizaciones cuentan con una política sobre equidad de género en el acceso al empleo refieren también que no existe un mecanismo que asegure su efectivo cumplimiento o en el mismo sentido, desconocen si existe tal mecanismo.

En base a esta información podríamos inferir que, si bien en estas organizaciones se declara desde lo formal que es una empresa que vela por la igualdad de oportunidades al menos en el acceso al empleo, esto quedaría únicamente en el plano declarativo sin administrar los mecanismos necesarios que efectivamente asegure su real cumplimiento.

Este fenómeno es muy frecuente y consiste en tomar en forma superficial esta problemática, solamente para cumplir con la formalidad de hacer lo políticamente correcto. De aquí la importancia de los mecanismos que aseguren que lo declarado se traduce verdaderamente en acciones. Trabajar por la equidad de género es trabajar a favor de un cambio cultural, es un proceso lento y trabajoso. Uno de los desafíos de las organizaciones es superar las incoherencias entre lo declarado y lo puesto en práctica, sin pretender continuar como hasta el momento, sin asumir la necesidad de cambio.

Hablar de mecanismos que aseguren el cumplimiento de la equidad de género en el acceso al empleo se refiere a generar espacios de reflexión y revisión de la forma en que se hace la práctica profesional. Significa capacitarse y capacitar en esta temática, acompañar y asistir en el proceso de cambio, auditar los resultados, significa profundizar en los obstáculos y buscar nuevas formas de co-pensar nuestra realidad para superar la ceguera cultural.

La inclusión en la organización de metas referidas a equidad de género presupone una transformación cultural en la institución, no sólo se trata de programas y políticas aisladas. Todos y cada uno de los que hacen la organización deben cambiar y el primer centro de responsabilidad es la Alta Gerencia cuya meta debería ser asegurar la implementación de la política existente administrando los medios para desarrollar destrezas gerenciales y de supervisión a todo nivel sensibles con respecto a los asuntos referidos a la diversidad y con ello, la igualdad de género.

Este apartado está destinado a evaluar, tal como menciona la hipótesis, si las áreas de reclutamiento del sector bancario privado en Argentina poseen prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo. Para ello, se utilizará la información recavada en la **Sección** valuación del “**Proceso de Selección de Personal**”, **preguntas 4 A, 4 B, 5, 6 y 7.**

Tal como fue definido al inicio del trabajo, las prácticas del Área de Reclutamiento tienen como misión la elección e ingreso a la organización del candidato o candidata más adecuado/a para ocupar un cargo en la empresa, procurando mantener o aumentar la eficacia y la eficiencia en la misma. Dichas prácticas se organizan a lo largo de las diferentes etapas del proceso de selección de personal.

Una de las tareas iniciales, una vez definido que la organización debe incorporar un recurso para llevar adelante su objetivo estratégico, es definir el perfil. En tal sentido, la definición del perfil se realiza a partir de un detallado análisis de los puestos que existen en la organización y contiene la especificación de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que él o la candidato/a debe poseer para desempeñar adecuadamente su función. Debería contener el detalle de las tareas y deberes específicos de cada puesto así como también el conjunto de destrezas, aptitudes, nivel educativo, etc. que debe reunir para lograr un desempeño exitoso. No tiene lugar en la definición del perfil requisitos de sexo, edad, estado civil, raza o etnia, ni ninguna otra característica que no sean las esenciales para desempeñar correctamente la función.

De acuerdo a los datos relevados en la pregunta 4A, el 72% de los consultados afirman que en sus organizaciones o en las organizaciones para las que trabajan, los puestos se encuentran definidos. Es decir que la gran mayoría de los bancos privados de Argentina cuentan con esta importante herramienta objetiva que es la base de una exitosa y equitativa selección de personal. Además, el 88% de los consultados refiere que efectivamente la definición de los puestos se utiliza como base para realizar la búsqueda de personal. Esto configuraría una buena práctica dado que, al menos desde la formalidad de este primer paso de la selección, no se introducen sesgos de género.

Siguiendo con la cronología de un proceso de selección tradicional y básico, el próximo paso estaría dado por la etapa del reclutamiento, es decir las acciones destinadas a divulgar la oferta laboral y atraer posibles candidatos. Son variadas las opciones disponibles para dar a conocer una oferta laboral. La empresa puede trabajar con su propia base de postulantes, con referidos, es decir, explotar la red de contactos que puede establecer a través de proveedores, empleados, clientes, etc.; movilizar la red de contactos en la Web o colocar anuncios en medios especializados o en entidades educativas. En esta etapa también pueden inmiscuirse sesgos de género, especialmente en la redacción de los avisos y convocatorias.

Los avisos de pedido de personal contienen en la mayoría de los casos una descripción del perfil que la compañía desea, requisitos y muchas veces puede incluir alguna especificación sobre beneficios o propuesta económica o condiciones de contratación. En la encuesta se consultó especialmente si los avisos de selección de personal que los bancos privados de Argentina publican, se confeccionan conteniendo requisitos de sexo, es decir, si solicitan hombres o mujeres en particular. Recordando nuevamente que la equidad de género no hace referencia únicamente a las mujeres pero que sin embargo en la mayoría de los casos son las que sufren mayor exclusión laboral, encontramos que en una gran cantidad de respuestas (48%) se confirma que los avisos tienen especificaciones de sexo. Casi en la mitad de los casos, ya desde la convocatoria se sesga la masa crítica de candidatos que postularán a la propuesta, elevando de esta forma las posibilidades de uno de los sexos de acceder al empleo.

La presunción culturalmente adquirida que ciertas tareas o empleos son para hombres o para mujeres, se ve agravada cuando además la convocatoria se encuentra redactada en términos masculinos o femeninos. Esto podría evitar que muchos candidatos respondan a la convocatoria por la creencia que no tendrán posibilidades, reforzándose una vez más la presunción que tales puestos son para hombres o para mujeres, a pesar que no esté explícitamente mencionado.

Además, la masa de postulantes puede verse sesgada si los avisos que se publican contienen como requisito no tener hijos o por el estado civil. En general estos avisos excluyen frecuentemente a las mujeres a quienes culturalmente se les asigna el rol del cuidado. Tal como quedó expuesto en apartados anteriores, muchas han sido las excusas por las cuales históricamente las mujeres han tenido restricciones para acceder al mercado laboral. Una muy extendida es la pretensión por parte de las empresas de no emplear a mujeres casadas o con hijos, basados en el supuesto que dado que las tareas de cuidado recaen preferentemente en ellas, incurrirán más habitualmente en ausencias y licencias.

Sin embargo la consulta realizada muestra que en general las publicaciones no tienen estas especificaciones. Esto a primera vista podría ser considerada una actitud positiva de las organizaciones y una acción a favor de la igualdad entre los géneros. No obstante, cabe mencionar que esta pregunta se proponía relevar aquella tendencia por demás extendida en las empresas, según la cual se prefieren candidatos hombres para evitar las ausencias y licencias que debido a la maternidad y al rol del cuidado tienen las mujeres.

Por ello, de acuerdo los resultados obtenidos también podrían pensarse que siendo importante la cantidad de avisos que piden por un sexo en particular y de acuerdo a las tendencias que mencionan que las más relegadas son las mujeres, es probable que ya no se requiera para excluirlas colocar como requisito no tener hijos o mencionar el estado civil. Simplemente las empresas que continúan con esta conducta utilizarían el sexo como sesgo y por ello el resultado sería aparentemente favorable.

Por último en lo referido a los avisos, es fundamental el lenguaje utilizado en la redacción. La comunicación humana es el proceso mediante el cual las personas transmitimos información, así como también sentimientos y pensamientos acerca del mundo que nos rodea. El lenguaje es la herramienta por excelencia de la comunicación humana y permite a los seres humanos relacionarse entre si pero también puede funcionar como vehiculo de estereotipos que generen o contribuyan a mantener situaciones de inferioridad. Se encuentra en constante cambio, evoluciona para responder a las necesidades de la sociedad y también refleja, en calidad de producto social, las desigualdades existentes en una comunidad dada. Para evitar el sexismo en el lenguaje, es decir, para que el discurso no resulte discriminatorio al invisibilizar a las mujeres, la lengua española cuenta con variados recursos pero es fundamental aclarar que este tratamiento desigual no radica en la lengua como sistema sino que se debe a los usos consolidados por la comunidad parlante.

De acuerdo a la encuesta, un 60% de la muestra respondió que en la mayoría de los casos se utiliza lenguaje inclusivo en la redacción de los avisos de selección de personal. Esta acción es un gran avance y una buena práctica dado que permite que tanto hombres y mujeres estén mencionados explícitamente y sean convocados de igual forma por el mensaje. Sin embargo, no se debería soslayar el importante conjunto de respuestas que, sumando un 40%, refiere que rara vez, nunca o algunas veces se utiliza este tipo de lenguaje discriminatorio. Todavía se evidencia que falta concientización sobre la potencia del lenguaje para crear realidades pero fundamentalmente la potencia del lenguaje para transmitir ideas de equilibrio entre hombres y mujeres.

Un dato extra que se desprende de la consulta y que si bien no estaría relacionado con la equidad de género, pero sí se relacionaría con la inequidad y la diversidad, es la segregación etaria. El 88% de los consultados afirman que los avisos de solicitud de personal que publican los bancos privados de Argentina contienen especificaciones sobre la edad de los candidatos. Este dato es muestra de un fenómeno sobre el que mucho se ha escrito y que se encuentra presente no sólo en nuestro país sino que se extiende a nivel mundial.

Continuando con las prácticas de selección de personal, finalmente se consultó acerca de la entrevista, herramienta muy habitual y extendida a la hora de evaluar candidatos. Puntualmente la consulta estuvo dirigida a relevar si durante la o las entrevistas del proceso de selección de personal, se realizan preguntas al postulante sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc. Todas estas preguntas pertenecen a la esfera privada del candidato/a y esta información podría ser utilizada a la hora de la selección siendo perjudicial para el o la candidato/a a pesar que cumpla las exigencias del perfil del puesto. Aquellos/as profesionales que realizan la selección también se encuentran atravesados por la cultura y por los estereotipos y prejuicios de género. Si los procedimientos no son los adecuados y si estos profesionales no cuentan con la debida formación y preparación al respecto, es muy posible que reproduzcan situaciones de inequidad. Esto es válido también para los demás actores del proceso de selección que participan en las diversas instancias de selección.

Para evitar estas situaciones y para que los prejuicios y estereotipos de género no se pongan en juego dentro de una elección, es preferible carecer de esta información. Esta modalidad brinda transparencia al proceso que lleva a cabo la empresa y asegura a los postulantes que los criterios por lo cuales se elegirá al finalista son objetivos, es decir que sólo contemplará el conjunto de requisitos para desempeñar en forma adecuada el puesto.

Los datos recolectados mencionan que el 84% de los consultados afirman que, en algún grado es habitual que en las entrevistas se hagan este tipo de preguntas. Más precisamente el 56% declara que siempre se formulan preguntas sobre cantidad de hijos, estado civil, etc. El 28% dice que casi siempre se consultan estos temas y el 16% aceptan que algunas veces ocurre. Es importante y contundente la tendencia, aún se indagan cuestiones ajenas al perfil del puesto de trabajo.

Por todo lo anterior, es posible concluir que en lo referido a las prácticas del área de reclutamiento todavía se incurren en demasiadas incorrecciones. Desde la formalidad, muchos bancos cuentan con la descripción de puestos y a pesar que la misma se utilice en los procesos de reclutamiento por otra parte además se tiene en cuenta información de la esfera personal de los candidatos. Deben revisarse especialmente los requisitos y el lenguaje con que se redactan los avisos así como también la información que se solicita a instancias de las entrevistas.

Cómo se lleve a cabo un proceso de selección es una excelente carta de presentación de la compañía hacia los postulantes, es el primer contacto y también la oportunidad de demostrar qué valores detenta la organización. En este sentido, es pertinente hacer referencia a un trabajo sobre la Discriminación en la Ofertas de Empleo publicado en 2009 por el IN-ADI. En el mismo, los resultados arrojan que de acuerdo a la percepción que tiene nuestra sociedad, la empresa es uno de los ámbitos en donde la discriminación se ve particularmente presente. Sólo superado por los boliches bailables, en todas las provincias del país se reconoció la misma tendencia. Por ello, contar con políticas y prácticas acordes a los principios de equidad de género es una estrategia rentable para todos.

oportunidad para construir una sociedad más justa, al mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales así como también reporta beneficios a la empresa, tales como los mencionados por aquellos que ya están implementando estas políticas, a saber: mejora del clima laboral, mejora de la comunicación interna, disminución de la segregación ocupacional, mejora de la imagen de la empresa, incremento en el número de mujeres en puestos de decisión, eliminación de la discriminación basada en la maternidad, etc.

Por todo lo anteriormente dicho se podría concluir que se corrobora la hipótesis. Si bien los datos muestran que en algunas organizaciones hay un intento por trabajar este tema, formalizarlo y adaptar las prácticas para asegurar iguales oportunidades de acceso al empleo a hombres y mujeres, esto se encuentra aún a mitad de camino y no demasiado extendido en el rubro. Aún hay trabajo pendiente, compromisos por asumir, políticas que redactar y difundir, procesos que adaptar y dilemas que repensar.

Esta sección tiene por objetivo evaluar la percepción que los/las profesionales del Área de Reclutamiento del sector bancario privado de Argentina poseen sobre la equidad/inequidad en el acceso al empleo. Dicha información es accesoria y busca complementar, explorar y profundizar el tema que se planteó en la hipótesis. A tal fin se utilizó la información recavada en la **Sección “Percepción Equidad/Inequidad”, preguntas 8, 9, 10 A, 10 B, 10 C, 11 A, 11 B y 12.**

Cuando a los profesionales del Área de Reclutamiento se les consultó si consideraban que el tema de equidad de género es tema en la agenda de las organizaciones en donde se desempeñan, las respuestas fueron muy parejas. Por una pequeña diferencia, el 52% que respondió que no es un tema de la agenda actual se impuso sobre el 48% que afirmó que sí consideran que es un tema de agenda para las empresas. Estos resultados, principalmente el 48% que afirma que sí lo es, sorprende si se correlacionan con el escaso 12% que afirmó que en sus organizaciones hay una política específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal. Se podría afirmar que si realmente la equidad de género fuera un tema en la agenda de las compañías, al menos existiría una política que refleje que es un tema que interesa a la banca.

Que un tema esté incluido en la agenda significa que tiene trascendencia para la misma, que importa y ocupa sus esfuerzos y que hay voluntad dentro de la compañía para generar acciones en su favor. Por ello y teniendo en cuenta los resultados de los dos apartados anteriores, se podría concluir que la temática de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres no reviste suficiente importancia aún en las empresas como para estar incluido dentro de su agenda. Si así lo fuera, un indicador podría ser estar mencionado en calidad de política y los datos muestran que sólo un poco más del 10% de los consultados reconocen que sus organizaciones poseen un compromiso de esta categoría. Quizás este 48% esté reflejando cierto interés hacia esta temática por parte de los bancos de nuestro país, ayudados por muchas organizaciones internacionales que invierten y financian programas, así como también la tendencia que a nivel mundial se observa. Cabe destacar además que hay importantes iniciativas en las casas matrices de Europa y Estados Unidos quienes lentamente comienzan a expandir estos programas a sus filiales alrededor del mundo.

La siguiente pregunta arroja resultados que concuerdan con las tendencias que se vienen evidenciando en los párrafos anteriores. El 20% de los consultados declaran que siempre o casi siempre sus clientes internos tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir. Apoyando estos resultados, aunque no en forma tan contundente, se suma otro 56% de profesionales que refieren que esta situación ocurre algunas veces. Estos resultados demuestran una vez más que, por diversas y múltiples causas, aún hoy en día a pesar de los avances logrados, las mujeres se encuentran a priori en inferioridad de condiciones, a pesar que demuestren similar perfil que su competencia masculina. Estas preferencias frecuentemente podrían verse cristalizadas en situaciones discriminatorias si la organización no cuenta con políticas específicas y prácticas que fomenten el trato igualitario. A pesar de los importantes avances a nivel educativo que han logrado las mujeres, superando no sólo el analfabetismo sino también incrementando y superando la cantidad de estudiantes y graduadas universitarias por sobre la población masculina, aún son testigos de inequidades en el mercado laboral. De acuerdo a datos extraídos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2004, esta tendencia se repite además en los estudios de posgrado, por lo cual las razones para preferir candidatos masculinos no estarían fundamentadas en razones de preparación y capacitación para el puesto.

Por otra parte, una gran mayoría de los consultados refirió que aunque no es una “cuestión oficial” se podrían señalar en la organización bancaria puestos o sectores de difícil acceso para las mujeres. Dicho interrogante estaba orientado a explorar la existencia de incoherencias o inconsistencias al interior de la organización. En muchas ocasiones coexisten declaraciones y compromisos generales que se contraponen con realidades particulares que tienen lugar en diversos sectores o grupos o más aún en la organización como un todo. La cultura organizacional, en tanto sistema de creencias y normas, avala ciertos modelos que podrían contraponerse con las políticas y declaraciones realizadas por la institución en materia de igualdad entre los géneros. De aquí la importancia del compromiso de la Alta Gerencia para la implementación de la política de equidad de género e ir moldeando y transformando esa cultura a favor de blanquear las incongruencias y superar las barreras que pasan desapercibidas pero que siguen siendo efectivas al reproducir el circuito de inequidad.

Asimismo, los encuestados opinaron que los puestos de jefatura, gerencias o directivos son los que con mayor frecuencia quedan fuera del alcance de las mujeres. Este fenómeno que se observa a nivel mundial, se dio a llamar “techo de cristal” y se refiere a las dificultades que las trabajadoras encuentran para ascender hacia las posiciones más altas en la jerarquía de la organización. Estas barreras son invisibles dado que no se asientan en normas o leyes manifiestas pero que sin embargo poseen una gran eficacia para detener el desarrollo de carrera de estas mujeres.

A pesar que en América Latina, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mejoró notablemente, pasando del 29% en 1980 al 40% en 2004 y en Argentina llega actualmente a casi el 50%, sólo el 17% de los puestos gerenciales en las empresas del sector privado en nuestro país están ocupados por mujeres. Los datos anteriores, provenientes de una encuesta de Grant Thornton International, arrojan además como resultado que esta cifra es menor al promedio mundial, que alcanzaría el 24% y además está por debajo de los porcentajes de otros países de la región como Brasil 29%, Chile 24% y México 31%.

puestos gerenciales, el 29% posee una mujer en la alta dirección, el 12% tiene a dos y otro 12% a 3 o más mujeres en los puestos más altos de la organización.

Las causas por las que se observa este freno en las promociones de mujeres, son múltiples y complejas pero podrían mencionarse principalmente prejuicios y preconceptos sobre las capacidades femeninas para los negocios y para conducirse en estos puestos de responsabilidad, mitos y estereotipos que las alejan de los roles de decisión y conducción, falta de planeamiento de carrera para ejecutivas mujeres y principalmente la falta de políticas de Recursos Humanos que equilibren la vida familiar y laboral. Mientras las mujeres tengan la exclusividad de lo que se dio en llamar la economía el cuidado, será difícil hacer frente a las exigencias del mundo laboral. Esta situación, sumada a la cultura organizacional que muchas compañías mantienen, en donde se premia y privilegia la cantidad de horas en la oficina por sobre los resultados logrados y la efectividad, hace aún más difícil compaginar esta doble jornada laboral.

Cabe destacar además, que uno de los obstáculos principales son los limitantes que estas mujeres se autoimponen. Estos roles tradicionales son internalizados por las mujeres desde la más temprana infancia y son transmitidos y reforzados por todos los agentes de socialización: la escuela, la familia, etc. De esta forma las mujeres aprenden a no ambicionar poder, a evitar la competencia, etc. La falta de modelos femeninos con los cuales identificarse también contribuye, así como también las redes sociales informales que los hombres tienen en las empresas y son una importante influencia a la hora de definir quién ocupa los cargos de decisión en la organización.

En forma coincidente con las causas y razones descriptas anteriormente, los encuestados también opinan que las exigencias del puesto y las razones de orden cultural serían las barreras para el acceso de las mujeres a esos puestos y sectores de la organización.

Para finalizar, es oportuno mencionar que la importancia del rubro bancario y el interés que tuvo este trabajo de evaluar el acceso al empleo en ese sector, radica en su importancia como empleador pero también y fundamentalmente por la calidad de los empleos que ofrece. Un importante indicador que mide el estado de la economía de un país es su capacidad para generar empleos. Sin embargo, cada vez más se está prestando atención a las características que tienen estas nuevas posiciones. Hay un conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen directamente en el bienestar de los trabajadores y que marcan cuando un empleo es de calidad y cuando no lo es. No solamente se tiene en cuenta el nivel de ingresos sino también cobra relevancia la seguridad del empleo, índice de salud ocupacional, el acceso a la capacitación y otras dimensiones más subjetivas como el tipo de tarea y el interés por la misma.

En América Latina muy frecuentemente la variable de ajuste en el mercado de trabajo han sido los recursos humanos. Y no sólo eso, sino que este fenómeno ha impactado de forma desigual a su vez en hombres y mujeres. Si bien las mujeres se han beneficiado más con la generación de estos nuevos puestos de trabajo, estas ocupaciones son más precarias y con menor protección social.

De allí que la evaluación de la equidad o inequidad en el acceso al empleo y el relevamiento realizado de las prácticas y políticas que los bancos privados de Argentina tienen al respecto es importante en tanto los bancos son uno de los sectores que ofrece mejores condiciones de trabajo en comparación con otras industrias. Es un sector dinámico y clave de la economía que requiere de sus trabajadores altos niveles educativos, uso intensivo de las tecnologías informáticas y de la comunicación así como también altos niveles de competitividad.

Es innegable que la incorporación en forma masiva de las mujeres a la actividad laboral es una de las transformaciones sociales más importantes del último siglo. Los cambios en la legislación, los grandes avances en educación y las inversiones realizadas en salud han permitido mejoras significativas en su calidad de vida, independencia y posibilidades de desarrollo económico. Sin embargo si bien han ido incorporándose lentamente a los ámbitos públicos no lo han hecho en igualdad de condiciones. Todavía siguen siendo mayoría entre los pobres, muchas siguen careciendo de ingresos propios, cuando acceden al mercado laboral lo hacen en condiciones más precarias y perciben a igual tarea una remuneración menor.

El sector privado y en él los bancos, tienen mucha influencia y potencial para mejorar esta situación y afortunadamente cada vez más son las iniciativas que se multiplican encaminadas a ir cerrando brechas. Muchos son los aspectos positivos que las empresas que ya trabajan por la diversidad encuentran en implementar este tipo de acciones. Los organismos internacionales y fundamentalmente las Naciones Unidas impulsan la equidad de género como uno de los objetivos primordiales porque han entendido que, además de ser una cuestión de justicia y Derechos Humanos; fomentan los valores democráticos en las sociedades pero también es un factor indispensable para lograr el pleno desarrollo económico al poder emplear a los mejores recursos disponibles en cuanto a capacidades, destrezas y habilidades para el negocio. A su vez estos tres factores se entremezclan en forma positiva para lograr que el desarrollo económico se logre con justicia social y equidad de género. La voluntad política y la creciente concientización de todos los actores sociales y de todos los ciudadanos en particular favorecerán entender que la equidad de género no es sólo un tema de mujeres.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Encuesta sobre
Equidad de Género
Trabajo Final

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

ENCUESTA TRABAJO FINAL MELINA OURAL

La siguiente encuesta tiene como fin investigar la equidad de género en el acceso al empleo dentro del rubro bancario en Argentina. Toda la información que se derive de esta encuesta será utilizada exclusivamente con fines académicos. Por favor toda vez que la encuesta haga referencia a "la empresa" debe responder en base a la organización del rubro bancario para la cual Ud. se desempeña aunque sea en forma externa.

Muchas gracias por su colaboración

A - DATOS DEL ENCUESTADO Y LA EMPRESA

Edad del encuestado

Sexo del encuestado

Rubro de la empresa en que trabaja

Cantidad de personas que trabajan en la compañía

Sector en el que se desempeña dentro de la compañía

Posición que ocupa

B - EVALUACIÓN DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA EQUIDAD DE GENERO

1 - ¿Existe en su empresa un compromiso documentado o política específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal?

