



Curso: MBA 2018

Mujeres Corporativas: historia y análisis de las causas reales de la desigualdad de género en el mercado laboral.

Alumno: Balestrasse, Paula

Tutora: Moya, Liliana

Lugar: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Fecha: abril de 2020

AGRADECIMIENTOS

Agradezco especialmente a Gabriela, que vio en mí capacidades mucho antes de que yo pueda incluso reconocerlas y se tomó el tiempo y la dedicación de potenciarlas.

A mi familia, que me acompañó en éste proceso y en todo lo que he querido emprender.

A los profesores que hicieron la diferencia, que plantaron la semilla de donde creció esta tesis, que me ayudaron a cuestionar, a reinventarme, a replantearme lo que vino dado, a evolucionar y a divergir.

RESUMEN

Las palabras igualdad, diversidad, género son tópicos sobre los que se lee a diario. El nuevo paradigma de igualdad entre hombres y mujeres está en la agenda de muchas organizaciones. Se rumorea sobre reformas laborales. Se ponen sobre la mesa nuevos retos para las empresas: generar condiciones laborales para terminar con la brecha de género. Se debate continuamente sobre la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Pero, como decía Aristóteles, “la única verdad es la realidad”, y una cosa sigue siendo clara: sólo el 18% de puestos de alta dirección a nivel mundial son ocupados por mujeres. Las mujeres ganan, en promedio, un 24% menos que los hombres en posiciones similares. El tan aclamado lema “*equal pay for equal work*”¹ continúa siendo una utopía.

En el presente trabajo se analizan cuáles son las causas que contribuyen a esta realidad e indagar si las empresas realmente están enfocadas en la búsqueda de solucionar esta desigualdad, que metodologías poseen (y si es así, cuáles) para enfrentarse al gran desafío de modificar el statu quo. Finalmente, se buscarán propuestas como ejes para la acción futura.

La metodología es fundamentalmente empírica descriptiva, se incluye el resultado de algunas investigaciones vigentes, datos estadísticos, y la consideración de las nuevas prácticas y tratamiento del marco legal

Palabras Claves: diversidad, género, estereotipos, sesgos, maternidad, derechos.

¹ Concepto que nace a partir de la firma de ley “Equal Pay Act” en 1963 bajo el gobierno de Kennedy, basada en el principio de igualdad ante la ley, según el cual los individuos que realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN	8
PARTE I: MARCO TEÓRICO	10
1. CAPÍTULO 1: CONCEPTOS INTRODUCTORIOS.....	11
1.1. Diversidad	11
1.2. Diversidad e Igualdad de género	12
2. CAPÍTULO 2: NORMATIVA (Organismos – Tratados - Derechos)	13
2.1 El Derecho al Trabajo y los Derechos Laborales en el marco de Derechos Humanos	14
2.2 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	15
2.3 Datos Destacables como Disparador	16
3. CAPÍTULO 3: ORIGEN E HISTORIA DE LA BRECHA DE GÉNERO	18
3.1 Acoso	19
3.2 Estereotipos sobre aptitudes y roles.....	21
3.3 Acceso a la Educación	23
3.4 Baja participación en la fuerza laboral remunerada	27
3.5 Trabajo informal	30
3.6 Segregación ocupacional y sectorial	31
3.7 Restricciones jurídicas.....	34
3.8 Maternidad	35
3.8.1 Concepción Social.....	35
3.8.2 Legislación.....	36
3.8.3 Discriminación basada en la Maternidad y Penalización Salarial por Maternidad	38
4. CAPÍTULO 4: CIFRAS E ÍNDICES EN ARGENTINA.....	39
4.1 Acoso	39
4.2 Acceso a la Educación	40
4.3 Participación en el Mercado de Trabajo Remunerado	42
4.4 Segregación Ocupacional.....	44
4.5 Restricciones Legales	48
4.6 Maternidad	48

PARTE II: MARCO EMPÍRICO	50
5. CAPÍTULO 5: TRABAJO DE CAMPO	51
5.1 Metodología de la Investigación	51
5.2 Características de la muestra	52
5.3 Hallazgos según las dimensiones relevadas	54
5.3.1 Condiciones de Normativas y Políticas y Condiciones de Percepción sobre Crecimiento y Oportunidades	54
5.3.2 Condiciones de Sesgos y Estereotipos	58
5.3.3 Condiciones de Maternidad	60
CONCLUSIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	67
Anexo I: Encuesta sobre Brecha de Género en Organizaciones	67

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

FIGURA 1: Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015	19
FIGURA 2: índice de paridad de género para indicadores de educación e interacción con la riqueza	25
FIGURA 3: Índice de paridad entre los géneros en las tasas brutas de escolarización por nivel	26
FIGURA 4: Relación empleo-población por sexo y región, 1995-2015.....	28
FIGURA 5: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en 23 economías en desarrollo y 23 economías desarrolladas por las personas empleadas, por sexo (2015)	29
FIGURA 6: Porcentaje de mujeres en grupos ocupacionales seleccionados, 2013	32
FIGURA 7: Tasas medias de empleo de mujeres por cantidad de hijas e hijos en países de la Unión Europea, por régimen de política familiar, 2013	37
FIGURA 8: índice de participación en el sistema educativo argentino, 2018.....	40
FIGURA 9: Máximo nivel educativo alcanzado de los/as jóvenes que no participan del sistema educativo en Argentina, 2018.....	41
FIGURA 10: Tasa de Actividad, Empleo y Desocupación en Argentina, 2018.....	42
FIGURA 11: Distribución de ocupación en sectores de la economía argentina, en base a género (2018).....	44
FIGURA 12: Duración legal de la licencia de maternidad, 2013 (185 países y territorios)	48
FIGURA 13: Distribución de encuestados en base a género	52
FIGURA 14: Nivel de ocupación de los encuestados	52
FIGURA 15: Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de Dirección o Senior Manager.....	53
FIGURA 16: Distribución de encuestados en base a género y sector en el que trabajan	53
FIGURA 17: Distribución de los encuestados en base a edad y género	54
FIGURA 18: Nivel de aplicación de Normas / Políticas sobre Diversidad / Igualdad de Género / Discriminación en organizaciones	55
FIGURA 19: Nivel de existencia de mecanismos para prevenir / tratar conflictos de desigualdad o discriminación en materia de género	55
FIGURA 20: Nivel de aplicación de Normas / Políticas sobre Diversidad / Igualdad de Género / Discriminación en las organizaciones, con perspectiva de género.....	55
FIGURA 21: Nivel de existencia de mecanismos para prevenir / tratar conflictos de desigualdad o discriminación en concepto de género, con perspectiva de género.....	55
FIGURA 22: Percepción, con perspectiva de género, acerca de la igualdad de oportunidades para acceder a puestos de Dirección, en relación al género	56
FIGURA 23: Discriminación sufrida por género a la hora de acceder a una posición o beneficio	57
FIGURA 24: Percepción respecto a diferencias de género en habilidades interpersonales en el manejo de las relaciones y sociabilización	58
FIGURA 25: Percepción respecto a diferencias en las capacidades de liderazgo entre hombres y mujeres	58
FIGURA 26: Percepción respecto a diferencias de género en habilidades interpersonales en el manejo de las relaciones y sociabilización	59

FIGURA 27: Percepción, con perspectiva de género, respecto a la maternidad como impedimento para crecer en una organización	60
FIGURA 29: Percepción respecto a compromiso y dedicación a la carrera profesional en una mujer sin hijos vs una mujer con hijos	61
FIGURA 28: Percepción respecto a compromiso y dedicación a la carrera profesional en relación al género.....	61
TABLA 1: Participación en puestos de decisión según rama de actividad. Abril 2017.....	45
TABLA 2: Porcentaje de participación de mujeres en sindicatos, en Argentina (2016).....	47

INTRODUCCIÓN

Si bien las mujeres ocupan en promedio el 40% de la fuerza laboral activa y tienen mejor rendimiento en estudios, los hombres registran mayor tasa salarial y posiciones jerárquicas.

Como afirman Bertrand, Goldin y Katz (2009) en base a un estudio realizado por la Universidad de Chicago para entender por qué el desarrollo en las carreras corporativas es diferente en relación al género, si bien los primeros años posteriores a la finalización de un MBA² hombres y mujeres tienen ingresos similares, la brecha se va ampliando y, casi una década después, se registran ganancias para las mujeres de casi un 40% menos (0,60 US\$ por cada dólar que ganan los hombres).

Existen tres factores fundamentales que podrían explicar esta brecha: la capacitación que han recibido, la discontinuidad profesional y la variación en la cantidad de horas de trabajo semanal. Estos últimos dos puntos están en gran medida asociados a la maternidad.

Las mujeres, en muchos casos, no son consideradas para promociones, toman puestos menos demandantes, prefieren áreas soft³. Pagan un precio demasiado alto por ser madres.

De acuerdo a un benchmarking sobre igualdad de oportunidades en las empresas realizado en 2017 por el Comité de la Red de Diversidad e Integración de IDEA, el 45% de las mujeres vio condicionada su trayectoria profesional tras el nacimiento de sus hijos/as, mientras que sólo el 13% de los hombres vivió una situación similar.

Para abordar este tema, comenzamos con la indagación sobre: ¿de qué hablamos cuando nos referimos a la igualdad o diversidad de género? Por otro lado, ¿cuáles fueron los inicios de la brecha que se fue gestando en materia de preferencias, respecto a elección y tipos de tarea por género? ¿Cómo juega los niveles de educación alcanzados,

² El estudio se focalizó en los MBA (Máster in Business Administration – Maestría en Dirección de Negocios) porque el sector corporativo es uno de los que más dispersión tiene respecto al acceso de mujeres a posiciones superior.

³ El término “Soft Skills” o “Habilidades Blandas” se relaciona con la inteligencia emocional y hace referencia a rasgos de personalidad, habilidades sociales o interpersonales que permiten la integración con los demás. Ejemplos de áreas soft a nivel laboral serían Recursos Humanos, Comunicaciones, etc.

desde la perspectiva de género? ¿Por qué existen una brecha en lo salarial? ¿Por qué la penalización por ser madre y el impacto en el desarrollo de carrera?

El presente trabajo busca responder estas cuestiones y relevar así cual es la conciencia que tienen las organizaciones actualmente en materia de diversidad de género, si verdaderamente están enfocadas en la búsqueda de solucionar radicalmente esta desigualdad y, sobre todo, cómo juega el rol de la maternidad en este sentido. Se busca indagar sobre políticas y procedimientos que poseen, y evaluar el impacto y utilidad, para enfrentarse al gran desafío de modificar el statu quo.

La metodología de este trabajo es fundamentalmente empírica. Se incluye una descripción de las causas a nivel mundial del origen de la actual brecha de género y se busca el paralelismo con la realidad argentina. Se acompaña con el análisis e información de investigaciones vigentes, datos estadísticos y se presentan, adicionalmente, los resultados de una encuesta local, orientada a mostrar si lo planteado se sostiene en la práctica de las organizaciones.

PARTE I: MARCO TEÓRICO

1. CAPÍTULO 1: CONCEPTOS INTRODUCTORIOS

1.1. Diversidad

Si nos limitamos a una perspectiva netamente semántica de la palabra: diversidad, de acuerdo a la definición de la Real Academia Española, esta significa, “variedad, desemejanza, diferencia”. Y, socialmente hablando, no es algo con los que todos puedan convivir.

