



Curso: MBA 2016

Desigualdad desde la perspectiva de género en el mercado laboral: Un análisis a nivel global de la discriminación que sufre el género femenino.

Alumno: Franco Giordano
Tutora: Liliana Moya
Lugar: Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Fecha: Junio del 2019

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a aquellos docentes de la facultad que se tomaron la dedicación para profundizar, o por lo menos mencionar en sus clases, la actualidad de la situación de género, razón por la cual se despertó un interés en mí que llevo a la elección del tema.

A mi mujer que siempre estuvo presente en los años que duró esta maestría apoyándome en todo momento, y a mis padres que me dieron la oportunidad.

RESUMEN

La historia nos muestra grandes avances sociales, culturales y económicos. Estamos entrando en lo que algunos economistas denominan la 4ta revolución industrial, en la que las tecnologías biológicas, físicas, digitales convergen para modificar la forma en que vivimos, nos relacionamos y trabajamos. La evolución es clara y pragmática en ciertos casos, pero en otros todavía se vive una precariedad en la que se pone en duda las intenciones de los grandes líderes y grupos que manejan las sociedades y economías del mundo. Sin duda si nos proponemos detallar los aspectos en los que todavía tenemos mucho crecimiento por delante a nivel global, la lista sería demasiado extensa. La igualdad de género es un tema que está latente en todas las sociedades a nivel mundial, es un tema de suma importancia que hace algunos años se incorporó en la agenda pública de los distintos países. Si bien se han logrado ciertos avances, la realidad muestra un panorama aun alarmante.

Con este trabajo se abordó la siguiente pregunta: A pesar de los avances hacia la igualdad de género dentro del mercado laboral ¿sigue existiendo la brecha que genera una desigualdad? ¿Existe algún razonamiento lógico que justifique dicha desigualdad? ¿Qué beneficios traería un entorno igualitario dentro del mercado laboral?

Se realizó un trabajo descriptivo a nivel global sobre la discriminación que sufre el género femenino en cuestiones laborales, como producto de normas culturales y sociales, establecidas y magnificadas por factores políticos y económicos, con el objetivo de demostrar la existencia de la brecha de género en todas las esferas sociales a nivel mundial. Mediante reportes estadísticos, informes relevantes, documentos que aportaron datos consistentes con la actualidad y encuestas a profesionales activos, se logró responder la pregunta planteada anteriormente.

Como resultado a dicha investigación, se demostró que, si bien hay sociedades más avanzadas, la brecha sigue existiendo dentro del mercado laboral, y la desigualdad de género sigue presente aun sin haber un motivo

racional que lo justifique. Es decir, dicha discriminación hacia la mujer está dada por construcciones culturales históricas, que posicionaron a dicho género en inferioridad.

PALABRAS CLAVE

Género, desigualdad, discriminación, diversidad.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| AGRADECIMIENTOS | 1 |
| RESUMEN | 2 |
| PALABRAS CLAVE | 3 |
| ÍNDICE | 4 |
| INDICE DE GRAFICOS | 6 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| PARTE I: MARCO TEÓRICO | 9 |
| 1. CAPITULO I: ORGANISMOS, TRATADOS Y DOCUMENTOS | 10 |
| 1.1. Introducción | 10 |
| 1.2. La Declaración Universal y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos | 10 |
| 1.3. Órganos y tratados que participan activamente | 11 |
| 2. CAPÍTULO II: LA DESIGUALDAD DICE “PRESENTE”. DATOS CONTEMPORANEOS QUE EVIDENCIAN LA BRECHA. | 13 |
| 2.1. Introducción | 13 |
| 2.2. Tasas de empleo y participación en la fuerza de trabajo | 13 |
| 2.3. La distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas | 14 |
| 2.4. Calidad de ocupación y empleo informal. | 15 |
| 2.5. Empleabilidad de la mujer en el mercado laboral argentino. | 17 |
| 3. CAPÍTULO III: BENEFICIOS, MEDIDAS Y ACCIONES HACIA LA IGUALDAD DE GENERO. | 18 |
| 3.1. Introducción | 18 |
| 3.2. Beneficios que brinda la disminución de la brecha | 19 |
| 3.3. Avances hacia la igualdad de género. | 20 |
| PARTE II: MARCO EMPÍRICO | 22 |
| 4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION | 23 |
| 4.1. Introducción | 23 |
| 4.2. Datos muestrales | 24 |
| 4.3. Políticas de la empresa | 25 |
| 4.4. Desarrollo de carrera | 28 |
| 4.5. Factores de discriminación | 31 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5. | CONCLUSIONES..... | 35 |
| 6. | GLOSARIO..... | 38 |
| 6.1. | Acceso y control de los recursos..... | 38 |
| 6.2. | Acoso..... | 38 |
| 6.3. | Brecha de genero..... | 38 |
| 6.4. | Construcción social del género..... | 39 |
| 6.5. | Derechos humanos de las mujeres..... | 39 |
| 6.6. | Derechos políticos de las mujeres..... | 40 |
| 6.7. | Desarrollo con enfoque de género..... | 40 |
| 6.8. | Desigualdad de género..... | 41 |
| 6.9. | Discriminación..... | 42 |
| 6.10. | Diversidad sexual..... | 42 |
| 6.11. | División sexual del trabajo..... | 42 |
| 6.12. | La “doble jornada femenina”..... | 43 |
| 6.13. | Equidad de género..... | 44 |
| 6.14. | Estereotipos..... | 45 |
| 6.15. | Igualdad de oportunidades..... | 45 |
| 6.16. | Igualdad de trato..... | 46 |
| 6.17. | Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG)..... | 46 |
| 6.18. | Índice de Equidad de Género (IEG)..... | 46 |
| 6.19. | Índice de Potenciación de Género (IPG)..... | 47 |
| 6.20. | Invisibilización de las mujeres..... | 47 |
| 6.21. | Sexo..... | 47 |
| 7. | BIBILOGRAFIA..... | 48 |
| 8. | ANEXOS..... | 50 |
| 1. | Anexo I: Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo..... | 50 |
| 2. | Anexo II: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo del empleado y economía del país..... | 50 |
| 3. | Anexo III: Situación en el empleo por sexo..... | 51 |
| 4. | Anexo IV: Encuesta sobre discriminación de género en el mercado laboral..... | 51 |
| 5. | Anexo V: Ocupación de mujeres en puestos de dirección..... | 62 |

INDICE DE GRAFICOS

| | |
|---|----|
| Ilustración 1: Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo | 13 |
| Ilustración 2: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado según el sexo del empleado y la economía del país..... | 15 |
| Ilustración 3: Situación en el empleo por sexo. | 16 |
| Ilustración 4: Ocupación de mujeres en cargos directivos. | 18 |

INTRODUCCIÓN

La brecha de género es un hecho; según un estudio del Foro Económico Mundial realizado en el 2017¹ en el cual se abordaron 4 dimensiones (Participación económica, política, educación y salud); se estima que dicha diferencia podría acabar dentro de cien años. Estas desigualdades surgen del prejuicio de inferioridad social y económico respecto a las actividades que pueden realizar, devaluando sus contribuciones tanto en el ámbito doméstico como en el empresarial.

La contribución igualitaria de mujeres y hombres es fundamental, en un contexto de profunda transformación económica y social al que grandes economistas llaman la “cuarta revolución industrial”. Mas que nunca las sociedades deben aprovechar las habilidades, ideas y perspectivas de la totalidad de las personas.

Se presenta aquí un problema: como consecuencia de lo dicho anteriormente, se reduce el potencial de crecimiento de las economías a nivel mundial al desaprovechar el talento y los atributos de una mitad de la población.

Es necesario recolectar información útil para reflejar el problema presente de discriminación de género y concientizar al lector de este documento, que aún hay camino por recorrer hacia la igualdad, y que este camino les conviene a todos.

Para ello, este trabajo se enfocó en responder las siguientes preguntas: A pesar de los avances hacia la igualdad de género dentro del mercado laboral ¿sigue existiendo la brecha que genera una desigualdad? ¿Existe algún razonamiento lógico que justifique dicha desigualdad? ¿Qué beneficios traería un entorno igualitario dentro del mercado laboral?

El objetivo fue demostrar que la brecha sigue existiendo dentro del mercado laboral, y la desigualdad de género sigue presente sin encontrar un aspecto

¹ Forum, W. E. (2017). *The global gender gap report*. Ginebra

racional que lo justifique. Además, buscó exponer las ventajas que traería la igualdad de género en el mercado laboral.

Para lograr los resultados, la metodología de investigación que se utilizó fue descriptiva. Se acudió a reportes estadísticos, informes relevantes, documentos que aportaron datos consistentes con la actualidad y se realizó una encuesta a profesionales activos.

El trabajo se estructuró mediante un marco teórico, en el que se colocó evidencia recolectando datos sobre la situación contemporánea del tema; un marco empírico en el que se realizó un trabajo de campo utilizando una encuesta para obtener experiencias de profesionales que están en el campo de estudio; una sección de conclusiones en la que se brinda un cierre de los principales temas tratados; por último, un glosario de terminología importante.

PARTE I: MARCO TEÓRICO

1. CAPITULO I: ORGANISMOS, TRATADOS Y DOCUMENTOS

1.1. Introducción

Para iniciar dicha investigación es vital conocer con profundidad los términos utilizados, no solo su significado, sino que también su implicancia y el entorno donde se plasman.

La discriminación de género ha tomado una relevancia de gran magnitud, al punto que ya se ha vuelto un tema que se trata en la agenda pública, no solo la sociedad, sino que además los funcionarios públicos emplean palabras como igualdad, equidad, transversalidad, sin tener la suficiente claridad ni precisión de su significado e implicaciones.

Es necesario introducir un conjunto de términos de uso común en esta temática, para poder estandarizar el conocimiento de los distintos conceptos que permitirá abordar de un mayor entendimiento este documento y brindar al lector un marco teórico de lo que realmente es el problema de la discriminación de género. Para esto el trabajo incluye al final del trabajo, luego de las conclusiones, un glosario que abarca toda la terminología más relevante de la temática. Es recomendable para una mejor comprensión del texto, leer en primer lugar el glosario de manera detenida.

Las palabras y terminologías allí expuestas se ven acompañadas por distintas iniciativas, documentos, tratados y leyes para poder achicar la brecha de género. A continuación, se presenta un marco legal, en el que se citan fragmentos de distintos documentos y se introducen organismos y movimientos que establecen la igualdad de género como centro mismo de los derechos humanos, dejando terminantemente prohibido la discriminación de tal carácter.

1.2. La Declaración Universal y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos

La DUDH es un documento declarativo adoptado por la asamblea general de las naciones unidas, en la que mediante sus 30 artículos se encuentran los derechos humanos considerados “básicos”.

La unión de esta declaración junto con los pactos internacionales de derechos humanos y sus protocolos comprende lo que se ha denominado la carta internacional de los derechos humanos. Dicha declaración constituye un documento orientativo, mientras que los pactos son tratados internacionales que obligan a los estados firmantes a cumplirlos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, mediante la cual en 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas representó un “estándar común a ser alcanzado por todos los pueblos y naciones”, establece que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Uno de sus principios fundamentales es el derecho igualitario para hombres y mujeres, la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.

El Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales² junto con el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos³, establecen en su tercer artículo: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.”

1.3. Órganos y tratados que participan activamente

Existen otros órganos y tratados enfocados en esta temática que buscan la paridad de género.

La convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)⁴, considerada como la carta internacional de los derechos de

²Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

³ Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto internacional de derechos civiles y políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

⁴ Naciones Unidas. (18 de Diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

las mujeres fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979. La misma establece en su quinto artículo:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”

En la misma se define la discriminación contra la mujer, establece un programa de acción y asigna un comité encargado de supervisar que estos derechos no sean violados, da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reelaborar el concepto de discriminación y señalar las responsabilidades del Estado para su garantía y protección.

Actualmente la convención forma parte de un sistema de protección de los derechos humanos que supone, para cada país que la ratifique, la armonización jurídica de la legislación nacional con los principios del derecho internacional en esta materia.

En este sentido, los alcances de la Convención trascienden el ámbito específico de la igualdad de género para convertirse en un hito que beneficia de forma universal a muchos grupos humanos.

Al margen de estas acciones, existen otras iniciativas que velan por el derecho de las mujeres y la disminución de la desigualdad, como por ejemplo los objetivos de desarrollo sostenible de las naciones unidas, en la que se busca lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas del mundo, poner fin a la violencia, lograr que las mujeres accedan a una participación plena en los niveles decisorios de los ámbitos económicos, políticos, sociales.

2. CAPÍTULO II: LA DESIGUALDAD DICE “PRESENTE”. DATOS CONTEMPORANEOS QUE EVIDENCIAN LA BRECHA.

2.1. Introducción

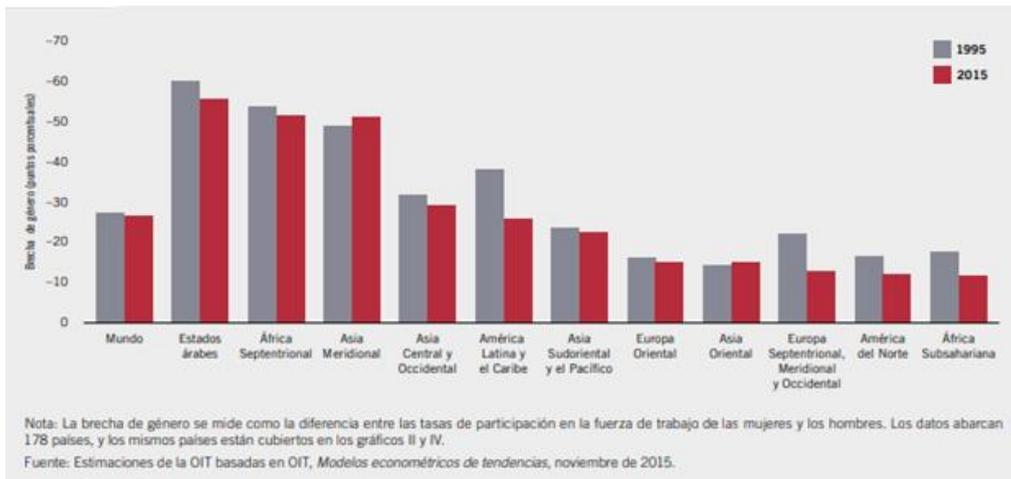
Para tomar conciencia, se brindan datos cuantitativos sobre la situación actual. Mediante una serie de datos el capítulo muestra la brecha de género que está presente y deja en evidencia la discriminación que sufre la mujer frente al mercado laboral.