Seleccione una opción

2 - ¿Se ha difundido ese compromiso o política entre todas las áreas y niveles de la empresa?

Internet

Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Género – B1

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

Sector en el que se desempeña dentro de la compañía

Posición que ocupa

B - EVALUACIÓN DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA EQUIDAD DE GENERO

1 - ¿Existe en su empresa un compromiso documentado o política específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal?

Seleccione una opción

2 - ¿Se ha difundido ese compromiso o política entre todas las áreas y niveles de la empresa?

Seleccione una opción

3 A - ¿La empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política?

Seleccione una opción

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

2 - ¿Se ha difundido ese compromiso o política entre todas las áreas y niveles de la empresa?

Seleccione una opción: Se ha difundido a todas las áreas y niveles de la empresa

3 A - ¿La empresa cuenta con un mecanismo para asegurar el cumplimiento del compromiso o política?

Seleccione una opción: Se ha difundido a todas las áreas y niveles de la empresa
Se ha difundido en algunas áreas y niveles de la empresa
No se ha difundido en ninguna de las áreas y niveles de la empresa

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción: -

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción: -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción: -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Género – B3A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

3 A - ¿La empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política?

Seleccione una opción: -

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción: Existe un mecanismo y se aplica
Existe un mecanismo pero no se aplica
No existe mecanismo
Desconozco si existe algún mecanismo

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción: -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción: -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA DURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dirrección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA DURAL.htm

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción -

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

Listo Internet

Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – 4A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA DURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dirrección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA DURAL.htm

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

Listo Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dircción C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opción -

Listo Internet

Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – 5

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dircción C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opción -

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opción -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 8

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Alfabeto Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opcion -

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opcion -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 9

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Alfabeto Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opcion -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 10A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dircción C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Una vez finalizada la encuesta, presione el boton "enviar encuesta"

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 11A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dircción C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Rara vez
Nunca

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Una vez finalizada la encuesta, presione el boton "enviar encuesta"

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Enviar

Listo Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Inicio Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Una vez finalizada la encuesta

- Con mayor frecuencia en el sector bancario
- Con menor frecuencia en el sector bancario
- Con igual frecuencia en el sector bancario que en otros sectores

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Enviar

Listo Internet

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Bibliografía

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Proyecto Equal en Claves de Culturas. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf.

Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid. (n.d.) *Sistema Sexo – Género*. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CONCEPTOS_BASICOS.pdf.

Alfaro, M. C. (1999). *Develando el Género, elementos conceptuales básicos para entender la Equidad*. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Develando_el_genero__Elementos_conceptuales_basicos.pdf.

Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid. Cuestiones Esenciales Sobre Género. (n.d.) *Conceptos Básicos*. Número 01. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf.

Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid. (n.d.) *Manual digital de género*. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/a_1.1.10.html.

Barragán Medero, F. (n.d.) La Construcción del sistema sexo género: del conocimiento cotidiano al conocimiento científico. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/La_construccion_del_sist_Sexo_genero__Del_acto_cotidiano_al_cientifico.pdf.

Nash M. (2005) *Mujeres en el mundo*, Alianza, Madrid.

Castro, M. E. (2008) *El empoderamiento económico de la mujer: meta de equidad del siglo XXI*. Banco Mundial. Género y Desarrollo, Buenos Aires.

De Barbieri, T. (1997) Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. [Revista Electrónica] *Debates en Sociología*, N° 18. Disponible en:

<http://www.minjusticia.cl/pmg/documentos/sobre%20la%20categoria%20de%20genero.pdf>.

Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo (2009) *Contra la discriminación en la oferta general de empleos*. Recomendación General N° 16. Disponible en:

<http://www.inadi.gov.ar>.

Dubin Keneneth, A. (2010) *Gestión de la Diversidad*. Forética. Disponible en:

http://www.foetica.com.ar/upload/doc/CUADERNO_FORTICA_15_argentina.pdf.

Sastre Castillo, M. A. (2009) La gestión de la Diversidad en la Empresa. [Revista Electrónica] *Dirección Estratégica*. Disponible en:

<http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>

Mayo, M. (2002) La gestión de la diversidad: implicaciones para la dirección estratégica de los Recursos Humanos. Instituto de Empresa. Disponible en:

http://latienda.ie.edu/working_papers_economia/WPE02-34.pdf.

Proyecto Calíope (2007) Protocolo de implantación de Mainstreaming de Género. Disponible en:

<http://sgi.xunta.es/document/protimplaxen.pdf>.

Internacional Poverty Centre (2006) *Poverty in Focus*. Disponible en:
<http://www.undp-povertycentre.org/pub/IPC PovertyInFocus13.pdf>.

Confederación Internacional Sindical (2009) *Desigualdad de Género en el Mercado Laboral: Visión General de las tendencias y Progresos Mundiales*. Disponible en:
http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/CSI_informe_desigualdad_de_genero-2.pdf.

Confederación Internacional Sindical (2008) *Informe sobre la Brecha Salarial de Género*. Disponible en:
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf.

Naciones Unidas (2000) *Las cuatro conferencias sobre la mujer, 1975 a 1995. Una perspectiva histórica*. Disponible en:
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

Naciones Unidas (1995) *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004) *Equidad de Género en Argentina, datos, problemáticas y orientaciones para la acción*. Disponible en:
http://www.undp.org.ar/docs/Libros_y_Publicaciones/03_Equidad_Genero_ARG.pdf.

Naciones Unidas, Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs. Consultado el 7 de febrero de 2010. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

Naciones Unidas, Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women (2001) *Gender Mainstreaming: strategy for promoting gender equality*. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina, División Asuntos de Género, *Estadísticas de Género*. Consultado el 7 de Febrero de 2010. Disponible en:
<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl>.

Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina, División Asuntos de Género (2010) *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 98. Disponible en:
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

Naciones Unidas, Division for the Advancement of Women (1997) *Gender Mainstreaming*. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>.

The World Bank, *Genderstats*. Consultado el 11 de Marzo de 2010. Disponible en:
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>.

Grupo del Banco Mundial (2009) *El Banco Mundial y la OCDE afirman que los resultados en materia de igualdad entre los géneros son dispares*, Comunicado de Prensa N° 2009-084-PREM. Disponible en:
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANNISH/0,,contentMDK:21912681~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>.

OIT (2003) *Conferencia Internacional del Trabajo, 91° Reunión, La hora de la igualdad en el trabajo*. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_public_9223128714_sp.pdf.

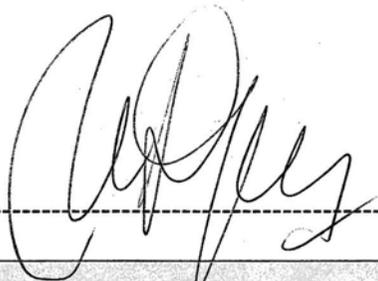
OIT, Departamento de Empleo (2009) *Tendencias Mundiales del Empleo 2009*. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf

OH, *La Igualdad de Género*. Consultado el 23 de marzo de 2010. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>.

Las mujeres ocupan menos de un quinto de los cargos gerenciales en Argentina. Revista Mercado. (2009, 5 de Marzo). Disponible en:
<http://www.mercado.com.ar>.

Casas, X. (n.d.). *Mujeres relegadas: ocupan apenas el 17% de los cargos directivos*. Cronista.com. Obtenido el 28 de Abril de 2010 en:
<http://www.cronista.com/notas/178746-mujeres-relegadas-ocupan- apenas-el-17por-ciento-los-cargos-directivos>.

Saralegui, R. (2009, 8 de Marzo) *Una pared de cristal*. La Nación.com. Disponible en:
http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1106486.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mónica', written over a horizontal dashed line.

Firma y Aclaración de la Tutora
Lic. Mónica Gómez Reina

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Melina', written over a horizontal dashed line.

Firma y Aclaración de la Autora
Lic. Melina Oural

tel. 15-3411-0646

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



*Consejo de
Ejecutivos

Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Título de la Tesis:
Equidad de Género en
Selección de Personal

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Índice General

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

H. LUIS PEREZ VANMORLEGAN
VICEDECANO

Introducción	1
Hipótesis y Objetivos de Investigación	2
Definición de Conceptos	2
Enfoque y Aproximación Metodológica	2
Operacionalización de la Variable.....	2
Marco Teórico	5
Capítulo I: Historia de Movimiento Femenino	5
<i>A.- Cuestiones de Género en la Sociedad Contemporánea.....</i>	<i>5</i>
<i>B.- Las Representaciones Culturales y su Evolución</i>	<i>5</i>
<i>C.- Los Movimientos de Mujeres.....</i>	<i>6</i>
<i>D.- Los Acontecimientos Mundiales y las Corrientes Femeninas.....</i>	<i>7</i>
<i>E.- Las Mujeres en América Latina, Oriente, Países Colonizados y de las Minorías Étnicas</i>	<i>8</i>
Capítulo II: Las Mujeres en el Ámbito Internacional	10
Capítulo III: La Mujer en el Mercado Laboral	12
<i>A.- Situación General en el Mundo</i>	<i>12</i>
<i>B.- Sectores de Actividad y Condiciones de Empleo</i>	<i>13</i>
<i>C.- Situación en América Latina y Argentina.....</i>	<i>14</i>
Capítulo IV: Género	17
Capítulo V: Recursos Humanos y Género	19
Resultados del Trabajo de Campo.....	22
<i>Primera Sección.....</i>	<i>23</i>
<i>Segunda Sección.....</i>	<i>25</i>
<i>Tercera Sección</i>	<i>29</i>
Conclusiones	34
Tratamiento de la Hipótesis.....	34
<i>Parte I.....</i>	<i>35</i>
<i>Parte II.....</i>	<i>37</i>
<i>Parte III.....</i>	<i>40</i>

Encuesta Trabajo Final	43
Punto A: Datos del Encuestado y la Empresa	43
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 1	43
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 2	44
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 3A	44
Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – PREGUNTA 3B	45
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 4A	45
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 4B	46
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 5	46
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 6	47
Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – PREGUNTA 7	47
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 8	48
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 9	48
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 10A	49
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 11A	49
Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – PREGUNTA 12	50
Bibliografía	52

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Introducción

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

El trabajo es una dimensión fundamental del ser humano: contribuye a formar su identidad y es vehículo del desarrollo personal. En nuestra sociedad lo que hacemos es una parte muy importante de quien somos y las trabas, escollos o aciertos que se encuentren en la carrera laboral condicionan en gran parte la personalidad. Constituye una de las herramientas más efectivas para lograr la equidad social y la lucha contra la pobreza. El derecho al trabajo ha sido elevado a la categoría de Derecho Humano por su importancia tanto para la sociedad como para la salud psicofísica de la persona y su grupo de influencia.

Se transforma así en uno de los ámbitos trascendentales en donde promover la igualdad y la custodia de condiciones satisfactorias para el bienestar del individuo. Como parte fundamental y actor protagónico en la dinámica de la sociedad, las empresas deben contribuir y velar porque estos principios se cumplan.

Este trabajo surge para evaluar qué grado de compromiso tienen al respecto los bancos privados de Argentina. Estas organizaciones se encuentran entre las más avanzadas del mercado en cuanto a herramientas y gestión de los RRHH. Muchas de ellas son filiales de su casa matriz europea y el avance de esta temática en el viejo continente no hace más que redoblar la apuesta sobre su real compromiso con los principios de equidad e igualdad.

En nuestro país muchas son las normas y leyes que se proclaman contra la discriminación en el empleo. Desde la Constitución Nacional y la ratificación de convenios y acuerdos internacionales, el Estado Nacional adhiere a los principios de no discriminación y busca alinear a todos los sectores bajo estos postulados. Sin embargo todavía subsisten mecanismos silenciosos y poco evidentes que encubren situaciones de inequidad, especialmente hacia ciertos grupos que fueron tradicionalmente desfavorecidos por diversas circunstancias.

Sabemos que las mujeres, aún en la actualidad, muchas veces atraviesan esta realidad pero contar con investigaciones, datos y estadísticas pormenorizadas permitirá comprender la complejidad del fenómeno, así como también identificar y diagnosticar con precisión los mecanismos que perpetúan estas inequidades. Trabajar para encontrar soluciones a estas cuestiones es un desafío que debe enfrentarse con responsabilidad y conocimiento de las muchas y variadas aristas que tiene este fenómeno social.

Hipótesis y Objetivos de Investigación

La hipótesis fundamente y que justifica el presente trabajo es la siguiente:

Las áreas de reclutamiento del sector bancario privado en Argentina no poseen prácticas y políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo.

Además como objetivos secundario de este trabajo se planteó explorar qué percepción tienen los/las profesionales del área sobre la equidad/inequidad en el acceso al empleo en el sector bancario.

Definición de Conceptos

En el presente trabajo se entenderá por:

- **Área de Reclutamiento:** Sector de Recursos Humanos cuyo fin es incorporar el personal adecuado a la organización teniendo en cuenta su cultura y la estrategia global de la misma. Para este trabajo se entenderá que el Área de Reclutamiento se ocupa de la selección es externa, es decir se dejan de lado las búsquedas internas.
- **Políticas:** Aquellas normas o reglas establecidas por la dirección de la organización, formalmente escritas y documentadas que tienen como fin alinear el esfuerzo de los empleados con la estrategia de la empresa.
- **Prácticas:** Son los procedimientos que se establecen en la organización y en cada área para llevar adelante los objetivos de la misma. Las prácticas se definen y deben estar acordes a las políticas de la organización. En este caso particular, al hacer referencia al Área de Reclutamiento se refiere al proceso de selección de personal. En forma básica, se toma en cuenta que el mismo consta de las siguientes etapas: definición del perfil de puesto vacante, etapa de reclutamiento, etapa de selección y evaluación de los candidatos, ingreso e inducción a la organización.
- **Igualdad de Oportunidades:** Estado en el cual todos los individuos a iguales condiciones presentan las mismas posibilidades de acceso a un cierto bien social o económico.

Enfoque y Aproximación Metodológica

Para responder a los objetivos planteados en el problema de investigación se ha realizado un diseño de estudio no experimental de tipo transversal.

Se ha accedido a una muestra no probabilística de bancos privados que operan en la República Argentina a través de:

- Selectoras o selectores de personal que forman parte del staff permanente de las áreas de RRHH de los bancos privados que operan en la República Argentina.
- Consultoras de RRHH dedicadas a la selección de personal y que cuentan entre sus clientes a bancos privados que operan en la República Argentina.

En total fueron 28 los profesionales que respondieron y brindaron información sobre el tema de investigación.

La herramienta de consulta consistió en una encuesta administrada a través de una página web confeccionada especialmente a tal fin. Este procedimiento permitió capturar los datos de manera anónima lo cual respondía a dos propósitos: por un lado proteger la identidad del encuestado sin comprometer su fuente de trabajo y al mismo tiempo asegurar la sinceridad en las respuestas.

Operacionalización de la Variable

La variable que se intentó evaluar es el compromiso o no compromiso de los bancos privados que operan en Argentina con la equidad de género en el acceso al empleo.

Para ello se utilizaron 3 dimensiones:

1. Consulta la existencia de compromisos documentados o política específica sobre equidad de género en el acceso al empleo en la organización bancaria.
 - ❖ Presencia o Ausencia de un compromiso documentado o política específica sobre equidad de género en el acceso al empleo en la organización bancaria.

2. Consulta la existencia de prácticas de selección de personal en la organización bancaria acordes a los principios de equidad de género.
 - ❖ Presencia o Ausencia de Definición de los Puestos de la organización.
 - ❖ Selección basada o no en la Definición de Puestos de la organización.
 - ❖ Presencia o ausencia en los avisos de puestos vacantes de especificaciones de sexo, estado civil, sin hijos.
 - ❖ Presencia o ausencia en las entrevistas de selección de personal de preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal.
3. Consulta la percepción de equidad-inequidad en cuanto a género en los recursos que la organización emplea para *realizar* la selección de personal.
 - ❖ Presencia o ausencia del tema equidad de género de la agenda de la organización bancaria.
 - ❖ Presencia o ausencia de preferencias por candidatos masculinos en los clientes internos del área Selección de Personal.
 - ❖ Presencia o ausencia de puestos o sectores vedados a un género.
 - ❖ Ausencia o presencia de una tendencia a evitar tomar mujeres en edad fértil o con hijos.
 - ❖ Percepción sobre el sector bancario como el más discriminatorio en cuanto a género.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Marco Teórico

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

A.- Cuestiones de Género en la Sociedad Contemporánea

En las primeras décadas del siglo XIX, junto con la consolidación de la sociedad burguesa, se estableció el **sistema moderno de género** para el mundo occidental. Asentado en el **discurso de la domesticidad**, que relegaba a las mujeres a la casa y les atribuía como única identidad posible la de madre y esposa, definió **dos claros e insuperables espacios**, uno público con monopolio masculino y otro privado y femenino.

Este sistema descansó a su vez en un conjunto de normativas oficiales que regulaban la situación de subalternidad femenina. Las mujeres no poseían **derechos civiles** ni políticos: carecían de acceso a la propiedad, a la herencia, a la educación, al trabajo asalariado y al desempeño de profesiones. En el caso de las mujeres casadas el marido detentaba *su representación* ante la ley, totalmente incapaces de asumir sus responsabilidades cívicas y políticas. De esta forma lejos de fomentar la equidad los estados nacionales aplicaban un aparato jurídico claramente discriminatorio de género y para mediados del siglo XIX la diferencia de género se había convertido en uno de los elementos distintivos de la sociedad contemporánea.

B.- Las Representaciones Culturales y su Evolución

A pesar del gradual establecimiento de la equidad de género en el ámbito legal durante los siglos XIX y XX, esto no significó la eliminación de las prácticas discriminatorias. Otros **mecanismos culturales de control social** continuaron actuando para mantener la situación de subalternidad femenina e impedía a las mujeres alcanzar la igualdad real.

Entre estos mecanismos fueron **las representaciones culturales de la feminidad** las que tuvieron un papel fundamental al generar un imaginario colectivo que transmitía creencias negativas respecto de las mujeres interponiendo barreras para que pudieran desarrollar su potencial a pesar de la existencia de leyes formales que las favorecía.

En referencia a este tema, Mary Nash en su libro "Mujeres en el Mundo" menciona que las **representaciones culturales** "Construyen imágenes y mentalidades respecto a otros colectivos. También delimitan identidades colectivas a través de imágenes, ritos y múltiples dispositivos simbólicos que anuncian diferencias y las confirman en la medida en que inducen prácticas sociales de subalternidad" (Nash, 2005).

Las representaciones culturales fueron en la sociedad contemporánea mecanismos de control informales que, desconociendo las leyes, privaron a las mujeres de sus derechos, confinándolas al mundo doméstico. El paulatino establecimiento de la equidad de género en el terreno legal durante los siglos XIX y XX, no significó ni mucho menos, la eliminación de prácticas discriminatorias, ni la desaparición de la condición de subalternidad femenina.

Sólo la **secularización de las ideas durante el siglo XIX** produjo un cierto desplazamiento de las bases religiosas sobre las que se asentaba fundamentalmente el discurso tradicional de género. Sin embargo, la ciencia como nueva autoridad moderna, se encargó a través de sus postulados sobre la diferencia sexual de reforzar una vez más las representaciones sociales en donde se sostenía la discriminación hacia las mujeres.

Esta nueva autoridad esta vez bajo un marco de objetividad científica disfrazó posturas meramente ideológicas. El **discurso médico** redujo a las mujeres al órgano reproductivo, marcando una diferencia irreconciliable entre los sexos basándose así en la naturalización de la diferencia sexual.

Otro complemento de este discurso fue insistir en el **amor maternal** como único vertebrador de la feminidad. Se consideraba al instinto maternal rasgo definitorio de las mujeres y por otra parte se atribuía a la masculinidad rasgos como la razón y la cultura. Los **atributos masculinos** contemporáneos se asociaban con la superioridad, el trabajo, la virilidad, la ciudadanía y el perfil de hombre público. Frente a la mujer doméstica, se definía al varón como agente económico y sujeto político.

Esta **lógica que naturalizaba la diferencia** tuvo enorme eficacia como mecanismo de control porque por un lado desafiarla implicaba desafiar a la misma naturaleza o en su defecto a las bases religiosas cristianas, evangelistas o protestantes que fueron los primeros discursos en sostener este lugar doméstico para la mujer.

El **discurso de la domesticidad como mecanismo de control** fue sumamente eficaz porque entrañaba la violencia simbólica que evocaba una vida insatisfactoria para las mujeres que fueran contra este modelo. Las mujeres construían, de este modo su identidad y se adaptaban a los códigos de género socialmente establecidos.

De este modo el discurso de género y los arquetipos de feminidad y masculinidad que evocaba se sustentaban en una triple legitimación natural, religiosa y científica de difícil cuestionamiento.

Sin embargo, nunca faltaron las voces disidentes especialmente en los movimientos de mujeres.

Hacia finales del siglo XIX la representación cultural de la mujer se vio alterada especialmente con el advenimiento de la **Primera Guerra Mundial**. El argumento de la debilidad femenina, cayó por su propio peso a partir de lo demostrado por las mujeres desde la retaguardia y en la producción, donde tuvieron un papel importante. Las jóvenes creían ahora que podrían elegir libremente su proyecto de vida, sin embargo prontamente bajo un nuevo modelo de **Mujer Moderna** se escondía el miedo a la masculinización y el retorno a la domesticidad esta vez con nuevos matices.

Los desarrollos tecnológicos que la guerra trajo aparejados fueron volcados a mejorar las tareas domésticas, las cuales pasaron a ser menos demandantes. Las mujeres disponían de mayor tiempo libre para aprovechar en tareas sociales o laborales.

La modernización del modelo de mujer en el siglo XX **comportó cambios sociales** tales como la reducción de la tasa de natalidad y el aumento de la masa de mujeres asalariadas. En cuanto a las relaciones de género no tuvo cambios radicales aunque no podemos ignorar que se introdujo la noción de **complementariedad entre los sexos**, es decir que hombres y mujeres se sabían diferentes, con iguales derechos aunque en la práctica era la mujer quien debía adaptarse y subordinar su actividad al ejercicio de su rol social primordial, el de la maternidad.

De esta forma, la noción sobre la complementariedad de los sexos fue expandiéndose en los distintos países con las particularidades propias de cada cultura. Este modelo aportó una nueva forma de domesticidad al no permitir verdadera independencia de decisión a la mujer, la cual continuó priorizando su rol maternal y la dedicación a la familia.

C.- Los Movimientos de Mujeres

Si bien hoy en día hablar de **feminismo** es una forma habitual de denominar a los movimientos de mujeres, este término surgió muy posteriormente a que estas comenzaran a luchar por sus derechos. El mismo surgió a partir de la raíz latina "fémina" (mujer) y el añadido del concepto "ismo" que en esa época se expandía en Europa para denominar a las modernas corrientes sociales como por ejemplo el socialismo. De esta forma rápidamente comenzó a multiplicarse su uso en todos los continentes evocando una nueva forma de pensar la organización colectiva de las mujeres, más asociado esta vez con los atributos de la modernidad.

Es destacable por ejemplo la expansión del término en Argentina donde se puede mencionar el análisis que Elvira López por el año 1900 realizaba de la situación de la mujer y del movimiento feminista, lo cual le valió el título de Doctora en Filosofía.

Podemos decir entonces que a principios del siglo XX el término feminismo englobaba amplias y variadas visiones sobre la problemática del género femenino.

Pero para ese entonces ya el pensamiento feminista tenía una trayectoria cuyo inicio puede marcarse en la Edad Media, siguiendo hasta la Ilustración con explicaciones de la situación del género femenino que se basaban en cuestiones culturales y reivindicaban como única salida, el acceso a la educación. Tal como expresa Mary Nash "El debate feminista ilustrado afirmó la igualdad entre hombres y mujeres, criticó la supremacía masculina, identificó los mecanismos sociales y culturales que influían en la construcción de la subordinación femenina y elaboró estrategias para conseguir la emancipación de la mujer." (Nash, 2005).