La desemejanza, la diferencia respecto a puntos de vista o formas de ahondar ciertos temas tiende a generar temor y sospecha. Lo desconocido abrumba y presenta ciertos riesgos. Si lo pensamos desde un foco corporativo, podría abrir la puerta a cambiar la forma en la que supervisores, gerentes, directores están acostumbrados a hacer las cosas.

Ahora bien, ¿qué pasaría si entendemos la diversidad como el cambio natural y necesario que deben tener las cosas para poder evolucionar?

Charles Darwin⁴ explica en “El origen de las especies” que la historia de la vida no es más que una historia de extinciones y muerte, con algunos pocos supervivientes. El 99,9% de las especies que han existido alguna vez hoy están extintas.

Las réplicas, las diversas mutaciones, generan errores. Los errores que logran adaptarse y, a la vez, son competitivos, son aquellos que permanecen y progresan. El cambio y el paso del tiempo son las dos variables que afectan lo estable y posibilitan la aparición de respuestas diferentes, de cambios de paradigmas. La perenne estabilidad es sinónimo de muerte.

Desde esta nueva perspectiva, podemos empezar a considerar que sin diversidad no habría evolución, en consecuencia, no habría nuevas respuestas. Llevando esta idea a las empresas, un lugar de trabajo sin diversidad es un espacio donde las oportunidades se dejan de lado. Mientras exista más diversidad y menos

⁴ Charles Darwin: naturalista británico del siglo XIX famoso, entre otros hallazgos, por el descubrimiento y divulgación la idea de la evolución biológica a través de la selección natural. En su obra “El Origen de las especies” justifica esta teoría con numerosos ejemplos extraídos de la observación de la naturaleza.

discriminación a lo distinto (sea sexo, religión, origen, edad, formas de pensar, etc.), más apto será el ambiente para generar creatividad, productos o servicios innovadores e individualización de políticas en busca de soluciones adecuadas para cada persona.

El cambio social que se viene gestando en las organizaciones, se relaciona con la gestión de la diversidad. Poner en el orden del día la importancia de crear ambientes propicios para facilitar estos procesos: contratar personal con características diferentes, abrir los espacios de trabajo, cambiar los esquemas jerárquicos. La transformación entre buscar únicamente resultados económicos a generar un espacio de trabajo dinámico, creativo, innovador.

1.2. Diversidad e Igualdad de género

Cuando hablamos de diversidad en materia de género, nos referimos al reconocimiento de la existencia de hombres y mujeres en la sociedad y la aceptación de que la preferencia o expresión de cada uno de ellos no sigue muchas veces las características que las normas sociales le asignan a cada uno de estos géneros.

Por otro lado, el concepto de igualdad de género, se basa en una visión de equidad y justicia respecto a derechos, responsabilidad u oportunidades independientemente del género. Parte de un principio legal de Derechos Humanos.

Encontrada en un marco laboral, la diversidad de género se presenta como un criterio útil para la aplicación del criterio de igualdad entre mujeres y hombres, optimizando los recursos humanos disponibles en posiciones de liderazgo y dirección.

Con esta definición se hace imprescindible aclarar que, si bien el presente trabajo está destinado a desarrollar el problema actual de las mujeres en el ámbito corporativo, al hablar de diversidad de género, se tienen en cuenta tanto a mujeres como hombres, considerando que los varones tienen características disímiles que

pueden generar discordancias respecto al rol socialmente construido y que es fundamental su papel y la transformación de estos roles (tanto en el ámbito laboral como doméstico) para la búsqueda de la igualdad.

La principal diferencia respecto a ciertas estrategias utilizadas para generar igualdad de oportunidades, es que la diversidad de género abarca un concepto netamente humanitario en relación a los derechos de las mujeres, haciendo hincapié en el valor agregado que estas pueden aportar en el ámbito de la estrategia empresarial.

La diversidad en sí misma no es un fenómeno novedoso, sí lo es la gestión de la diversidad de género con el fin de obtener beneficios sociales, culturales, económicos. La búsqueda de políticas individuales, de priorizar los aspectos personales y de dejar de hacer foco en soluciones comunes, es un ejemplo de conciencia acerca de la importancia de generar un espacio de trabajo creativo e innovador. Ya no se tiene como fin último el beneficio económico sino también la imagen y la responsabilidad social, y eso sólo se logra en ambientes diversos.

2. CAPÍTULO 2: NORMATIVA (Organismos – Tratados - Derechos)

Resulta trascendente entender que los derechos humanos relativos al género femenino han transitado por un dificultoso camino a lo largo de nuestra historia. La positiva evolución en el plano internacional sienta las bases en la que los Estados deben observar sus normas y políticas internas, como un plan de acción para el cumplimiento de estos derechos.

Se mencionan las principales declaraciones de los mismos, con el objetivo de enmarcar los estándares que deben conducir, invariablemente, hacia una real igualdad en el reconocimiento de los derechos de hombres y mujeres y la necesidad, en tales condiciones, de exigir el cumplimiento de los mismos.

2.1 El Derecho al Trabajo y los Derechos Laborales en el marco de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), proclamada y aprobada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Plasma los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable.

Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los derechos en el trabajo son esenciales para la propia definición de trabajo, el cual debe ser digno: “la calificación de un trabajo como digno presupone que respeta los derechos fundamentales del trabajador”, incluido “el respeto a la integridad física y mental del trabajador” y una remuneración que permita “a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias”.

Para las mujeres, en concreto, el derecho al trabajo requiere igualdad de oportunidades y de trato además de la eliminación de la discriminación por motivo del matrimonio o la maternidad, tal como se define en el PIDESC y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Además, los derechos laborales incluyen:

- Salarios justos e igual remuneración por trabajo de igual valor.
- Condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación, incluso en lo que respecta a la contratación, los ascensos y la formación profesional.
- Descanso, ocio y una limitación razonable del horario de trabajo, así como vacaciones periódicas remuneradas.

- El derecho a crear sindicatos para la promoción y protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, así como afiliarse a ellos.
- La seguridad social, incluidas, a modo de ejemplo, las “protecciones especiales” como la licencia remunerada y beneficios adecuados para las mujeres antes y después del parto.

Además de las disposiciones del PIDESC y la CEDAW, hay un conjunto exhaustivo de normas laborales internacionales en los 189 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son tratados internacionales vinculantes para las partes, y 203 recomendaciones, que ofrecen pautas para ayudar a los países a aplicar los convenios.

2.2 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

En 2015, la Asamblea General de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) adoptó un plan de acción con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

“Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales”, señalaron los Estados en la resolución.

Esta resolución reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas son indispensables para hacer realidad la nueva y transformadora agenda para el

desarrollo sostenible, que tiene por objeto reducir la pobreza (Objetivo 1) y las desigualdades (Objetivo 10), lograr la igualdad de género (Objetivo 5), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8).

2.3 Datos Destacables como Disparador

De acuerdo a datos de la Agenda Para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas:

- A nivel mundial, 750 millones de mujeres y niñas se casaron antes de los 18 años y al menos 200 millones de mujeres y niñas en 30 países se sometieron a la mutilación genital femenina (MGF).
- Solo el 52% de las mujeres casadas o en una unión, toman libremente sus propias decisiones sobre relaciones sexuales, uso de anticonceptivos y atención médica.
- Una de cada cinco mujeres y niñas, incluido el 19% de las mujeres y las niñas de 15 a 49 años, han sufrido violencia física y/o sexual.
- Hasta el 30% de la desigualdad de ingresos se debe a la desigualdad dentro de los propios hogares, incluso entre mujeres y hombres. Además, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir por debajo del 50% del ingreso medio.
- La proporción de mujeres en empleos remunerados fuera del sector agrícola asciende sólo al 41% en 2015.
- Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.

- La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial.
- La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.
- A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres.
- En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen.
- En 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos de herencia.
- En 49 países no existen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica.

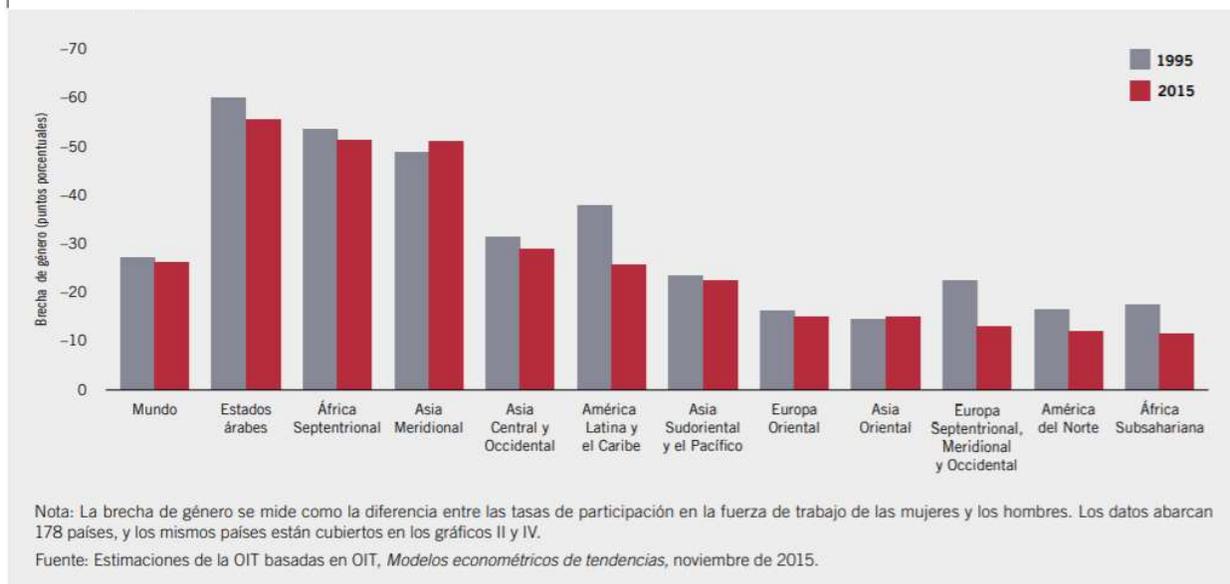
3. CAPÍTULO 3: ORIGEN E HISTORIA DE LA BRECHA DE GÉNERO

De acuerdo a datos obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 2016), a escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%; en otras palabras, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres.

Si bien podemos justificar estas diferencias desde un punto de vista más objetivo, analizando las características observables del mercado de trabajo, como el acceso a la educación, la elección del tipo de trabajo, la experiencia o la jornada reducida (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), existen también características menos observables (y no por ello menos persistentes) relacionadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres, la discriminación y la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades adicionales, por ejemplo, tras el nacimiento de un hijo.

De hecho, podemos concluir que la brecha salarial entre hombres y mujeres no está relacionada directamente a estas características observables ni al nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con mayores niveles per cápita son aquellos en los que la brecha es mayor. Ejemplo de este punto es el caso de los Estados Árabes que, según datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial, a pesar de tener altos índices de PBI per cápita, presentan una de las mayores tasas de desigualdad de género en la fuerza de trabajo, como se puede apreciar en la Figura 1.