2.2. Tasas de empleo y participación en la fuerza de trabajo

En los últimos 20 años la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó 2,8 puntos porcentuales (52,4 al 49,6 por ciento), en comparación con la de los hombres que cayó del 79,9 al 76,1 por ciento.

A continuación, se expone la ilustración 1 (Anexo I) la cual grafica la brecha de género en términos de participación en la fuerza de trabajo, dividido por región y comparando 1995 con 2015.

Ilustración 1: Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo



5

Si bien la caída es mayor en los hombres, se ve claramente una tasa de empleo ampliamente mayor en ellos que en las mujeres con una diferencia de casi 27 puntos porcentuales (ver Anexo I). En las regiones en las que la brecha

⁵ “Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo” Organización internacional del trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Ginebra: OIT.

de género en la participación era considerablemente diferenciada, esta desigualdad se ha mantenido. Es cierto que la brecha se redujo desde 1995 1 punto porcentual (del 27,5% al 26,5), aun así, sigue siendo un número alarmante que da una muestra clara sobre la discriminación de género en el mercado laboral.

Estas tasas bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica.

Las tasas mundiales de desempleo de mujeres son mayores que la de los hombres, con un 6,2 por ciento para las primeras contra un 5,5 para los segundos, es decir que las mujeres tienen más probabilidades de quedar desempleadas que los hombres.

La crisis financiera y económica de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y en América del Norte, ha reducido esta brecha debido al impacto en los sectores dominados por hombres y al ingreso de las mujeres casadas al mercado laboral, para compensar la pérdida de ingreso familiar por desempleo masculino.

2.3. La distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas

La brecha de género en la distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas significa que las mujeres tienen el tiempo acotado para desempeñarse en trabajos remunerados.

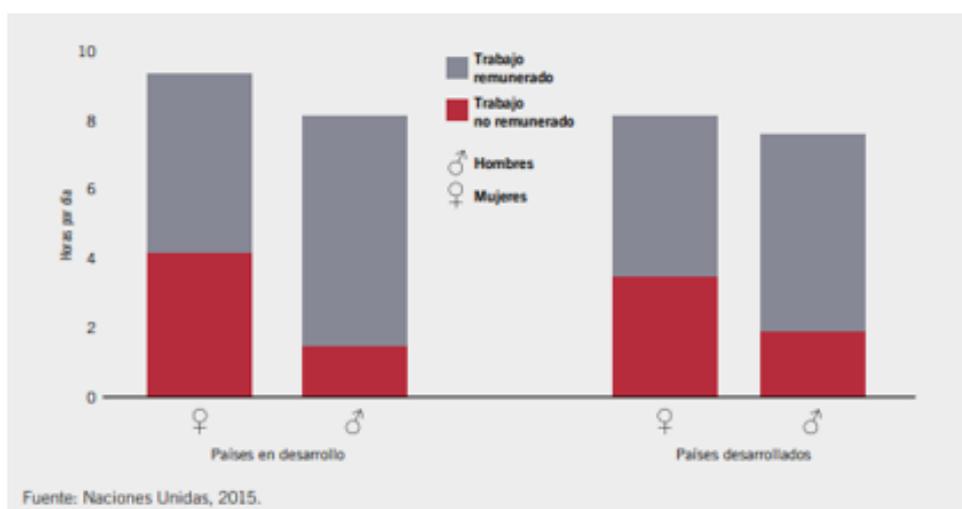
Anteriormente se ha mencionado el trabajo doméstico, su remuneración y la doble jornada femenina, se entrará en estos temas con mayor profundidad para evaluar la desventaja que sufren las mujeres frente a estos. Sin importar el nivel de ingreso del país, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, por asumir la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, ocupando su tiempo en estas labores casi dos veces y media más que los hombres. Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores

de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, esto limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

Las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado, dando como resultado la “doble jornada femenina”.

Si se busca apalancarse con números del mercado laboral mundial, tomando en cuenta el trabajo no remunerado expuesto anteriormente, las mujeres empleadas (autónomas, trabajadoras asalariadas o a sueldo) tienen unas jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados. Concretamente, la brecha de género es de 180 minutos por día en países en desarrollo y de 90 minutos en países desarrollados, tal cual nos muestra la ilustración 2 (Anexo II) expuesta a continuación.

Ilustración 2: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado según el sexo del empleado y la economía del país.



6

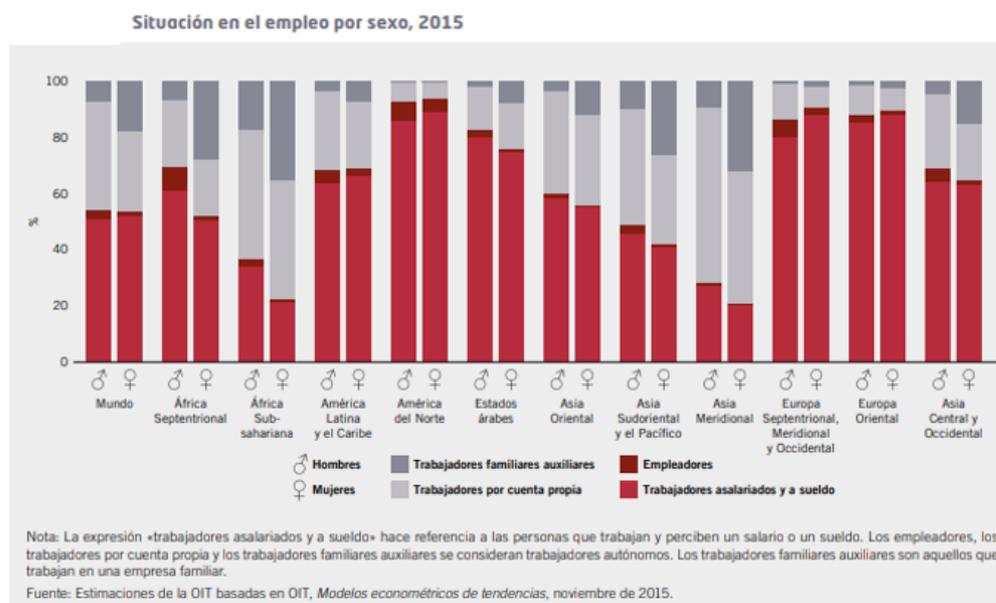
2.4. Calidad de ocupación y empleo informal.

Las mujeres continúan estando excesivamente representadas como trabajadores familiares auxiliares. Sin embargo, en los últimos años hubo avances positivos que lograron una reducción de la brecha de género de

⁶ “Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado según el sexo del empleado y la economía del país” Organización internacional del trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Ginebra: OIT

19,5 puntos porcentuales en 1995 a 10,6 puntos porcentuales en 2015, tal como nos muestra la ilustración 3 (Anexo III) expuesta a continuación.

Ilustración 3: Situación en el empleo por sexo.



Lo que estos números no están reflejando es la calidad de empleo a los que las mujeres acceden, la gran mayoría siguen encontrándose en situaciones en el empleo y en ocupaciones que probablemente se traten de modalidades de trabajo informal. De hecho, a escala mundial, casi el 40 por ciento de las mujeres con empleos remunerados no contribuyen a la protección social.

En tres de cada seis regiones, el empleo informal es una mayor fuente de empleo no agrícola para las mujeres que para los hombres (África Subsahariana, América Latina y el Caribe, y Asia Meridional).

La desigualdad de género se expresa también en la segregación sectorial y ocupacional, las mujeres que trabajan están acotadas a una serie limitada de sectores y ocupaciones. Se observa una relación entre los sectores de empleo de las mujeres y el nivel de ingreso de los países. En los países de ingresos altos, las mujeres están relacionadas con el sector de la educación y la salud que emplean casi una tercera parte de la fuerza laboral femenina (30,6 por ciento). En los países de ingresos medios altos, un 12,4 por ciento

⁷ “Situación en el empleo por sexo” Organización internacional del trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Ginebra: OIT

de las mujeres son empleadas en el sector manufacturero y un poco más de la tercera parte (33,9 por ciento) está relacionada a los servicios de comercio mayorista y minorista. En los países de ingreso medio bajo y bajo, la agricultura es la fuente de empleo más importante dentro de las mujeres. El 60 por ciento de las mujeres que trabajan en Asia Meridional y África Subsahariana pertenecen al sector agrícola, y suelen centrarse en actividades laboriosas y con alto coeficiente de mano de obra, que son mal remuneradas o no remuneradas en absoluto.

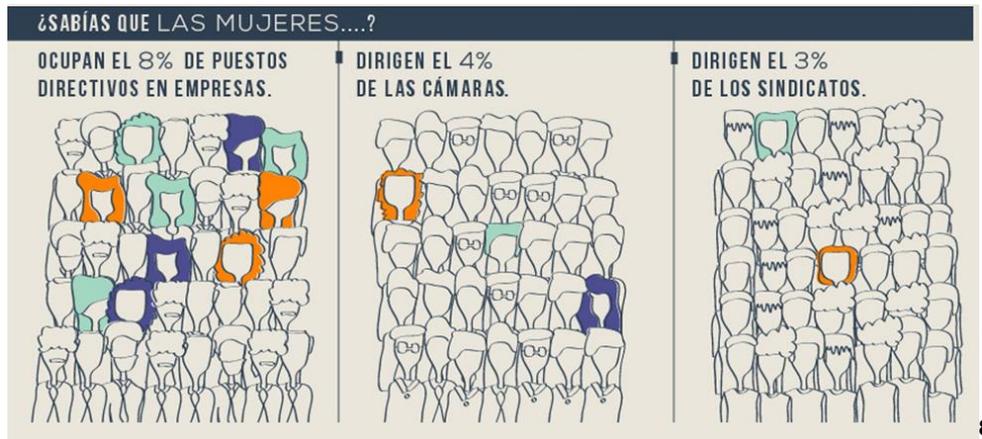
2.5. Empleabilidad de la mujer en el mercado laboral argentino.

En los últimos años la desigualdad de género fue uno de los temas principales en la agenda global. La Argentina está en el foco del tema, fomentando públicamente la igualdad de género. Distintos proyectos se están llevando a cabo para fomentar la inclusión femenina en el ámbito laboral, de la mano del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la ONU, el G20 y el World Economic Forum (WEF).

Según la Comisión Nacional de Valores, quien en abril 2017 presentó un informe, que evalúa la participación laboral de la mujer en 256 empresas que cotizan en la bolsa argentina, la brecha de la desigualdad sigue siendo abrumadora. A continuación, el anexo IV ilustra la ocupación de mujeres en puestos de dirección.

La ilustración 4 (Anexo V) nos muestra una representación gráfica de la ocupación de las mujeres en cargos directivos dentro de distintos organismos.

Ilustración 4: Ocupación de mujeres en cargos directivos.



En estas empresas, las mujeres solo representan un 3% de los presidentes de directorios y 8,5% para vicepresidentas. No existe una sola industria que llegue a la paridad de género en su directorio, aquella que presenta la brecha más acotada es la industria del consumo masivo, en la cual la participación de las mujeres en estos tipos de cargos es del 30%, por el contrario, en sector de gas y petróleo, las mismas representan un 8%.

En 2017, las mujeres tuvieron una tasa de actividad del 47,9%, frente a un 69,7% de los varones, mientras que la tasa de empleo femenina fue de 42,9%, frente a un 64,7% masculina, según datos del INDEC.

3. CAPÍTULO III: BENEFICIOS, MEDIDAS Y ACCIONES HACIA LA IGUALDAD DE GENERO.

3.1. Introducción

Una numerosa cantidad de estudios revelan que la equidad de género en el ámbito laboral trae consigo una serie de beneficios para el desarrollo de los países y sociedades a nivel global. Es por esto por lo que los distintos países están llevando adelante medidas y acciones para avanzar hacia el objetivo de poner fin a la desigualdad.

⁸ GROW. (30 de 04 de 2018). *¿Cuáles son los beneficios de implementar políticas*. Obtenido de <https://generoytrabajo.com/2018/04/30/beneficios-politicas-genero/>

3.2. Beneficios que brinda la disminución de la brecha

Son varias las investigaciones que afirman los beneficios que brinda la ejecución de un programa que fomente el balance de género en todos los niveles jerárquicos dentro de la empresa.

- Mejora el talento y ayuda a retener a los perfiles prometedores: Las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios en Argentina y el mundo. Adaptarse a sus necesidades posibilita conseguir los mejores perfiles profesionales (UNESCO, 2013). Además, se ha demostrado que, a mayor balance de género menor es el deseo de cambiar de trabajo y mayor la productividad de hombres y mujeres (McKinsey, 2012).
- Mejora el desempeño financiero: Empresas del Fortune 500 con 3 o más mujeres en su Comisión Directiva han logrado un 73% más de rendimiento de sus ventas; 83% más de rentabilidad sobre sus recursos propios y 112% más de retorno sobre el capital en comparación a las empresas que no tienen mujeres (20-first). Estudios realizados por el Instituto de desarrollo de la Universidad Sussex durante el año 2015, demostraron que la inversión en educación y empleo en mujeres da como resultado un crecimiento económico de las naciones.
- Mejora la economía global: En base a una investigación realizada en el 2015 por McKinsey Global Institute, si se lograra eliminar la brecha de género en el mercado de trabajo, generando una equidad en las tasas de participación, horas de trabajo y presencia, para el 2025 se incrementaría el PBI anual mundial en USD 30 millones.
- Permite adaptarse a las nuevas reglas de consumo: Las mujeres influyen y/o toman las decisiones de compra de la mayoría de los productos del mercado (Catalyst, 2007). En Argentina deciden el destino del 69% del ingreso total mensual familiar. Entre los nuevos consumidores de la región, las mujeres son el público de mayor crecimiento (America's Market Intelligence).
- Mejora la imagen corporativa: que una empresa se interese por la diversidad de género mejora su imagen y colabora en acercar la empresa a sus empleados, accionistas y clientes. Según la Comisión Europea los programas de diversidad mejoraron: la motivación de los empleados en

un 58%, la satisfacción del cliente en un 57% y la percepción de la marca en un 69% (McKinsey, 2007).