Una de las exponentes de la época y que expuso argumentos que aún hoy son pilares fue Francois Poulain de la Barre. Ya en el siglo XVII defendía la capacidad intelectual femenina y abogaba por la igualdad para participar en asuntos de estado y en el mundo cultural.

Otra exponente destacada, fue Mary Wollstonecraft quien también defendía el derecho a la formación como vía principal para lograr mayor participación en el mercado laboral, independencia de decisión a la vez que económica y mayor reconocimiento y participación en la sociedad.

A pesar de estas y otras voces críticas no fue hasta el advenimiento de la **Revolución Francesa que pudo concretarse un verdadero movimiento colectivo** femenino organizado alrededor de clubes femeninos republicanos que incluían la presentación de declaraciones políticas por los derechos de las mujeres. Además de reclamar por el acceso a la educación, formularon la necesidad de una mayor protección de sus intereses personales y económicos de las mujeres tanto en el matrimonio como en la familia, al tiempo que reclamaban ser consideradas sujetos políticos.

Sin embargo la Revolución Francesa y la posterior política napoleónica ignoraron todos estos argumentos, endureciendo aún más los controles y restricciones sobre las mujeres quienes se vieron una vez más confinadas al ámbito hogareños. El Código Civil de Napoleón (1804) vedó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres durante el periodo revolucionario y definió a las mujeres como menores de edad. Estas primeras organizaciones no lograron defender los derechos políticos de las mujeres y sus peticiones quedaron desarticuladas y excluidas del ejercicio de la ciudadanía en Europa y en Estados Unidos.

A lo largo del siglo XIX el movimiento de mujeres: lucha contra la prostitución, trata de blancas, promoción de la educación sexual, control de la natalidad, derechos civiles, formación y empleo entre otros. En este sentido es importante mencionar en 1848 la organización de la **primera Convención de Derechos de la Mujer, la cual se convirtió en escenario fundacional del movimiento colectivo de las mujeres estadounidenses y marco un giro en el feminismo internacional al quedar acordado uno de los primeros programas políticos feministas**. También en ocasiones estas expresiones colectivas incluían a las mujeres trabajadores a pesar que los movimientos de trabajadores, ya sean socialistas, anarquistas o comunistas no estaban de acuerdo con esta disociación. De esta forma, aunque sin emplear el término feminismo (generalizado solo a partir de fines del siglo XIX), en su lucha se defendieron diversos derechos de las mujeres llegando en el último tercio del siglo XIX, a una aceleración que lo convirtió en un movimiento social de amplitud reconocida que se iba centrando de forma más concreta en el reclamo de los derechos políticos de las mujeres. Nombrado en aquel momento bajo el término "feminismo", contó con numerosas organizaciones, se convirtió en moderno movimiento de masas que luchaba por la adquisición del voto y ejercicio de la ciudadanía. Este momento ha sido definido como **la primera ola del feminismo contemporáneo** y respondió a estímulos políticos, económicos, sociales y demográficos y a la progresiva democratización y modernización de la sociedad a partir de finales de siglo XIX.

D.- Los Acontecimientos Mundiales y las Corrientes Femeninas

Desde la perspectiva de género, el concepto de ciudadanía establecido desde la Revolución Francesa excluía a las mujeres. Durante las últimas décadas del siglo XIX y hasta la Primera Guerra Mundial, la lucha por los derechos políticos y el voto se convirtió en el eje del movimiento de las mujeres.

Algunas corrientes feministas se apoyaron en el discurso de género para utilizarlo a favor y lograr acceder al voto. Defendían la idea a partir de la cual, así como velaban por el cuidado y protección del hogar a nivel social serían aptas para velar por la moral en la vida civil. Este argumento, contrariamente a lo que postulaba la Revolución Francesa, admitía la diferencia entre los sexos y sobre esta diferencia se sustentaba su ingreso al mundo público.

Históricamente las corrientes feministas se vieron divididas y hasta enfrentadas al tener que tomar posición frente a acontecimientos que se fueron dando en el mundo. En este sentido se pueden citar a las guerras y principalmente a la Primera y Segunda Guerra Mundial como ejemplo de este fenómeno. En los ámbitos feministas la mayoría de las militantes apoyaron la movilización patriótica. Esta dicotomía entre militarismo y pacifismo caracterizó también al movimiento feminista durante la Primera Guerra Mundial, creando fisuras en el interior del movimiento internacional. Muchas dirigentes argumentaban que el apoyo de las mujeres a la causa bélica las acercaba aun más a su objetivo de lograr el voto aunque en contraposición las pacifistas lograron también una amplia organización.

Para la época de entreguerras un amplio grupo de países ya había alcanzado el sufragio femenino. Este acontecimiento desarticuló de alguna forma el movimiento de las mujeres el cual encontró cumplido su principal objetivo pero no podría afirmarse su desaparición. Más bien experimentó una reorientación hacia un feminismo de bienestar social.

En este momento el feminismo comenzó a incursionar en los ámbitos internacionales, presentando sus propuestas en la Liga de Naciones, precursora en ese entonces de la ONU. El mayor logro de esta iniciativa fue la publicación del primer Informe Mundial sobre el Status de la Mujer dando un radical paso hacia el establecimiento de las cuestiones de género en las agendas de los organismos internacionales por sobre las voluntades de los gobiernos nacionales. Además y en consecuencia con este reconocimiento, en el año 1946 se creó la Comisión sobre el Status de las Mujeres de las Naciones Unidas.

Dentro del feminismo sin embargo se distinguían dos corrientes. Aquellas que sostenían el argumento de la diferencia de los sexos, insistían en la necesidad de promover leyes especiales que ampararan y protegieran a las mujeres. Por otro lado se encontraban las defensoras de la igualdad, quienes luchaban por leyes que protegieran sin distinción a hombres y mujeres.

A pesar de estos avances el estallido de la **Segunda Guerra Mundial** en Septiembre de 1939 replegó las demandas y minimizó la presencia del movimiento de las mujeres. Más aún, luego de finalizada la guerra y a partir de 1946 se observó una **vuelta a los viejos arquetipos femeninos**. El regreso de los soldados y la reconstrucción económica hizo que la mujer ocupara y privilegiara lo familiar y doméstico. Este modelo tuvo tanta eficacia en la identidad femenina que hizo anular los anhelos de desarrollo personal, independencia y libertad restringiéndose claramente la presencia pública de las mujeres.

En los años 50 con el auge de la sociedad de consumo, se volvieron fuertes consumidoras de productos electrodomésticos para el hogar lo cual facilitaba y aliviaba las tareas hogareñas. En este contexto quedaron en el olvido las históricas demandas y mecanismos de resistencia que habían mantenido cohesionado el movimiento feminista. Esta situación se prolongó a lo largo de toda una década dado que se podría ubicar **en los años 60 el inicio de la segunda ola del feminismo contemporáneo en occidente denominado Movimiento de Liberación de las Mujeres (MLM)**. Esta organización tuvo una dimensión y activismo sin precedentes e impulsó profundos cambios en la sociedad respecto de las mujeres y su reconocimiento.

Una característica para mencionar en este movimiento fue destacada por Mary Nash: "A pesar de la larga historia previa, este despertar del feminismo fue caracterizado por el olvido de la genealogía y la memoria del movimiento precedente. ...La amnesia histórica del emergente MLM obligó a forjar un nuevo feminismo sin apelar a sus precursoras. Precisamente una de las tareas emprendidas a partir de los años de 1960 fue el redescubrimiento y la lenta recuperación de las voces de las luchadoras de décadas anteriores. En efecto, el desarrollo de la historia de las mujeres a partir de finales de la década de 1960 impulsó el rescate del movimiento de mujeres y la recuperación de su genealogía." (Nash, 2005).

El contexto social en el que surgió el MLM fue el **activismo de los movimientos sociales de los años 60**. Es decir que junto a las mujeres, los afroamericanos, los pacifistas, los estudiantes se movilizaban por sus derechos, así como también lo hacía la nueva izquierda, las organizaciones por la descolonización y muchos otros más.

Sin embargo lo más asombroso de esta segunda ola de feminismo fue su poder para organizar un amplio movimiento social internacional a partir de un contexto en donde el objetivo primordial de alcanzar los derechos civiles ya estaba cumplido.

La primera ola luchó por los derechos de las mujeres en el ámbito público y privado y por los derechos políticos, lo cual a finales de los años 60 era un objetivo cumplido. Aún más, luego de la segunda Guerra Mundial y del proceso de descolonización se aceleró el proceso de concesión de los derechos políticos en todos los países del mundo. La igualdad legal parecía un hecho consumado y se reconocía el principio de la equidad entre los sexos como valor cultural.

Lo sorprendente de esta segunda ola fue entonces su capacidad para construir una organización fuerte a partir de males inarticulados individuales. Aquí es donde cobra suma importancia su estrategia fundamental y que compartía con los demás movimientos: utilizar **redes informales de lucha**. Contaban con una organización informal descentralizada que rechazaba la dirección jerárquica fomentando la democratización de los procesos de decisión.

Este resurgimiento se armó además alrededor de elementos de carácter simbólico relacionados con crear una propia identidad que las cohesionara creando un sentimiento de pertenencia que fue su más importante instrumento de transformación social y cultural.

"Facilitó a miles de amas de casa, en distintos países, referentes comunes con otras mujeres y les permitió identificar su situación de opresión y subalternidad como experiencia ya no personal, sino colectiva." (Nash, 2005).

De esta forma emergió una única categoría de mujer que creaba la ilusión de abarcar todas las problemáticas y unificaba la lucha. Así se generalizó la idea que todas padecían la misma opresión y que el feminismo era monolítico en sus planteamientos lo cual fue criticado más tarde por las organizaciones de mujeres del Tercer Mundo y las minorías étnicas, acusadas de imponer una falsa identidad que negaba la experiencia de las mujeres no accidentales y blancas.

Entre los aportes de esta segunda ola de feminismo es preciso destacar el surgimiento de lo que se denominaría "el feminismo académico", es decir el florecimiento de los primeros estudios de género en las universidades de diversos países. Las críticas al Psicoanálisis, a la Psicología, al sindicalismo, a la filosofía y a la política de izquierda figuraban en estos escritos que cuestionaban los patrones de dominación vigentes. En consecuencia un nuevo vocabulario comenzó a ser utilizado para nombrar todos los mecanismos que intervenían en esta situación de subalternidad, así es como surgieron los términos patriarcado, sexismo, violencia sexual o política sexual, entre muchos otros términos que definían nuevas categorías de análisis.

Como dijimos anteriormente el gran impulso del nuevo movimiento feminista surgió de grupos informales y contactos interpersonales basados en lazos de solidaridad. Las mujeres se reunían en grupos pequeños denominados CR (Consciousness Raising) para hablar de su experiencia y compartir los temas de la cotidianidad como por ejemplo la familia, el trabajo, la maternidad, sus sentimientos, la sexualidad, su identidad como mujeres, etc. Estos encuentros facilitaron la construcción de una identidad colectiva, a la vez que permitió nombrar el problema y construir a partir de las respuestas individuales, respuestas colectivas a la opresión del género femenino.

Es así como las feministas de los 70 denunciaron el sexismo vigente en las representaciones culturales y a diferencia de la primera ola, que ubicaba al opresor en gobiernos e instituciones, esta segunda ola lo ubicaba en el hombre, lo cual hacía mucho más difícil la lucha, por las implicancias personales y repercusiones en las relaciones en la familia y pareja puertas adentro.

E.- Las Mujeres en América Latina, Oriente, Países Colonizados y de las Minorías Étnicas

En los años 70 la situación en América latina y en el mundo era convulsionada y esto marcó a su vez la manifestación del movimiento de mujeres en los diferentes países de la región. No podemos hablar de una única manifestación del feminismo sino más bien de diferentes respuestas ante la situación de subalternidad femenina. El impulso que conformaría la segunda ola de feminismo se vio claramente influenciado por un lado, por los sucesos que a nivel mundial se venían dando tales como el neocolonialismo y la crisis económica y por otro lado, a nivel regional las fuertes crisis políticas y fundamentalmente los regímenes dictatoriales que gobernaban algunos países de la región.

Sin embargo, es posible encontrar una característica genérica que permite distinguirlo y que consistió en la movilización de las mujeres de las clases populares. Posicionadas desde su rol materno, se manifestaron en contra de las dictaduras, lo cual marcó el rumbo político de su lucha, aún luego de la recuperación democrática especialmente en países como Argentina, Chile y Brasil. En este sentido su accionar fue decisivo y abrió una plataforma de debate político que también repercutió en la situación intrafamiliar observándose reclamos y denuncias en contra de la violencia puertas adentro del hogar.

En Argentina fue muy notorio el accionar de las mujeres nucleadas tanto en los diferentes movimientos políticos, en los movimientos feministas como en el movimiento de Madres de Plaza de Mayo y su protagonismo fue decisivo en la caída y posterior enjuiciamiento de la junta militar.

De este último movimiento cabe destacar que "Se convirtieron en una expresión extraordinaria de una propuesta innovadora de ciudadanía y de nuevas formas de prácticas políticas construidas sobre los valores maternales como fuente de cuestionamiento político, de negociación y de reivindicación de los derechos humanos" (Nash, 2005).

Utilizaron el discurso y el rol social que la dictadura les había asignado como arma política en su contra. Fueron reconocidas por otros movimientos, por la sociedad y su lucha obtuvo prestigio a nivel mundial. Tanto el movimiento de Madres de Plaza de Mayo como las posteriores Abuelas de Plaza de Mayo fueron eficaces en quebrar el silencio e impunidad con que se movía la dictadura convirtiéndose en símbolo de la lucha del pueblo argentino.

Sin embargo muchos autores han señalado las limitaciones de los movimientos de mujeres de corte maternal para lograr cambios profundos debido a que la misma posición justifica apartarlas y hace que finalmente queden excluidas de los ámbitos de decisión política y social. Este fue el ejemplo del movimiento de Madres de Plaza de Mayo, el cual atravesó diferencias que condujeron a su fragmentación a la vez que perdió posibilidad de insertarse en espacios políticos de poder como para perdurar e influenciar decisiones de estado.

Ya para los años 80 eran heterogéneos los reclamos y la actividad de las organizaciones que nucleaban a las mujeres. Se ocupaban de temas tales como la mejora de sus condiciones laborales, la feminización de la pobreza, el acceso a la salud y la formación, el reclamo de los derechos reproductivos y sexuales, la violencia y la exigencia de mayor visibilidad y voz en asuntos políticos y de gobierno.

Específicamente en América Latina el eje de lucha no estaba puesto en la opresión doméstica dado que la situación de desigualdad social imperante y el gran peso del comunitarismo y la posibilidad de contar con una mayor red de contención familiar para cubrir el trabajo doméstico de las mujeres asalariadas, hizo desviar la atención hacia otros temas de prioridad más básicos y fundamentales.

Las mujeres de los países que fueron colonizados, entre los que cuentan los latinoamericanos, sufrieron una doble colonización: por un lado debieron asumir los valores culturales del país del cual dependían económica y políticamente pero también sufrían el patriarcado de su cultura original. De esta forma el imperialismo impuso su canon occidental el cual las dejaba como un "otro" pero al mismo tiempo lo eran en su propia cultura de origen por condición de género. Para ellas la lucha contra la subalternidad era doble.

Sin embargo, los movimientos de liberación, el feminismo del Tercer Mundo y las organizaciones a favor de los derechos civiles han cuestionado la hegemonía cultural occidental. El pensamiento postcolonial y los estudios culturales cuestionaron los cánones universales y se han pronunciado de forma clara por el reconocimiento de la diversidad cultural y del valor de la heterogeneidad.

Desde este lugar, durante la década de 1970 el MLM y su red asociativa fueron decisivos en abrir el camino hacia el reconocimiento femenino y en generar nuevos valores culturales de igualdad y en lo que respecta a los derechos de las mujeres para participar en la sociedad civil en el poder político.

De todas formas este progresivo reconocimiento de las mujeres en el mundo occidental no significó la inclusión en pie de igualdad de los movimientos de las mujeres de los países en vías de desarrollo o de las minorías étnicas.

Es por ello que el feminismo occidental recibió la crítica constante por parte de los movimientos de mujeres no blancas y no occidentales que proponían alternativas que cuestionaban la visión única de la experiencia femenina desde el eurocentrismo y la hegemonía del feminismo occidental.

Similar situación vivieron las minorías étnicas aún dentro de Europa y en Estados Unidos. Estudiosas de África, Asia, América Latina y del Caribe y de minorías étnicas en Occidente, han expresado su crítica sobre la silenciación de las luchas de las mujeres de las sociedades del Tercer Mundo. Han explicado que operan mecanismo de exclusión respecto al desarrollo y a las propuestas del movimiento de mujeres no occidentales con la consiguiente visión de subalternidad de las mujeres no blancas.

Como se hizo mención anteriormente, se atribuye a la segunda ola de feminismo el logro de la mayor proyección internacional del movimiento de mujeres como nunca antes se había logrado.

Ya para el año 1975 las Naciones Unidas, dada la relevancia que habían adquirido los temas de género, convocó en México DF la primera conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de la mujer.

Esta conferencia inauguró una nueva etapa de esfuerzos por revisar y promover el desarrollo de la mujer al abrir un diálogo a escala mundial que comprendería deliberaciones, negociaciones, compromisos y el establecimiento de metas y nuevos objetivos a alcanzar. Como legado de la misma se establecieron 3 objetivos que se convertirían en la labor de las Naciones Unidas de los años venideros:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;
- Una contribución cada vez mayor de la mujer en el fortalecimiento de la paz mundial.

Además se aprobó un plan de acción que contenía directrices para los gobiernos y la comunidad internacional que incluía tópicos tendientes a garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia.

La Conferencia de México DF además dio lugar a la creación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) con el objetivo de proporcionar el marco institucional para la investigación, la capacitación y las acciones operativas en el campo de la mujer y el desarrollo.

En 1980 los 145 Estados Miembros se reunieron en Copenhague en la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer para revisar y evaluar el plan de acción que se había establecido 5 años antes en México DF.

La conferencia debió reconocer que pese a los logros alcanzados, había indicios de que existía una brecha entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres de ejercerlos en la realidad. Dada esta situación, se resolvió dentro del plan de acción endurecer las medidas a nivel nacional para garantizar el derecho de la mujer al acceso a la propiedad, el control de sus bienes, la patria potestad y los derechos de herencia, entre otros.

Para 1985, momento en que se convocó en Nairobi la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer el movimiento a favor de la igualdad entre los géneros había alcanzado reconocimiento a nivel mundial.

Además de las investigaciones, resultados y programas que se presentaban, cada nueva conferencia multiplicaba la participación de organizaciones no gubernamentales que se congregaban en foros paralelos, lo cual hacía realmente importante el cúmulo de experiencias, conocimiento e información que se estaba manejando.

Parte de esta información revelaba que todo lo que se había trabajado hasta el momento sólo había beneficiado a una minoría de mujeres por lo cual a escala mundial las mejorías habían sido marginales.

El principal logro de esta conferencia fue determinar que cualquier asunto era una cuestión que competía a la mujer, por lo cual las medidas de cara al futuro abarcaban una amplia variedad de temas tales como el empleo, la salud, la educación, la industria, la ciencia, etc.

Pero también fue importante la definición a partir de la cual se reconocía el valor de incluir a las mujeres en los procesos de toma de decisión. La Conferencia de Nairobi introdujo un enfoque más amplio, ahora la cuestión de la igualdad de la mujer estaba contenida en toda la esfera de la vida humana.

A partir de la década del 90 se encontraron nuevas formas de fortalecer el papel de las mujeres en la toma de decisiones de cuestiones que en general afectaban la vida de todas las personas, como por ejemplo el medio ambiente, el desarrollo social y los derechos humanos.

Sin embargo, no fue hasta la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 que se puede hablar del inicio de una nueva etapa en la lucha por la igualdad entre los géneros.

de acuerdo a publicaciones de la ONU. La transformación fundamental que se produjo en Beijing fue el reconocimiento de la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser reevaluadas. Únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones sería posible potenciar plenamente el papel de la mujer para que ocupara el lugar que les correspondía como participante en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida.”¹

La plataforma de acción marcaba doce esferas que se consideraban los principales obstáculos para alcanzar la igualdad verdadera entre los sexos, a saber:

- **la mujer y la pobreza;**
- **la educación y la capacitación de la mujer;**
- **la mujer y la salud;**
- **la violencia contra la mujer;**
- **la mujer y los conflictos armados;**
- **la mujer y la economía;**
- **la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones;**
- **los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer;**
- **los derechos humanos de la mujer;**
- **la mujer y los medios de comunicación;**
- **la mujer y el medio ambiente;**
- **la niña.**

Es en esta conferencia donde por primera vez se hizo referencia a la perspectiva de género como la estrategia por excelencia que gobiernos, organismos e instituciones a todo nivel debían poner en práctica. Los gobiernos debían comprometerse a incluir la dimensión de género en todo plan, programa o política para examinar qué repercusiones e impacto causaría en hombres y mujeres y sus respectivas necesidades.

Nuevamente de acuerdo a las definiciones de la ONU: “La introducción de la incorporación de una perspectiva de género exigía que se examinara nuevamente la sociedad en su totalidad y su estructura básica de desigualdad. Por consiguiente, la atención no se centraba únicamente en la mujer y su condición jurídica y social, sino que se dirigía a reestructurar las instituciones y la adopción de decisiones políticas y económicas en la sociedad en su conjunto.”²

Estas cuatro conferencias iniciales y aquellas que las sucedieron así como los ciclos de revisiones convocados por la Asamblea General de la ONU instalaron como nunca antes la problemática de la inequidad de los géneros. Definieron áreas críticas y los cursos de acción que debían seguir todos los actores sociales. Se iniciaron investigaciones para relevar las condiciones económicas y sociales en las cuales se encontraban las mujeres y se brindó apoyo para iniciar proyectos y programas que pudieran impulsar el avance de la situación femenina en una amplia gama de problemáticas.

Dentro de los obstáculos que se enumeraron, surgieron con preeminencia aquellos relativos a la situación de pobreza de las mujeres y el acceso al empleo.

Organismos internacionales tales como la OIT también se alinearon y comenzaron a trabajar utilizando la perspectiva de género en sus comisiones y proyectos. De acuerdo a este organismo: “La estrategia global de la OIT es asegurar que las cuestiones de género y las preocupaciones en materia de igualdad se integren de manera general dentro de sus programas y actividades, y se reflejen en los diferentes medios de acción (actividad normativa, investigaciones, reuniones, difusión de información y cooperación técnica).”³

¹ Página Oficial de Naciones Unidas, en:
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

² Página Oficial de Naciones Unidas, en:
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

³ Página Oficial de la Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Empleo, en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/ent/papers/genero.htm>.

A.- Situación General en el Mundo

Los últimos informes estadísticos que las organizaciones internacionales han publicado dan cuenta que la desigualdad por razón de sexo sigue siendo una realidad en los mercados laborales a nivel mundial.

El acceso de las mujeres al mercado de empleo supone múltiples trabas. Además se estima que su grado de libertad para decidir si desean trabajar también se haya reducido.

Teniendo en cuenta el **desempleo** entre la fuerza de trabajo femenina y masculina, el mismo registró tanto en 2007 como en 2008 cifras superiores entre las mujeres.

Por otra parte, la población femenina enfrenta limitaciones en cuanto a los **sectores** de actividad económica en los cuales puede ingresar y las **condiciones** de trabajo que enfrentarán. Encontramos un elevado porcentaje de trabajadoras en el sector agrícola y mayoría femenina en cuanto al empleo vulnerable. En este sentido, de acuerdo al último informe publicado por la OIT denominado "Tendencias Mundiales del Empleo 2009": "Existen grandes posibilidades de que las trabajadoras se caractericen por tener un empleo inseguro, bajos ingresos y baja productividad. En muchas ocasiones, las mujeres que logran un nivel de ingresos relativamente holgado y un empleo asalariado no perciben la misma remuneración que sus homólogos hombres."⁴

En el año 2008, se estima que el 6.3 por ciento de la **fuerza de trabajo femenina mundial no estaba trabajando** pero estaba buscando empleo, frente a un 6.0 por ciento en 2007, mientras que en los hombres la tasa era del 5.9 por ciento en 2008, frente a un 5.5% en 2007.