FIGURA 1: BRECHA DE GÉNERO EN LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO POR REGIÓN, 1995 Y 2015



Si bien es cierto que se han realizado progresos para reducir la brecha salarial de género, los mismos están sesgados y orientados al desarrollo económico y al mercado laboral, y no a la mejora general del nivel de vida de las mujeres; que, en base a los datos presentados anteriormente, podemos concluir que es el verdadero origen y causa de las inequidades existentes.

Es alarmante comprender que, si las tendencias actuales prevalecen, se necesitarán más de 70 años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género.

3.1 Acoso

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, en su última versión, el concepto “acosar” hace referencia, entre otras a cosas, a la acción de “perseguir,

sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona”, así como también al acto de “apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos”.

Basándonos en éstas acepciones, podemos considerar al acoso como una conducta ofensiva y perturbadora que se repite o tiende a repetirse con el tiempo, donde se desencadena un desequilibrio de poder (real o percibido) entre el acosador y el acosado, que tiene consecuencias tanto físicas como psicológicas para éste último. Es una de las formas más estresantes de relación humana.

Pueden existir diversos tipos de acoso:

- Acoso Escolar.
- Acoso Laboral.
- Acoso Moral / Psicológico.
- Acoso Sexual / Físico.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada desde 1979, define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”.

Debemos entender que la discriminación, la violencia y el acoso sufrido por las mujeres es el primer eslabón de una cadena que trae como consecuencia el acceso a oportunidades, resultados económicos y desarrollo de la mujer a lo largo de toda su vida. Puede restringir el potencial económico y social de la mujer porque tiene un impacto significativo en su salud física y mental, que puede

traducirse en sus elecciones de vida (matrimonio, maternidad), el absentismo⁵, la elección de la carrera, y la pérdida de ascensos y de empleos.

Si partimos de este concepto fundamental y lo contextualizamos sabiendo que una de cada cinco mujeres y niñas, incluido el 19% de las mujeres y las niñas de 15 a 49 años, han sufrido violencia física y/o sexual, podremos comenzar a comprender el impacto de este hecho como disparador de la actual brecha de género.

3.2 Estereotipos sobre aptitudes y roles

Partiendo de una perspectiva meramente semántica, la palabra “estereotipo”, según la Real Academia Española (2014), hace referencia a “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”. Los estereotipos son reflejos de la cultura y la historia que responden a las necesidades que tiene ese contexto de mantener y preservar normas que son ventajosas para él.

Desde esta definición de “idea aceptada”, encontramos una fuerte vinculación con ciertas creencias populares y acuerdos básicos sobre atributos, aspectos y roles que caracterizan a un grupo social. El concepto de estereotipo se encuentra íntimamente asociado al de prejuicio y discriminación, por asumir las características, capacidades y sentimientos de un individuo como una creencia generalizada. Ejemplos de esto son las aseveraciones del tipo “los hombres tienen mayores actitudes de liderazgo”; “las mujeres son más empáticas y sentimentales”; “todas las mujeres tienen el deseo innato de ser madres”.

Los estereotipos socaban la individualización y la diversidad de las personas, y

⁵ “Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela” (R.A.E.)

traen consecuencias a lo largo de toda la vida, por generar ideas preconcebidas que definen las habilidades y los comportamientos que se esperan de cada uno. Por otro lado, sostienen y acrecientan las relaciones de poder, ya que, desde una perspectiva de género, se crean relaciones asimétricas entre hombres y mujeres que sitúan a los hombres en el ámbito laboral fuera de la casa, asignándole roles de orientación al trabajo, energía, racionalidad, mientras que para las mujeres están reservadas las tareas de responsabilidad del hogar y de los hijos, asignándoles cualidades de sensibilidad, calidez, suavidad.

La nocividad de los estereotipos se evidencia en el hecho de que, integrados a la sociedad como parte de un grupo con características similares, cada individuo termina actuando de la forma en la que se espera según su rol asignado y se olvida de que en realidad esas características no son dadas por naturaleza, sino que son producto de la inercia y la tradición estereotipada.

El problema de estas dinámicas es que, los procesos de socialización temprana hacen que los estereotipos de género comiencen en la infancia; el seno familiar, los medios y las instituciones educativas. Un estudio realizado por UNESCO, FLACSO y Disney en 2017 reveló que, entre los 6 y 8 años, 9 de cada 10 niñas asocian la ingeniería con habilidades masculinas. Además, determinó que si bien a una temprana edad, alrededor del 30% de los niños y las niñas se consideran buenos para matemáticas, a los 9 y 10 años esta proporción cae a 20% de los niños y 11% de las niñas.

Los niños y niñas aprenden normas sociales e incorporan roles, funciones y expectativas sobre lo “femenino” y “masculino”, que luego estimulará e inhibirá sus expectativas, comportamientos y decisiones.

Otro concepto interesante que introduce McKinsey&Company, 2013 es el de exigencia de disponibilidad y movilidad geográfica plena, que está asociado a un

tipo de liderazgo “masculino”. En muchas empresas los puestos de alta dirección están reservados para aquellos que estén dispuestos a reducir los límites entre la vida personal y la vida laboral, requiriendo mucho tiempo en el exterior, relocalización geográfica, reuniones cualquier día y a cualquier hora. A menos que las mujeres y hombres se adapten a estas demandas, tendrán dificultades para acceder a estas posiciones. Esto sin contar nuevamente con el sesgo producto de estereotipos sociales que hace suponer que, de por sí, las mujeres no estarán dispuestas a estos esquemas o, que en caso de que sea el hombre el que reciba el ofrecimiento, serán ellas las que abandonen su trabajo para poder acompañarlo.

3.3 Acceso a la Educación

Si indagamos un poco la historia, el acceso a la educación de las mujeres no tenía como objetivo la búsqueda de igualdad de oportunidades, sino que estaba relacionado a necesidades económicas o sociales. Se educaba a las mujeres para que se dedicaran a la labor de profesar y propagar la religión o actividades como hilar, coser, lavar; orientándolas hacia el matrimonio, el cuidado del hogar y de los hijos.

Si bien en la actualidad las mujeres tienen más posibilidades de acceder a la educación, relacionada con las transformaciones sociales que se han experimentado, según el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, realizado por la ONU, sólo dos de cada tres países logran paridad en la educación primaria y uno de cada cuatro países en el segundo ciclo de la educación secundaria.

En muchas regiones, principalmente de África subsahariana y Asia central, persiste hoy en día la discriminación en el acceso de las niñas a la educación. Las

causas son muchas, pero principalmente se debe a sesgos de género, embarazos y matrimonios a edad temprana, acoso sexual y a la creencia y mandato de que las niñas y mujeres deben asumir responsabilidades domésticas pesadas incluso a edades muy tempranas. Todo esto ha traído como consecuencia deserción escolar o malos rendimientos, con impactos profundos a lo largo de toda la vida de la mujer.

Según el Instituto de Estadísticas de la UNESCO, las mujeres representan dos tercios de los 750 millones de adultos que carecen de conocimientos básicos de alfabetización.

La educación es un derecho humano universal y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. El Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo (GEM) de la UNESCO muestra que si todas las mujeres finalizaran la educación primaria, las muertes maternas se reducirían en dos tercios. Si cursaran educación secundaria, las muertes infantiles se reducirían a la mitad, lo que permitiría salvar 3 millones de vidas.

Es importante mencionar también que las características individuales de sexo, interactúan con otras, como por ejemplo el nivel de riqueza. Como se puede observar en la Figura 2, en África Subsahariana, por cada 100 niños que acceden a la educación primaria, menos del 10% de las niñas más pobres lo hacen, mientras que de las niñas más ricas acceden el 90%.

FIGURA 2: ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO PARA INDICADORES DE EDUCACIÓN E INTERACCIÓN CON LA RIQUEZA



Este gráfico fue diseñado para el sitio web del Progreso de la educación del Informe GEM. www.education-progress.org
 Fuente: Análisis del equipo del Informe GEM basado en encuestas domiciliarias. Consultado: 30 mar. 2020

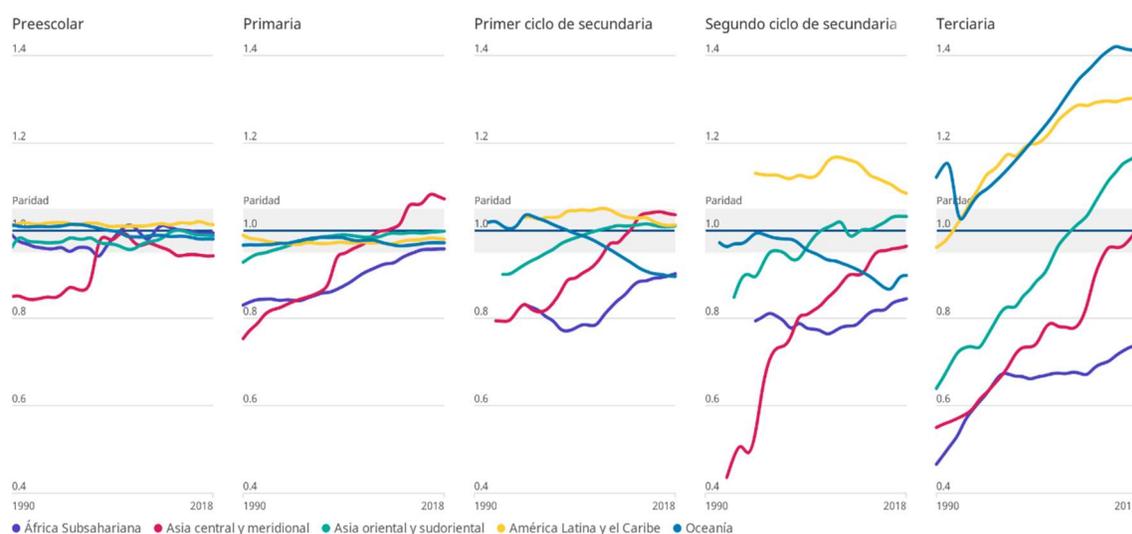


En Asia Oriental y Sudoriental, en el nivel terciario, las niñas ricas tienen sólo una cuarta parte de posibilidades de acceder que los niños, pero en el caso de niñas pobres la probabilidad es ocho veces menor.

El problema principal radica en que, no sólo que la disparidad en materia de educación aumenta a medida que se avanza en los niveles de educación, como

muestra la Figura 3, sino que, adicionalmente, según datos de UNESCO, sólo el 35% de los estudiantes matriculados en las carreras vinculadas a las STEM⁶ en la educación superior son mujeres. Esto presenta un verdadero problema si se tiene en cuenta que estas disciplinas son consideradas como los empleos de mayor prestigio y remuneración.

FIGURA 3: ÍNDICE DE PARIDAD ENTRE LOS GÉNEROS EN LAS TASAS BRUTAS DE ESCOLARIZACIÓN POR NIVEL



Este gráfico fue diseñado para el sitio web del Progreso de la educación del Informe GEM. www.education-progress.org
 Selection: geo.
 Fuente: Base de datos del IEU, 2019. Consultado: 30 mar. 2020



En consecuencia, las mujeres no sólo representan una minoría en la educación superior, sino que adicionalmente tienden a elegir campos menos valorados socialmente.