- **Genera desarrollo:** Para el 2020, se prevé que el 53,5% de las mujeres participen del mercado laboral, reduciendo la pobreza y aumentando el PBI. Sin la contribución de las mujeres la pobreza urbana se incrementaría en un 10%. Las mujeres tienden a invertir en salud, educación y en el bienestar de sus familias. En Latinoamérica, en los últimos años, 70 millones de mujeres ingresaron al mercado laboral, reduciendo la pobreza extrema en la región en un 30% (Banco Mundial, 2013).

3.3. Avances hacia la igualdad de género.

A nivel global se están llevando adelante acciones que fomentan la disminución de la brecha de género, mediante organismos, incentivos, medidas, etc.

El World Economic Forum (WEF) está trabajando para eliminar la brecha salarial de género, promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo y aumentar la participación de las mujeres en la economía. En la Argentina, junto con el BID están trabajando en la iniciativa de Paridad de Género (IPG). Se creó un Grupo de Liderazgo, conformado por representantes de empresas, autoridades de gobierno y actores de la sociedad civil, en el cual se oponen a las características estructurales que las discriminan e impiden su desarrollo, sometiéndolas a: horarios de trabajo extendidos, segregación ocupacional en sectores menos dinámicos y salarios más bajos, entre otras cosas.⁹

La IPG busca el compromiso de las empresas, para que lleven adelante un diagnóstico, sigan un plan de acción y planteen medidas para lograr condiciones favorables a la igualdad de género. Para ello, se desarrolló junto al Ministerio de Trabajo e IRAM y con el apoyo de grandes empresas (Accenture, YPF, AVON, LATAM, Mercer) un instrumento referencial que será

⁹ World economic forum. (s.f.). *Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aún mayores de lo que se pensaba*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2018/12/las-ventajas-economicas-de-la-inclusion-de-genero-aun-mayores-de-lo-que-se-pensaba/>

certificable cada 3 años. El objetivo es generar una red de aprendizaje y conocimiento entre las empresas y el resto de los países de la región que están implementando la IPG. Se inició en México, Chile, y siguió con Argentina, Panamá, Perú y Costa Rica.

Importantes organismos como la ONU MUJERES junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el financiamiento de la Unión Europea, se agrupan para lanzar iniciativas como la “WIN-WIN”¹⁰, para promover el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo. Asegura que la igualdad de género es un buen negocio para todos los actores que participen en ella. Dicha iniciativa es llevada adelante en Brasil, Chile, Jamaica, Costa Rica, Uruguay y Argentina. El programa ofrece una evaluación de la situación de cada compañía para que luego adhieran a los “Women Empowerment Principles” y desarrollen un plan de acción para mejorar en aquellos puntos en los que no han obtenido buenos resultados.

En el marco de la Reunión del G20 que se celebró en Argentina, se desarrolló el W20, una red transnacional que reúne a mujeres líderes de la sociedad civil, con el fin de influir en la agenda del G20 para incrementar la participación de las mujeres en las economías y sociedades de sus países. La inclusión laboral, digital, financiera y rural fueron ejes de trabajo conjunto que finalizaron con recomendaciones a los países miembros del G20.

¹⁰ European external action service. (25 de 10 de 2018). *Primer encuentro empresarial WIN WIN: La igualdad de Género es un buen negocio*. Obtenido de https://eeas.europa.eu/delegations/chile/52810/primer-encuentro-empresarial-win-win-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-es-un-buen-negocio_es

PARTE II: MARCO EMPÍRICO

4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Introducción

Esta segunda parte del trabajo, continua con las preguntas planteadas a lo largo del mismo haciendo foco en dos de ellas: A pesar de los avances hacia la igualdad de género dentro del mercado laboral ¿sigue existiendo la brecha que genera una desigualdad? ¿Existe algún razonamiento lógico que justifique dicha desigualdad?

Con el fin de identificar la raíz de la desigualdad de género, revelar la situación desde una mirada masculina y otra femenina, y presentar respuestas de individuos que viven día a día esta situación, se realizó una encuesta dirigida a profesionales de distintos sectores, con diversos niveles de estudio, en un rango etario entre los 18 y 50 años.

La misma se estructuró en tres cuerpos que agrupan las preguntas para poder obtener resultados ordenados sobre la muestra. Estas agrupaciones son:

- Políticas de la empresa: Refleja las medidas y acciones de parte de la empresa u organismo para disminuir la brecha de género, fomentar la igualdad y desalentar la discriminación.
- Desarrollo de carrera: Representa la disponibilidad de actividades y eventos relacionados con el progreso de cada individuo dentro de la empresa u organización. Se trata de fomentar el crecimiento del individuo en varios aspectos como el académico, el profesional y el bienestar personal logrando un balance positivo. Lo que se buscó en este cuerpo es entender desde la experiencia propia del encuestado, si el desarrollo de carrera es equitativo entre los géneros.
- Factores de discriminación: Este cuerpo se orientó en entender cuál es la raíz de la discriminación, lograr encontrar el razonamiento que justifique la discriminación o la irracionalidad injustificada de la misma.

La encuesta fue realizada mediante la página web [surverymonkey](#), y fue comunicada a contactos, colegas, compañeros y alumnos del MBA. Se recolectaron 97 respuestas en total. La misma fue expuesta de manera completa en el apartado de Anexos, dentro del número IV.

4.2. Datos muestrales

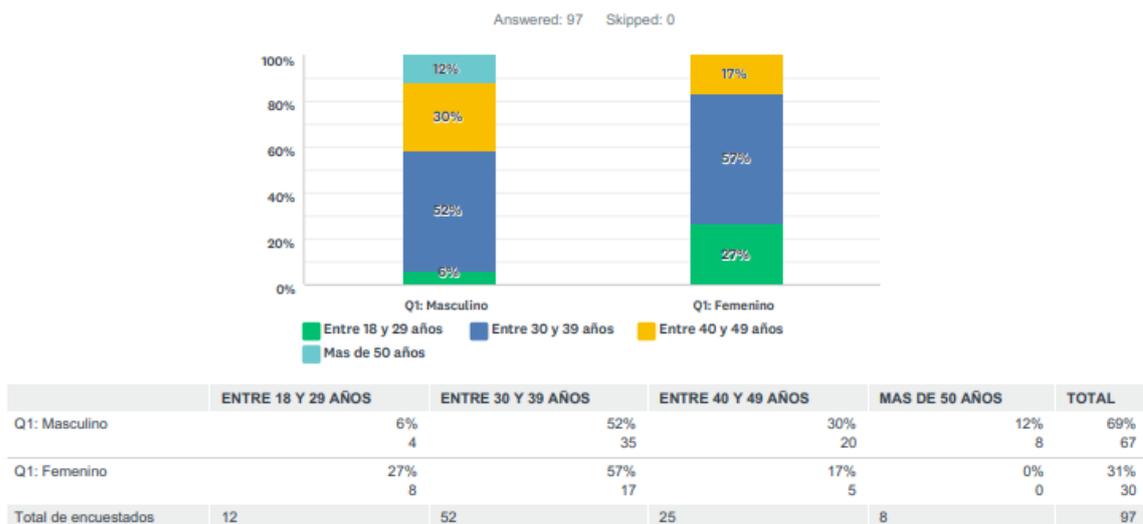
Para corroborar el público de la encuesta, se indagó sobre el sexo, edad y estudios de los encuestados. La pregunta N°1 expuesta a continuación muestra el sexo del encuestado, el cual es utilizado como filtro para lograr una mirada de cada uno.

Pregunta N°1: Sexo del encuestado:



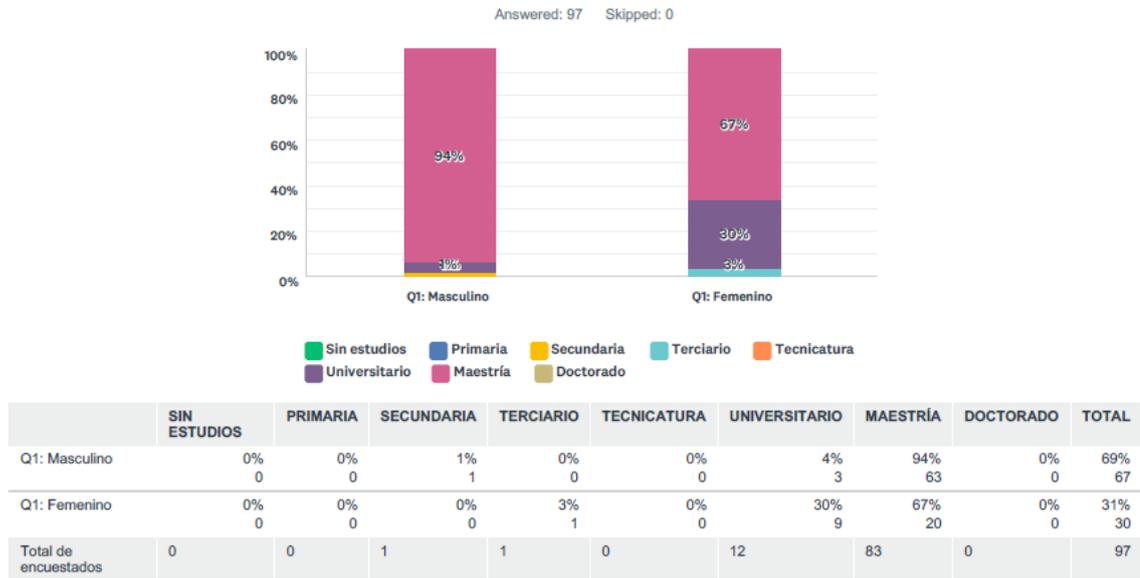
La muestra fue compuesta por un 69% de varones y un 31% de mujeres, de los cuales como indica la pregunta N°2, el 80% del total se ubicaron entre los 30 y 50 años.

Pregunta N°2: Edad del encuestado:



Se trató de perfiles profesionales con niveles de estudios de posgrado tal cual expone la pregunta N°3 que se ve a continuación.

Pregunta N°3: Estudios del encuestado:



Un 85% del total manifestó tener un título de posgrado o estaba cursando uno, enfocándonos en los varones únicamente este valor representó un 94% mientras que en las mujeres representó un 67% (el otro 30% posee título universitario).

Esto quiere decir, que la muestra es representativa para lo que estamos estudiando, se trata de un perfil en su plenitud profesional, con título universitario o de posgrado, es decir un perfil atractivo para las empresas.

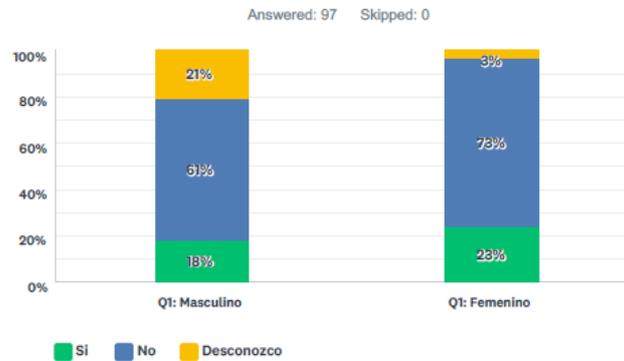
4.3. Políticas de la empresa

Este cuerpo de la encuesta refleja las medidas y acciones de parte de la empresa u organismo para disminuir la brecha de género, fomentar la igualdad y desalentar la discriminación. Es importante que las cúpulas de poder tanto privadas como públicas, tomen conciencia de la situación y a través de medidas, acciones y agrupaciones creadas para tal fin, garanticen la no discriminación de género.

Tener un comité dentro de la organización que vele por los asuntos de igualdad de género, es darle entidad al tema. La pregunta N°4 que se muestra a

continuación, refleja la existencia de tal comité dentro de la empresa u organización de los encuestados.

Pregunta N°4 Existencia de un comité de asuntos de igualdad de género:

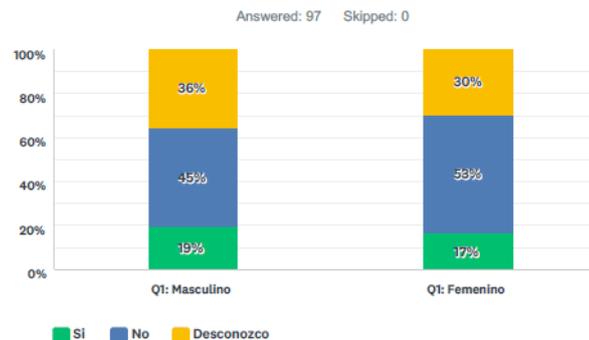


| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----|-----|------------|-------|
| Q1: Masculino | 18% | 61% | 21% | 69% |
| | 12 | 41 | 14 | 67 |
| Q1: Femenino | 23% | 73% | 3% | 31% |
| | 7 | 22 | 1 | 30 |
| Total de encuestados | 19 | 63 | 15 | 97 |

Dados los resultados, quedó en evidencia que no existe tal ente. Alrededor de un 80% de los encuestados declararon que dentro de su empresa no hay o al menos desconocen sobre la existencia de un comité de asuntos de igualdad de género.

Lo expuesto anteriormente va de la mano con lo que muestra la pregunta N°6 sobre la existencia de un mecanismo de prevención de actos de discriminación.

Pregunta N°6: Existencia de un mecanismo de prevención:

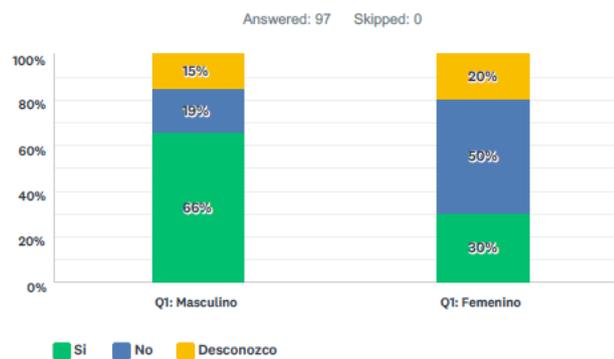


| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----|-----|------------|-------|
| Q1: Masculino | 19% | 45% | 36% | 69% |
| | 13 | 30 | 24 | 67 |
| Q1: Femenino | 17% | 53% | 30% | 31% |
| | 5 | 16 | 9 | 30 |
| Total de encuestados | 18 | 46 | 33 | 97 |

Si no hay una figura o un comité dentro de la empresa u organismo que trate los asuntos de igualdad, es evidente que tampoco existirán mecanismos de prevención, o si los hay no es un tema al que se le da tanto valor o importancia.