Por todas estas razones, la tendencia mundial marca la fuerte necesidad de revertir esta situación para lograr el avance y desarrollo que se planteó en la Declaración del Milenio. Brindar una solución permanente y sustentable a la inequidad entre los sexos en los mercados laborales se ha transformado en una condición indispensable para alcanzar metas tales como la reducción de la pobreza y el avance de la humanidad. Pleno empleo, productivo y trabajo decente.

A fin del año 2008 ya se percibían indicadores de desaceleración económica a nivel mundial los cuales se profundizaron, como era de esperar en 2009. La **crisis** impactó a toda la población pero no perjudicó de igual forma a hombres y mujeres.

En líneas generales pueden tomarse **3 indicadores para diagnosticar el estado de desigualdad por razón de sexo** dentro de los mercados laborales:

- Tasa de desempleo.
- Acceso a los mercados de trabajo debido a que está relacionado con el nivel de autonomía femenino.
- Relación empleo población.

A partir de los datos registrados en 2008 puede decirse que las tasas de **desempleo femenino** están registrando una leve mejoría lo cual es un aliciente con respecto a los números de la última década.

"En 2008, la **tasa de desempleo** de las mujeres fue del 6.3 por ciento, frente al 5.9 por ciento para los hombres. Entre 2007 y 2008, la tasa de desempleo aumentó tanto para los hombres (0.4 puntos porcentuales) como para las mujeres (0.3 puntos porcentuales), con lo cual se redujo ligeramente la brecha de género en las tasas de desempleo, que habían sido la tónica a lo largo de la última década."⁵

Por otra parte, las **tasas de actividad femenina y masculina** tienden a converger. Sin embargo este acercamiento es lento, aún la diferencia está cerca de los 25 puntos porcentuales y el acortamiento de la brecha se debe en su mayoría a una disminución en la tasa de participación de la fuerza de trabajo masculina.

En lo que respecta a la **relación empleo-población** para la población femenina adulta hubo un aumento de 1.2 puntos porcentuales entre 1998 y 2008, frente a una disminución de 1.1 puntos porcentuales para los hombres adultos. Lo cual es una leve mejoría frente a la gran distancia entre el 53.1 % de mujeres que trabaja en relación a la población y el 80.3% de hombres en 2008 donde se registró la última medición.

⁴ Organización Internacional del Trabajo, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁵ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf

A pesar de los avances registrados en las estadísticas mundiales, las conclusiones cambian cuando se estudian las estadísticas a nivel regional. De acuerdo a la OIT: "En las economías desarrolladas, las brechas de género en la participación y el empleo se pueden atribuir en parte al hecho de que algunas mujeres deciden permanecer en casa por voluntad propia y pueden permitirse la decisión de permanecer fuera del mercado de trabajo. Ahora bien, en algunas regiones en desarrollo, permanecer al margen de la fuerza de trabajo no es una elección, sino una obligación para la mayoría de las mujeres; es probable que en esas regiones las mujeres optarían por trabajar si estuviera aceptado socialmente." ⁶

A pesar de esta situación desventajosa, la población femenina no se encuentra ociosa sino que habitualmente se ocupa del trabajo doméstico y el cuidado del hogar. Ambas tareas no son remuneradas por lo cual esas mujeres no están contempladas dentro de las estadísticas sobre la fuerza de trabajo al no ser considerada su tarea como actividad económica. A pesar que no se podría presuponer que todas las mujeres deseen tener un empleo, lo que se está cuestionando es su grado de libertad para decidir si desean trabajar y percibir un salario a cambio.

B.- Sectores de Actividad y Condiciones de Empleo

De acuerdo a las últimas publicaciones realizadas sobre el tema en 2009 sólo un 18.3% de la población empleada femenina se desempeña en el **sector industrial** (en comparación al 26.6% de hombres). El mayor porcentaje de empleo femenino se encuentra en la **agricultura** (35.4% frente a un 32.2 % para los hombres) aunque este índice ha descendido en más de 6 puntos desde 1998. ⁷

Por otra parte, en franco ascenso se encuentra el sector de **servicios**. Este último registró un incremento de más de 5% en los últimos 10 años, actualmente emplea al 46.3 % de mujeres. ⁸

Estas cifras globales muestran importantes cambios si hacemos hincapié en las estadísticas regionales dado que si se excluyen las economías desarrolladas, casi al mitad de las mujeres empleadas lo hacen en la agricultura (48.4%).

El sector de la economía en la cual se emplea la población femenina también tiene relación con las condiciones de trabajo.

Las cifras mundiales de **empleo vulnerable** están mejorando lentamente aunque todavía se observa una diferencia en perjuicio de las trabajadoras femeninas: 49.1% contra el 52.7%. ⁹

Sin embargo en regiones como la Unión Europea, Europa Central y Sudoriental (No UE) y la CEI y América Latina y el Caribe los relevamientos registran que las mujeres suelen desempeñar empleos menos vulnerables que los hombres. Las diferencias más amplias se dan en África del Norte y Oriente Medio.

Pasar del empleo vulnerable al trabajo remunerado y asalariado es un paso fundamental para la independencia y autodeterminación de muchas mujeres. De acuerdo a las investigaciones de la OIT: "La independencia económica, o por lo menos la participación en la distribución de los recursos dentro de la familia, es mayor cuando las mujeres son trabajadoras remuneradas y asalariadas o son empleadoras, menor cuando son trabajadoras por cuenta propia y mínima cuando son trabajadoras familiares auxiliares. La proporción de mujeres en el trabajo remunerado y asalariado creció del 41.8% en 1997 al 45.5% en 2007, pero la categoría de mujeres trabajadoras por cuenta propia registró un incremento mayor." ¹⁰

Otro dato a tomar en cuenta es la **brecha salarial**. De acuerdo a la Comisión Europea, este índice mide las diferencias en los ingresos en el mercado laboral entre hombres y mujeres que tienen un empleo remunerado. Es uno de los indicadores más utilizados para examinar la situación del mercado laboral en términos de género.

Se podría decir además que es un fenómeno persistente y extendido a nivel mundial. Si bien es dificultoso realizar una estadística general a nivel global, el acuerdo indicaría que en todos los países hay pruebas concretas que las mujeres siguen trabajando por salarios menores a los de los hombres. La OIT en 2009 señaló que los salarios de las mujeres se sitúan entre el 70 y 90% de los de los hombres, aunque en algunos países de América Latina y Asia la brecha sería mayor aun.

⁶ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁷ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁸ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, Cuadro A6C, p. 43 en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

⁹ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, Cuadro A7, p. 44 en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

¹⁰ OIT, "Tendencias Mundiales del Empleo 2009", Ginebra, 2009, Gráfico 4, p. 12 en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf.

Estas mediciones no incluyen la participación de las mujeres en la economía informal y dado que en muchos países esta economía se encuentra muy extendida las cifras serían aun mayores por ejemplo en América Latina, África, Sur de Asia y Oriente Medio.

En las industrias con elevada **afiliación sindical** se ha observado una disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres comparando con los empleados no sindicalizados dado que las condiciones que se negocian son válidas para todos los empleados y se asignan de acuerdo a criterios objetivos.

Estas cifras son aún mas llamativas teniendo en cuenta que de acuerdo a una encuesta publicada por WageIndicator en 2008 las mujeres generalmente tienen un nivel de educación similar al de los hombres o incluso superior. Por el contrario se ha observado que a mayor nivel educativo la brecha se incrementa así como también se hace más pronunciada a mayor edad y años de servicio.

Curiosamente además, la diferencia se amplía en los ámbitos laborales donde las mujeres son mayoría por sobre los ámbitos donde los hombres son mayoría. Ejemplo de este fenómeno son los rubros de la educación, sanidad, trabajos sociales y el sector de servicios en general debido probablemente a que los cargos superiores son ocupados por hombres mientras que las mujeres ocupan los puestos más bajos y/o de medio tiempo.

Si bien la disminución de esta diferencia es uno de los más importantes objetivos políticos para los gobiernos y demás organismos internacionales junto a sus pares regionales, los avances que se vienen registrando son lentos. El panorama mundial indicaría que Europa, América Latina y Oceanía tendrían estadísticas más favorables que África y Asia donde la economía informal tendría mayor preponderancia.

A modo de síntesis, en la 98° Reunión en de la OIT en Ginebra 2009, la Directora de la Oficina para la Igualdad de Género declaró en la Comisión de Igualdad de Género que a pesar de las muchas acciones que emprendieron los gobiernos tendientes a generar conciencia sobre el derecho de los trabajadores a la igualdad de trabajadores y trato: "Seguía siendo excesivo el promedio de mujeres entre los pobres, persistían las brechas salariales basadas en el sexo y era desproporcionada la presencia femenina en puestos de trabajo mal remunerados y que requieren escasas calificaciones y, en la economía informal, quienes ejercen el trabajo doméstico remunerado carecían de protección y estaban en situación de vulnerabilidad."¹¹

C.- Situación en América Latina y Argentina

En América Latina las cifras confirman las tendencias mencionadas anteriormente.

De acuerdo a una nota publicada por Jean Maninat, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: "La desigualdad es persistente. Basta dar una mirada a la región: la participación de las mujeres aún es menor que la de los hombres y cada vez es más complejo aumentarla, sus salarios son inferiores, están asediadas por la informalidad, y enfrentan una carga desproporcionada de obligaciones familiares que impactan la composición del mercado laboral."¹²

América Latina es considerada por las Naciones Unidas una de las **regiones más inequitativas** del planeta. Para graficarlo, basta con decir que además de la importante concentración del ingreso en los quintiles más ricos, la distancia entre hombres y mujeres también se hace presente aquí. La brecha entre el ingreso del quintil más alto y el ingreso del quintil más bajo es de 53 puntos. Esto quiere decir que el 20% de la población percibe el 57% de los ingresos, de los cuales el 37% pertenece a hombres y el 20% a mujeres. En la otra punta de la escala, el 20% más pobre de la población, recibe sólo el 3.7% de los ingresos, quedando para las mujeres sólo el 1%. Las Naciones Unidas (2006) van más allá de este dato y analizan que "Considerando que, en general, las mujeres representan el 51% de la población... perciben apenas el equivalente al 33% de los ingresos totales, mientras que los hombres reciben el 67%."

Esta inequidad tiene su origen en la gran cantidad de mujeres que por patrones culturales muy arraigados en las sociedades, se emplean preferentemente en la esfera doméstica sin percibir retribución alguna o bien se desempeñan cuando lograr una actividad laboral remunerada perciben menos ingresos que sus pares varones. Debido a ello la participación de las mujeres en el ingreso total es sólo del 33% frente a un 67% masculino.

Sin embargo, se registran mejorías en el largo plazo. En el año 2008 la **tasa de participación de las mujeres** en el mercado laboral era de 20 puntos por encima del valor registrado en 1990. En 2008 el porcentaje rondaba el 52%, la brecha se ha acortado ayudada por la reducción de la participación masculina en los mercados de trabajo.

¹¹ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 98° Reunión, Actas Provisionales, Ginebra, 2009, p. 13/2 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108261.pdf.

¹² OIT, Oficina Regional América Latina y el Caribe, Sala de Prensa, "Mujeres y Trabajo: la desigualdad es persistente." en: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2215:mujeres-y-trabajo-la-desigualdad-es-persistente&catid=114:especiales&Itemid=374.

Debemos el gran énfasis y preocupación puesta en lograr mayor equidad entre hombres y mujeres en los mercados laborales, así como también las inversiones que a nivel mundial, regional y nacional se desarrollan, a la conclusión de los expertos que señala que sin justicia de género en los mercados laborales, **será imposible lograr los objetivos sobre desarrollo y reducción de la pobreza en el mundo.**

En palabras de Danny Leipziger, Vicepresidente del Banco Mundial, Reducción de la Pobreza y Gestión de la Pobreza y Gestión Económica (PREM) "La igualdad entre los géneros es fundamental para el crecimiento y la reducción de la pobreza. "Los avances en materia de educación de la mujer son imprescindibles pero no bastan si no se aumenta el acceso de la mujer a buenos empleos y líneas de crédito, la propiedad de la tierra y actividades generadoras de ingresos".¹³

Los **niveles de alfabetización** de la población femenina han mejorado de forma muy notoria en los países de América Latina. En Argentina para el año 2000 se registraba un índice de analfabetismo en mujeres a partir de los 15 años de 3.1%, la mitad de lo que registraba para el año 1980. Esta tendencia se repite también en otros países de la región como es Brasil, Chile, México y Colombia, aunque en casi todos estos casos el analfabetismo entre las mujeres es algo superior al de la población masculina.¹⁴

Sumado a esto, la **globalización** también planteó desafíos a los mercados de trabajo, los cuales se vieron obligados a incorporar mano de obra capacitada. Es así que las economías, con el ánimo de mantener su competitividad en el mercado global, **comenzaron a ingresar mujeres aunque no siempre en las mejores condiciones.**

A pesar de los dos puntos mencionados anteriormente las **tasas de participación femenina en la economía** siguen siendo bajas. Las estadísticas que datan del año 2000 mostraban tendencias favorables pero los porcentajes continuaban siendo escasos respecto de las masculinas. En Argentina para el año 90, sólo había un 38% de participación femenina en los ámbitos laborales, llegando a ser del 47% 9 años más tarde, frente a una medición estable del 76% para los hombres. Países como Brasil, Chile, Colombia y México también reportaron mejorías que en promedio rondan incrementos entre el 8 y 10% aunque la brecha con respecto a los porcentajes masculinos aun sigue siendo muy importante.

La CEPAL informa por su parte que, de acuerdo a mediciones realizadas a través de encuestas hogareñas en 2006, la **tasa de participación de la población urbana femenina** (entre 25 a 59 años) es del 66% contra un 94% masculino.¹⁵

En todos los países de la región, de acuerdo a las mediciones realizadas tanto en 2008 como en 2009, las **tasas de desempleo urbano** han sido superiores para la población femenina. Para Argentina se registraron índices del 9.7 % de desocupación para mujeres en zonas urbanas contra el 7.4% para los hombres. Sin embargo si se comparan las brechas existentes entre el desempleo masculino y femenino se observa que en 7 de los 9 países relevados la misma ha disminuido, lo cual indica que el desempleo femenino ha ido descendiendo respecto del masculino en el último tiempo.¹⁶

De acuerdo a información publicada por la CEPAL "Históricamente, la **participación de los hombres en la población económicamente activa** (PEA) es mayor en el trabajo formal, especialmente en sectores como la construcción, la minería, la manufactura, la agricultura y la ganadería. En el caso de las mujeres, predomina el trabajo doméstico, la administración pública, educación y salud. De la misma manera, una mayor proporción de mujeres está en el trabajo informal.

Además este organismo reconoció que "... la presencia de las mujeres en la esfera productiva, su creciente acceso al mercado laboral remunerado y, en el caso de la región su permanencia en este a lo largo del tiempo es uno de los **cambios socioculturales más notables de las últimas décadas.** Esta permanencia en el mercado laboral se caracteriza por concentrarse entre los empleos más precarios y sin protección social, los que aparecen más susceptibles de combinarse con las responsabilidades familiares que, en general, como se ha señalado, no son compartidos por los hombres"¹⁷

¹³ Banco Mundial, "El Banco Mundial y la OCDE afirman que los resultados en materia de igualdad entre los géneros son dispares" en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:21912681~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>.

¹⁴ Castro Maria Elena, El empoderamiento económico de la mujer: **Meta de equidad del siglo XXI, Banco Mundial, Género y Desarrollo, Buenos Aires, 2008, p. 9.**

¹⁵ Organización de Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Estadísticas de Género, en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&xsl=/mujer/tp/p18f-st.xsl&base=/mujer/tp/top-bottom-estadistica.xsl>.

¹⁶ Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo, N° 98, Santiago de Chile, 2010, p.12 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

¹⁷ Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo, N° 98, Santiago de Chile, 2010, p.20 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

Siguiendo esta idea, las estadísticas muestran que evaluando la proyección desde el año 1994 al 2007 la **tasa de participación de la población femenina** se ha incrementado y la masculina ha permanecido sin cambios, por lo cual se está cerrando la brecha aunque aún es de más del 20%.

"La participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido un acelerado crecimiento en el tiempo, sin embargo, la capacidad del mercado laboral para ofrecer empleos "decentes" no ha caminado a la par con esta demanda, a pesar de ello la fuerza laboral femenina ha crecido en todos los países especialmente en los sectores de baja productividad y bajos salarios/ingresos, sin contrato y en condiciones de gran incertidumbre."¹⁸

Siguiendo la misma línea argumental agrega que "... las insuficiencias en el mercado de trabajo asalariado estimulan la actividad independiente y emprendedora, pero también empujan a los sectores menos competitivos a formar parte del sector informal. Con relación a los empleos de calidad (contrato de duración indefinida, prestaciones de salud, previsión social, así como un cierto nivel de remuneración) estos continúan beneficiando más a los hombres que a las mujeres. En 17 países de la región (de los cuales se tienen datos) las mujeres tienen históricamente mayor representación que los hombres en los empleos precarios. Es decir, la proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad y el desempleo femenino han seguido siendo, sistemáticamente, superior a la de los hombres, y en algunos países se ha incrementado."

Por último, tal como se mencionó en el apartado anterior, América Latina tampoco está exenta de la brecha salarial. Aún en los países más desarrollados de la región como Estados Unidos se siguen registrando desigualdades. De acuerdo a un artículo publicado en 2008 por el Centro Internacional de Pobreza¹⁹, el cual recogía estadísticas de Argentina, Brasil, Chile, El Salvador y México, el salario por hora de las mujeres se situaba en torno al 80% en todos los países, excepto en Argentina que era del 92%.

¹⁸ Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), División Asuntos de Género, Serie Mujer y Desarrollo, N° 98, Santiago de Chile, 2010, p.21 en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

¹⁹ Internacional Poverty Centre, Poverty in Focus, Number 13, 2008, en: <http://www.undp-povertycentre.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf>.

Los años sesenta se caracterizaron por el surgimiento de intentos por comprender la conducta social. Las temáticas rondaban tópicos tales como las familias rotas, los disturbios raciales, los problemas del medio ambiente, el hambre y la educación sexual entre otros.

Este contexto de revisión y cuestionamiento fue el punto de partida para que en los años 80 surgieran los nuevos movimientos sociales de las minorías raciales, los grupos de inmigrantes, los homosexuales, así como también el de las mujeres. Dentro de este último colectivo se reconocieron dos corrientes de estudio: una de ellas puso el énfasis en recabar más información sobre las problemáticas de las mujeres, generando conocimiento y reconociendo las determinantes de sus condiciones sociales. La otra, consideraba que la causa del estado de subordinación de las mujeres residía en cómo las sociedades estaban organizadas por lo cual debían ampliar el objeto de estudio analizando todos los niveles de las relaciones mujer-varón, mujer-mujer y varón-varón.

De acuerdo a De Barbieri: "Es en esta búsqueda donde surge y se expande el concepto de género como categoría que en lo social, corresponde al sexo anatómico y fisiológico de las ciencias biológicas. El género es el sexo socialmente construido."²⁰

Es posible encontrar múltiples definiciones sobre la categoría género, entre otras:

- Rubin (1986) "El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.
- Teresita De Barbieri (1993) "Los sistemas de género/sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico – fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento de las personas.
- "Construcción social mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre hombres y mujeres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables."²¹
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995: "El género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia."

Las diferencias que vienen dadas por la naturaleza y que determinan el sexo biológico no provocan desigualdad. Es a partir del momento en que los grupos sociales otorgan un valor a esa diferencia que se producen las inequidades.

Estos mecanismos funcionan automáticamente y en muchas ocasiones no somos conscientes que están operando, reproduciendo una y otra vez esta situación de injusticia.

"Vivimos en sociedades en las que las relaciones entre sexos están jerarquizadas y los valores dominantes son masculinos. El hecho de nacer mujer u hombre son determinantes a la hora de asimilar los valores y normas de conducta que cada sociedad considera adecuados para uno y otro sexo. Mediante el género se asignan capacidades, roles, expectativas y pautas esperadas de comportamiento de cada sexo."²²

²⁰ De Barbieri Teresita, "Sobre la Categoría de Género. Una Introducción Teórico- Metodológica." *Revista Debates en Sociología*, Número 18, p. 4.

²¹ Glosario de Términos Relacionados con la Transversalidad de Género, 2007, en: http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf.

²² Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, Manual Digital de Género, Conceptos Básicos, N° 3, p.53 en: http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CONCEPTOS_BASICOS.pdf.

El concepto de género permite entonces ampliar la mirada a explicar la relación subordinación femenina – dominación masculina, en los diferentes tiempos históricos. Esta asignación de roles no permanece inmutable con el correr del tiempo sino que es dinámica y sufre mutaciones influenciadas por las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas.

Asimismo, cabe destacar que esta categoría también abre la posibilidad de cambiar la situación de subalternidad femenina dado que a partir de un cambio en la organización social podría modificarse la cualidad esencialmente social de la valoración asignada a cada sexo. Esto a su vez significa una ruptura absoluta con las teorías biologicistas, las cuales atribuían las diferencias entre hombres y mujeres a factores biológicos y por lo tanto inmodificables. La cultura interviene creando identidades para cada sexo, es decir elaborando los sistemas de sexo-género.

Tal como queda expresado, esta categoría introducida por las ciencias sociales brinda el puntapié inicial para cuestionar las creencias y valores en las relaciones entre los sexos. Sin embargo, no se puede decir que sea un concepto homogéneo, categorías sociales como la etnia, la clase social y la religión la modifican, configurando realidades diferentes tanto para hombres como para mujeres en su forma de ser y vivir.

“No obstante, a pesar de que pueda darse una diversidad de condiciones masculinas y femeninas, existe una percepción común acerca de lo masculino y lo femenino. Las relaciones entre mujeres y hombres, así como su posición social, son objeto de un conjunto de normas y de prácticas que instituyen, de forma más o menos rígida, tanto el género como las relaciones de género.”²³

Se puede decir entonces, que a pesar de que cada sociedad tiene una concepción sobre lo que hombres y mujeres deben hacer y cómo deben organizar su vida, todas coinciden en que las tareas que realizan los hombres logran el reconocimiento social mientras que las realizadas por las mujeres no son igualmente valoradas. Tradicionalmente el mandato social potencia a los hombres desde muy temprano para ser autónomos y valer por sí mismos, se les da mayor libertad para desplazarse, tomar decisiones, acceder y hacer uso de los recursos.

En cambio las tareas que socialmente se espera de las mujeres están relacionadas con el espacio privado, con el cuidado del hogar y la familia. A las mujeres se les asigna un rol reproductivo, lo cual supone que realizan tareas no remuneradas mientras que los hombres, por el contrario, tienen un rol productivo que desempeñan dentro del espacio público donde se toman todas las decisiones políticas y económicas.

Estas formas socialmente construidas de conducirse en la vida configuran los estereotipos de género. Estos estereotipos pueden definirse como “Ideas preconcebidas, simples, que están muy arraigadas y determinan las conductas y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.”²⁴

Los estereotipos son negativos tanto para hombres como para mujeres porque le permiten desarrollar sólo algunas capacidades, las socialmente aceptadas. Sin embargo lo más importante aquí es mencionar que a pesar que son nocivos para ambos, los estereotipos de las mujeres las colocan en la gran mayoría de los casos en un lugar de subordinación.

²³ Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, Manual Digital de Género, Conceptos Básicos, Cuestiones Esenciales sobre Género, N° 1, p. 13 en:
http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf.

²⁴ Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, Manual Digital de Género, Conceptos Básicos, N° 3, p.56 en:
http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CONCEPTOS_BASICOS.pdf.

Las empresas, desde su lugar en la sociedad también han comenzado a alinearse con esta filosofía. Las muchas y sucesivas conferencias de la ONU así como las iniciativas de otros organismos internacionales y las réplicas a nivel local, han ido involucrando al sector empresario cada vez más como actor fundamental a la hora de trabajar a favor de un mundo más justo.

Es de destacar una de las iniciativas de las Naciones Unidas con el mundo empresario, el denominado Pacto Mundial, que lleva ya más de 10 años fomentando una decena de principios fundamentales entre el mundo de los negocios, los dirigentes laborales y las asociaciones civiles. Esta iniciativa busca difundir valores y buenas prácticas para resolver las necesidades socioeconómicas a nivel global. En este sentido, se destacan aquellos que enfatizan la abolición de la discriminación y remarcan el respeto por los derechos humanos en el mundo laboral.