Esto podría ser esperable si estuviese acompañado de un desempeño académico en igual sentido, pero, paradójicamente, es justamente lo opuesto. Según investigaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 64 países las mujeres superan a los hombres en el ámbito

⁶ STEM: disciplinas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés).

académico. Algún incentivo debe haber, entonces, para explicar por qué incluso teniendo resultados académicos más elevados, las mujeres se inclinan por opciones menos ambiciosas.

La interpretación del análisis, es que la influencia respecto a estas elecciones suele venir determinada de una codificación pre-existente sobre la que las mujeres han sido criadas: desde la familia que va marcando roles y objetivos diferentes para hombres y mujeres, la sociedad y los medios de comunicación que marcan y aprueban lo que consideran son símbolos de lo “femenino” y “masculino”, las organizaciones educativas que lejos están todavía de erradicar la inercia del pasado con la que culturalmente enseña e incluso las mismas mujeres que se auto-limitan a la hora de elegir.

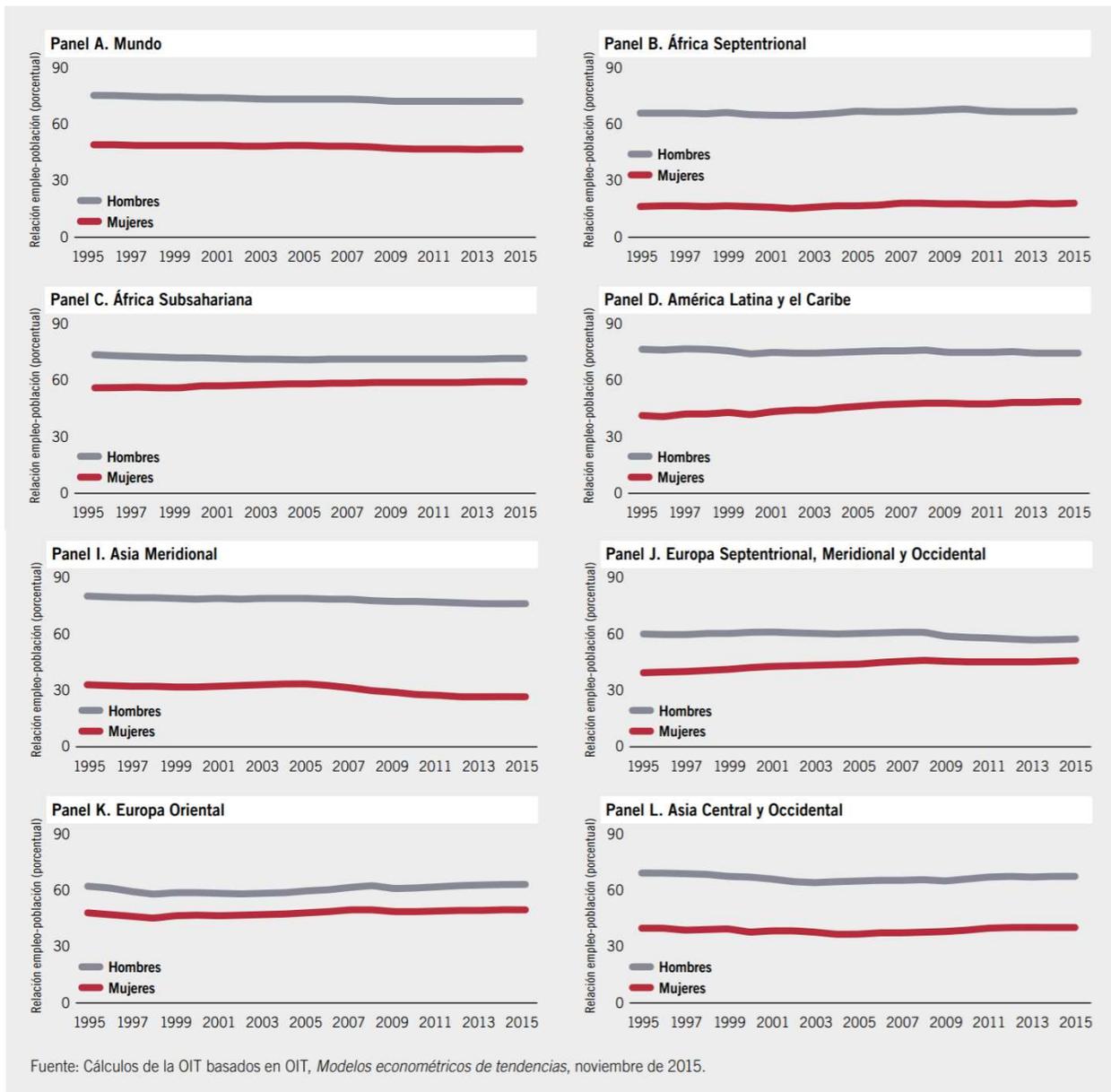
El acceso a la educación logra romper los estereotipos sociales que muchas veces condicionan las elecciones de las mujeres en materia de salud, educación, embarazo, etc. Es allí donde se debe gestar el inicio del cambio.

3.4 Baja participación en la fuerza laboral remunerada

El número de mujeres en actividades remuneradas es mucho menor al de hombres. De acuerdo a cálculos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en 2015, sólo el 49,6% de mujeres en edad de trabajar formaban parte de la población activa, frente al 76,1% de los hombres.

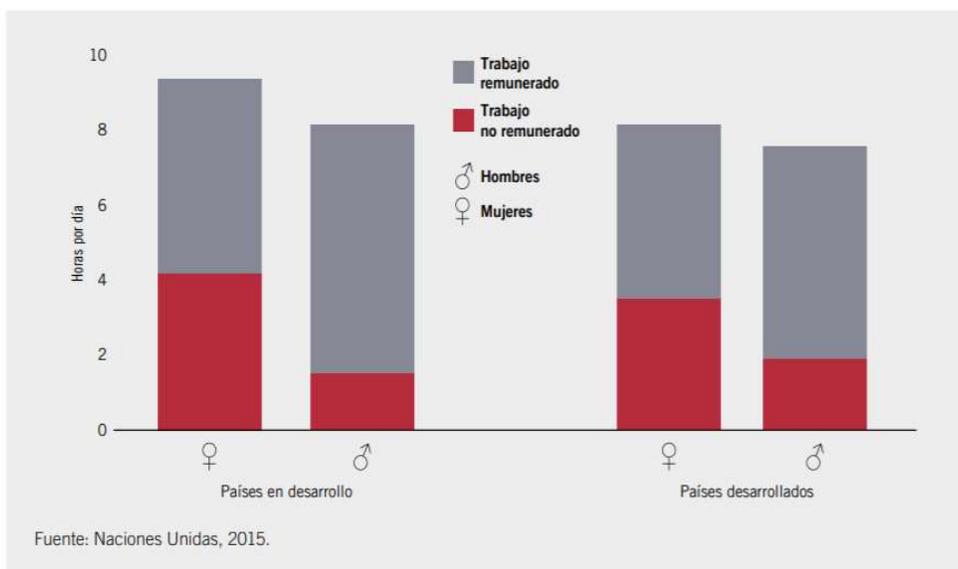
Si bien durante las últimas dos décadas las disparidades entre tasas de actividad de hombres y mujeres han disminuido, como muestra la Figura 4, no hay ningún lugar en el mundo en el que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo no sea inferior. Sin embargo, la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral no es necesariamente un sinónimo de igualdad de género.

FIGURA 4: RELACIÓN EMPLEO-POBLACIÓN POR SEXO Y REGIÓN, 1995-2015



El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo. Tanto en países desarrollados como en economías en desarrollo, se replica la misma situación, perfectamente expuesta en la Figura 5: las mujeres trabajan menos horas en empleos remunerados.

FIGURA 5: TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN 23 ECONOMÍAS EN DESARROLLO Y 23 ECONOMÍAS DESARROLLADAS POR LAS PERSONAS EMPLEADAS, POR SEXO (2015)



En promedio, las mujeres asumen al menos dos veces y medio más de tiempo en labores de cuidado y tareas domésticas. Esto genera grandes consecuencias en dos aspectos: en primer lugar, que las mujeres asumen jornadas laborales mucho mayores si se toma en consideración el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, con lo cual no le permite aumentar sus horas de trabajo en empleos formales con una contribución económica. En segundo lugar, terminan eligiendo trabajos que les permitan mayor flexibilidad, lo que inevitablemente se traduce en puestos menos demandantes, sectores menos competitivos o incluso trabajos autónomos con poca interacción en el mercado.

Aumentar la participación femenina en sectores remunerados es un objetivo de vital importancia. A nivel social, esto implicaría un fuerte impulso al crecimiento, a la reducción de la pobreza, a la activación de la fuerza laboral en ciertos países donde disminuye o envejece con rapidez, al fortalecimiento de la igualdad de oportunidades y del progreso profesional y al desarrollo social. Adicionalmente, tendría un gran impacto a nivel económico. Según estudios elaborados por el Instituto McKinsey, si las mujeres participaran en la economía en el mismo grado

que los hombres, para 2025, en circunstancias normales, el producto interior bruto (PIB) mundial anual sería 28 billones de dólares estadounidenses mayor (el equivalente al 26% del PIB mundial anual). (McKinsey Global Institute, 2015).

Para el logro de la igualdad sustantiva es esencial que se reconozca el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que se reduzca la carga que supone y se distribuya de modo más equitativo entre mujeres y hombres, y entre los hogares y la sociedad. De esta forma, se le permite a las mujeres tener tiempo libre para el ocio y el aprendizaje, y la habilita para generar ingresos suficientes para mantener un nivel de vida adecuado.

3.5 Trabajo informal

Cuando hablamos de trabajo informal, o “economía gris”, nos referimos a personas que trabajan por cuenta propia (vendedoras/es callejeras/os, comerciantes de bienes y servicios de pequeña magnitud o agricultoras/es), así como a trabajadoras/es asalariadas/os en el empleo del hogar o en cultivos de temporada. Pero el trabajo informal también incluye a trabajadoras y trabajadores asalariados que realizan trabajo doméstico o agrícola estacional, así como personal industrial subcontratado que trabaja desde su casa o en pequeños talleres.

El principal problema que tiene el trabajo informal, es que queda fuera del marco de aplicación de leyes laborales, y, como consecuencia de esto, las personas quedan expuestas a malas condiciones laborales, bajos salarios y desprotección social (pensiones, licencias por enfermedad, licencias por embarazo, seguros de riesgos de trabajo, etc).

Según informe de la ONU Mujeres (2015), el 63% de este grupo son mujeres que

trabajan en negocios o explotaciones agrícolas sin percibir una remuneración directa por esto. La jerarquía de género no sólo está presente en la participación entre mujeres y hombres en el trabajo formal e informal, sino que incluso entre los trabajadores informales, las mujeres suelen estar concentradas en las actividades peor remuneradas. Los hombres predominan en los empleos más protegidos y mejor remunerados (empleadores informales y trabajadores informales asalariados), mientras que las mujeres están más representadas en las ocupaciones menos seguras y peor remuneradas (como trabajadoras industriales en su domicilio/trabajadoras domésticas y trabajadoras que contribuyen a la empresa familiar).