Sumado a lo dicho anteriormente, un 50% de las mujeres contra un 19% de los varones negaron la posibilidad de plantear, ante una entidad dentro de la empresa, un hecho que consideren de desigualdad y discriminación desde la perspectiva de género, dato que muestra la pregunta N°8.

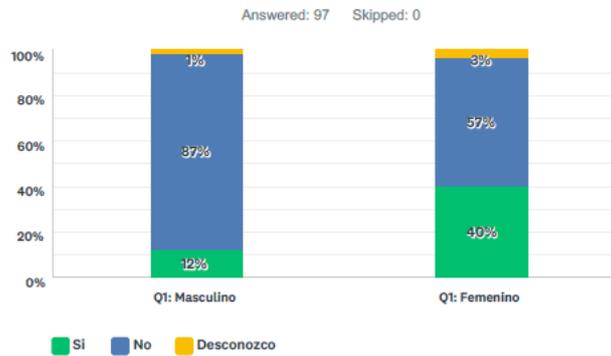
Pregunta N°8: Posibilidad de plantear un hecho de desigualdad y discriminación, para su solución y/o seguimiento:



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 66% 44 | 19% 13 | 15% 10 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 30% 9 | 50% 15 | 20% 6 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 53 | 28 | 16 | 97 |

La última pregunta de este cuerpo correspondiente a la N°10 la cual se expone a continuación, muestra un dato revelador sobre la disociación de la mirada femenina y masculina acerca de la discriminación.

Pregunta N°10: Protagonistas de actos discriminatorios por género:



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 12% 8 | 87% 58 | 1% 1 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 40% 12 | 57% 17 | 3% 1 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 20 | 75 | 2 | 97 |

De ellas un 40% afirmó haber sido protagonista de actos discriminatorios por su género, mientras que los hombres solo un 12%. Es posible que el sexo masculino no tome real dimensión o presencia de tal discriminación ya que no está del lado de la víctima, y además esta desigualdad está totalmente naturalizada.

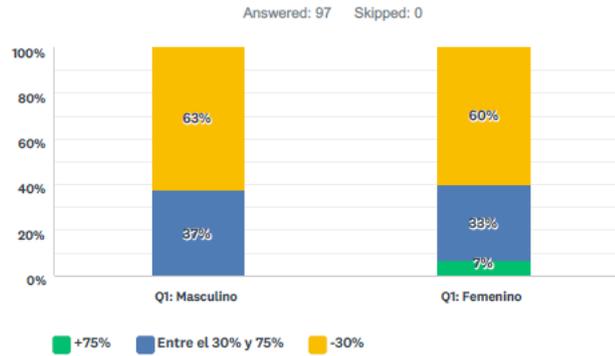
Los resultados relevados anteriormente, dan un panorama desalentador sobre las políticas de las empresas u organismos para disminuir la brecha de género. Aun no existe un interés por parte de las empresas para colaborar, fomentar, o incentivar la igualdad de género dentro del mercado laboral.

4.4. Desarrollo de carrera

El segundo cuerpo de la encuesta hace foco en el crecimiento de cada individuo dentro de la empresa mediante distintas actividades y eventos, para el desarrollo del empleado. Lo que se busca en este cuerpo es entender desde la experiencia propia del encuestado, si el desarrollo de carrera es equitativo entre los géneros.

Respecto al desarrollo de carrera dentro de las empresas, hay una marcada orientación hacia el sexo masculino para ocupar los puestos directivos, aquellos donde se toma decisiones sobre el rumbo de la empresa, tal cual muestra la pregunta N°18.

Pregunta N°18: Proporción de mujeres en posiciones de alto nivel jerárquico:

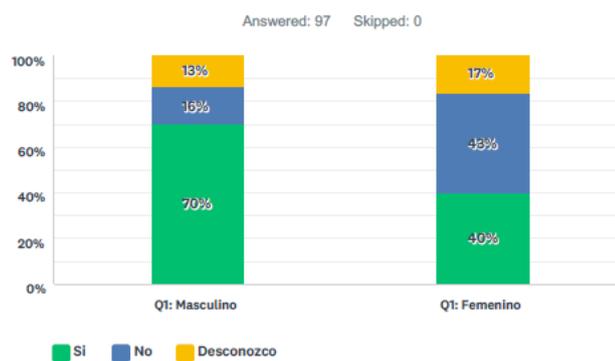


| | +75% | ENTRE EL 30% Y 75% | -30% | TOTAL |
|----------------------|------|--------------------|------|-------|
| Q1: Masculino | 0% | 37% | 63% | 69% |
| | 0 | 25 | 42 | 67 |
| Q1: Femenino | 7% | 33% | 60% | 31% |
| | 2 | 10 | 18 | 30 |
| Total de encuestados | 2 | 35 | 60 | 97 |

Al analizar puestos directivos de empresas, bajo una perspectiva de género, se evidencia de forma instantánea la supremacía numérica del género masculino por sobre el femenino. La encuesta apoya esta afirmación ya que el 63% de los encuestados afirmaron que las mujeres representan menos de 1/3 de las posiciones de alto nivel jerárquico (gerentes, directivos, board).

Así como se demuestra a lo largo de la tesis mediante datos recolectados, esta encuesta le dio voz a los profesionales para que den su punto de vista o experiencia. La pregunta N°11 muestra bajo la experiencia del empleado, la igualdad de oportunidades que existe (o no) para ocupar puestos directivos.

Pregunta N°11: Igualdad en oportunidades para ocupar puestos directivos:

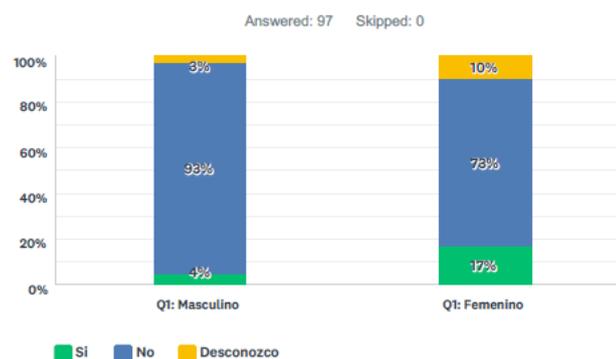


| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----|-----|------------|-------|
| Q1: Masculino | 70% | 16% | 13% | 69% |
| | 47 | 11 | 9 | 67 |
| Q1: Femenino | 40% | 43% | 17% | 31% |
| | 12 | 13 | 5 | 30 |
| Total de encuestados | 59 | 24 | 14 | 97 |

Un 60% de las mujeres y un 29% de los hombres negaron o desconocieron que haya una igualdad de oportunidades para ocupar puestos directivos, un resultado por demás llamativo no solo por el alto índice que manifiesta la existencia de la desigualdad, sino porque nuevamente se presenta esa disociación entre la percepción del hombre contra la percepción de la mujer.

Si bien el desarrollo de carrera debe dar acceso igualitario a todos los profesionales sin hacer distinciones de género, el camino por el cual transitan las mujeres es distinto al del hombre respecto a los tiempos de gestación de las mujeres embarazadas. Las mujeres que transitan un embarazo enfrentan una ruptura de esquemas y horarios como consecuencia del ciclo de gestación y nacimiento, el periodo de lactancia o las necesidades médicas de la madre y bebé durante los primeros años de vida. Debido a esto requieren una tolerancia importante por parte de la empresa que redunda en situaciones de mayor o menor complejidad en función del tipo de trabajo y puesto concreto que se desempeñe en cada empresa. A esto se le suma el costo a cargo de la empresa por mantener un empleado que posee el derecho a una licencia con goce de sueldo. Aun así, no se debe “damnificar” a la mujer por llevar adelante este proceso. Para tener noción de la realidad en este aspecto, la pregunta N°16 expresa el ambiente que vive las mujeres embarazadas dentro de las empresas.

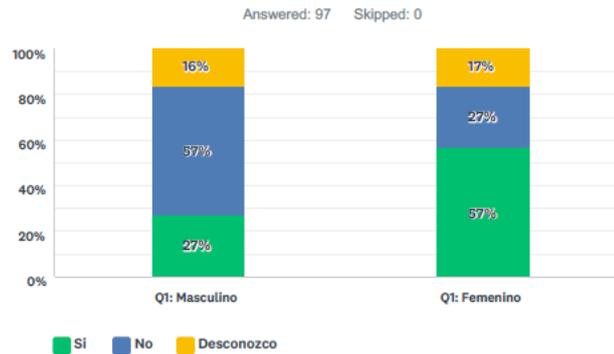
Pregunta N°16: Las empresas son un ambiente hostil para la embarazadas:



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 4% 3 | 93% 62 | 3% 2 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 17% 5 | 73% 22 | 10% 3 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 8 | 84 | 5 | 97 |

En la encuesta realizada un 17% de los encuestados afirmaron que las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil, si bien el valor es bajo, tratándose de un tema tan delicado, da evidencia que aspectos por mejorar. Uno de estos aspectos es el de las licencias por maternidad, la cual se trata en la pregunta N°17 expuesta a continuación.

Pregunta N°17: Licencias extendidas no son bien percibidas dentro de la empresa:



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----|-----|------------|-------|
| Q1: Masculino | 27% | 57% | 16% | 69% |
| | 18 | 38 | 11 | 67 |
| Q1: Femenino | 57% | 27% | 17% | 31% |
| | 17 | 8 | 5 | 30 |
| Total de encuestados | 35 | 46 | 16 | 97 |

Un 60% de las mujeres afirmaron que se juzga de manera negativa a las personas que se toman licencias extendidas, dato importante a la hora de evaluar el desarrollo de carrera que enfrentan las mujeres en los momentos de gestación. Como consecuencia, las mujeres muchas veces resignan embarazos por temor a despidos, trabas en su desarrollo u otros, y aquellas que ya están embarazadas se les hace muy difícil encontrar trabajo.

Queda claro luego de los datos expuestos, que el desarrollo de carrera no es igualitario, el género pesa mucho dentro del camino profesional y cuestiones como la maternidad aún siguen siendo temas que ponen de desventaja a la mujer.

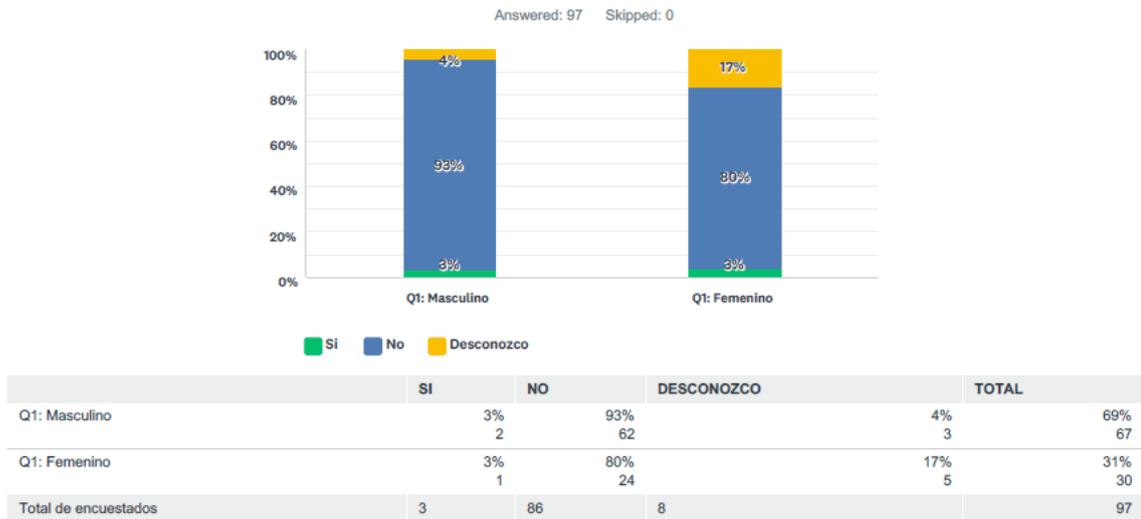
4.5. Factores de discriminación

El ultimo cuerpo de la encuesta está diseñado para llegar la raíz de la discriminación de género en el mercado laboral. Mediante algunas preguntas que ponen en juicio posibles fundamentos racionales o irracionales que podrían

justificar la causa de la discriminación, se buscó la obtención de un resultado que nos lleve a la base de esta problemática.

A continuación, la pregunta N°21, busca entender si los rendimientos y resultados de las personas están condicionados por su género, brindando así una justificación racional de discriminación.

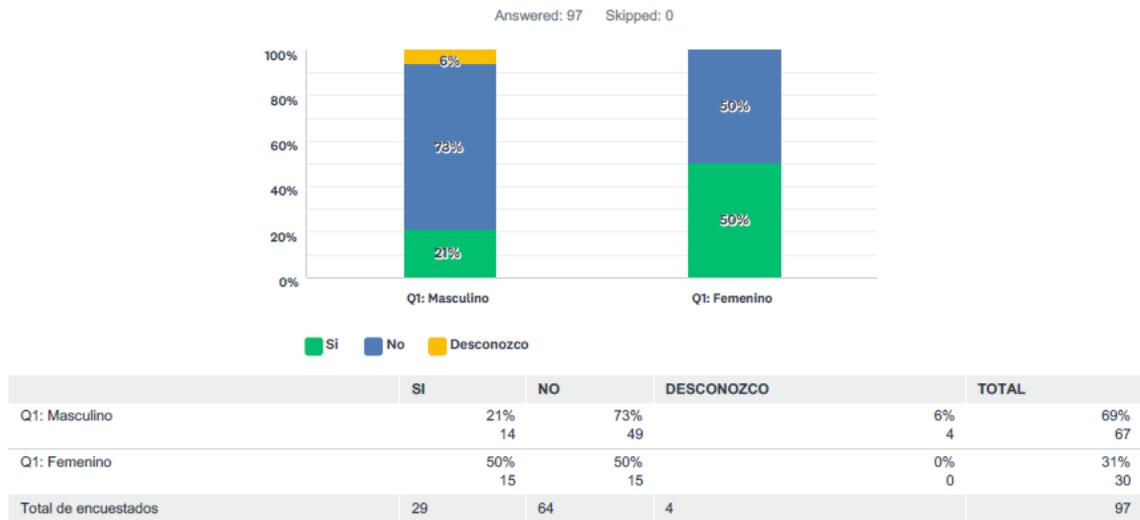
Pregunta N°21: El género condiciona el rendimiento y los resultados:



El 89% de los encuestados afirmaron que el género no es un factor determinante dentro del rendimiento y resultado de los empleados, por consiguiente, basándonos en este aspecto, no podemos inclinar la decisión de la elección de un género por sobre otro, para la búsqueda de objetivos deseados.