Desde la OIT también se trabaja fuertemente en este sentido:

“... la OIT considera que dentro del concepto de **trabajo decente para todas las personas** la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.”²⁵

Cada vez en mayor medida, los marcos legales también requieren a las empresas tener en cuenta este tema en sus políticas laborales. Desde el año 2000, por ejemplo la Unión Europea ha reconocido seis categorías sociales merecedoras de una protección especial, una de las cuales es el género. Es así entonces que todos sus países miembros debieron actualizar su normativa nacional para asegurar la no discriminación en el trabajo, en los mercados de productos y servicios y en el acceso a los servicios públicos y las actividades sociales. Estas acciones han llegado en algunos casos y se aplican en sus filiales en otros continentes.

De acuerdo a Kenneth A. Dubin, Profesor de la Universidad Carlos II de Madrid en su publicación Gestión de la Diversidad, “También desde la óptica de la responsabilidad social, algunas empresas empiezan a entender que es su deber promover mayores oportunidades para aquellas personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados en el mercado de trabajo como las mujeres, los discapacitados, ciertas minorías étnicas, etc.”²⁶

Y continua declarando que “Obligaciones legales o éticas aparte, la variedad humana es relevante para la empresa no sólo en la medida en que da lugar a distintos patrones de consumo o de pensar y trabajar. La diversidad en los patrones de consumo genera oportunidades si sabemos reconocerla, mientras las diferencias en las formas de pensar y de trabajar pueden ser tanto un activo como un pasivo, según nuestra capacidad para gestionarlas.”

En el mismo sentido Miguel Ángel Sastre Castillo resalta que “En la aldea global, la fuerza de trabajo de cada empresa es cada vez más diversa. Ningún país escapa de esta tendencia que abre a las organizaciones una nueva vía de oportunidades, pero que también pueden ser amenazas si no son capaces de manejar adecuadamente los distintos aspectos implicados en tal diversidad.”²⁷

Es así entonces que el sector de RRHH y su capacidad para gestionar el capital humano en las organizaciones pasa a ser protagonista. Todas las áreas de RRHH como por ejemplo Selección de Personal, Administración de Personal, Relaciones Laborales y Capacitación se ven atravesados por esta realidad a la que deben dar respuesta.

La economía mundial se caracteriza a su vez por una gran complejidad y dinamismo, la creciente globalización integra mercados y sociedades. El gran avance de la tecnología y las telecomunicaciones así como las grandes inmigraciones configuran un escenario en donde las organizaciones deben satisfacer cada vez más a una gran variedad de consumidores y muchas veces además, pertenecientes a muy diversas culturas. Sumado a esto, la fuerza laboral dista mucho de ser homogénea.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, Sitio Oficial, en: <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>.

²⁶ Dubin Keneneth A., Gestión de la Diversidad, Fonética, Madrid, 2010, p.5, en: http://www.foretica.com.ar/upload/doc/CUADERNO_FORTICA_15_argentina.pdf.

Sastre Castillo Miguel Ángel, La Gestión de la Diversidad en la Empresa, Revista Dirección Estratégica, México, 2009, en: <http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>.

Así lo señalan muchos autores-as y publicaciones. Una de ellas, Margarita Mayo, menciona 5 factores que a su criterio afectan la planificación y la gestión de los recursos humanos en tanto son responsables de la diversidad social y laboral, así como también inciden en el destino de las organizaciones, ellos son: los cambios económicos, las innovaciones tecnológicas, la evolución de la población activa, las nuevas actitudes individuales ante el trabajo y la globalización de la economía.²⁸

Como resultado de todo lo anterior, se podría decir entonces que las organizaciones para perdurar en el tiempo y mantenerse dentro del mercado se ven obligadas a ser competitivas. Su competencia no sólo se conformará a nivel regional sino también muy posiblemente incluya empresas al otro lado del mundo. Sin proponérselo hoy en día las organizaciones interactúan directa o indirectamente con organismos y corporaciones públicas y privadas en todo el mundo. Contar con recursos y equipos de trabajo que reflejen la diversidad que hay fuera de la organización es una estrategia acertada a la hora de diseñar productos y servicios que satisfagan al conjunto de consumidores.

Cuando se habla de diversidad se hace referencia a lograr dentro de la organización el máximo aprovechamiento de los recursos diversos que ofrece el mercado laboral. Dentro de este colectivo se encuentran las diversidades de género, religión, raza, edad, orientación sexual, características físicas, etc. Todo individuo tiene un valor para aportar a la organización y debe ser valorado por tal y no como representante de un grupo desfavorecido. El concepto de diversidad se originó basado en el principio de la "diferencia vs. igualdad" (Sarrió, Ramos, Candela y Barberá, 2002), donde la igualdad persigue el acceso igualitario al trabajo para todos los grupos sociales, mientras que la diferencia considera que no existe una única forma de trabajar ni un único tipo de necesidades e intereses, por lo cual estas diferencias aportan un rango más amplio de perspectivas.

Por ello se enfatiza para las organizaciones la estrategia de gestionar las diversidades, es decir el proceso por el cual se incluyen estas diferencias a través de la acción, el cual busca establecer las condiciones para que se respete la diversidad y las personas se sientan parte de una cultura dada. Crear un ámbito de integración donde todos se sientan parte valorada y sean respetados por lo que son y por lo que aportan al todo.

Cada vez más las organizaciones notan que en el futuro su éxito no dependerá ni de su tamaño, ni de la tecnología que utilicen, ni de la reducción de costos que puedan aplicar, cada vez hay más evidencias que demuestran que dependerá de la capacidad de su gente para gestionar y procesos en una vertiginosa carrera. La Gestión de la Diversidad "... es la estrategia de gestión de la nueva era, orientada a la creación de un entorno de soporte incluyente que optimice la eficacia del proceso organizacional a través de la inclusión de todas sus gentes –diversas-, para alcanzar un objetivo común, propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales o institucionales, y fomentando la armonización de la vida personal y profesional de sus gentes." (Instituto Europeo de Gestión de la Diversidad, 2004)

Este panorama supone un desafío y obliga a repensar las estrategias de la organización y consecuentemente qué rol ocupará RRHH en este escenario. Gestionar la diversidad se ha transformado en un imperativo para asegurar la sustentabilidad de la organización.

²⁸ Mayo Margarita, "La Gestión de la Diversidad: Implicaciones para la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos", Instituto de Empresa, Madrid, 2002, en: http://latienda.ie.edu/working_papers_economia/WPE02-34.pdf.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Resultados del Trabajo de Campo

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

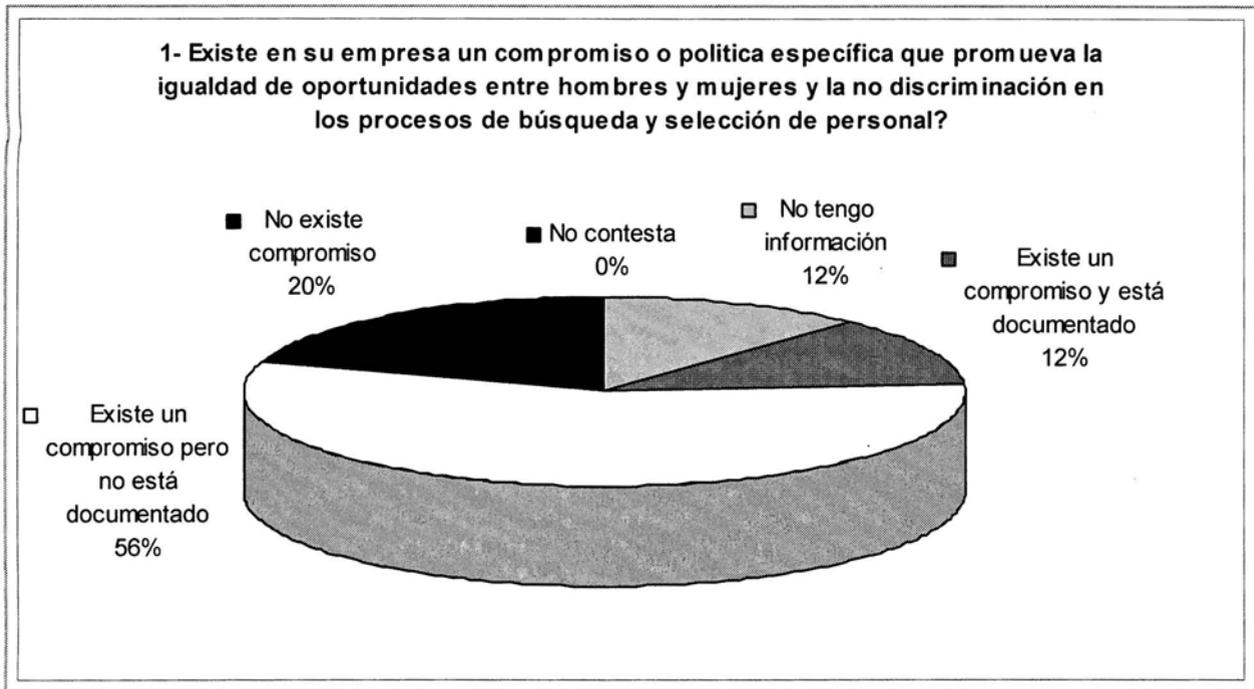
De acuerdo a lo expuesto en el apartado de metodología, la encuesta fue organizada alrededor de **3 Secciones** las cuales contenían preguntas que tenían como fin recavar información con miras a corroborar o desconformar la hipótesis planteada así como también relevar el objetivo secundario que se planteo al inicio.

A saber:

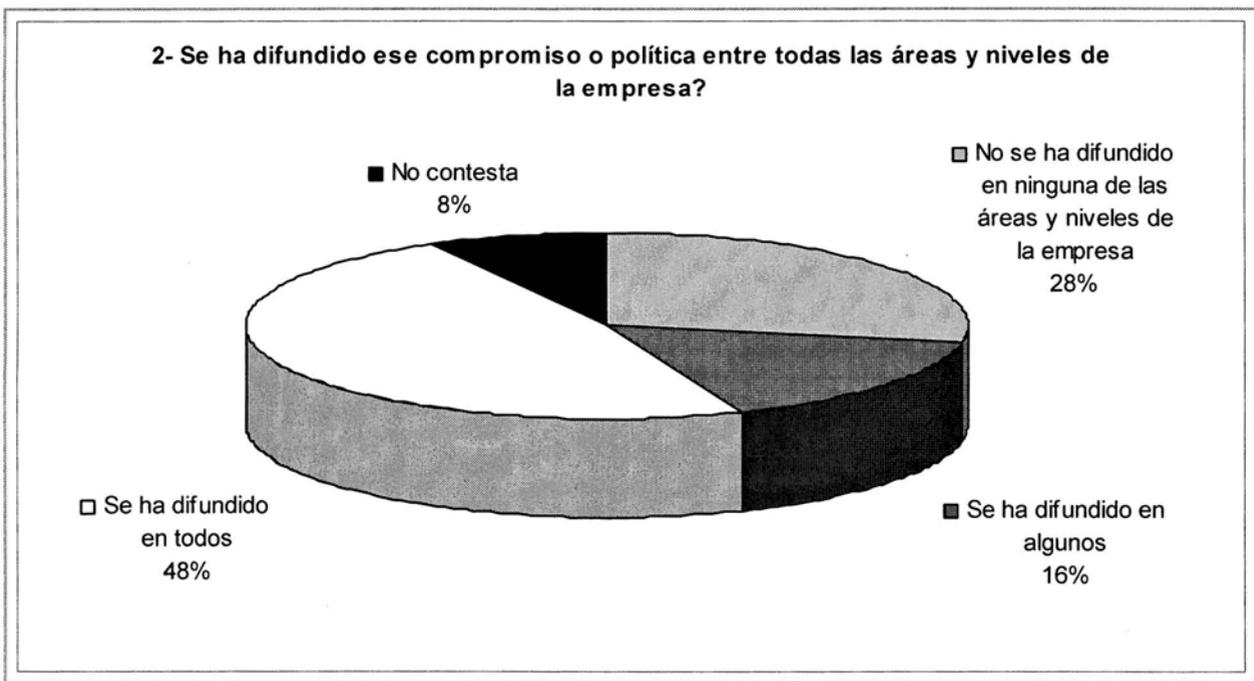
- **Sección 1: Relevar la existencia de compromisos documentados o política específica sobre equidad de género en el acceso al empleo en la organización bancaria.**
- **Sección 2: Relevar la existencia de prácticas de selección de personal en la organización bancaria acordes a los principios de equidad de género.**
- **Sección 3: Consultar sobre la percepción de equidad-inequidad en cuanto a género en los recursos que la organización emplea para realizar la selección de personal.**

Cabe destacar que el encabezamiento de la encuesta aclaraba que la misma debía ser respondida teniendo en mente a la organización bancaria para la que el o la selectora se desempeña en relación de dependencia o bien la organización bancaria para la cual presta servicio si se trata de una consultora de selección.

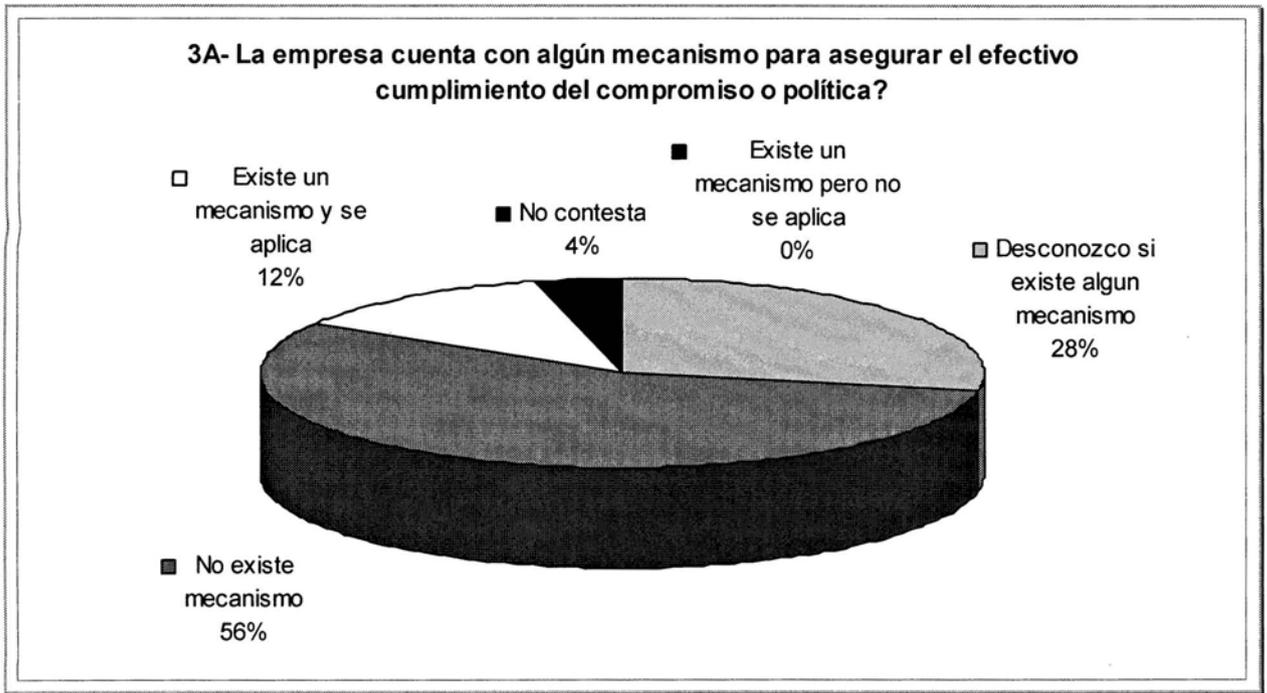
En la **Primera Sección** de la encuesta la **pregunta inicial** consultaba si existe un **COMPROMISO** o **POLÍTICA** específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal? El **56% de los consultados respondieron que existe compromiso en su empresa pero no está documentado**, un **20% respondió que no existe un compromiso**, un **12% contestó que existe un compromiso y está documentado** y finalmente un **12% no tenía información al respecto**.



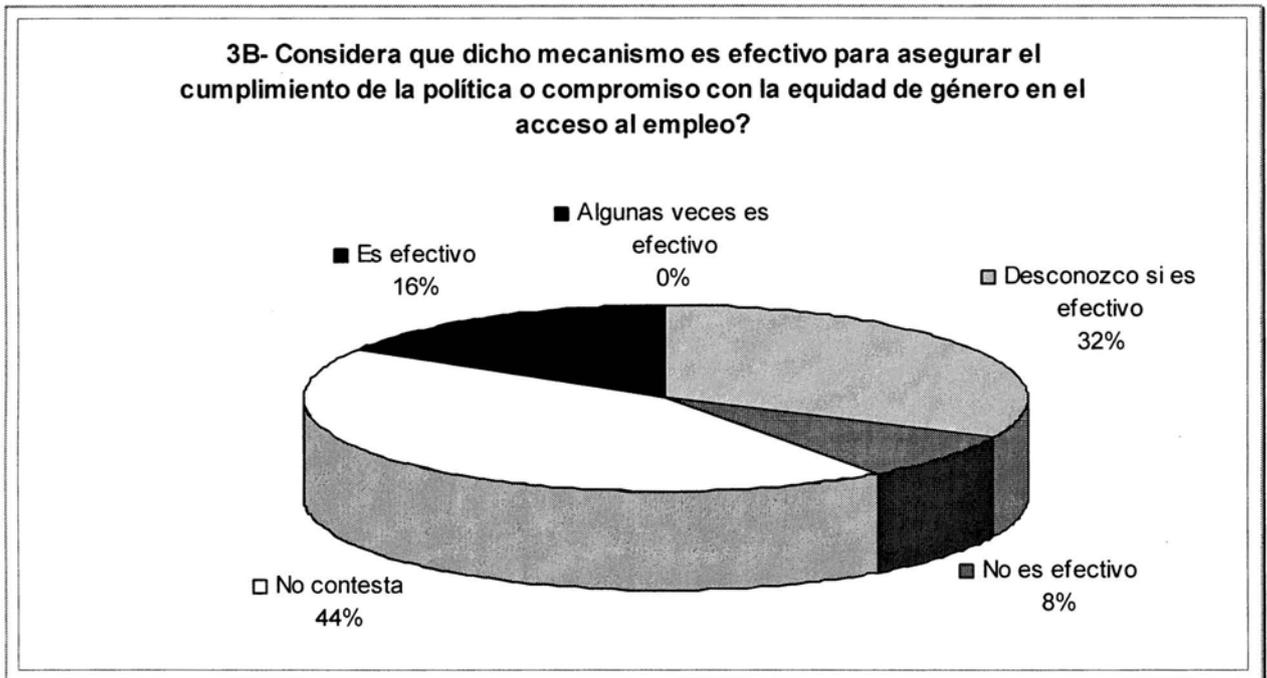
Ahondando sobre esta temática, en la **segunda pregunta** se solicitó aclaración sobre si ese compromiso o política sobre igualdad de oportunidades se ha difundido entre todas las áreas y niveles de la empresa. A ello los consultados respondieron de la siguiente forma: un **48% refiere que el compromiso o política se ha difundido en todas las áreas y niveles**, un **28% dice que no se ha difundido en ninguna de las áreas y niveles de la empresa**, mientras que un **16% dice que la difusión se realizó en algunas áreas y niveles** y por último el **8% no respondió esta pregunta**.



Cuando se les consultó respecto si la empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política; el **56% de la muestra respondió que no existe un mecanismo, el 28% desconoce si existe algún mecanismo, el 12% refiere que hay un mecanismo y se aplica, mientras que un 4% no respondió esta pregunta.**

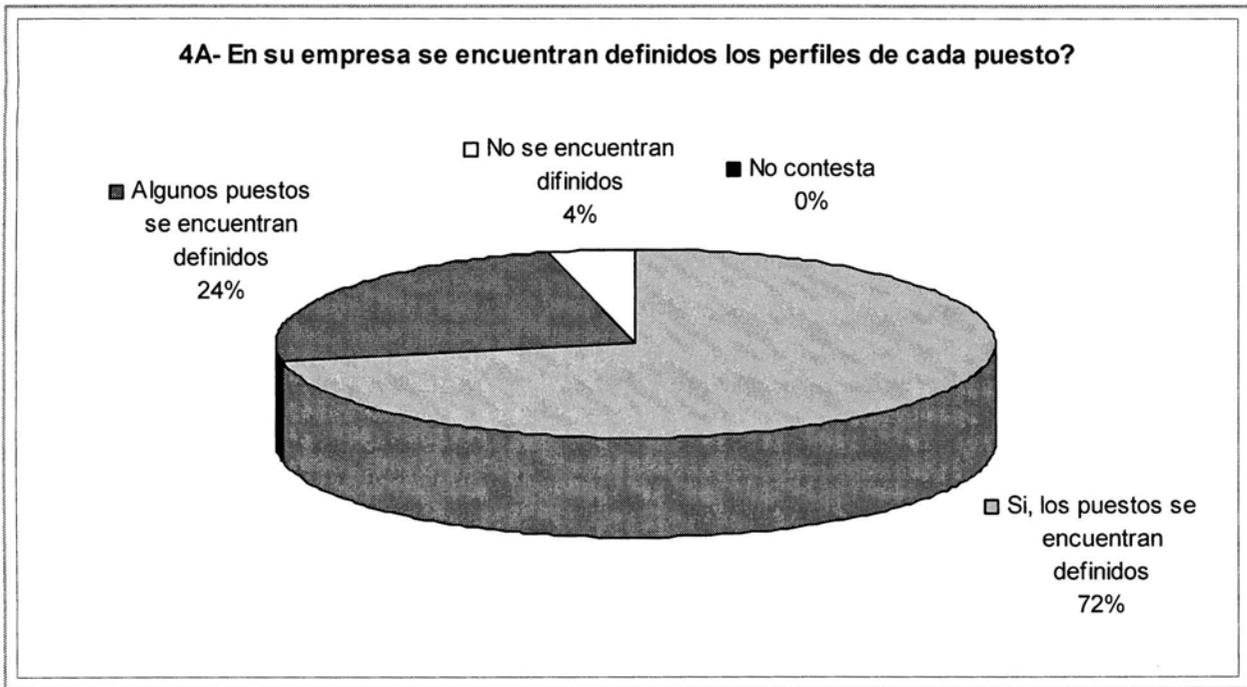


Por último, en referencia a esta primera sección se les pidió que respondieran si consideraban que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo. Los datos que arroja la consulta definen que un **32% de los consultados desconocen si es efectivo el mecanismo, el 16% refiere que es efectivo, un 8% considera que no es efectivo y finalmente un 44% no respondió esta pregunta.**

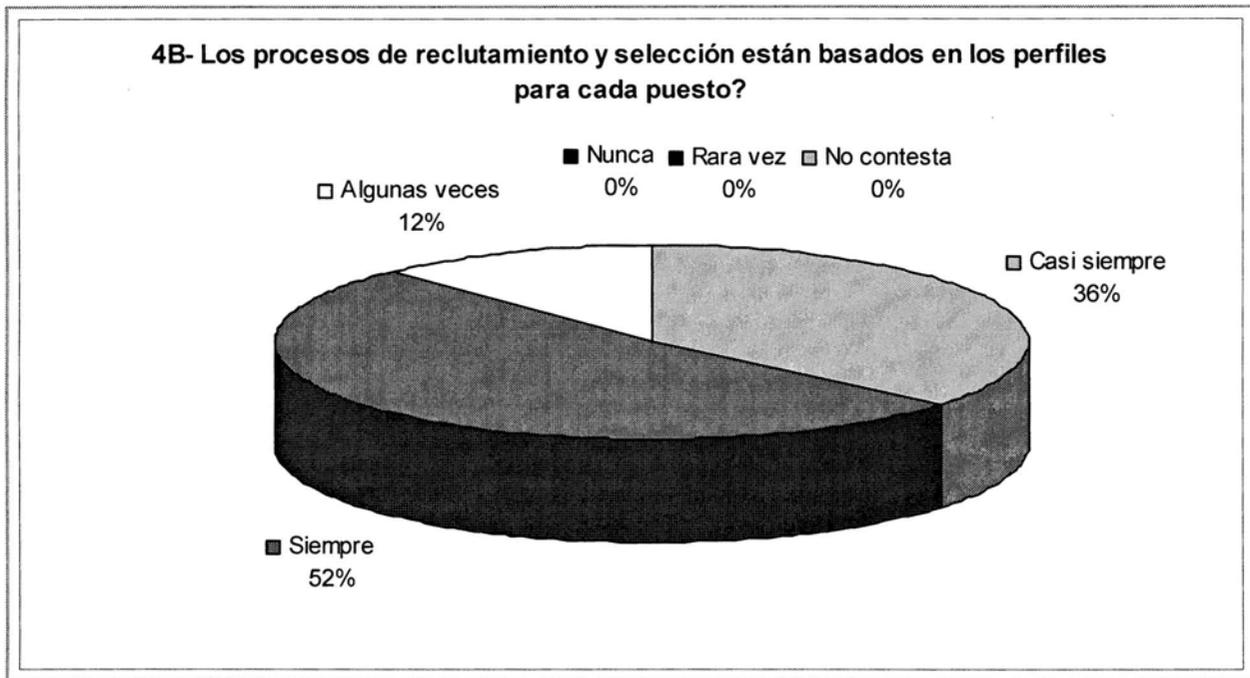


En la **Segunda Sección** de la encuesta, tal como se ha mencionado anteriormente, las preguntas estuvieron destinadas a consultar sobre las **Prácticas en el Área de Selección de Personal de la Organización Bancaria**.