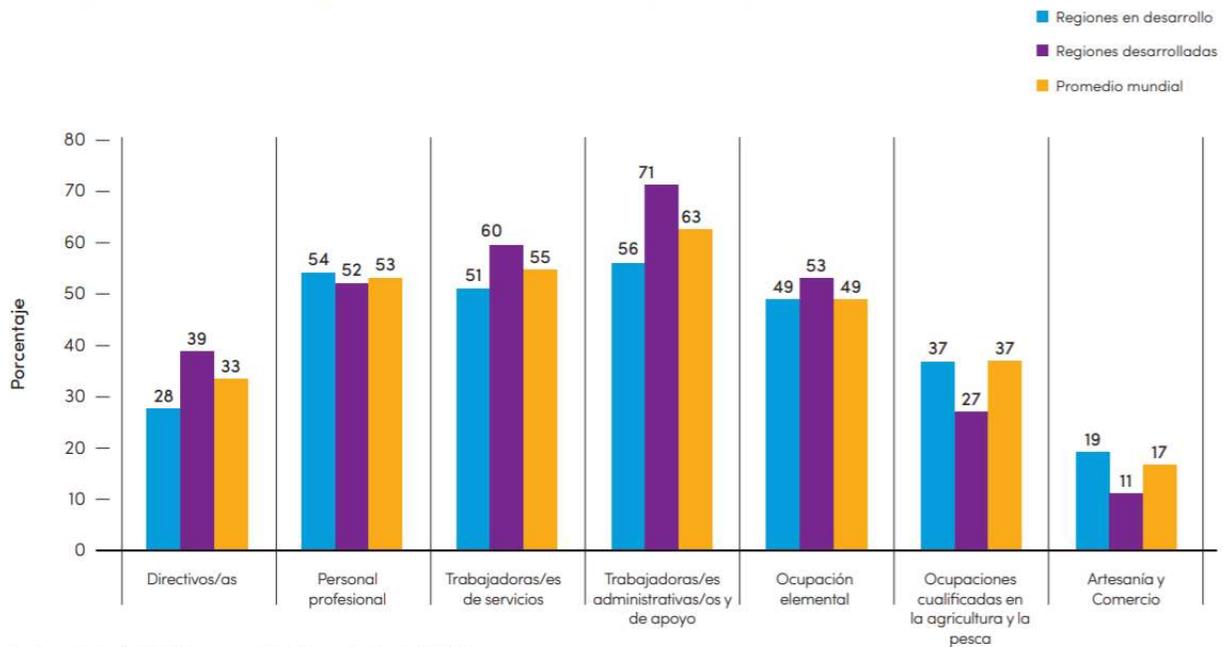
La imposibilidad de las mujeres para acceder a un empleo productivo y un trabajo decente limita su capacidad empresarial y con esto su autonomía, su capacidad de tomar decisiones en el hogar y en un sentido más amplio, su empoderamiento.

3.6 Segregación ocupacional y sectorial

Cuando se habla de segregación sectorial y ocupacional, se hace referencia a las diferencias en cuanto a las sectores o disciplinas a las que se dedican mujeres y hombres (“segregación horizontal”), como así también a los puestos a los niveles, puestos o cargos de jerarquía a los que acceden (“segregación vertical” o también llamado “techo de cristal”).

La segregación por motivos de género abarca tanto al empleo formal como informal y, como muestra la Figura 6, tiende a seguir un patrón similar en regiones en desarrollo y desarrolladas, con una presencia desproporcionada de las mujeres en tareas administrativas y de apoyo.

FIGURA 6: PORCENTAJE DE MUJERES EN GRUPOS OCUPACIONALES SELECCIONADOS, 2013



Fuente: cálculos de ONU Mujeres a partir de datos extraídos de OIT 2015a.

Nota: los datos corresponden a medias ponderadas calculadas para 99 países, de los que 74 se encuentran en regiones en desarrollo y 25 en regiones desarrolladas, a partir de los últimos datos disponibles para cada país.

Las mujeres tienen una subocupación de un 63% a nivel mundial en puestos administrativos y de apoyo y un 55% a nivel mundial en sectores de servicios, en detrimento de cargos directivos donde sólo llegan el 33%. Pero incluso ahondando dentro de la categoría, seguimos encontrando la presencia de la segregación por género. Por ejemplo, de acuerdo a datos de ONU Mujeres (2015), en la categoría de “Trabajadores de Servicios” en Estados Unidos las mujeres representan un 36% del total de médicos y cirujanos contra un 90% de profesionales en enfermería.

Todos los puntos sobre los que venimos haciendo foco en el presente trabajo, son parte de las causas y contribuyen a la existencia y ensanchamiento de la segregación ocupacional. La educación, la formación y la experiencia, el acoso y la discriminación, la distribución horaria del trabajo e incluso las normas sociales y preconceptos y estigmatización de las ocupaciones. Partiendo del pilar fundamental que es el acceso a la educación como influencia en todos los aspectos de la vida: la finalización de los estudios, la elección de la carrera, la

capacidad para entender el abuso como tal y evitar diversas formas de discriminación. Los niveles más elevados de educación y las áreas de especialización educativa de niños y niñas están asociados a la disminución de la segregación ocupacional.

La violencia de género perpetúa la segregación ocupacional. El acoso sexual generalizado y otras formas de violencia en el lugar de trabajo sirven para reforzar o mantener las jerarquías existentes y las relaciones de poder entre los géneros. Las mujeres muchas veces evitan sectores de predominancia masculina por la sensación real o aparente de sufrir algún tipo de acoso (desde no ser consideradas para puestos jerárquicos hasta violencia o acoso físico / sexual).

De acuerdo a la lista Fortune 500⁷, sólo el 4% de los cargos de dirección general de las empresas incluidas en el ranking es ocupado por mujeres. En el sector público, sólo el 25%⁸ de mujeres ocupan puestos parlamentarios. La poca representación en liderazgo de empresas y en órganos de gobierno amplía la tendencia en la discriminación de género y dificulta la defensa de derechos laborales, políticas en materia de licencias de maternidad y paternidad, cuidado infantil, flexibilización de jornadas laborales y trabajo digno.

Las consecuencias de la segregación ocupacional y sectorial tienen un gran impacto ya que no sólo afectan la calidad del trabajo al que pueden acceder las mujeres y la valoración de sus aptitudes, sino que, adicionalmente, traen grandes desventajas para la economía en su conjunto por excluir de muchos empleos el talento humano diverso que fomenta la generación de nuevas ideas.

⁷ *Ranking Global Fortune 500 es una lista armada por la revista estadounidense Fortune que selecciona y presenta información sobre las empresas más grandes del mundo según sus ingresos.*

⁸ *Datos correspondientes a octubre 2019 obtenidos de la Unión Interparlamentaria. <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>*

3.7 Restricciones jurídicas

Las prohibiciones legales a la contratación y participación de mujeres en determinados sectores o industrias emergen como una barrera directa a la inclusión de mujeres en algunos sectores de la economía.

Según el informe *“Mujer, Empresa y Derecho 2019: Una Década de Reformas”*⁹ realizado por el Banco Mundial, a nivel mundial a las mujeres sólo se les reconocen tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres.

En la última década, en 131 países se introdujeron 274 reformas a leyes para favorecer la inclusión económica de la mujer, 35 países implementaron protecciones legales contra el acoso sexual en el trabajo, 22 economías eliminaron restricciones al empleo de las mujeres para permitir el acceso a sectores de la economía que tenían prohibido y en 13 economías fueron adoptadas leyes que exigen igual remuneración por igual trabajo.

Leer estos números que datan del último decenio, si bien implica un avance más que positivo para los derechos de las mujeres, no evita al mismo tiempo imaginar lo limitadas que han estado las mujeres durante toda su vida.

Incluso actualmente, en 155 de 173 economías hay por lo menos una restricción jurídica basada en el género para el empleo y el emprendimiento de las mujeres, por ejemplo, restricciones para ausentarse del hogar para ir de viaje, para firmar contratos, para ejercer derechos de propiedad sobre varios bienes, para abrir cuentas bancarias o para inscribir una actividad económica en el registro correspondiente.

⁹ El informe analiza diversos hitos en la vida laboral de una mujer, desde su primer empleo hasta su jubilación, así como las protecciones legales asociadas con cada una de estas etapas. Los datos abarcan un período de 10 años, en el cual 187 países reciben una puntuación en función de ocho indicadores.

En todos los países siguen existiendo actualmente barreras para la igualdad de género, tanto en la esfera pública como en la privada. Las consecuencias son alarmantes y persiguen a las mujeres a lo largo de toda su vida, desde la asistencia de un menor número de mujeres a la enseñanza secundaria, menores cifras de mujeres ocupadas o dirigiendo negocios y una brecha salarial de género cada vez mayor.

3.8 Maternidad

Me parece interesante comenzar este capítulo haciendo referencia al apartado que la Convención Sobre La Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer hace sobre el tema:

“Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto y reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”.

3.8.1 Concepción Social

Tal como fue desarrollado al hablar de estereotipos sociales o prejuicios infundados, la maternidad no está ajena a estos. Cristina Palomar Vereá en su libro “Malas Madres: la construcción social de la maternidad”, desarrolla un concepto muy interesante cuando habla de que la maternidad se vuelve una

experiencia sobrecargada de significados sociales. Mientras que la reproducción biológica se relaciona a ambos sexos, la reproducción social se asume como una responsabilidad únicamente de las mujeres.

Esto trae graves consecuencias para las mujeres que sufren la discriminación relacionada a la maternidad en todas las etapas de su vida. Desde creer que todas las mujeres jóvenes serán o desearán ser madres eventualmente en algún momento de su vida, como asumir que esto las llevará a reducir su compromiso con la empresa o con su carrera profesional. Los pre-conceptos terminan perjudicando su carrera dado que muchas veces no se las tiene en cuenta para ascensos o puestos más desafiantes. Incluso logra exacerbar la brecha salarial de género ya que muchos empleadores justifican los menores salarios alegando un menor compromiso por parte de las mujeres al ser madres.