Para entender si las capacidades de mando están sujetas al género de la persona que ocupa el cargo, se plantea la pregunta N°22.

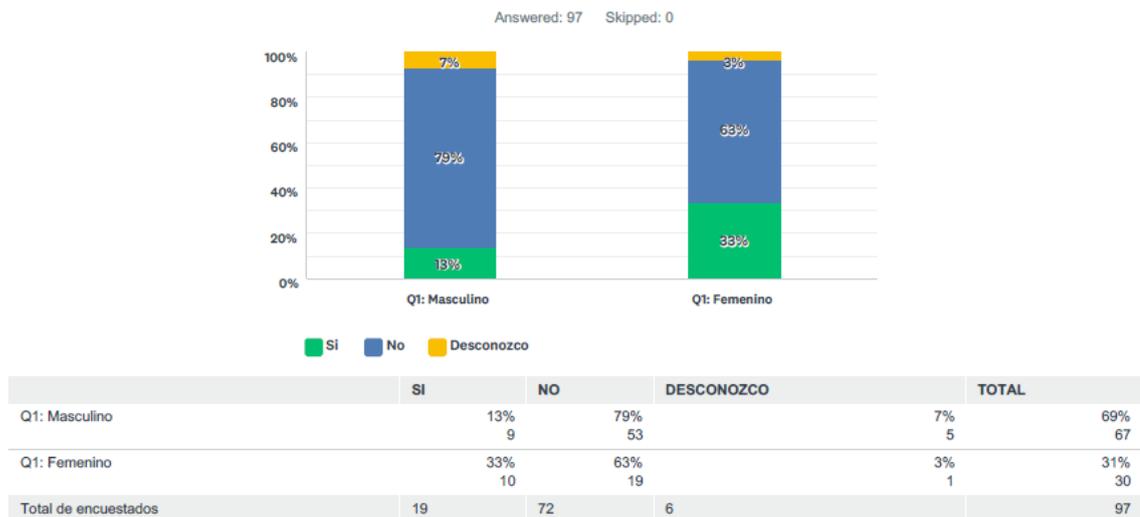
Pregunta N°22: Las capacidades de mando están sujetas al género:



El 66% negó que las capacidades de mando sean diferentes según el sexo. Por lo tanto, para dirigir el género no es un factor determinante, con lo cual, no hay una justificación racional en este aspecto para inclinarse hacia el sexo masculino en puestos de mayores responsabilidades, como ser los directivos de las empresas.

La pregunta N°23 investiga si el compromiso del profesional está sujeto al género; de ser así, la discriminación dentro del mercado laboral se vería aceptada por una lógica racional.

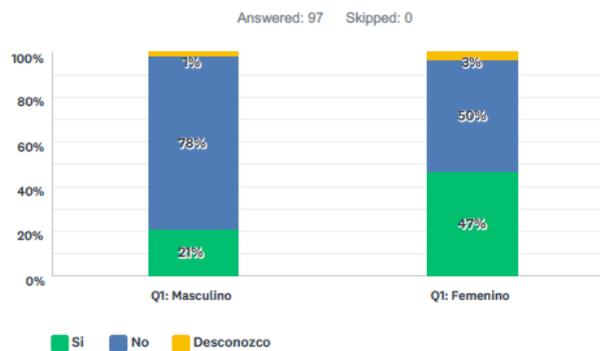
Pregunta N°23: El compromiso profesional es distinto según el género:



El 75% negó que el compromiso hacia el desarrollo de la carrera profesional este condicionado por el sexo; si bien los tiempos profesionales pueden ser distintos por motivos ya expuestos, el compromiso hacia el trabajo no es una cuestión de género. No hay evidencia racional que justifique la desigualdad de género dentro del mercado laboral.

Las habilidades intrapersonales son muy fructíferas para las empresas. Las personas se desarrollan dentro de un entorno de profesionales, por lo tanto, dichas habilidades son útiles tanto para el individuo como para la empresa. De esto se encarga la pregunta N°24 que se expone a continuación.

Pregunta N°24: Las capacidades de relacionarse difieren según el género:



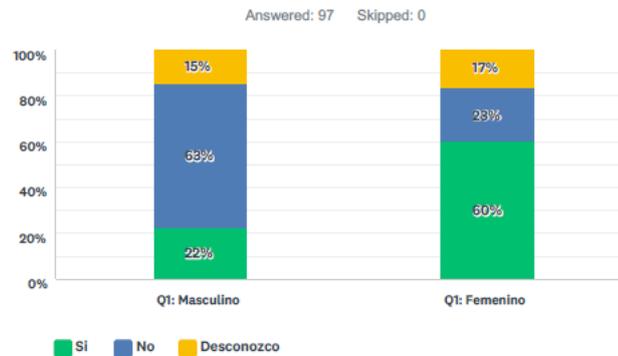
| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----|-----|------------|-------|
| Q1: Masculino | 21% | 78% | 1% | 69% |
| | 14 | 52 | 1 | 67 |
| Q1: Femenino | 47% | 50% | 3% | 31% |
| | 14 | 15 | 1 | 30 |
| Total de encuestados | 28 | 67 | 2 | 97 |

El 70% negó que la capacidad para socializar y manejar de forma efectiva las relaciones sea diferente según la perspectiva de género. Este aspecto hace referencia a un marco interno y otro externo de la empresa. Internamente establece que tanto mujeres como hombres tienen las mismas capacidades para manejarse con pares, subordinados o superiores, externamente nos indica que tanto mujeres como hombres tienen las mismas aptitudes para relacionarse con personas no pertenecientes a la empresa. Por lo tanto, si estamos evaluando el género para las relaciones institucionales o la alta dirección, basándonos en sus aptitudes sociales, no debería haber una inclinación generalizada.

Luego de haber descartado distintos fundamentos racionales de discriminación, se indagó sobre el aspecto cultural e históricamente heredado

para logra entender si esta brecha viene de un pensamiento irracional. La pregunta N°26 indaga sobre esta cuestión.

Pregunta N°26: No existe un argumento racional que sea válido para priorizar un género sobre en términos generales:



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 22% 15 | 63% 42 | 15% 10 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 60% 18 | 23% 7 | 17% 5 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 33 | 49 | 15 | 97 |

Un 60% de las mujeres encuestadas afirmaron que existe una inclinación a darle más valor a un género por encima de otro sin encontrar un hecho que justifique racionalmente la elección.

Se abordaron distintos aspectos para encontrar un pensamiento racional que justifique la discriminación, pero este no fue encontrado. Sistemáticamente las mujeres se encuentran con situaciones de discriminación que no están fundamentadas en hechos racionales, sino que son el resultado de una cultura heredada, anticuada que no valora las aptitudes del género femenino.

5. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se abordó la siguiente pregunta: A pesar de los avances hacia la igualdad de género dentro del mercado laboral ¿sigue existiendo la brecha que genera una desigualdad? Con el objetivo de demostrar la existencia de la brecha de género en todas las esferas sociales a nivel mundial.

Para lograr validar dichos objetivos y responder de manera completa la pregunta planteada, se expuso información valiosa, se brindó un análisis de la situación y se ha realizado un trabajo de campo mediante una encuesta. Los

resultados obtenidos dejaron en evidencia que, a pesar de los avances hacia la igualdad de género dentro del mercado laboral, la desigualdad sigue presente y la brecha de género aun es amplia.

Mediante el trabajo descriptivo y la encuesta realizada, se concluyó lo siguiente:

- Lamentablemente a pesar de los estudios, documentos, leyes, organismos y experiencias, evidenciamos mediante datos concretos que la brecha de género sigue existiendo y las mujeres aun sufren de discriminación en el mercado laboral.
- No existe un argumento racional que valide la desigualdad de género, sino que es un hecho culturalmente heredado y socialmente aceptado durante la historia humana.
- En contraposición del punto anterior, quedó demostrado que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral creando un entorno de igualdad, brinda una mejoría en aspectos económicos, financieros, sociales, entre otros.
- Es importante que las cúpulas de poder tanto privadas como públicas, tomen conciencia de la situación y a través de medidas, acciones y agrupaciones creadas para tal fin, garanticen o velen por la no discriminación de género. Este trabajo dejó en evidencia que no existe tal camino de parte de los distintos organismos o empresas.
- Respecto al desarrollo de carrera dentro de las empresas, hay una marcada orientación hacia el sexo masculino para ocupar los puestos directivos, aquellos donde se toma decisiones sobre el rumbo de la empresa.
- No existe una tolerancia de parte de las empresas u organismos respecto al ciclo de embarazo que transitan las mujeres, debido a ello, las mismas se ven damnificadas.
- Hay una clara disociación entre la percepción del hombre y la mujer con relación a la discriminación de género, en la que los primeros no toman conciencia del sufrimiento silencioso de las mujeres como consecuencia de los actos de discriminación.

No hay una varita mágica, pero sí hay varias políticas que pueden ayudar a reducir las brechas de género, como promulgar leyes que garanticen la igualdad de la mujer en cuanto a derechos de propiedad y acceso al crédito. Las reformas tributarias (por ejemplo, reemplazar la tributación conjunta con tributación individual y proporcionar créditos tributarios) pueden incentivar la participación en la fuerza laboral entre los trabajadores de bajo ingreso. Abordar la desigualdad de género en cuestiones de educación y salud —lo que incluye el financiamiento público de las licencias por maternidad y paternidad y la ampliación de los servicios de cuidado de niños y ancianos— puede incrementar la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Todavía hay mucho camino por recorrer para poder llegar a la igualdad de género, es necesario seguir contribuyendo para esclarecer el tema y poder concientizar al lector de este documento sobre la realidad que estamos viviendo.

6. GLOSARIO

6.1. Acceso y control de los recursos

Este conjunto de palabras hace referencia a la dinámica de poder que se produce entre el reconocimiento formal de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos y el ejercicio de estos. Son años de cultura y costumbres sexistas en contextos sociales, familiares e institucionales que discriminan a las mujeres del ejercicio de los derechos a la propiedad de los recursos. Como resultado esto restringe a las mujeres en su toma de decisiones sobre el uso de los bienes, su alejamiento del mercado laboral, abriendo paso a estructuras de desigualdad de género.

6.2. Acoso

Es la forma de proceder con el fin de perseguir, intimidar, importunar a alguien con molestias o requerimientos y comúnmente se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

Existen distintos tipos de acoso:

- El acoso laboral.
- El acoso moral o psicológico.
- El acoso sexual.
-

6.3. Brecha de género

Medida que muestra la distancia entre el hombre y la mujer, tomando como base uno o varios indicadores iguales. En términos de desigualdad de género se abordan las brechas sobre las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Los indicadores más utilizados dentro de estos estudios estadísticos son la edad, ocupación, escolaridad, participación económica, ingreso, balance entre trabajo remunerado y doméstico.

Contar con estas estadísticas detalladas por género, es una herramienta poderosa para poder dimensionar estas diferencias y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

6.4. Construcción social del género

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

A partir del desarrollo de la teoría de género, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Esta designación de características se da tanto a nivel personal (individual) como social.

En lo individual, los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una peculiar relevancia. A nivel social, se da mediante un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos.

Este término es importante ya que trata de un postulado central de la perspectiva de género, porque permite articular la crítica a la asignación de roles y actividades sociales para mujeres y hombres.

6.5. Derechos humanos de las mujeres

Cuando se habla de los derechos humanos de las mujeres se busca hacer hincapié en la desventaja histórica con que ha sido reconocido el estatuto jurídico y ontológico de las mujeres.

Estos derechos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter social, político, cultural, cívico, íntimo y personal, sujetos a la dignidad del ser humano, reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Durante el siglo XVIII, cuando estos derechos se cristalizaron con el surgimiento del Estado moderno, las mujeres fueron consideradas seres con una “naturaleza humana” distinta a la masculina. Con este argumento se justificó la construcción de un doble parámetro en la definición de los derechos humanos

de hombres y mujeres, abriendo una brecha que estas últimas han tenido que cerrar a través de conquistas históricas y las que, a su vez, han facilitado el reconocimiento de la humanidad de las mujeres.

6.6. Derechos políticos de las mujeres

La Carta Internacional de los Derechos Humanos establece un derecho fundamental sobre el cual no se permite hacer distinción alguna en base a la procedencia étnica, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen social o posición económica de las personas.

Este derecho consta de tres pilares fundamentales sobre los cuales los humanos pueden accionar:

- El derecho a votar y a ser elegida/o.
- El derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos públicos.
- El derecho a tener acceso a la función pública.

6.7. Desarrollo con enfoque de género

El término desarrollo implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad, en aspectos políticos, económicos y sociales, con el fin de satisfacer las necesidades del ser humano, tanto las primarias (alimento, vivienda, educación y salud) como secundarias.

Desde la perspectiva del género, supone el análisis de las estructuras sociales, procesos y relaciones que potencian la discriminación y desventaja de la mujer en sociedad.

Se establecieron tres enfoques que abordan este término desde distintos enfoques:

- Mujeres en el Desarrollo (MED)
- Género en el Desarrollo (GED)
- Empoderamiento.

El primero “Mujeres en el Desarrollo” (MED) busca integrar a la mujer en el desarrollo enfatizando dos criterios: eficiencia económica y equidad.

El segundo “Genero en el Desarrollo” es un concepto que nace dentro de las aproximaciones teóricas de género, para concientizar sobre el peso que tienen las representaciones sociales y la dimensión simbólica en la construcción social de la diferencia sexual y en las relaciones de poder que se establecen entre los mujeres y hombres.

Se diseñaron propuestas que, sin descuidar la dimensión social y material de la construcción del género, llamaron la atención sobre la dimensión simbólica y sobre la manera en que la cultura representa a los géneros y les asigna posiciones diferentes dentro de un ámbito social y económico.