La **primera pregunta** consultaba específicamente si en la organización bancaria se encuentran definidos los **Perfiles de cada Puesto**. De los consultados en **72% afirma que los puestos se encuentran definidos, el 24% respondió que algunos puestos se encuentran definidos y en último lugar, el 4% afirma que los puestos no se encuentran definidos**.

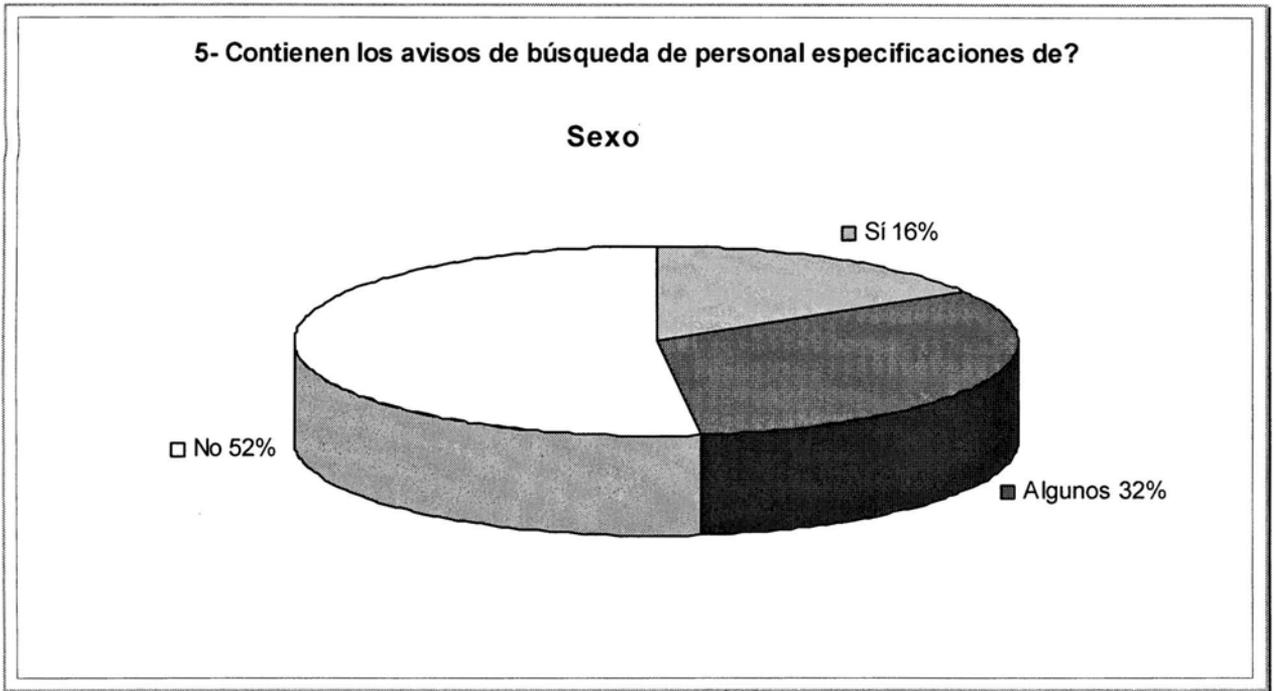


Relacionada con la anterior pregunta, se consultó también si los **Procesos de Reclutamiento y Selección** están basados en los perfiles para cada puesto. Las respuestas que se encontraron fueron las siguientes: **el 52% afirmó que siempre los procesos de reclutamiento se basan en los perfiles definidos, el 36% de la muestra asegura que se utilizan casi siempre y para terminar, el 12% afirmó que se utilizan algunas veces**.

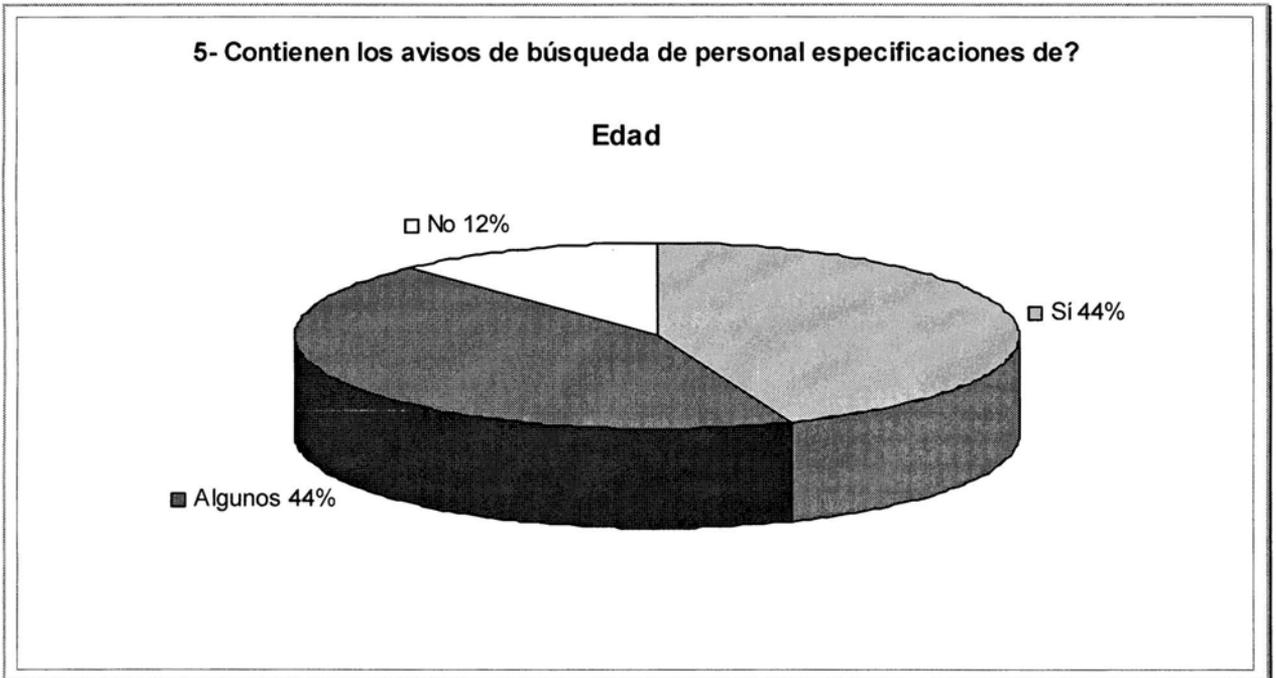


La siguiente pregunta hacía referencia a los Avisos de Búsqueda de Personal. Se consultó si los mismos contienen especificaciones de: SEXO, EDAD, SIN HIJOS y ESTADO CIVIL.

En cuanto a las especificaciones de SEXO, el 52% de los consultados respondieron que no contienen especificaciones de este tipo, el 16% afirmaron que sí contenían, mientras que el 32% respondió que se utilizan especificaciones de sexo en algunos avisos.



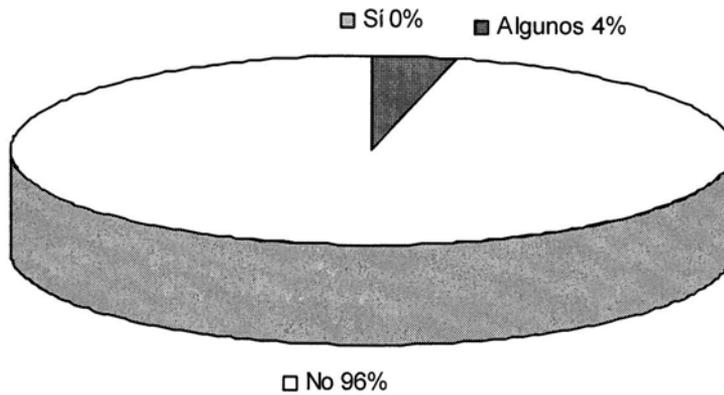
En lo referido a EDAD, el 44% aseveró que algunos avisos contienen tal especificación, otro 44% aseveró que si contienen y finalmente un 12% se inclinó por la negativa.



Por otra parte, el 96% de los encuestados asegura que los avisos no contienen especificaciones de "SIN HIJOS" y el 4% aclaran que algunos avisos poseen esta aclaración.

5- Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de?

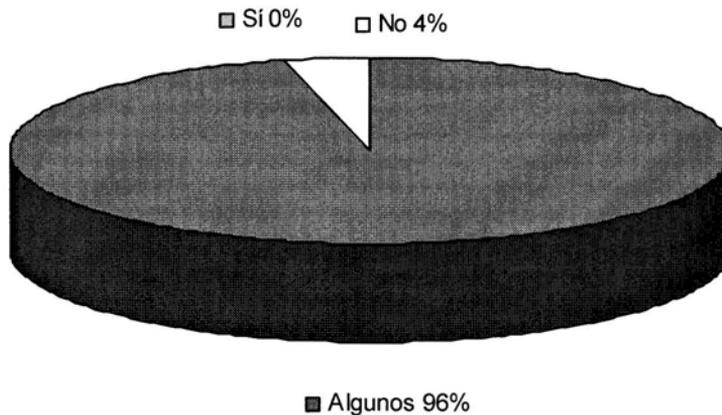
Sin hijos



Finalmente, el 96% de los encuestados opinan que los avisos de búsqueda de personal no contienen especificaciones de ESTADO CIVIL, contra un 4% que aseguran que se da en algunos avisos.

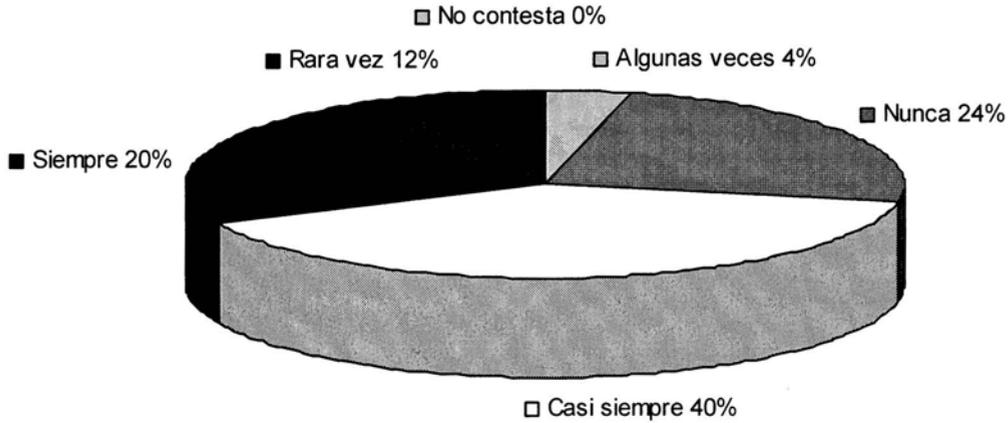
5- Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de?

Estado civil



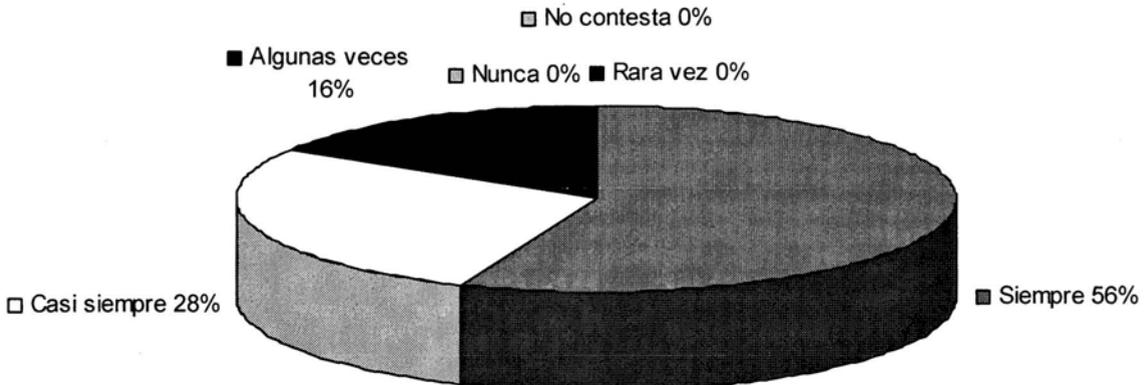
Otra de las consultas referidas a las prácticas de **SELECCIÓN DE PERSONAL** también está relacionada con la comunicación pero en esta ocasión se consultó sobre vocabulario no sexista. La pregunta concretamente consultaba si los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.? Las respuestas se dividieron entre el **40% que aseguró que casi siempre se utiliza lenguaje inclusivo**, el **24% que refirió que nunca se utiliza este tipo de lenguaje**, el **12% aseguró que rara vez y por último el 4% refiere que algunas veces reutiliza lenguaje inclusivo**.

6- Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc?



En la consulta sobre **ENTREVISTA LABORAL**, se preguntó si durante las mismas se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc. **El 56% de los consultados respondieron que siempre se realizan este tipo de preguntas**, el **28% declaró que casi siempre se realizan este tipo de preguntas**, mientras que el **16% asevera algunas veces**. No se registraron respuestas de rara vez o nunca.

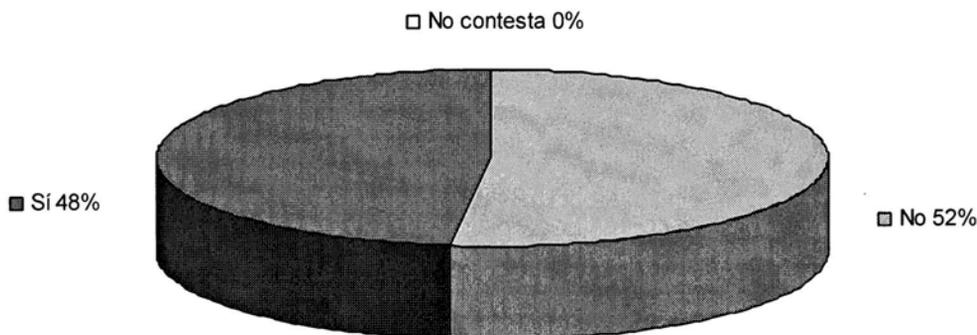
7- Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc?



La Tercera y última Sección de la encuesta busca captar la percepción de los y las selectores/as respecto de la temática de equidad de género relacionada con el área de selección pero también en forma general con el objetivo de captar lo que realmente ocurre en la organización más allá de lo que se declara.

La primera consulta de esta sección pregunta si el o la selector/a considera que la **EQUIDAD de GÉNERO** es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja. El **52% de los encuestados consideran que la equidad de género no es un tema en la agenda de la organización y por el contrario, un 48% sí considera que la equidad de género es un tema en la agenda de la organización.**

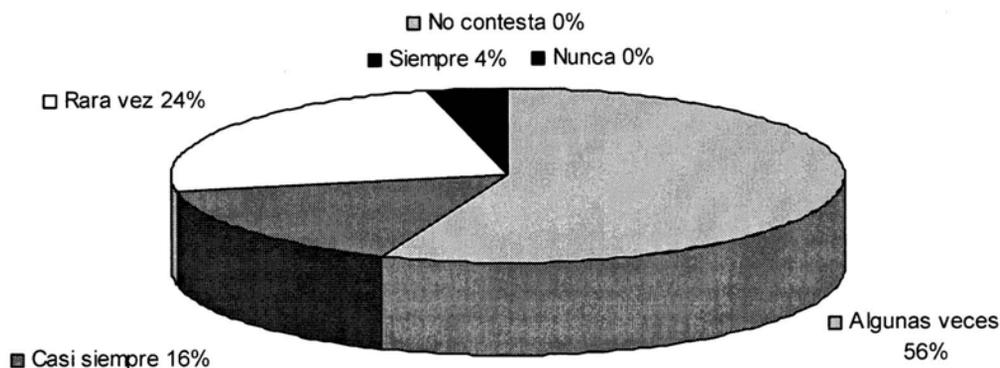
8- Considera que la equidad de género es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?



La siguiente pregunta releva si el o la selector/a observa que sus **CLIENTES/AS INTERNOS/AS** tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir.

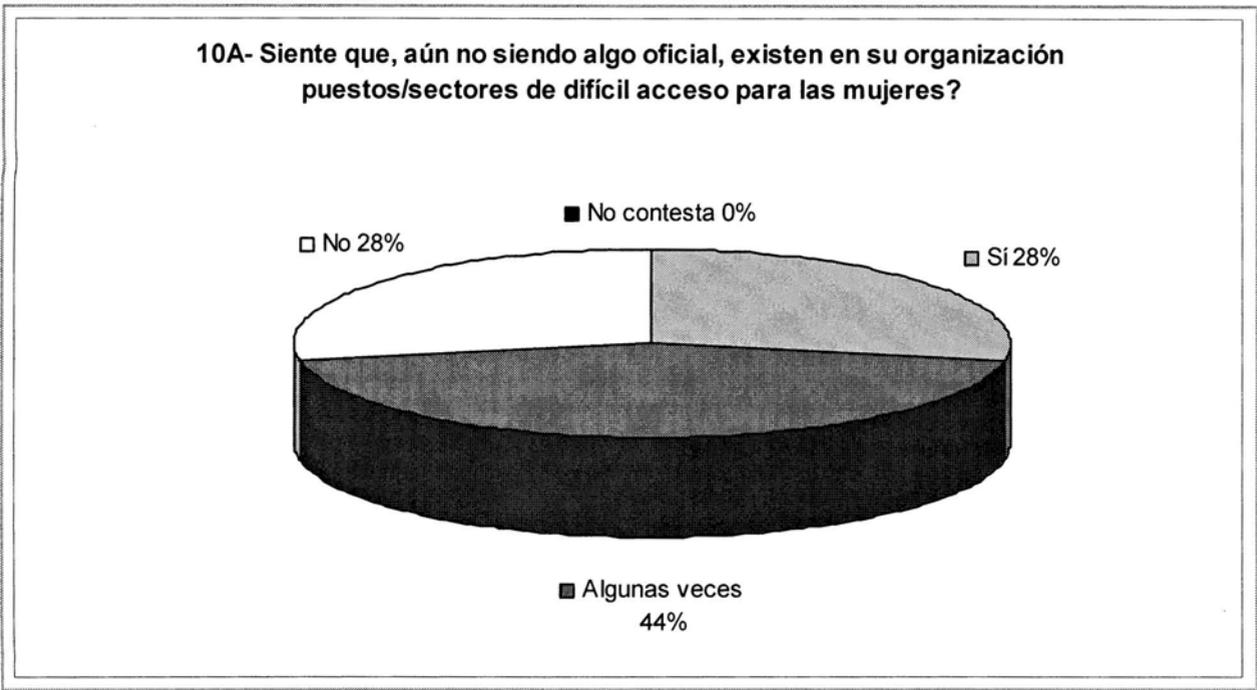
El 56% de los consultados observa que algunas veces sus clientes tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil, el 24% respondió que este fenómeno se observa rara vez, el 16% contestó que casi siempre observa esta conducta, mientras que el 4% refiere que siempre observa que sus clientes/as internos/as prefieren a candidatos hombres por sobre candidatas mujeres.

9- Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

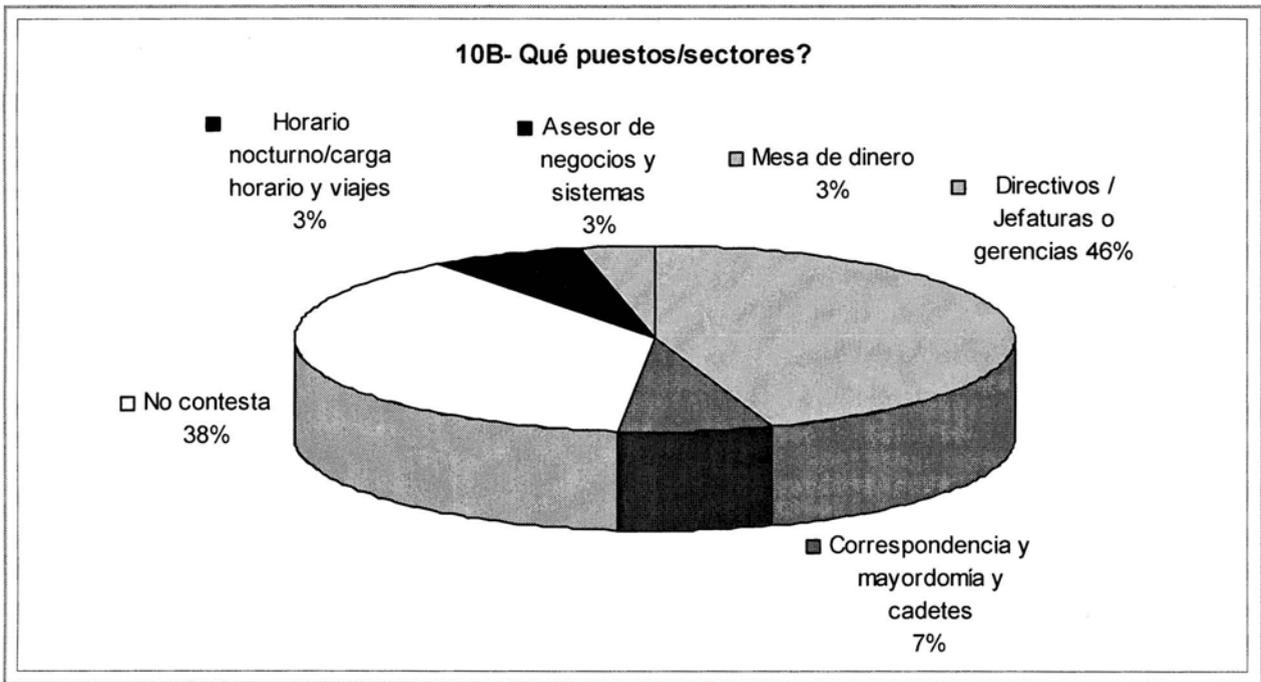


La próxima pregunta indaga sobre PUESTOS y SECTORES. Concretamente consulta si el o la selecciona siente que, aún no siendo algo oficial, existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres.

El 44% de los consultados refiere que algunas veces hay puestos y sectores de difícil acceso para las mujeres, el 28% niega que exista esta situación mientras que otro 28% afirma que hay puestos y sectores de difícil acceso para las mujeres.