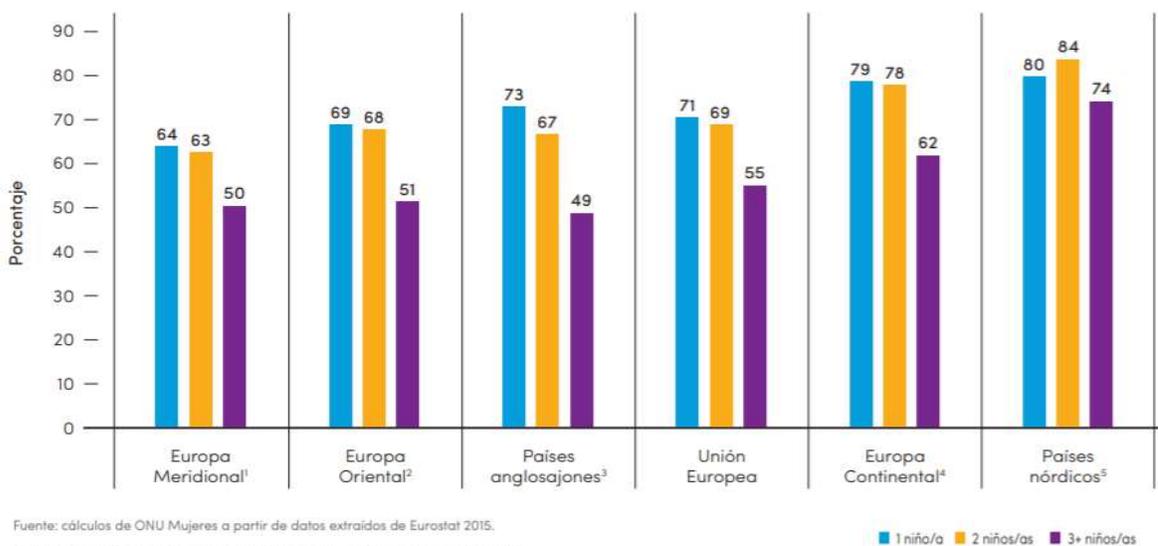
3.8.2 Legislación

La norma más reciente de la OIT sobre la duración de la licencia de maternidad exige un periodo de 14 semanas como mínimo, pero recomienda a extender esa licencia a 18 semanas como mínimo. Sin embargo, es interesante destacar como punto disparador que la OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Desde este punto de partida, podemos concluir que la brecha de género también se genera brindándole protección sólo a las mujeres asumiendo que sólo ellas son las que necesitan este beneficio. En contraposición con este punto, la investigación realizada por M. Huerta et al. (2014), indica una relación directa entre la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Esto, adicionalmente, puede generar efectos positivos para

romper con el estereotipo de “la mujer es la que debe hacerse cargo de los hijos”, abriendo camino hacia la igualdad de género. Adicionalmente, el hecho de que los padres hagan uso de una licencia extendida y que no se asocie en forma directa a las mujeres, desalienta a muchos empleadores a optar por promocionar a los hombres sólo por el hecho de suponer que no se ausentarán del empleo en el momento de ser padres.

La legislación y las políticas que asuman los países en relación a la maternidad/paternidad pueden ser definitorias para reducir la brecha de género producto de este tema. Según datos de la ONU, los países de la Unión Europea que proporcionan apoyo integral a madres y padres trabajadores presentan tasas más elevadas de empleo femenino que los países que no cuentan con este tipo de políticas, como se puede apreciar en la Figura 7.

FIGURA 7: TASAS MEDIAS DE EMPLEO DE MUJERES POR CANTIDAD DE HIJAS E HIJOS EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, POR RÉGIMEN DE POLÍTICA FAMILIAR, 2013



Fuente: cálculos de ONU Mujeres a partir de datos extraídos de Eurostat 2015.

Nota: clasificación de regímenes de políticas de familia, a partir de Thévenon 2011:

1. Asistencia limitada a las familias.
2. Licencias prolongadas pero prestaciones monetarias reducidas y servicios de guardería escasos para menores de 3 años.
3. Período breve de licencia remunerada, con apoyo para familias monoparentales de ingresos bajos y para familias con niñas y niños en edad preescolar.
4. Elevados apoyos a los ingresos pero prestación de servicios limitada para las familias con niñas y niños menores de 3 años en las que ambos miembros de la pareja obtienen ingresos.
5. Apoyo sólido y continuo para madres y padres que trabajan de manera remunerada y tienen hijas e hijos menores de 3 años.

En los países nórdicos, donde el apoyo integral para madres y padres que trabajan de forma remunerada incluye una licencia remunerada generosa, servicios de cuidado infantil de alta calidad y opciones de trabajo flexible, es

más probable que las mujeres con hijas e hijos registren tasas de empleo superiores a la media. En Europa Meridional, donde ese apoyo es mínimo, se registra la probabilidad más baja de que las mujeres con hijas e hijos estén empleadas. Las diferencias entre países en lo que respecta a las tasas de empleo son especialmente elevadas para aquellas mujeres con dos o más hijos.

3.8.3 Discriminación basada en la Maternidad y Penalización Salarial por Maternidad

La “no discriminación en relación con la maternidad” se refiere al derecho de todas las mujeres a no recibir un trato desfavorable en una situación laboral – incluso en el acceso al empleo – debido a su sexo, o debido a circunstancias derivadas de su función reproductiva.

La “brecha salarial por razón de maternidad” mide la desigualdad salarial entre las madres y las mujeres sin hijos a cargo, y entre madres y padres.

Las diferencias de remuneración entre los géneros tienden a ser mayores para los que tienen hijos que para los que no los tienen; hasta el 40% o el 50% de la diferencia salarial por razón de género en algunos países de ingresos altos se puede atribuir a la paternidad y el matrimonio. De acuerdo a datos de ONU-Mujeres, en el África Subsahariana y Asia meridional, las mujeres en los hogares con hijos tienen diferencias de remuneración entre los géneros de 31% y 35%, respectivamente, frente a 4% y 14% para las mujeres en hogares sin hijos.

Por otro lado, según el informe “La brecha de género, un problema a resolver” del Instituto de Economía de Barcelona (IEB), a pesar de que hombres y mujeres recorren una trayectoria laboral parecida mientras no tienen hijos, al

llegar la maternidad, la brecha de género se agudiza y, en general, no vuelve a cerrarse.

La penalización salarial de la maternidad constituye un obstáculo para la igualdad de género en todos los países, aunque la diferencia tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados, de acuerdo a información de Naciones Unidas (2016). La concepción social que sostiene que es la mujer la que debe renunciar al trabajo remunerado y a un mejor ingreso para cumplir labores domésticas, influye negativamente en la contratación, la remuneración y los ascensos de las mujeres jóvenes por los empleadores, que cuestionan su dedicación al trabajo incluso por la potencial posibilidad de que sean madres

4. CAPÍTULO 4: CIFRAS E ÍNDICES EN ARGENTINA

4.1 Acoso

De acuerdo al informe mensual del INAM¹⁰, durante el mes de septiembre de 2019 se registraron 11.520 llamados a la línea 144¹¹, de las cuales 2.723 fueron por nuevos casos de situación de violencia a mujeres y 2.559 por casos ya registrados.

En más de 9 de cada 10 casos se manifiesta violencia psicológica y 7 de cada 10, violencia física. Más de 9 de cada 10 casos refieren a la modalidad de violencia doméstica por parte de su pareja o ex pareja.

¹⁰ Instituto Nacional de las Mujeres.

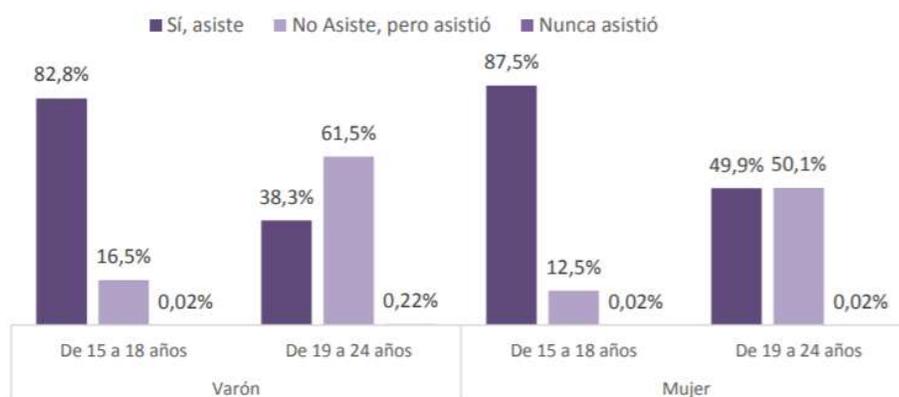
¹¹ La línea 144 es un número telefónico de emergencia utilizado en Argentina para contener a las mujeres en situaciones de violencia. Fue creada en virtud del artículo 9 de la Ley 26.485 de "Protección Integral a las Mujeres", sancionada en el año 2009.

4.2 Acceso a la Educación

Los siguientes datos fueron obtenidos del Boletín de Estadísticas y Género del MTEySS¹² en base a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC¹³, 2018.

Las cifras en Argentina en cuanto a nivel de participación en el sistema educativo son superiores para el caso de las mujeres, en todos los rangos etarios, como se observa en la Figura 8.

FIGURA 8: ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO ARGENTINO, 2018



Fuente: Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres del INAM en base a los datos de la EPH III trimestre 2018.

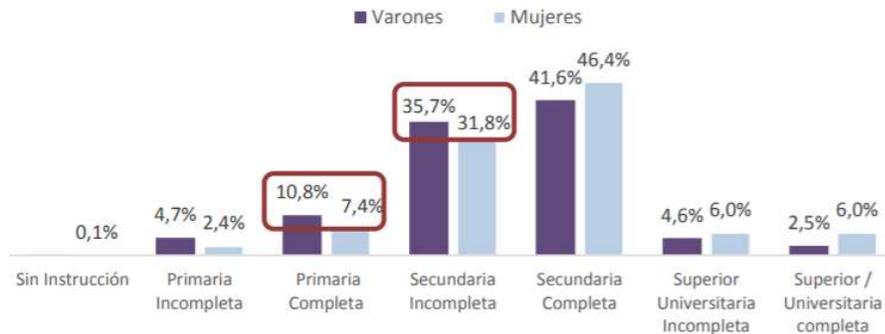
El máximo nivel educativo alcanzado por las/os jóvenes se concentra principalmente en el nivel secundario. Sin embargo, hay dos datos preocupantes del análisis de la Figura 9: teniendo en cuenta que en Argentina está vigente la Ley N° 26.026 que establece la obligatoriedad de la escuela secundaria, como responsabilidad del Estado, las cifras de deserción del 35,7% de varones y 31,8% de mujeres revisten un alto grado de alarma. Mismo carácter de importancia se le

¹² Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

¹³ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

debe dar al hecho de que el 15,5% de los varones y el 9,8% de las mujeres abandonan sus estudios durante o luego de finalizar la primaria.

FIGURA 9: MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO DE LOS/AS JÓVENES QUE NO PARTICIPAN DEL SISTEMA EDUCATIVO EN ARGENTINA, 2018



Fuente: Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres del INAM en base a los datos de la EPH III trimestre 2018.

Esta vulnerabilidad genera un impacto negativo en el tipo de empleo al que pueden aspirar en un futuro hombres y mujeres, con grandes probabilidades de experimentar exclusión social.

Hasta aquí los índices son bastante parecidos entre varones y mujeres, con la salvedad de que, según datos del INDEC, las mujeres alcanzan mejores credenciales educativas en todos los niveles.

Respecto a carreras universitarias, según datos del Ministerio de Educación, en 2016 el 25% de hombres se inscribió en carreras de Computación, Ingeniería y Arquitectura frente a un 7% de las mujeres. Por su parte, en Ciencias de la Salud, la tendencia es contraria habiéndose registrado un 21% de cupos de hombres en comparación con el 34% de cupos de mujeres.

Una primera conclusión de por qué se manifiesta esta tendencia podría ser pensar que es debido a que, como vimos anteriormente, las mujeres permanecen por más tiempo en el sistema educativo, sin embargo, el porcentaje de mujeres ocupadas que asisten al sistema educativo es del 13,6%, similar al identificado en el caso de los hombres (13,1%)¹⁴.