El tercero “Empoderamiento” se vuelca sobre los cambios que los hombres y mujeres requieren como individuos y como actores dentro de un entorno social, para desarrollar procesos efectivos de poder y control e impulsar cambios. El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo este no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social.

6.8. Desigualdad de género

Esta desigualdad se evidencia mediante las brechas de género que impactan sobre factores económicos, sociales, políticos y culturales.

Se trata de una asimetría social entre mujeres y hombres. A través de la historia, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación condujo a que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

6.9. Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

El CEDAW nos brinda una definición similar en la cual establece que la discriminación se ejerce en distintas esferas: Política, social, económica, cultural, civil, etc. Se da tanto en el ámbito familiar como en el público. En el familiar, la violencia de género, la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades domésticas, las prácticas sexistas en relación con la educación de las niñas y la preferencia masculina para heredar, son algunos de los factores que contribuyen a discriminar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos. En el ámbito público, la discriminación ocurre a través de formas directas de violencia en la comunidad, la escuela y el trabajo, y de la ceguera de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para procurar la equidad de género.

6.10. Diversidad sexual

De acuerdo con la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), se manifiesta en la “originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad”. Es decir, enfocado en términos sociales, es la variedad entre orientaciones y preferencias sexuales, tradiciones, culturas, costumbres, lenguas, razas, religiones y la convivencia entre si dentro de un mismo territorio.

6.11. División sexual del trabajo

Permite comprender de manera analítica el rol diferenciado entre el hombre y la mujer respecto a las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que la sociedad fórmula para organizar el reparto de tareas de sus miembros.

En el marco de la discriminación de género, es importante evidenciar la diferencia histórica entre el reparto de funciones entre hombres y mujeres, influenciado por factores o simbolismos culturales que pusieron a la mujer en una situación desfavorable.

Esta división sexual del trabajo trajo consigo una segregación dentro del mercado laboral que se definió dentro de tres tipos de roles:

Rol productivo: Actividades desarrolladas dentro del ámbito público como fuentes de ingreso y que brindan cierto estatus, reconocimiento, poder.

Rol reproductivo: Enfocado en garantizar el bienestar, la supervivencia familiar y la reproducción. Abarca la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos y el aseo de la vivienda, entre otras.

Rol de gestión comunitaria: Participación de forma voluntaria en actividades comunales que se realizan para asegurar la reproducción familiar, tales como la gestión de desechos, acceso a agua potable, atención primaria, gestión de espacios recreativos para niños y jóvenes, entre otras.

Con el ingreso de las mujeres al ámbito laboral hay que contemplar estos roles con el uso del término “división sexual” para poder analizar la inclinación de cada uno de los roles mencionados previamente.

6.12. La “doble jornada femenina”

Como se ha expuesto previamente, la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la esfera doméstica.

Si bien han surgido avances en la división del trabajo, con el ingreso de las mujeres al mercado laboral, esto lo único que hizo fue incrementar las horas de trabajo de la mujer. En los hogares sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo, sobrecargando a las mujeres con tareas domésticas, incrementando los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos.

Esta problemática social requiere de una inclusión en la agenda pública del estado, para que se incluyan políticas que atiendan las necesidades de las

familias, y especialmente las de las mujeres, para conciliar la organización del trabajo dentro y fuera del hogar. Esta situación generó lo que se conoce como la “doble jornada femenina”.

Estas “políticas conciliatorias” se dividen en:

- 1- De conciliación secuencial. Incluye la promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo, licencias laborales.
- 2- De reorganización de las tareas domésticas: Trabajar sobre cambios culturales en la escuela, la familia y el mercado de trabajo.
- 3- De conciliación por derivación: Promover medidas que permitan a los padres dedicarse a sus tareas laborales, como ser la prolongación del horario escolar, otorgar subsidios para adquirir servicios privados para el cuidado de los hijos.

En América Latina las políticas conciliatorias han sido más complejas, ya que se integran variables como la alta inserción de la mujer en el sector informal, específicamente en el trabajo por cuenta propia, los riesgos vinculados con la alta fecundidad y con la fecundidad temprana y la situación de pobreza y vulnerabilidad asociada al trabajo femenino en la región.

Concretamente en Latinoamérica, las medidas de conciliación más frecuentes que se han aplicado se relacionan con las licencias de maternidad, prestaciones de seguridad social asociadas a ésta, regulaciones que prohíben el despido durante el embarazo y la provisión de guarderías. Desafortunadamente, estas medidas son insuficientes para proteger los derechos de las mujeres insertas en la economía informal.

6.13. Equidad de género

El término busca el justo reconocimiento de cada género dentro de las diferencias sociales de manera respetuosa, garantizando los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. La sociedad y el estado están obligados a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la

desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de manera tal las personas puedan desarrollarse y realizarse dentro de sus objetivos de vida, de formar plena sin que su género sea un condicionamiento.

Las políticas de equidad suponen cambios en la configuración sociocultural de las relaciones de poder, provocando cambios profundos en la sociedad, la cultura y el poder para eliminar la discriminación y la opresión debido al sexo.

Para el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

6.14. Estereotipos

Hace referencia a las creencias populares que se crean y comparten dentro de una cultura, sobre actividades, roles, rasgos, atributos. En el caso de los estereotipos sexuales, caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres en base a determinados atributos.

6.15. Igualdad de oportunidades

Consiste en dar a cada persona, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas, eliminando las desigualdades entre los individuos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo de la historia las mujeres han sufrido de discriminación mayormente en el ámbito profesional y educativo, que de ellas derivan otra serie de discriminaciones que las han relegado de sus oportunidades de desarrollo como persona.

Para lograr esta igualdad es necesario de políticas públicas que reconozcan las diferencias en las necesidades entre hombres y mujeres, con instrumentos que atiendan estas necesidades.

6.16. Igualdad de trato

Alude a la exigencia básica de otorgar a todo ser humano la titularidad de los derechos humanos, es decir, ser “tratados con consideración y respeto”.

Esta concepción supone que todos los seres humanos tienen capacidad de autodeterminación y por tanto pueden tomar sus propias decisiones. En consecuencia, la igualdad de trato supone que cada uno es responsable de sus actos voluntarios, no pueden ser responsables de cuestiones fuera de su control, tales como su grupo étnico, sexo, edad, nacionalidad, origen social o sus discapacidades físicas y/o mentales.

6.17. Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG)

Este índice mide las desigualdades sociales y económicas entre mujeres y hombres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y consta de tres componentes e indicadores:

Vida larga y saludable (medido por la esperanza de vida al nacer de cada sexo).

Educación (medida por la tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo).

Nivel de vida digno (medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo).

6.18. Índice de Equidad de Género (IEG)

Clasifica a los países de acuerdo con indicadores sociales, utilizando datos comparables y disponibles a nivel internacional. Las tres dimensiones incluidas en el IEG son la actividad económica, el empoderamiento y la educación.

El IEG ha sido desarrollado por el Equipo de Investigación de Social Watch para medir las inequidades en distintas áreas de la vida diaria de mujeres y hombres en todo el mundo.

En términos generales el IEG indica las brechas de género que persisten en todos los países del mundo y cuya tendencia general es de un progreso muy lento o nulo hacia la equidad entre mujeres y varones.

6.19. Índice de Potenciación de Género (IPG)

Índice elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, mide el nivel de oportunidades de las mujeres y, por tanto, también las desigualdades en tres dimensiones de participación de las mujeres:

1. Participación política y poder de decisión. Medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios.
2. Participación económica y poder de decisión. Se mide por la participación de mujeres y hombres en puestos como legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
3. Control sobre los recursos económicos. Estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

6.20. Invisibilización de las mujeres

Termino que hace referencia a la desvalorización de la sociedad hacia algunas actividades relacionadas por las mujeres, considerándolas como naturales y propias del sexo. Los oficios domésticos, cuidado de los niños, niñas y ancianos, son percibidos por la sociedad como parte de los roles naturales de la mujer.

6.21. Sexo

Refiere al conjunto de características biológicas que determinan lo que es un macho y una hembra en la especie humana. Al nacer se le asigna un sexo a la persona teniendo en cuenta, principalmente, la apariencia de los órganos de las dos formas socialmente reconocidas (varón o mujer).

7. BIBLIOGRAFIA

- Bieto, E. (12 de 11 de 2018). *Razones por las que promover la equidad en empresas es muy rentable*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2018/11/razones-por-las-que-promover-la-equidad-en-empresas-es-muy-rentable/>
- D'Elia, Y. (2004). *La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de la igualdad y la diversidad. Documentos para la discusión*, .
- Ecke, K. (2018). *Grow*. Obtenido de La agenda de género aterriza en Argentina de la mano del BID y la ONU para eliminar brechas laborales: <https://generoytrabajo.com/2018/09/19/agendadegeneroenargentina/>
- El País. (15 de 04 de 2018). *Un desafío colosal*. Obtenido de ¿Cómo conciliar el trabajo y la vida familiar?: https://elpais.com/diario/2004/09/05/opinion/1094335211_850215.html
- European external action service. (25 de 10 de 2018). *Primer encuentro empresarial WIN WIN: La igualdad de Género es un buen negocio*. Obtenido de https://eeas.europa.eu/delegations/chile/52810/primer-encuentro-empresarial-win-win-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-es-un-buen-negocio_es
- Forum, W. E. (2017). *The global gender gap report*. Ginebra.
- Giordano, F. (Abril de 2019). *Encuesta sobre discriminación de género en el mercado laboral*. Obtenido de Survermonkey: <https://www.surveymonkey.com/>
- GROW. (30 de 04 de 2018). *¿Cuáles son los beneficios de implementar políticas*. Obtenido de <https://generoytrabajo.com/2018/04/30/beneficios-politicas-genero/>
- Lamas, M. (1996). Lamas, El género, la construcción cultural de la diferencia sexual, 2003, p. 53. En M. Lamas. Mexico DF: Miguel Angel Porrúa.
- Levy. (1996). The process of institutionalising gender in policy and planning: The web of institutionalization.
- Moser. (1992). *La planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*. Buenos Aires: Ediciones feministas.
- Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto internacional de derechos civiles y políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

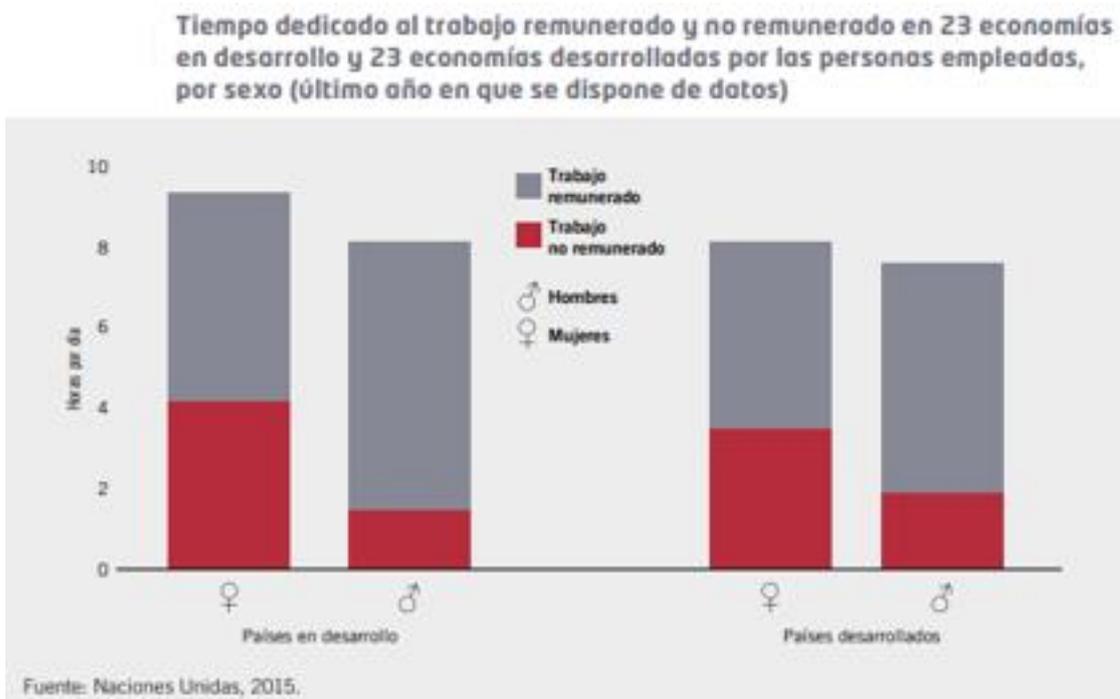
- Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Naciones Unidas. (15 de Diciembre de 2018). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Organizacion internacional del trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- Sojo, A. (21 de 07 de 2005). *CEPAL*. Obtenido de Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales: https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Ana_Sojo.pdf
- Sucarrat, M. J. (2017). *Guía de género para empresas*. Ciudad de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- UNICEF. (2018). *Gender Action Plan 2018-2021*. Obtenido de <https://www.unicef.org/gender-equality/gender-action-plan-2018-2021>
- UNICEF. (17 de 06 de 2018). *UNICEF becomes first UN agency to get workplace gender parity certification*. Obtenido de <https://www.unicef.org/press-releases/unicef-becomes-first-un-agency-get-workplace-gender-parity-certification>
- World Economic Forum. (05 de 12 de 2018). *Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aún mayores de lo que se pensaba*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2018/12/las-ventajas-economicas-de-la-inclusion-de-genero-aun-mayores-de-lo-que-se-pensaba/>
- World Economic Forum. (21 de 01 de 2019). *¿Por qué es importante tener a más mujeres en altos cargos?* Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2019/01/por-que-es-importante-tener-a-mas-mujeres-en-altos-cargos/>
- World economic forum. (s.f.). *Las ventajas económicas de la inclusión de género: Aún mayores de lo que se pensaba*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2018/12/las-ventajas-economicas-de-la-inclusion-de-genero-aun-mayores-de-lo-que-se-pensaba/>