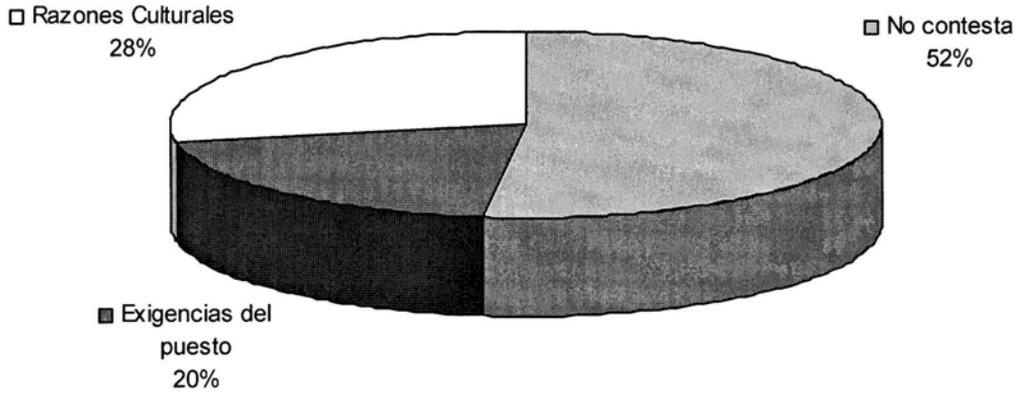


Al ser consultados por los PUESTOS o SECTORES en donde se observa el anterior fenómeno, **el 46% refiere que los puestos de directivos, jefaturas o gerencias son de difícil acceso para las mujeres, el 38% no contestó, el 7% señaló los puestos de mayordomía, correspondencia y cadetes, el 3% mencionó los puestos de la mesa de dinero, otro 3% marcó los puestos de asesor de negocios y sistemas y finalmente un 3% se inclinó por los puestos o sectores con horario nocturno, carga horaria y que requieran disponibilidad para viajar.**



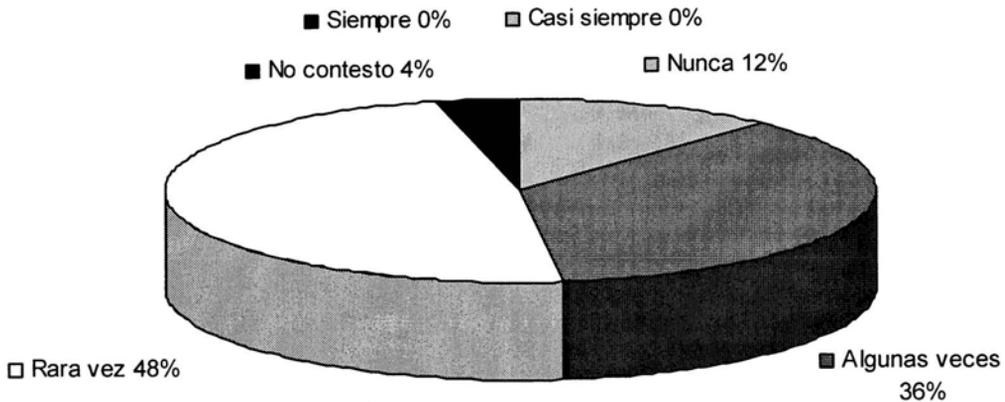
Además se les consultó por las causas por las que **CREEN QUE HAY PUESTOS /SECTORES DE DIFÍCIL ACCESO PARA LAS MUJERES**. El 52% de los encuestados, más de la mitad de la muestra, no respondió si detalló motivos. **El 28% refirió razones culturales y finalmente un 20% mencionó que las exigencias del puesto son una de las causas por las cuales hay puestos y sectores de difícil acceso para las mujeres.**

10C- Por qué cree que sucede? Por favor detalle.



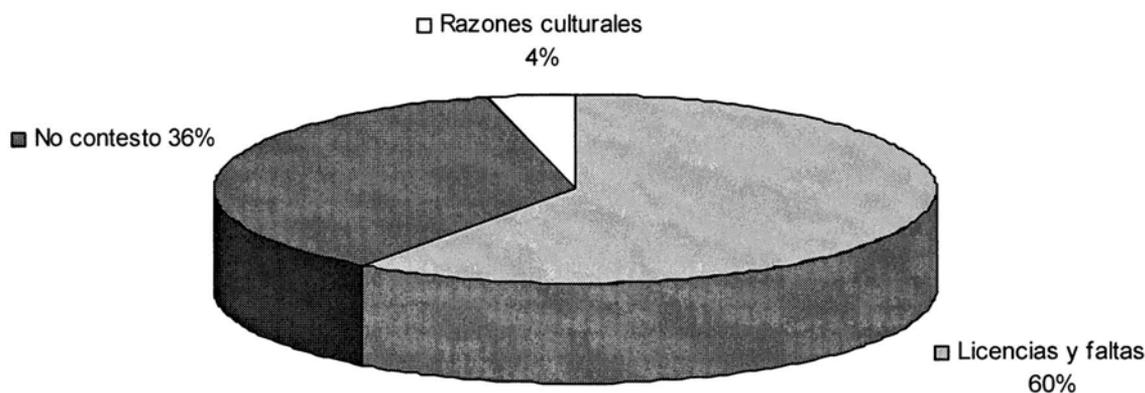
En esta sección otra de las preguntas consultaba si los o las selectores/as que respondieron la **ENCUESTA PERCIBEN QUE EN SU EMPRESA SE EVITA INCORPORAR A MUJERES EN EDAD FÉRTIL O CON HIJOS**. En este interrogante, **el 48% de las respuestas mencionan que rara vez se evita incorporar a mujeres en edad fértil, el 36% consideran que algunas veces se evita, el 12% dice que nunca se produce este fenómeno y finalmente el 4% no respondió esta pregunta.**

11A- Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?



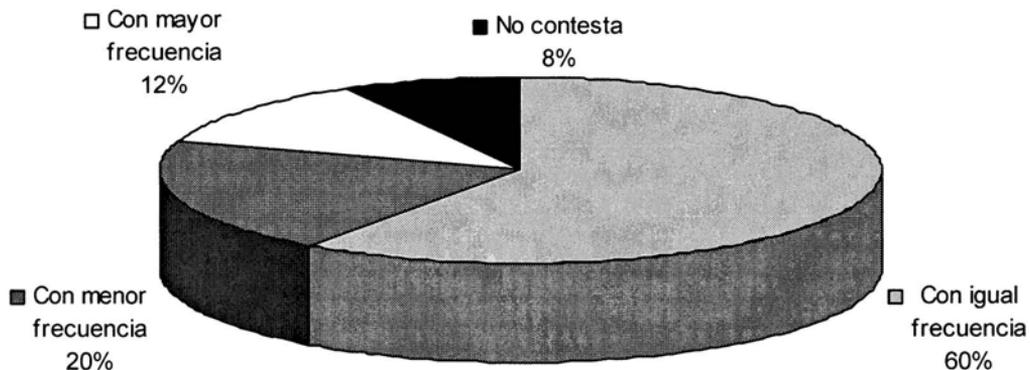
Además se les pidió a los encuestados que detallaran las **RAZONES POR LAS QUE SUPONEN SE PRODUCE ESTA SITUACIÓN**. Ante lo cual el **60% respondió que suponen que las razones se relacionan con las licencias y faltas**, el **36% no respondió la consulta** y por último un **4% respondió que existirían razones culturales para esta situación**.

11B- Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?



La última pregunta de la encuesta buscaba relevar si los encuestados **CREÍAN QUE EN EL SECTOR BANCARIO SE PRIVILEGIA AL SEXO MASCULINO CON MAYOR FRECUENCIA QUE EN OTROS SECTORES**. Las respuestas se dividieron de la siguiente forma: el **60% cree que en el sector bancario se privilegia a los hombres de igual forma que en otros sectores**, el **20% respondió que se privilegia a los hombres con menor frecuencia que en otros sectores**, el **12% cree que se privilegia a los hombres con mayor frecuencia** y por último el **8% no contestó la pregunta**.

12- Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Conclusiones

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Este apartado tiene como fin realizar una lectura de los datos relevados y expuestos en su totalidad en la anterior sección, con el objetivo de vincularlos con la hipótesis, así como también vincularlos al objetivo secundario que dieron origen a este trabajo, buscando comprobarla o refutarla.

Tratamiento de la Hipótesis

En primer lugar se tomará y analizará la hipótesis. La misma se encuentra enunciada de la siguiente forma:

- Las áreas de reclutamiento del sector bancario privado en Argentina no poseen prácticas y políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo.
- A partir de la misma surgen dos cuestiones a evaluar: por un lado la evaluación de la presencia de prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo y por otro la presencia de políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo; todo ello dentro de la organización bancaria privada en Argentina.

Para organizar y analizar en forma completa y exhaustiva la hipótesis, en primer lugar se evaluará si las áreas de reclutamiento de los bancos privados de Argentina cuentan con políticas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Para ello, se utilizará la información recolectada en la **Sección “Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Género”, preguntas 1, 2, 3 A y 3 B.**

La Equidad de Género es un valor que las organizaciones en la actualidad están reconociendo cada vez más y aplicando en sus equipos de trabajo. Para que efectivamente su implementación sea exitosa, es necesario el compromiso de la Alta Gerencia con esta filosofía de forma que pueda esparcirse y aplicarse en toda la organización y en forma transversal en todos los procesos que se llevan a cabo en la misma. Más aún, muchas empresas hacen extensivo este compromiso a su cadena de valor. Para asegurar que este proceso tenga el alcance debido, debe redactarse como primera medida una política específica sobre Equidad de Género, es decir redactar y documentar la declaración en donde la organización deja en claro qué entiende por equidad de género, a qué se compromete, qué alcance tendrá este compromiso y cual será su ámbito de aplicación.

Este paso inicial se considera fundacional dado que sirve de ejemplo a toda la organización y envía un claro mensaje desde los niveles más altos reafirmando que es una prioridad dentro de la misma. Es considerado un facilitador para la aplicación de las estrategias de igualdad que se pongan en marcha y es un factor decisivo para el éxito en los resultados. A partir de allí se asegura de alguna forma su difusión ayudado por los procedimientos particulares que cada organización tenga implementados para informar a sus recursos tales responsabilidades. La presencia de una política específica de Equidad de Género es indicador de la seriedad y profundidad con que la organización trabaja a favor de la igualdad. A partir de la misma se debería iniciar una revisión y análisis exhaustivo de todas las prácticas y procesos que atraviesan todas las áreas y niveles para introducir las mejoras necesarias para hacer de la equidad de género una realidad en la organización.

Teniendo en cuenta el concepto de política definido al inicio, el cual presenta como factor preponderante la característica de ser una norma escrita y formalmente documentada, se encontró que solamente un 12% de la muestra asegura que en la organización bancaria hay un compromiso o política específica que promueve la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso al empleo en las organizaciones bancarias privadas en Argentina.

Por otra parte, dado que en forma estricta solamente la opción “Existe un compromiso y está documentado” es la respuesta que se correlacionaría con la existencia de una Política de Equidad de Género en la organización, el resto de las respuestas podrían agruparse ya que demostrarían un grado de compromiso y formalismo insuficiente para ser considerado una política. Este conjunto de respuestas sumaría un 88% de la muestra y se conformaría de la siguiente manera:

- 12% no tienen información al respecto. Esta respuesta supondría casos en donde no existe política que asegure equidad de oportunidades en el acceso al empleo. No podría suponerse a priori el caso que la política exista y no haya sido difundida debidamente, dado que por el tipo de organizaciones relevadas las mismas cuentan generalmente con los mecanismos de comunicación adecuados. De todas formas si se diera el caso se podría inferir que la equidad de género en esa organización es meramente una intención no concretada aún, dado que aquellos que deberían estar en conocimiento de la misma para cumplirla la ignoran.
- 56% existe un compromiso pero no está documentado. En este caso, se podría decir que habría una intención de generar una norma al respecto pero al quedar en la oralidad carece por su naturaleza informal del estatuto para asegurar su efectivo cumplimiento. Más aún, se podría argumentar también que demostraría por parte de la Dirección un tibio o nulo compromiso con la temática. El efectivo cumplimiento de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo quedaría sujeto a criterio de los empleados que llevan adelante el área de Selección de Personal.
- 20% no existe compromiso, esta respuesta es la más contundente y niega en forma decidida la existencia de una política específica de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Estas organizaciones aún no se han aliado con la tendencia

Otra forma de analizar los datos recavados, permitiría agrupar las respuestas en 3 conjuntos y pensar que el 32% de los encuestados trabajan en o para empresas en donde no se está trabajando en absoluto el tema de la equidad de género en el acceso al empleo. El 56% de los encuestados trabajan en o para empresas en donde este tema está instalado pero aún no todavía con el compromiso firme que se requiere para su real cumplimiento. Y finalmente sólo un 12% de la muestra trabaja en o para organizaciones en donde se evidencia la decisión de trabajar por una mayor justicia de género en este ámbito.

Por otra parte y tomando información recavada por la segunda pregunta, podemos arribar a la conclusión que el 100% de los consultados que respondieron que en sus organizaciones existía un compromiso documentado, también declararon que el mismo había sido difundido al menos en algún grado.

Observamos de esta forma una correlación positiva entre la creación de políticas debidamente documentadas y su difusión dentro de la organización, demostrando en forma tentativa que cuando los compromisos son correctamente formalizados existen mecanismos que aseguran además, su difusión, lo cual elevarían las posibilidades de cumplimiento. La debida documentación así como la creación de mecanismos que velen por el efectivo cumplimiento, minimizan las posibilidades que ocurran desigualdades o discriminación de género en el reclutamiento de candidatos.

Además se podría agregar que todos los que respondieron que en sus organizaciones cuentan con una política sobre equidad de género en el acceso al empleo refieren también que no existe un mecanismo que asegure su efectivo cumplimiento o en el mismo sentido, desconocen si existe tal mecanismo.

En base a esta información podríamos inferir que, si bien en estas organizaciones se declara desde lo formal que es una empresa que vela por la igualdad de oportunidades al menos en el acceso al empleo, esto quedaría únicamente en el plano declarativo sin administrar los mecanismos necesarios que efectivamente asegure su real cumplimiento.

Este fenómeno es muy frecuente y consiste en tomar en forma superficial esta problemática, solamente para cumplir con la *formalidad de hacer lo políticamente correcto*. De aquí la importancia de los mecanismos que aseguren que lo declarado se traduce verdaderamente en acciones. Trabajar por la equidad de género es trabajar a favor de un cambio cultural, es un proceso lento y trabajoso. Uno de los desafíos de las organizaciones es superar las incoherencias entre lo declarado y lo puesto en práctica, sin pretender continuar como hasta el momento, sin asumir la necesidad de cambio.

Hablar de mecanismos que aseguren el cumplimiento de la equidad de género en el acceso al empleo se refiere a generar espacios de reflexión y revisión de la forma en que se hace la práctica profesional. Significa capacitarse y capacitar en esta temática, acompañar y asistir en el proceso de cambio, auditar los resultados, significa profundizar en los obstáculos y buscar nuevas formas de co-pensar nuestra realidad para superar la ceguera cultural.

La inclusión en la organización de metas referidas a equidad de género presupone una transformación cultural en la institución, no sólo se trata de programas y políticas aisladas. Todos y cada uno de los que hacen la organización deben cambiar y el primer centro de responsabilidad es la Alta Gerencia cuya meta debería ser asegurar la implementación de la política existente administrando los medios para desarrollar destrezas gerenciales y de supervisión a todo nivel sensibles con respecto a los asuntos referidos a la diversidad y con ello, la igualdad de género.

Parte II

Este apartado está destinado a evaluar, tal como menciona la hipótesis, si las áreas de reclutamiento del sector bancario privado en Argentina poseen prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso al empleo. Para ello, se utilizará la información recavada en la **Sección** valuación del “**Proceso de Selección de Personal**”, **preguntas 4 A, 4 B, 5, 6 y 7.**

Tal como fue definido al inicio del trabajo, las prácticas del Área de Reclutamiento tienen como misión la elección e ingreso a la organización del candidato o candidata más adecuado/a para ocupar un cargo en la empresa, procurando mantener o aumentar la eficacia y la eficiencia en la misma. Dichas prácticas se organizan a lo largo de las diferentes etapas del proceso de selección de personal.

Una de las tareas iniciales, una vez definido que la organización debe incorporar un recurso para llevar adelante su objetivo estratégico, es definir el perfil. En tal sentido, la definición del perfil se realiza a partir de un detallado análisis de los puestos que existen en la organización y contiene la especificación de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que él o la candidato/a debe poseer para desempeñar adecuadamente su función. Debería contener el detalle de las tareas y deberes específicos de cada puesto así como también el conjunto de destrezas, aptitudes, nivel educativo, etc. que debe reunir para lograr un desempeño exitoso. No tiene lugar en la definición del perfil requisitos de sexo, edad, estado civil, raza o etnia, ni ninguna otra característica que no sean las esenciales para desempeñar correctamente la función.

De acuerdo a los datos relevados en la pregunta 4A, el 72% de los consultados afirman que en sus organizaciones o en las organizaciones para las que trabajan, los puestos se encuentran definidos. Es decir que la gran mayoría de los bancos privados de Argentina cuentan con esta importante herramienta objetiva que es la base de una exitosa y equitativa selección de personal. Además, el 88% de los consultados refiere que efectivamente la definición de los puestos se utiliza como base para realizar la búsqueda de personal. Esto configuraría una buena práctica dado que, al menos desde la formalidad de este primer paso de la selección, no se introducen sesgos de género.

Siguiendo con la cronología de un proceso de selección tradicional y básico, el próximo paso estaría dado por la etapa del reclutamiento, es decir las acciones destinadas a divulgar la oferta laboral y atraer posibles candidatos. Son variadas las opciones disponibles para dar a conocer una oferta laboral. La empresa puede trabajar con su propia base de postulantes, con referidos, es decir, explotar la red de contactos que puede establecer a través de proveedores, empleados, clientes, etc.; movilizar la red de contactos en la Web o colocar anuncios en medios especializados o en entidades educativas. En esta etapa también pueden inmiscuirse sesgos de género, especialmente en la redacción de los avisos y convocatorias.

Los avisos de pedido de personal contienen en la mayoría de los casos una descripción del perfil que la compañía desea, requisitos y muchas veces puede incluir alguna especificación sobre beneficios o propuesta económica o condiciones de contratación. En la encuesta se consultó especialmente si los avisos de selección de personal que los bancos privados de Argentina publican, se confeccionan conteniendo requisitos de sexo, es decir, si solicitan hombres o mujeres en particular. Recordando nuevamente que la equidad de género no hace referencia únicamente a las mujeres pero que sin embargo en la mayoría de los casos son las que sufren mayor exclusión laboral, encontramos que en una gran cantidad de respuestas (48%) se confirma que los avisos tienen especificaciones de sexo. Casi en la mitad de los casos, ya desde la convocatoria se sesga la masa crítica de candidatos que postularán a la propuesta, elevando de esta forma las posibilidades de uno de los sexos de acceder al empleo.

La presunción culturalmente adquirida que ciertas tareas o empleos son para hombres o para mujeres, se ve agravada cuando además la convocatoria se encuentra redactada en términos masculinos o femeninos. Esto podría evitar que muchos candidatos respondan a la convocatoria por la creencia que no tendrán posibilidades, reforzándose una vez más la presunción que tales puestos son para hombres o para mujeres, a pesar que no esté explícitamente mencionado.

Además, la masa de postulantes puede verse sesgada si los avisos que se publican contienen como requisito no tener hijos o por el estado civil. En general estos avisos excluyen frecuentemente a las mujeres a quienes culturalmente se les asigna el rol del cuidado. Tal como quedó expuesto en apartados anteriores, muchas han sido las excusas por las cuales históricamente las mujeres han tenido restricciones para acceder al mercado laboral. Una muy extendida es la pretensión por parte de las empresas de no emplear a mujeres casadas o con hijos, basados en el supuesto que dado que las tareas de cuidado recaen preferentemente en ellas, incurrirán más habitualmente en ausencias y licencias.

Sin embargo la consulta realizada muestra que en general las publicaciones no tienen estas especificaciones. Esto a primera vista podría ser considerada una actitud positiva de las organizaciones y una acción a favor de la igualdad entre los géneros. No obstante, cabe mencionar que esta pregunta se proponía relevar aquella tendencia por demás extendida en las empresas, según la cual se prefieren candidatos hombres para evitar las ausencias y licencias que debido a la maternidad y al rol del cuidado tienen las mujeres.

Por ello, de acuerdo a los resultados obtenidos podrían pensarse que siendo importante la cantidad de avisos que piden por un sexo en particular y de acuerdo a las tendencias que mencionan que las más relegadas son las mujeres, es probable que ya no se requiera para excluirlas colocar como requisito no tener hijos o mencionar el estado civil. Simplemente las empresas que continúan con esta conducta utilizarían el sexo como sesgo y por ello el resultado sería aparentemente favorable.

Por último en lo referido a los avisos, es fundamental el lenguaje utilizado en la redacción. La comunicación humana es el proceso mediante el cual las personas transmitimos información, así como también sentimientos y pensamientos acerca del mundo que nos rodea. El lenguaje es la herramienta por excelencia de la comunicación humana y permite a los seres humanos relacionarse entre si pero también puede funcionar como vehiculo de estereotipos que generen o contribuyan a mantener situaciones de inferioridad. Se encuentra en constante cambio, evoluciona para responder a las necesidades de la sociedad y también refleja, en calidad de producto social, las desigualdades existentes en una comunidad dada. Para evitar el sexismo en el lenguaje, es decir, para que el discurso no resulte discriminatorio al invisibilizar a las mujeres, la lengua española cuenta con variados recursos pero es fundamental aclarar que este tratamiento desigual no radica en la lengua como sistema sino que se debe a los usos consolidados por la comunidad parlante.

De acuerdo a la encuesta, un 60% de la muestra respondió que en la mayoría de los casos se utiliza lenguaje inclusivo en la redacción de los avisos de selección de personal. Esta acción es un gran avance y una buena práctica dado que permite que tanto hombres y mujeres estén mencionados explícitamente y sean convocados de igual forma por el mensaje. Sin embargo, no se debería soslayar el importante conjunto de respuestas que, sumando un 40%, refiere que rara vez, nunca o algunas veces se utiliza este tipo de lenguaje discriminatorio. Todavía se evidencia que falta concientización sobre la potencia del lenguaje para crear realidades pero fundamentalmente la potencia del lenguaje para transmitir ideas de equilibrio entre hombres y mujeres.

Un dato extra que se desprende de la consulta y que si bien no estaría relacionado con la equidad de género, pero sí se relacionaría con la inequidad y la diversidad, es la segregación etaria. El 88% de los consultados afirman que los avisos de solicitud de personal que publican los bancos privados de Argentina contienen especificaciones sobre la edad de los candidatos. Este dato es muestra de un fenómeno sobre el que mucho se ha escrito y que se encuentra presente no sólo en nuestro país sino que se extiende a nivel mundial.

Continuando con las prácticas de selección de personal, finalmente se consultó acerca de la entrevista, herramienta muy habitual y extendida a la hora de evaluar candidatos. Puntualmente la consulta estuvo dirigida a relevar si durante la o las entrevistas del proceso de selección de personal, se realizan preguntas al postulante sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc. Todas estas preguntas pertenecen a la esfera privada del candidato/a y esta información podría ser utilizada a la hora de la selección siendo perjudicial para el o la candidato/a a pesar que cumpla las exigencias del perfil del puesto. Aquellos/as profesionales que realizan la selección también se encuentran atravesados por la cultura y por los estereotipos y prejuicios de género. Si los procedimientos no son los adecuados y si estos profesionales no cuentan con la debida formación y preparación al respecto, es muy posible que reproduzcan situaciones de inequidad. Esto es válido también para los demás actores del proceso de selección que participan en las diversas instancias de selección.

Para evitar estas situaciones y para que los prejuicios y estereotipos de género no se pongan en juego dentro de una elección, es preferible carecer de esta información. Esta modalidad brinda transparencia al proceso que lleva a cabo la empresa y asegura a los postulantes que los criterios por lo cuales se elegirá al finalista son objetivos, es decir que sólo contemplará el conjunto de requisitos para desempeñar en forma adecuada el puesto.

Los datos recolectados mencionan que el 84% de los consultados afirman que, en algún grado es habitual que en las entrevistas se hagan este tipo de preguntas. Más precisamente el 56% declara que siempre se formulan preguntas sobre cantidad de hijos, estado civil, etc. El 28% dice que casi siempre se consultan estos temas y el 16% aceptan que algunas veces ocurre. Es importante y contundente la tendencia, aún se indagan cuestiones ajenas al perfil del puesto de trabajo.