Según datos de la Encuesta Nacional de Jóvenes 2014 (ENJ) realizada por INDEC, esta disparidad se asocia en gran medida con la participación de las mujeres en tareas de cuidado en el ámbito doméstico. Casi 4 de cada 10 jóvenes de 15 a 29 años cuida niños y/o personas mayores. La lectura por sexo arroja importantes diferencias entre varones y mujeres: estas últimas duplican la participación en actividades de cuidado en relación a los varones (24% y 48% respectivamente). Esta tendencia se mantiene en todos los grupos de edad, acentuada entre los jóvenes de 20 a 24 años, donde sólo 19,2% de los varones cuidan, mientras que casi 49% de las mujeres lo hace, y entre los de 25 a 29 años, 32,3% de los varones realizan tareas de cuidado, contra 65,3% de las mujeres.

De acuerdo a la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo 2013 (INDEC), que captó información no sólo sobre la participación en tareas de cuidado, sino también en las tareas domésticas y el trabajo voluntario, la mayor brecha de participación entre varones y mujeres se registra en el tramo de edad de 18 a 29 años, siendo los varones quienes menos participan en el trabajo doméstico. Casi 16% de las mujeres de 15 a 29 años no estudia, no trabaja ni busca trabajo, pero sí cuida niños o adultos mayores. Este porcentaje es menor a 1% para los varones, reflejando la reproducción de la división sexual del trabajo.

La principal consecuencia de la dedicación del tiempo en cuidados en edades muy

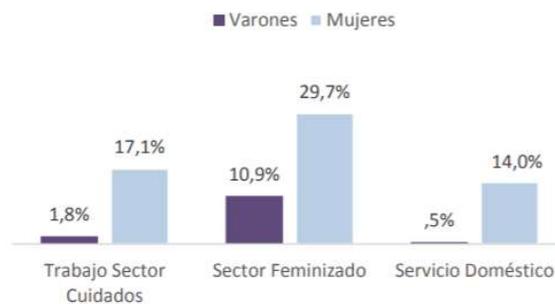
¹⁴ *Boletín de Estadísticas de Género Situación Sociolaboral de las mujeres jóvenes. INAM.*

tempranas, como se evaluó anteriormente, está relacionada con la posterior inserción en el mercado de trabajo, la doble jornada y la menor distribución de horas dedicadas a trabajo no remunerado. Según datos del CEDLAS ¹⁵en 2013, en Argentina, los valores ocupados dedican en promedio 6:17 horas al día al trabajo remunerado, mientras que las mujeres le dedican 4:56 horas.

4.4 Segregación Ocupacional

Los sectores en los que más se desempeñan las mujeres jóvenes, como se puede apreciar en la Figura 11, son sectores mal llamados “feminizados” (trabajos domésticos y de cuidados), que, a su vez, registran ingresos promedio más bajos que el resto de los sectores.

FIGURA 11: DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN EN SECTORES DE LA ECONOMÍA ARGENTINA, EN BASE A GÉNERO (2018)



Fuente: Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres del INAM en base a los datos de la EPH III trimestre 2018.

En el ámbito empresarial, tal como muestra la Tabla 1, queda en evidencia la segregación existente tanto horizontal como vertical ya que, hay una mayor concentración de hombres en puestos directivos y de jefaturas intermedias en

¹⁵ Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Centro especializado en investigaciones académicas aplicadas a temas distributivos, laborales y sociales en América Latina y el Caribe.

todos los sectores, excepto en los de servicios sociales y personales, donde se registra una relación inversa. Como se ha analizado, es justamente un sector que, por estereotipos y prejuicio arraigados, se considera “femenino”. Por otro lado, aun en los casos en los que las mujeres acceden a puestos jerárquicos, en general, se trata de gerencias con menores remuneraciones como, por ejemplo, las de administración y recursos humanos, a diferencia de los varones que suelen ocupar las gerencias financieras, de ventas o productivas, mejor remuneradas.

TABLA 1: PARTICIPACIÓN EN PUESTOS DE DECISIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. ABRIL 2017.

Tipo de Actividad	Dotación Total		Dirección ¹		Jefaturas Intermedias ² Administración		Jefaturas Intermedias ² Producción		Resto de Dotación ³ Administración		Resto de Dotación ³ Producción	
	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.	Var.	Muj.
Industria manufacturera	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
Construcción	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
Comercio, restaurantes y hoteles	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
Transporte, almacenaje y telecomunicaciones	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
Servicios financieros y prestados a las empresas	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
Servicios sociales básicos y prestados a las personas	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%
Total	64%⁴	36%⁴	66%	34%	61%	39%	77%	23%	46%	54%	68%	32%

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), SSPEyEL, MTEySS

¹ Dirección: presidencia, dirección y gerencias, que no sean personas propietarias.

² Jefaturas intermedias: jefatura de sector, jefatura de departamento, capataces, etc.

³ Resto dotación: profesionales, operadores/as, etc.

⁴ Valores para 2do. Trim. 2017

En el sector público, si bien los avances fueron muy importantes a partir de 1991 con la sanción de la ley 24.012 de Cupo Femenino que establece que “las listas que se presenten a elecciones deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar

electas. “, la realidad sigue siendo dispar. Actualmente, las mujeres que ocupan cargos políticos en el país se encuentran distribuidas de la siguiente forma¹⁶:

- 42% Diputadas Nacionales (107/257).
- 39% Senadoras Nacionales (28/72).
- 19% Ministras (4/21).

Como se evaluó previamente, no todo pasa por el acceso. Las mujeres también permanecen segregadas al interior de las Cámaras. Solo 13 de 45 comisiones que funcionan en la Cámara Baja son presididas por mujeres. Algunas de ellas están asociadas al rol tradicional de la mujer, como la de Acción Social y Salud Pública, la de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y la de las Personas Mayores.

En los Ministerios la tendencia es similar. Sólo hay 4 mujeres encabezando ministerios actualmente y son en “Desarrollo Territorial y Hábitat”, “Justicia y Derechos Humanos”, “Mujeres, Géneros y Diversidad” y “Seguridad”; todas actividades asociadas socialmente al género femenino.

A nivel de sindicatos, no hay ningún sector donde haya mayoría a cargo de mujeres, y en el que mayor % hay es el del sector de alimentación, como se muestra en la Tabla 2.

¹⁶ Fuente: Datos Abiertos Diputados; sitio web Honorable Senado de la Nación Argentina; sitio web Mapa del Estado.

TABLE 2: PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN SINDICATOS, EN ARGENTINA (2016)

Sindicato	Total	A cargo de mujeres	% mujeres
Alimentación	10	4	40%
Entidades deportivas	18	7	39%
Bancarios	23	7	30%
Sanidad	20	6	30%
Mineros	7	2	29%
Telefónicos	18	5	28%
Personal Civil	34	9	26%
Encargados	8	2	25%
Calzado	18	4	22%
Maestranza	10	2	20%
Textiles	10	2	20%
Comercio	30	5	17%
Camioneros	25	4	16%
Gas	8	1	13%
Plásticos	8	1	13%
Gráficos	10	1	10%
Rurales	11	1	9%
Ferrovianos	19	1	5%
Mecánicos	23	1	4%
Choferes	17	0	0%
Madereros	7	0	0%
Metalúrgicos	11	0	0%
Químicos	8	0	0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTEySS. Informe 2016.

Si bien según un análisis realizado por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del MTEySS existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados, es decir, la mayor proporción de mujeres empleadas en una actividad acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por ellas, esto resulta insuficiente para generar ascensos en las propias estructuras sindicales. Son pocas las mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aún en actividades feminizadas.

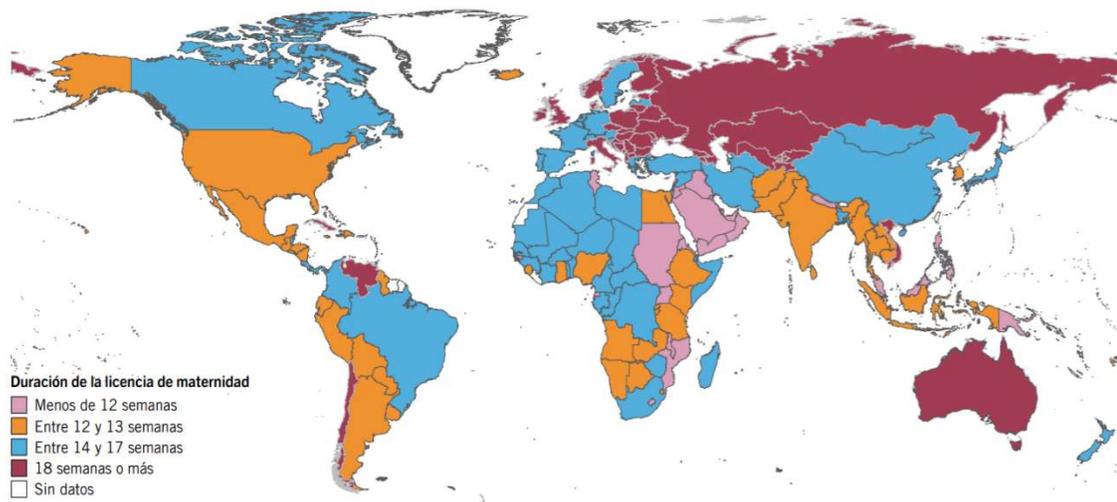
4.5 Restricciones Legales

Las mujeres en Argentina aún enfrentan por ley una prohibición de trabajo en “tareas penosas, peligrosas o insalubres” (art. 176 Ley 20.744 / 1976) y una prohibición de trabajo en carga o descarga de navíos, canteras, grúas, maquinistas, maquinarias, correas, sierras circulares, fundiciones, transporte de material incandescente, y “en el expendido de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas y en cualquier local o dependencia en que se expendan” (arts. 10 y 11 Ley 11.317 / 1924).

4.6 Maternidad

En relación a la Legislación vigente y de acuerdo al informe de la Organización Internacional de Trabajo (2014), la Argentina está ubicada entre los países que da menos licencia por maternidad (ver Figura 12).

FIGURA 12: DURACIÓN LEGAL DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD, 2013 (185 PAÍSES Y TERRITORIOS)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

La ley 20.744 de Contrato de Trabajo otorga a la madre 90 días que deben ser repartidos antes y después del parto, con una prórroga de hasta seis meses (sin goce de sueldo). El padre tiene licencia de 2 días corridos, esto implica que, si el bebé nace un fin de semana, la licencia es prácticamente nula.

Por otro lado, las/os jóvenes que tienen hijas/os en edades muy tempranas todavía no se han consolidado en un empleo formal, ni han logrado conformar un hogar autónomo. Esto es digno de análisis para el caso de Argentina, donde el 13% de los nacimientos en Argentina son de madres adolescentes (menores de 20 años de edad) y unos 3.000 nacimientos al año corresponden a madres menores de 15 años¹⁷. Las jurisdicciones que mostraron el mayor porcentaje de madres adolescentes fueron: Formosa, Chaco y Misiones, que se condicen con las que tienen el nivel más bajo de instrucción (analfabetismo y nivel primario incompleto).

Cuanto menor es la edad de la madre, más probable es la existencia de abuso sexual y mayores los riesgos de salud asociados para ellas y sus hijos.

¹⁷ Dirección de Estadísticas e Información en Salud – Ministerio de Salud de la Nación.