8. ANEXOS

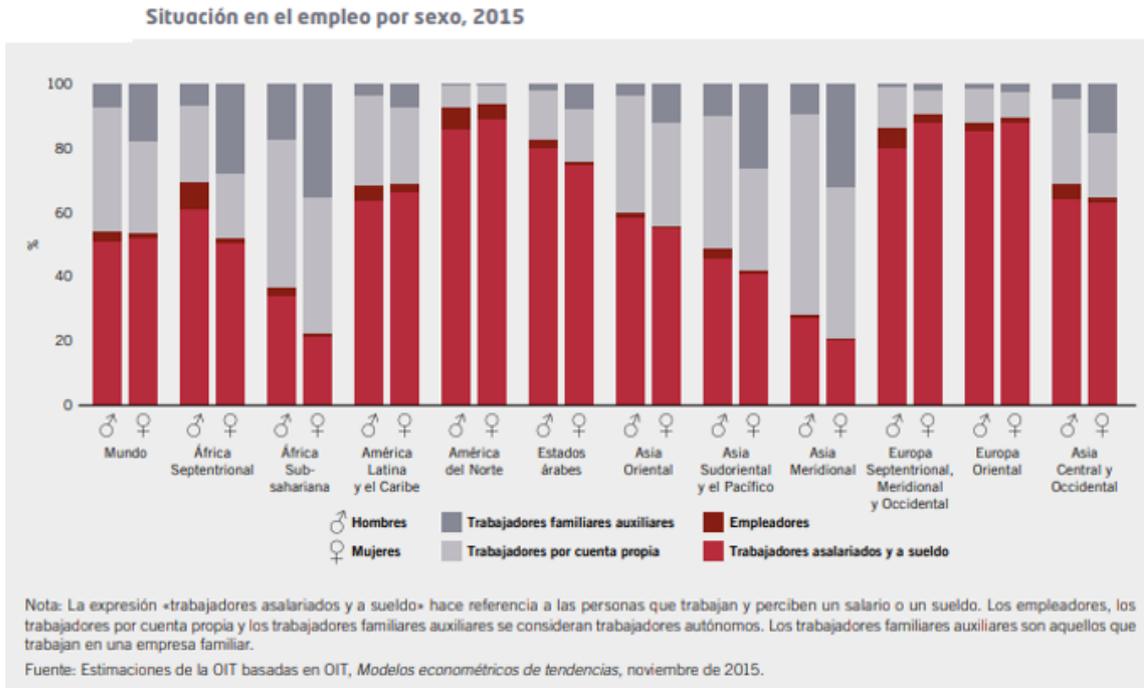
1. Anexo I: Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo.



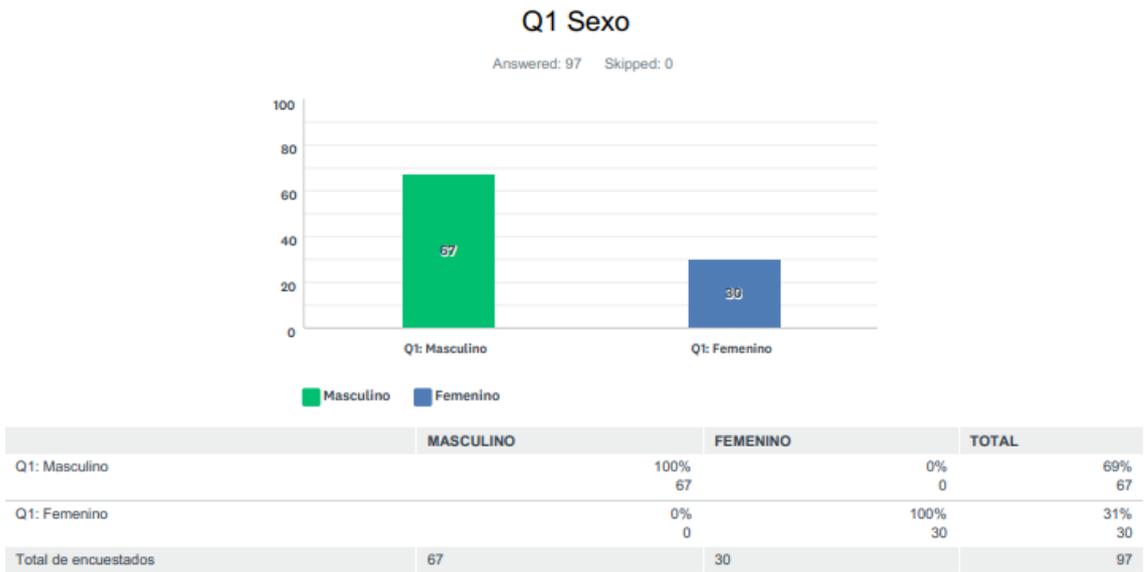
2. Anexo II: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo del empleado y economía del país.



3. Anexo III: Situación en el empleo por sexo.

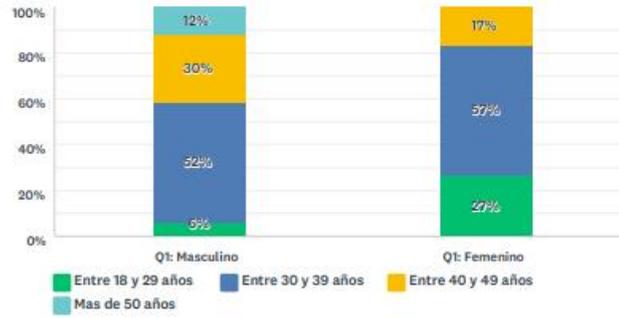


4. Anexo IV: Encuesta sobre discriminación de género en el mercado laboral.



Q2 Edad

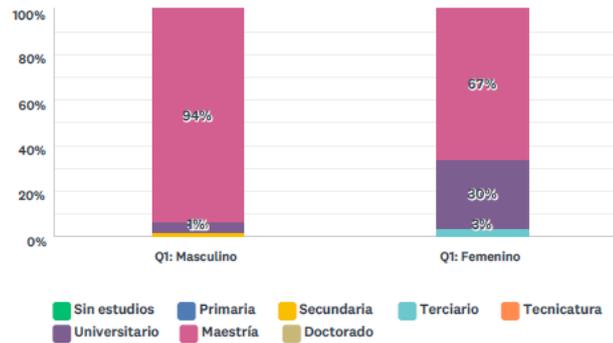
Answered: 97 Skipped: 0



| | ENTRE 18 Y 29 AÑOS | ENTRE 30 Y 39 AÑOS | ENTRE 40 Y 49 AÑOS | MAS DE 50 AÑOS | TOTAL |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|-----------|
| Q1: Masculino | 6% 4 | 52% 35 | 30% 20 | 12% 8 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 27% 8 | 57% 17 | 17% 5 | 0% 0 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 12 | 52 | 25 | 8 | 97 |

Q3 Estudio

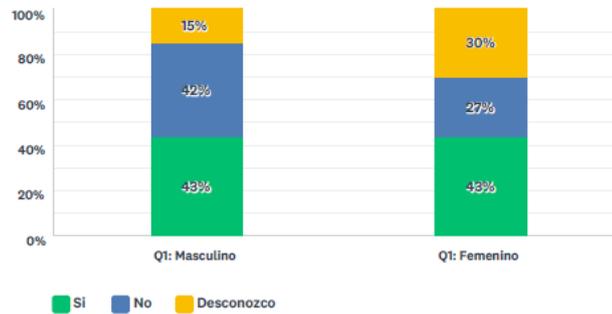
Answered: 97 Skipped: 0



| | SIN ESTUDIOS | PRIMARIA | SECUNDARIA | TERCIARIO | TECNICATURA | UNIVERSITARIO | MAESTRÍA | DOCTORADO | TOTAL |
|----------------------|--------------|----------|------------|-----------|-------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| Q1: Masculino | 0% 0 | 0% 0 | 1% 1 | 0% 0 | 0% 0 | 4% 3 | 94% 63 | 0% 0 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 0% 0 | 0% 0 | 0% 0 | 3% 1 | 0% 0 | 30% 9 | 67% 20 | 0% 0 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 12 | 83 | 0 | 97 |

Q4 En su empleo ¿Existen políticas de igualdad laboral y no discriminación?

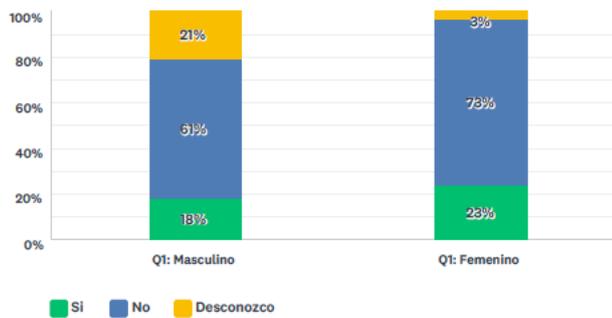
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 43% 29 | 42% 28 | 15% 10 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 43% 13 | 27% 8 | 30% 9 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 42 | 36 | 19 | 97 |

Q5 En su empleo ¿Existe un comité de asuntos de igualdad de genero?

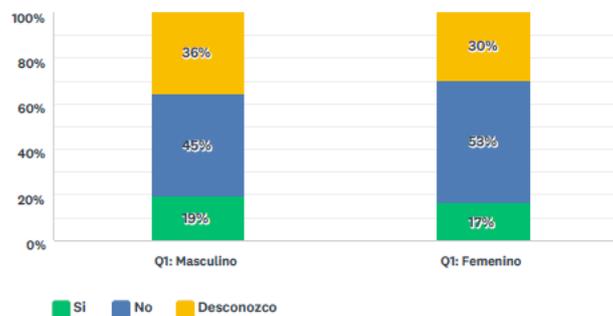
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 18% 12 | 61% 41 | 21% 14 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 23% 7 | 73% 22 | 3% 1 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 19 | 63 | 15 | 97 |

Q6 En su empleo ¿Existe un mecanismo de prevención para la discriminación de genero?

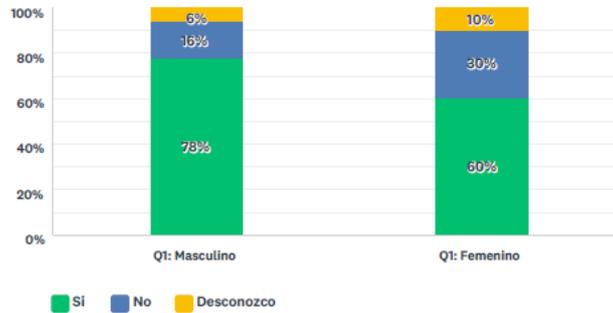
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 19% 13 | 45% 30 | 36% 24 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 17% 5 | 53% 16 | 30% 9 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 18 | 46 | 33 | 97 |

Q7 En su empleo ¿Existe igualdad de oportunidad de desarrollo y capacitación independientemente del género?

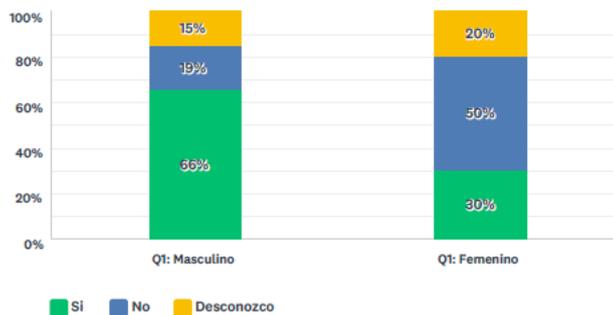
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 78% 52 | 16% 11 | 6% 4 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 60% 18 | 30% 9 | 10% 3 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 70 | 20 | 7 | 97 |

Q8 Ante un hecho que considero de desigualdad y discriminación desde la perspectiva de género ¿Existe la posibilidad de plantear el hecho ante una entidad, comité, etc. para su resolución y/o seguimiento?

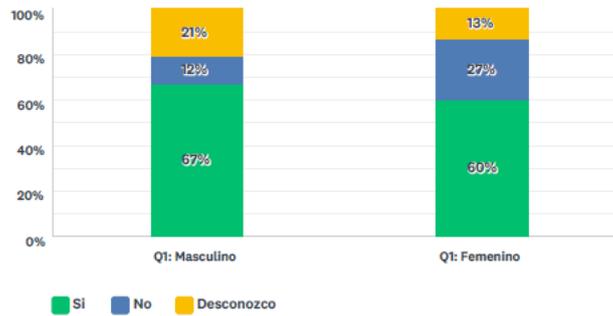
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 66% 44 | 19% 13 | 15% 10 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 30% 9 | 50% 15 | 20% 6 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 53 | 28 | 16 | 97 |

Q9 En su empleo ¿Los directivos apoyan la igualdad e inclusión?

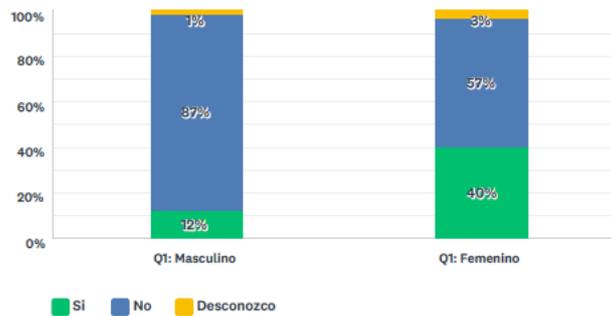
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 67% 45 | 12% 8 | 21% 14 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 60% 18 | 27% 8 | 13% 4 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 63 | 16 | 18 | 97 |

Q10 ¿Ha sido protagonista de actos discriminatorios por su género?

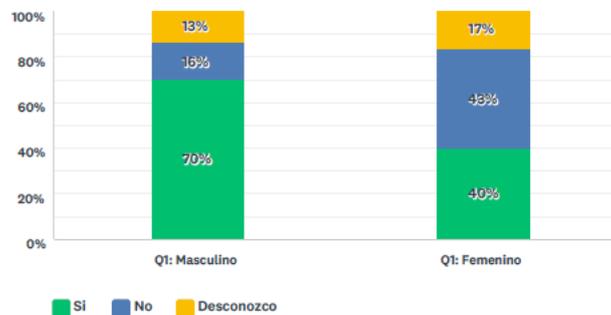
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 12% 8 | 87% 58 | 1% 1 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 40% 12 | 57% 17 | 3% 1 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 20 | 75 | 2 | 97 |

Q11 Mujeres y Hombres dentro de su empresa ¿Tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión?