Por todo lo anterior, es posible concluir que en lo referido a las prácticas del área de reclutamiento todavía se incurren en demasiadas incorrecciones. Desde la formalidad, muchos bancos cuentan con la descripción de puestos y a pesar que la misma se utilice en los procesos de reclutamiento por otra parte además se tiene en cuenta información de la esfera personal de los candidatos. Deben revisarse especialmente los requisitos y el lenguaje con que se redactan los avisos así como también la información que se solicita a instancias de las entrevistas.

Cómo se lleve a cabo un proceso de selección es una excelente carta de presentación de la compañía hacia los postulantes, es el primer contacto y también la oportunidad de demostrar qué valores detenta la organización. En este sentido, es pertinente hacer referencia a un trabajo sobre la Discriminación en la Ofertas de Empleo publicado en 2009 por el IN-ADI. En el mismo, los resultados arrojan que de acuerdo a la percepción que tiene nuestra sociedad, la empresa es uno de los ámbitos en donde la discriminación se ve particularmente presente. Sólo superado por los boliches bailables, en todas las provincias del país se reconoció la misma tendencia. Por ello, contar con políticas y prácticas acordes a los principios de equidad de género es una estrategia rentable para todos.

Es la oportunidad para contribuir a una sociedad más justa, de mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales así como también reporta beneficios a la empresa, tales como los mencionados por aquellos que ya están implementando estas políticas, a saber: mejora del clima laboral, mejora de la comunicación interna, disminución de la segregación ocupacional, mejora de la imagen de la empresa, incremento en el número de mujeres en puestos de decisión, eliminación de la discriminación basada en la maternidad, etc.

Por todo lo anteriormente dicho se podría concluir que se corrobora la hipótesis. Si bien los datos muestran que en algunas organizaciones hay un intento por trabajar este tema, formalizarlo y adaptar las prácticas para asegurar iguales oportunidades de acceso al empleo a hombres y mujeres, esto se encuentra aún a mitad de camino y no demasiado extendido en el rubro. Aún hay trabajo pendiente, compromisos por asumir, políticas que redactar y difundir, procesos que adaptar y dilemas que repensar.

Esta sección tiene por objetivo evaluar la percepción que los/las profesionales del Área de Reclutamiento del sector bancario privado de Argentina poseen sobre la equidad/inequidad en el acceso al empleo. Dicha información es accesoria y busca complementar, explorar y profundizar el tema que se planteó en la hipótesis. A tal fin se utilizó la información recavada en la **Sección “Percepción Equidad/Inequidad”, preguntas 8, 9, 10 A, 10 B, 10 C, 11 A, 11 B y 12.**

Cuando a los profesionales del Área de Reclutamiento se les consultó si consideraban que el tema de equidad de género es tema en la agenda de las organizaciones en donde se desempeñan, las respuestas fueron muy parejas. Por una pequeña diferencia, el 52% que respondió que no es un tema de la agenda actual se impuso sobre el 48% que afirmó que sí consideran que es un tema de agenda para las empresas. Estos resultados, principalmente el 48% que afirma que sí lo es, sorprende si se correlacionan con el escaso 12% que afirmó que en sus organizaciones hay una política específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal. Se podría afirmar que si realmente la equidad de género fuera un tema en la agenda de las compañías, al menos existiría una política que refleje que es un tema que interesa a la banca.

Que un tema esté incluido en la agenda significa que tiene trascendencia para la misma, que importa y ocupa sus esfuerzos y que hay voluntad dentro de la compañía para generar acciones en su favor. Por ello y teniendo en cuenta los resultados de los dos apartados anteriores, se podría concluir que la temática de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres no reviste suficiente importancia aún en las empresas como para estar incluido dentro de su agenda. Si así lo fuera, un indicador podría ser estar mencionado en calidad de política y los datos muestran que sólo un poco más del 10% de los consultados reconocen que sus organizaciones poseen un compromiso de esta categoría. Quizás este 48% esté reflejando cierto interés hacia esta temática por parte de los bancos de nuestro país, ayudados por muchas organizaciones internacionales que invierten y financian programas, así como también la tendencia que a nivel mundial se observa. Cabe destacar además que hay importantes iniciativas en las casas matrices de Europa y Estados Unidos quienes lentamente comienzan a expandir estos programas a sus filiales alrededor del mundo.

La siguiente pregunta arroja resultados que concuerdan con las tendencias que se vienen evidenciando en los párrafos anteriores. El 20% de los consultados declaran que siempre o casi siempre sus clientes internos tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir. Apoyando estos resultados, aunque no en forma tan contundente, se suma otro 56% de profesionales que refieren que esta situación ocurre algunas veces. Estos resultados demuestran una vez más que, por diversas y múltiples causas, aún hoy en día a pesar de los avances logrados, las mujeres se encuentran a priori en inferioridad de condiciones, a pesar que demuestren similar perfil que su competencia masculina. Estas preferencias frecuentemente podrían verse cristalizadas en situaciones discriminatorias si la organización no cuenta con políticas específicas y prácticas que fomenten el trato igualitario. A pesar de los importantes avances a nivel educativo que han logrado las mujeres, superando no sólo el analfabetismo sino también incrementando y superando la cantidad de estudiantes y graduadas universitarias por sobre la población masculina, aún son testigos de inequidades en el mercado laboral. De acuerdo a datos extraídos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2004, esta tendencia se repite además en los estudios de posgrado, por lo cual las razones para preferir candidatos masculinos no estarían fundamentadas en razones de preparación y capacitación para el puesto.

Por otra parte, una gran mayoría de los consultados refirió que aunque no es una “cuestión oficial” se podrían señalar en la organización bancaria puestos o sectores de difícil acceso para las mujeres. Dicho interrogante estaba orientado a explorar la existencia de incoherencias o inconsistencias al interior de la organización. En muchas ocasiones coexisten declaraciones y compromisos generales que se contraponen con realidades particulares que tienen lugar en diversos sectores o grupos o más aún en la organización como un todo. La cultura organizacional, en tanto sistema de creencias y normas, avala ciertos modelos que podrían contraponerse con las políticas y declaraciones realizadas por la institución en materia de igualdad entre los géneros. De aquí la importancia del compromiso de la Alta Gerencia para la implementación de la política de equidad de género e ir moldeando y transformando esa cultura a favor de blanquear las incongruencias y superar las barreras que pasan desapercibidas pero que siguen siendo efectivas al reproducir el circuito de inequidad.

Asimismo, los encuestados opinaron que los puestos de jefatura, gerencias o directivos son los que con mayor frecuencia quedan fuera del alcance de las mujeres. Este fenómeno que se observa a nivel mundial, se dio a llamar “techo de cristal” y se refiere a las dificultades que las trabajadoras encuentran para ascender hacia las posiciones más altas en la jerarquía de la organización. Estas barreras son invisibles dado que no se asientan en normas o leyes manifiestas pero que sin embargo poseen una gran eficacia para detener el desarrollo de carrera de estas mujeres.

A pesar que en América Latina, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mejoró notablemente, pasando del 29% en 1980 al 40% en 2004 y en Argentina llega actualmente a casi el 50%, sólo el 17% de los puestos gerenciales en las empresas del sector privado en nuestro país están ocupados por mujeres. Los datos anteriores, provenientes de una encuesta de Grant Thornton International, arrojan además como resultado que esta cifra es menor al promedio mundial, que alcanzaría el 24% y además está por debajo de los porcentajes de otros países de la región como Brasil 29%, Chile 24% y México 31%.

Este estudio demuestra además que en nuestro país, en el 47% de las empresas no hay ninguna mujer ocupando cargos gerenciales, el 29% posee una mujer en la alta dirección, el 12% tiene a dos y otro 12% a 3 o más mujeres en los puestos más altos de la organización.

Las causas por las que se observa este freno en las promociones de mujeres, son múltiples y complejas pero podrían mencionarse principalmente prejuicios y preconceptos sobre las capacidades femeninas para los negocios y para conducirse en estos puestos de responsabilidad, mitos y estereotipos que las alejan de los roles de decisión y conducción, falta de planeamiento de carrera para ejecutivas mujeres y principalmente la falta de políticas de Recursos Humanos que equilibren la vida familiar y laboral. Mientras las mujeres tengan la exclusividad de lo que se dio en llamar la economía del cuidado, será difícil hacer frente a las exigencias del mundo laboral. Esta situación, sumada a la cultura organizacional que muchas compañías mantienen, en donde se premia y privilegia la cantidad de horas en la oficina por sobre los resultados logrados y la efectividad, hace aún más difícil compaginar esta doble jornada laboral.

Cabe destacar además, que uno de los obstáculos principales son los limitantes que estas mujeres se autoimponen. Estos roles tradicionales son internalizados por las mujeres desde la más temprana infancia y son transmitidos y reforzados por todos los agentes de socialización: la escuela, la familia, etc. De esta forma las mujeres aprenden a no ambicionar poder, a evitar la competencia, etc. La falta de modelos femeninos con los cuales identificarse también contribuye, así como también las redes sociales informales que los hombres tienen en las empresas y son una importante influencia a la hora de definir quién ocupa los cargos de decisión en la organización.

En forma coincidente con las causas y razones descriptas anteriormente, los encuestados también opinan que las exigencias del puesto y las razones de orden cultural serían las barreras para el acceso de las mujeres a esos puestos y sectores de la organización.

Para finalizar, es oportuno mencionar que la importancia del rubro bancario y el interés que tuvo este trabajo de evaluar el acceso al empleo en ese sector, radica en su importancia como empleador pero también y fundamentalmente por la calidad de los empleos que ofrece. Un importante indicador que mide el estado de la economía de un país es su capacidad para generar empleos. Sin embargo, cada vez más se está prestando atención a las características que tienen estas nuevas posiciones. Hay un conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen directamente en el bienestar de los trabajadores y que marcan cuando un empleo es de calidad y cuando no lo es. No solamente se tiene en cuenta el nivel de ingresos sino también cobra relevancia la seguridad del empleo, índice de salud ocupacional, el acceso a la capacitación y otras dimensiones más subjetivas como el tipo de tarea y el interés por la misma.

En América Latina muy frecuentemente la variable de ajuste en el mercado de trabajo han sido los recursos humanos. Y no sólo eso, sino que este fenómeno ha impactado de forma desigual a su vez en hombres y mujeres. Si bien las mujeres se han beneficiado más con la generación de estos nuevos puestos de trabajo, estas ocupaciones son más precarias y con menor protección social.

De allí que la evaluación de la equidad o inequidad en el acceso al empleo y el relevamiento realizado de las prácticas y políticas que los bancos privados de Argentina tienen al respecto es importante en tanto los bancos son uno de los sectores que ofrece mejores condiciones de trabajo en comparación con otras industrias. Es un sector dinámico y clave de la economía que requiere de sus trabajadores altos niveles educativos, uso intensivo de las tecnologías informáticas y de la comunicación así como también altos niveles de competitividad.

Es innegable que la incorporación en forma masiva de las mujeres a la actividad laboral es una de las transformaciones sociales más importantes del último siglo. Los cambios en la legislación, los grandes avances en educación y las inversiones realizadas en salud han permitido mejoras significativas en su calidad de vida, independencia y posibilidades de desarrollo económico. Sin embargo si bien han ido incorporándose lentamente a los ámbitos públicos no lo han hecho en igualdad de condiciones. Todavía siguen siendo mayoría entre los pobres, muchas siguen careciendo de ingresos propios, cuando acceden al mercado laboral lo hacen en condiciones más precarias y perciben a igual tarea una remuneración menor.

El sector privado y en él los bancos, tienen mucha influencia y potencial para mejorar esta situación y afortunadamente cada vez más son las iniciativas que se multiplican encaminadas a ir cerrando brechas. Muchos son los aspectos positivos que las empresas que ya trabajan por la diversidad encuentran en implementar este tipo de acciones. Los organismos internacionales y fundamentalmente las Naciones Unidas impulsan la equidad de género como uno de los objetivos primordiales porque han entendido que, además de ser una cuestión de justicia y Derechos Humanos; fomentan los valores democráticos en las sociedades pero también es un factor indispensable para lograr el pleno desarrollo económico al poder emplear a los mejores recursos disponibles en cuanto a capacidades, destrezas y habilidades para el negocio. A su vez estos tres factores se entremezclan en forma positiva para lograr que el desarrollo económico se logre con justicia social y equidad de género. La voluntad política y la creciente concientización de todos los actores sociales y de todos los ciudadanos en particular favorecerán entender que la equidad de género no es sólo un tema de mujeres.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Encuesta sobre
Equidad de Género
Trabajo Final

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

ENCUESTA TRABAJO FINAL MELINA OURAL

La siguiente encuesta tiene como fin investigar la equidad de género en el acceso al empleo dentro del rubro bancario en Argentina. Toda la información que se derive de esta encuesta será utilizada exclusivamente con fines académicos. Por favor toda vez que la encuesta haga referencia a "la empresa" debe responder en base a la organización del rubro bancario para la cual Ud. se desempeña aunque sea en forma externa.

Muchas gracias por su colaboración

A - DATOS DEL ENCUESTADO Y LA EMPRESA

Edad del encuestado

Sexo del encuestado

Rubro de la empresa en que trabaja

Cantidad de personas que trabajan en la compañía

Sector en el que se desempeña dentro de la compañía

Posición que ocupa

B - EVALUACIÓN DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA EQUIDAD DE GENERO

1 - ¿Existe en su empresa un compromiso documentado o política específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal?

Seleccione una opción

2 - ¿Se ha difundido ese compromiso o política entre todas las áreas y niveles de la empresa?

Internet

Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Genero – B1

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

Sector en el que se desempeña dentro de la compañía

Posición que ocupa

B - EVALUACIÓN DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA EQUIDAD DE GENERO

1 - ¿Existe en su empresa un compromiso documentado o política específica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en los procesos de búsqueda y selección de personal?

Seleccione una opción

2 - ¿Se ha difundido ese compromiso o política entre todas las áreas y niveles de la empresa?

Seleccione una opción

3 A - ¿La empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política?

Seleccione una opción

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Internet

Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Género – B2

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dirección: C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

2 - ¿Se ha difundido ese compromiso o política entre todas las áreas y niveles de la empresa?

Seleccione una opción: Se ha difundido a todas las áreas y niveles de la empresa

3 A - ¿La empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política?

Seleccione una opción: Se ha difundido a todas las áreas y niveles de la empresa
Se ha difundido en algunas áreas y niveles de la empresa
No se ha difundido en ninguna de las áreas y niveles de la empresa

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción: -

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción: -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción: -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Listo Internet

Punto B: Evaluación del Compromiso de la Empresa con la Equidad de Género – B3A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dirección: C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

3 A - ¿La empresa cuenta con algún mecanismo para asegurar el efectivo cumplimiento del compromiso o política?

Seleccione una opción: -

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción: Existe un mecanismo y se aplica
Existe un mecanismo pero no se aplica
No existe mecanismo
Desconozco si existe algún mecanismo

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción: -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción: -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Listo Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dircción: C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

3 B - ¿Considera que dicho mecanismo es efectivo para asegurar el cumplimiento de la política o compromiso con la equidad de género en el acceso al empleo?

Seleccione una opción -

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

Listo Internet

Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – 4A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Dircción: C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

C - EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4 A - ¿En su empresa se encuentran definidos los perfiles de cada puesto?

Seleccione una opción -

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

Listo Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atás Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

4 B - ¿Los procesos de reclutamiento y selección están basados en los perfiles definidos para cada puesto?

Seleccione una opción -

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opción -

Listo Internet

Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – 5

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atás Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

5 - ¿Contienen los avisos de búsqueda de personal especificaciones de? (Marque con una X donde corresponda)

	Si	Algunos casos	No
Sexo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin Hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opción -

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opción -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Listo Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atenas Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

6 - ¿Los anuncios de puestos vacantes alientan a varones y mujeres a calificar utilizando lenguaje inclusivo como por ejemplo: "un/a oficial de negocios", "solicitamos cajeros y cajeras", etc.?

Seleccione una opción -

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Rara vez
Nunca

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opción -

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opción -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opción -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

Listo Internet

Punto C: Evaluación del Proceso de Selección de Personal – 7

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atenas Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

7 - ¿Durante las entrevistas de selección de personal, se realizan preguntas sobre estado civil, cantidad de hijos, proyecto de vida personal, etc.?

Seleccione una opción -

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opción Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Rara vez
Nunca

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opción -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opción -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opción -

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 8

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atenas Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

D - PERCEPCION EQUIDAD/INEQUIDAD

8 - ¿Considera que la equidad de genero es un tema en la agenda de la organización en donde trabaja?

Seleccione una opcion -

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opcion -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 9

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atenas Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

9 - ¿Observa que sus clientes/as internos/as tienen preferencias por candidatos hombres por sobre candidatas mujeres a igual perfil al momento de elegir?

Seleccione una opcion -

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percibe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 10A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atenas Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm Ir Vinculos

10 A - ¿Siente que, aun no siendo algo "oficial", existen en su organización puestos/sectores de difícil acceso para las mujeres?

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percebe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B -¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Una vez finalizada la encuesta, presione el boton "enviar encuesta"

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Listo Internet

Punto D: Percepción Equidad/Inequidad – 11A

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Atenas Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm Ir Vinculos

Seleccione una opcion -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percebe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opcion -

11 B -¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Rara vez
Nunca

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opcion -

Una vez finalizada la encuesta, presione el boton "enviar encuesta"

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Enviar

Listo Internet

ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

4th 4.5 Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\gdawiduk\Escritorio\ENCUESTA SOBRE EQUIDAD DE GENERO - LICENCIADA MELINA OURAL.htm

Seleccione una opción -

10 B - ¿Que puestos/sectores?

10 C - ¿Por que cree que sucede? Por favor detalle

11 A - ¿Percebe que en su empresa se evita incorporar a mujeres en edad fértil o con hijos?

Seleccione una opción -

11 B - ¿Que razones supone que existen para que se produzca esa situación?

12 - ¿Cree que en el sector bancario se privilegia al sexo masculino con mayor frecuencia que en otros sectores?

Seleccione una opción -

Una vez finalizada la encuesta se le avisará por correo electrónico

- Con mayor frecuencia en el sector bancario
- Con menor frecuencia en el sector bancario
- Con igual frecuencia en el sector bancario que en otros sectores

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Enviar

Listo Internet

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Postgrado
Carrera de Especialización en Gestión
Estratégica de Recursos Humanos

Bibliografía

Autora: Lic. Melina Oural
Tutora: Lic. Mónica Gómez Reina

Fecha: Junio 2010

Proyecto Equal en Claves de Culturas. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf.

Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid. (n.d.) *Sistema Sexo – Género*. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/CONCEPTOS_BASICOS.pdf.

Alfaro, M. C. (1999). *Develando el Género, elementos conceptuales básicos para entender la Equidad*. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Develando_el_genero__Elementos_conceptuales_basicos.pdf.

Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid. Cuestiones Esenciales Sobre Género. (n.d.) *Conceptos Básicos*. Número 01. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf.

Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid. (n.d.) *Manual digital de género*. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/a_1.1.10.html.

Barragán Medero, F. (n.d.) La Construcción del sistema sexo género: del conocimiento cotidiano al conocimiento científico. Disponible en:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/La_construccion_del_sist__Sexo_genero__Del_acto_cotidiano_al_cientifico.pdf.

Nash M. (2005) **Mujeres en el mundo**, Alianza, Madrid.

Castro, M. E. (2008) **El empoderamiento económico de la mujer: meta de equidad del siglo XXI**.

Banco Mundial. Género y Desarrollo, Buenos Aires.

De Barbieri, T. (1997) Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. [Revista Electrónica] *Debates en Sociología*, N° 18. Disponible en:

<http://www.minjusticia.cl/pmg/documentos/sobre%20la%20categoria%20de%20genero.pdf>.

Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo (2009) *Contra la discriminación en la oferta general de empleos*. Recomendación General N° 16. Disponible en:

<http://www.inadi.gov.ar>.

Dubin Keneneth, A. (2010) *Gestión de la Diversidad*. Forética. Disponible en:

http://www.foretica.com.ar/upload/doc/CUADERNO_FORTICA_15_argentina.pdf.

Sastre Castillo, M. A. (2009) La gestión de la Diversidad en la Empresa. [Revista Electrónica] *Dirección Estratégica*. Disponible en:

<http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>

Mayo, M. (2002) La gestión de la diversidad: implicaciones para la dirección estratégica de los Recursos Humanos. Instituto de Empresa. Disponible en:

http://latienda.ie.edu/working_papers_economia/WPE02-34.pdf.

Proyecto Calíope (2007) Protocolo de implantación de Mainstreaming de Género. Disponible en:

<http://sgi.xunta.es/document/protimplaxen.pdf>.

Internacional Poverty Centre (2008) *Poverty in Focus*. Disponible en:

<http://www.undp-povertycentre.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf>.

Confederación Internacional Sindical (2009) *Desigualdad de Género en el Mercado Laboral: Visión General de las tendencias y Progresos Mundiales*. Disponible en:

http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/CSI_informe_desigualdad_de_genero-2.pdf.

Confederación Internacional Sindical (2008) *Informe sobre la Brecha Salarial de Género*. Disponible en:

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf.

Naciones Unidas (2000) *Las cuatro conferencias sobre la mujer, 1975 a 1995. Una perspectiva histórica*. Disponible en:

<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>.

Naciones Unidas (1995) *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004) *Equidad de Género en Argentina, datos, problemáticas y orientaciones para la acción*. Disponible en:

http://www.undp.org.ar/docs/Libros_y_Publicaciones/03_Equidad_Genero_ARG.pdf.

Naciones Unidas, Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs. Consultado el 7 de febrero de 2010. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

Naciones Unidas, Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women (2001) *Gender Mainstreaming: strategy for promoting gender equality*. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina, División Asuntos de Género, *Estadísticas de Género*. Consultado el 7 de Febrero de 2010. Disponible en:

<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/3/29273/P29273.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom-estadistica.xsl>.

Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina, División Asuntos de Género (2010) *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 98. Disponible en:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/38308/Serie98.pdf>.

Naciones Unidas, Division for the Advancement of Women (1997) *Gender Mainstreaming*. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>.

The World Bank, *Genderstats*. Consultado el 11 de Marzo de 2010. Disponible en:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>.

Grupo del Banco Mundial (2009) *El Banco Mundial y la OCDE afirman que los resultados en materia de igualdad entre los géneros son dispares*, Comunicado de Prensa N° 2009-084-PREM. Disponible en:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPAINISH/0,,contentMDK:21912681~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>.

OIT (2003) *Conferencia Internacional del Trabajo, 91° Reunión, La hora de la igualdad en el trabajo*. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf.

OIT, Departamento de Empleo (2009) *Tendencias Mundiales del Empleo 2009*. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf

OIT, *La Igualdad de Género*. Consultado el 23 de Marzo de 2010. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>.

■ Las mujeres ocupan menos de un quinto de los cargos gerenciales en Argentina. Revista Mercado. (2009, 5 de Marzo). Disponible en:

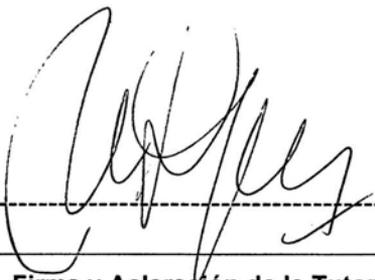
<http://www.mercado.com.ar>.

■ Casas, X. (n.d.). *Mujeres relegadas: ocupan apenas el 17% de los cargos directivos*. Cronista.com. Obtenido el 28 de Abril de 2010 en:

<http://www.cronista.com/notas/178746-mujeres-relegadas-ocupan- apenas-el-17por-ciento-los-cargos-directivos>.

■ Saralegui, R. (2009, 8 de Marzo) *Una pared de cristal*. La Nación.com. Disponible en:

http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1106486.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mónica', written over a horizontal dashed line.

Firma y Aclaración de la Tutora
Lic. Mónica Gómez Reina

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Melina', written over a horizontal dashed line.

Firma y Aclaración de la Autora
Lic. Melina Oural