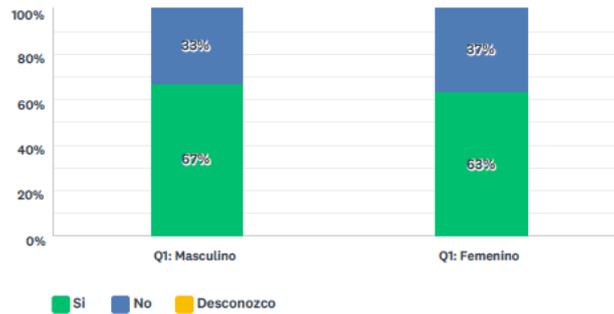
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 70% 47 | 16% 11 | 13% 9 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 40% 12 | 43% 13 | 17% 5 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 59 | 24 | 14 | 97 |

Q12 ¿Ha usted participado en programas de capacitación en el último año?

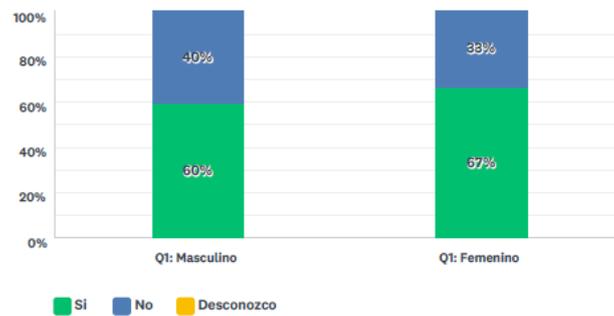
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 67% 45 | 33% 22 | 0% 0 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 63% 19 | 37% 11 | 0% 0 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 64 | 33 | 0 | 97 |

Q13 En los últimos 4 años ¿Ha recibido un ascenso o promoción en su empleo?

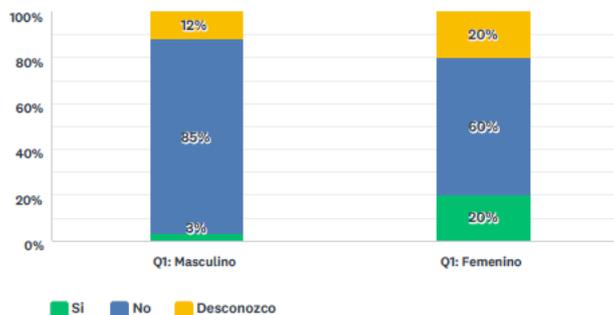
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 60% 40 | 40% 27 | 0% 0 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 67% 20 | 33% 10 | 0% 0 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 60 | 37 | 0 | 97 |

Q14 ¿Fue su género un factor de decisión para su contratación, ascenso o promoción dentro de la empresa?

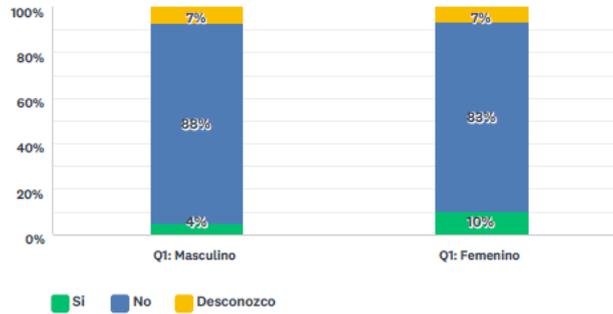
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 3% 2 | 85% 57 | 12% 8 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 20% 6 | 60% 18 | 20% 6 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 8 | 75 | 14 | 97 |

Q15 Desde su experiencia ¿Se ha despedido o forzado a renunciar a una mujer embarazada?

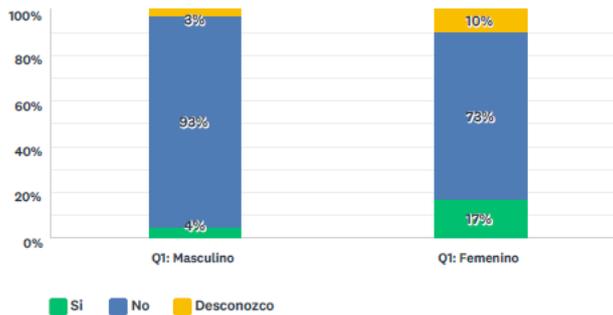
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 4% 3 | 88% 59 | 7% 5 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 10% 3 | 83% 25 | 7% 2 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 6 | 84 | 7 | 97 |

Q16 En su empleo ¿Las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?

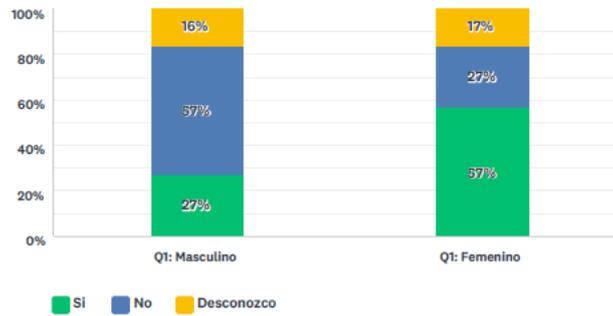
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 4% 3 | 93% 62 | 3% 2 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 17% 5 | 73% 22 | 10% 3 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 8 | 84 | 5 | 97 |

Q17 En su empleo ¿Se cuestiona o juzga de manera negativa a las personas que se toman licencias extendidas?

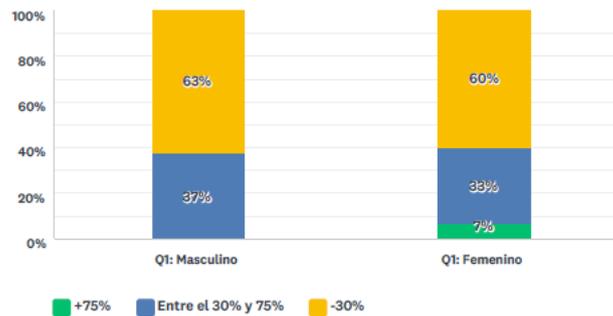
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 27% 18 | 57% 38 | 16% 11 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 57% 17 | 27% 8 | 17% 5 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 35 | 46 | 16 | 97 |

Q18 ¿Que proporción de las posiciones de alto nivel jerárquico (Gerentes, Directivos, Board) están ocupados por mujeres?

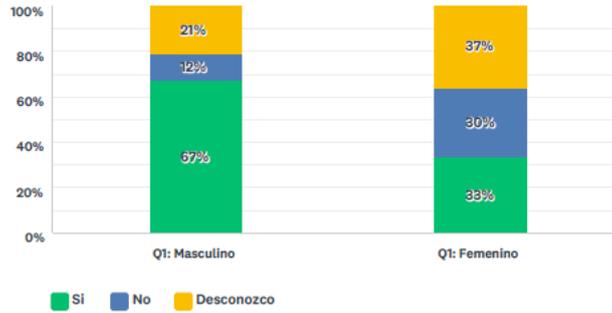
Answered: 97 Skipped: 0



| | +75% | ENTRE EL 30% Y 75% | -30% | TOTAL |
|----------------------|---------|--------------------|-----------|-----------|
| Q1: Masculino | 0% 0 | 37% 25 | 63% 42 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 7% 2 | 33% 10 | 60% 18 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 2 | 35 | 60 | 97 |

Q19 Las condiciones de trabajo y remuneraciones y beneficios, son equitativos sin haber diferencias desde la perspectiva de género.

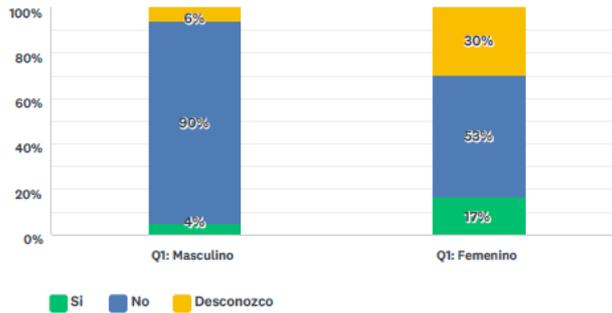
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 67% 45 | 12% 8 | 21% 14 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 33% 10 | 30% 9 | 37% 11 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 55 | 17 | 25 | 97 |

Q20 En su empleo ¿El género influye en las valoraciones sobre el resultado del trabajo realizado?

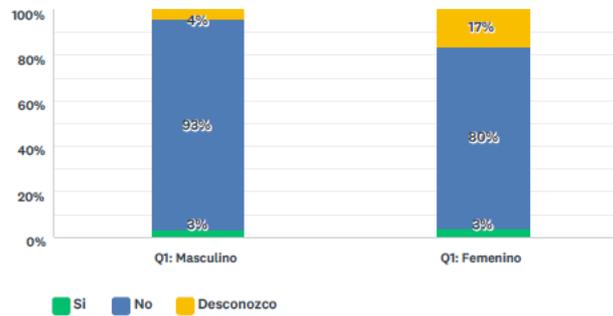
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 4% 3 | 90% 60 | 6% 4 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 17% 5 | 53% 16 | 30% 9 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 8 | 76 | 13 | 97 |

Q21 El género es un factor determinante dentro del rendimiento y los resultados de los empleados.

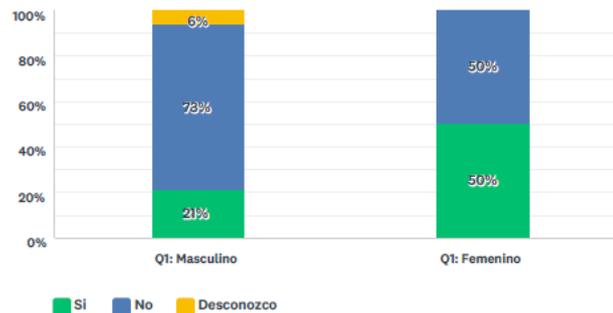
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|---------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 3% 2 | 93% 62 | 4% 3 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 3% 1 | 80% 24 | 17% 5 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 3 | 86 | 8 | 97 |

Q22 Dada tu experiencia laboral puedes afirmar que las capacidades de mando son diferentes en hombres que en mujeres.

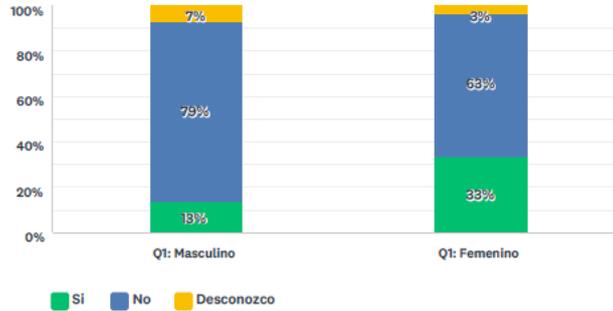
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 21% 14 | 73% 49 | 6% 4 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 50% 15 | 50% 15 | 0% 0 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 29 | 64 | 4 | 97 |

Q23 El compromiso hacia el desarrollo de la carrera profesional ¿Esta condicionado según seas hombre o mujer?

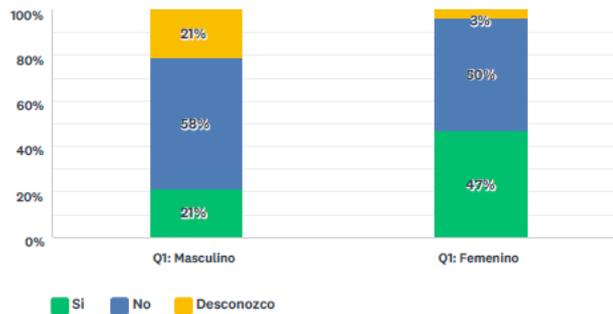
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 13% 9 | 79% 53 | 7% 5 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 33% 10 | 63% 19 | 3% 1 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 19 | 72 | 6 | 97 |

Q24 ¿Se reconoce que el tiempo de dedicación y gestión de la carrera profesional es diferente desde la perspectiva de género?

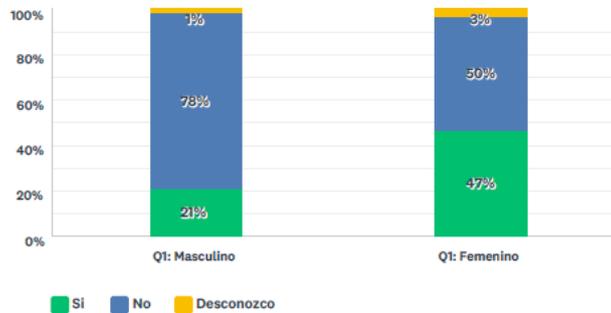
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 21% 14 | 58% 39 | 21% 14 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 47% 14 | 50% 15 | 3% 1 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 28 | 54 | 15 | 97 |

Q25 La capacidad para socializar y manejar en forma efectiva las relaciones es una competencia muy valorada por las empresas en sus empleados. ¿Considera que esta capacidad es diferente desde la perspectiva de género?

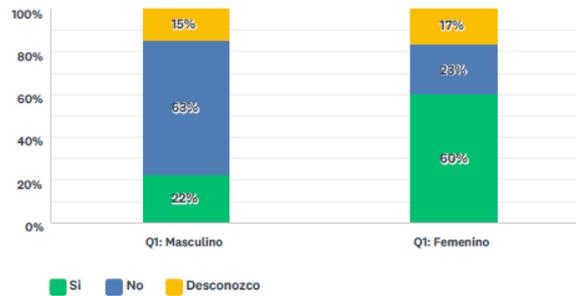
Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 21% 14 | 78% 52 | 1% 1 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 47% 14 | 50% 15 | 3% 1 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 28 | 67 | 2 | 97 |

Q26 ¿Considera que mas allá del reconocimiento sobre las capacidades diferenciales y atributos de los empleados, desde la perspectiva de genero, persiste una tendencia a reconocer, priorizar o valorar mas a un género por encima de otro, sin encontrar algún hecho que justifique racionalmente la elección?

Answered: 97 Skipped: 0



| | SI | NO | DESCONOZCO | TOTAL |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Q1: Masculino | 22% 15 | 63% 42 | 15% 10 | 69% 67 |
| Q1: Femenino | 60% 18 | 23% 7 | 17% 5 | 31% 30 |
| Total de encuestados | 33 | 49 | 15 | 97 |

5. Anexo V: Ocupación de mujeres en puestos de dirección.