PARTE II: MARCO EMPÍRICO

5. CAPÍTULO 5: TRABAJO DE CAMPO

5.1 Metodología de la Investigación

Con el objetivo de profundizar en la situación actual del mercado argentino, se elaboró una encuesta dirigida a hombres y mujeres entre 18 y 60 años, para relevar la percepción sobre la posible brecha de género en condiciones de acceso a promociones, reconocimiento y aspectos de carrera en general, en las organizaciones.

Se utiliza una metodología de tipo empírica, orientada a mostrar si lo planteado precedentemente en el estudio teórico, se sostiene en la práctica. Es un enfoque cualitativo y descriptivo de la situación actual.

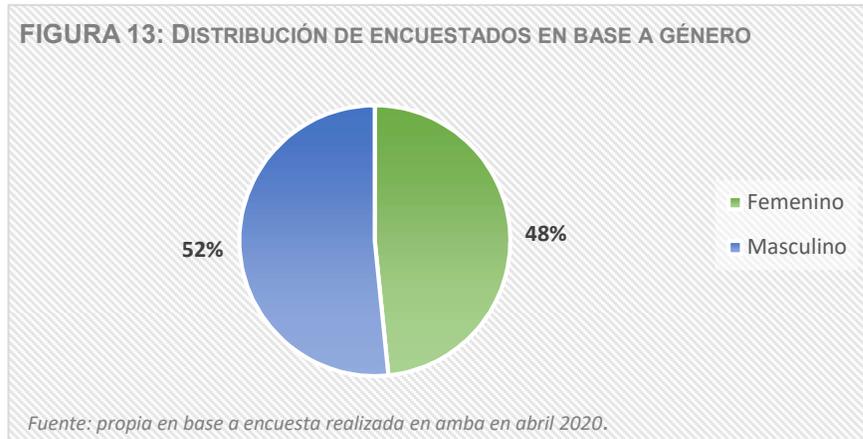
Los datos para el análisis fueron obtenidos mediante una muestra de 221 respuestas de profesionales de diversos sectores, basadas en una encuesta on-line que incluyó un cuestionario estructurado con 21 preguntas cerradas.

Los resultados obtenidos se organizaron según las siguientes dimensiones:

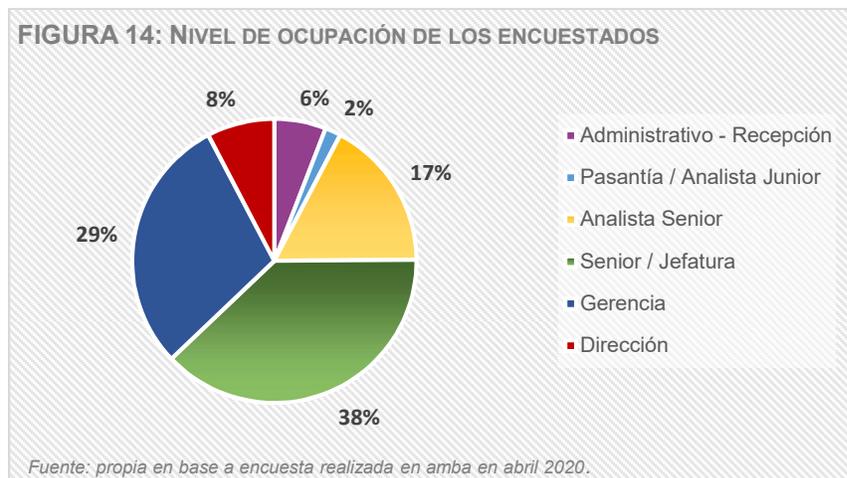
- Condiciones de normativa y políticas
- Condiciones de percepción sobre crecimiento y oportunidades
- Condiciones de sesgos y estereotipos
- Condiciones de maternidad

5.2 Características de la muestra

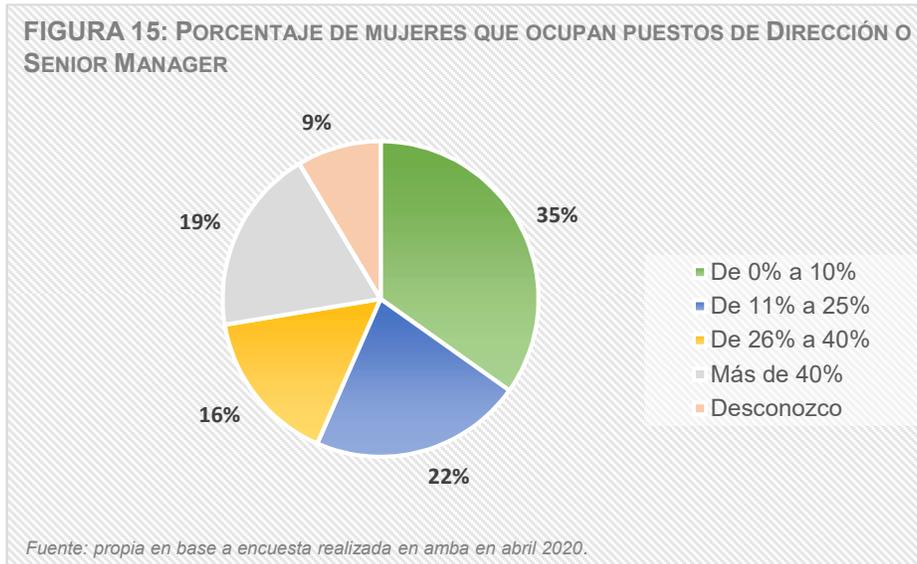
La encuesta tuvo una participación del 52% de público masculino y 48% de público femenino, de los cuales el 62% se ubica en el rango de 30 a 39 años.



Los niveles de ocupación que predominan en la muestra son los de Senior o Jefaturas intermedias, que ocupan el 38% de los participantes y las posiciones Gerenciales, que representan el 29%. A su vez, dentro de los puestos de Jefaturas, predominan las mujeres que representan un 54%, mientras que en el nivel Gerencial la tendencia es la opuesta, hay mayoría de hombres, siendo el 69% de los casos.



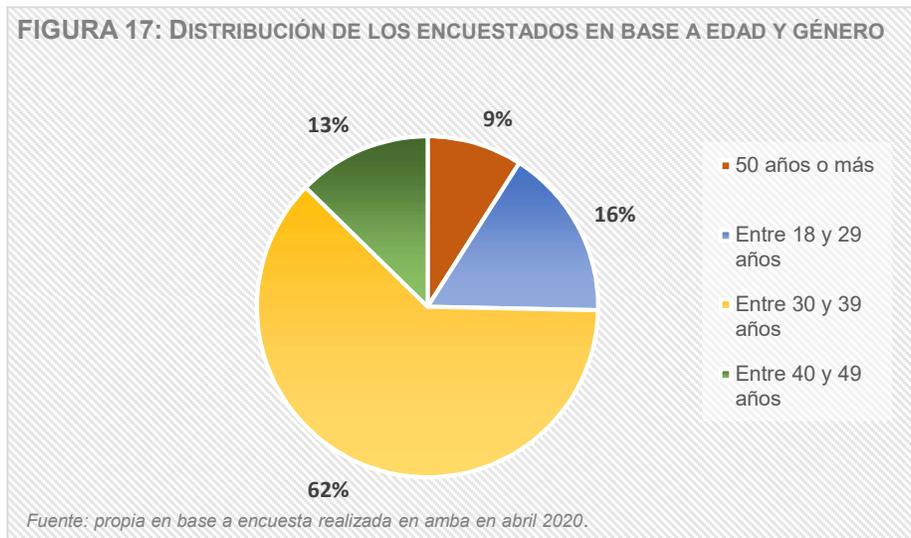
En el 57% de las organizaciones donde trabajan los encuestados, los puestos de Dirección ocupados por mujeres son inferiores al 26%. El 35% de los encuestados afirma que los puestos de Dirección ocupados por mujeres son entre el 0% y el 10%.



En relación a los sectores en los que se desempeñan los encuestados, los hombres lo hacen mayoritariamente en sectores de Finanzas, Tecnología, Operaciones mientras que las mujeres en sectores Administrativo-Contables, de Comunicaciones y RRHH.



En cuanto a la distribución de las generaciones que participaron de la muestra se puede observar que la mayor concentración de participantes se encuentra dentro del rango entre 30 y 39 años de edad. Siendo este aspecto relevante a la hora capturar la percepción sobre aspectos ligados a desarrollo de carrera y mujeres con experiencia en la maternidad.



Las respuestas en base a las características generales de la muestra sostienen lo planteado en el marco teórico. La amplitud de la muestra y la composición equitativa respecto al género de los encuestados nos permiten obtener respuestas que minimicen el sesgo relacionado a esta característica y nos brinda una perspectiva más enriquecedora para analizar las similitudes y diferencias de ambos géneros sobre un mismo interrogante.

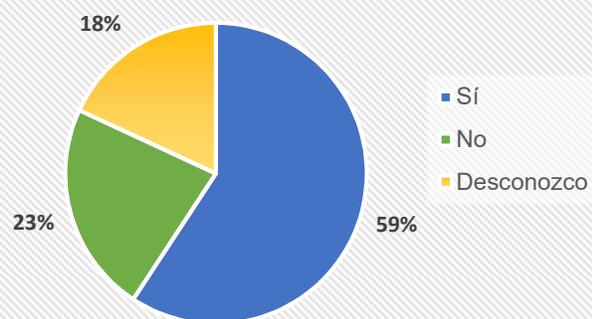
5.3 Hallazgos según las dimensiones relevadas

5.3.1 Condiciones de Normativas y Políticas y Condiciones de Percepción sobre Crecimiento y Oportunidades

El análisis es muy interesante en relación a la disparidad respecto a los aspectos formales y las prácticas utilizadas y/o percibidas por los encuestados.

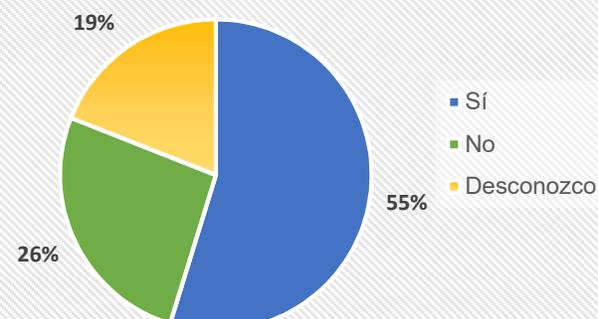
Como se puede apreciar en la (Ver Figura 18,) el 59% de los encuestados afirma que en las organizaciones donde trabajan se aplican actualmente Normas o Políticas sobre Diversidad e Igualdad de Género. Siguiendo esta línea, el 55% afirma que existen mecanismos para prevenir o tratar conflictos de desigualdad o discriminación basada en el género (ver Figura 19).

FIGURA 18: NIVEL DE APLICACIÓN DE NORMAS / POLÍTICAS SOBRE DIVERSIDAD / IGUALDAD DE GÉNERO / DISCRIMINACIÓN EN ORGANIZACIONES



Fuente: propia en base a encuesta realizada en amba en abril 2020.

FIGURA 19: NIVEL DE EXISTENCIA DE MECANISMOS PARA PREVENIR / TRATAR CONFLICTOS DE DESIGUALDAD O DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO



Fuente: propia en base a encuesta realizada en amba en abril 2020.

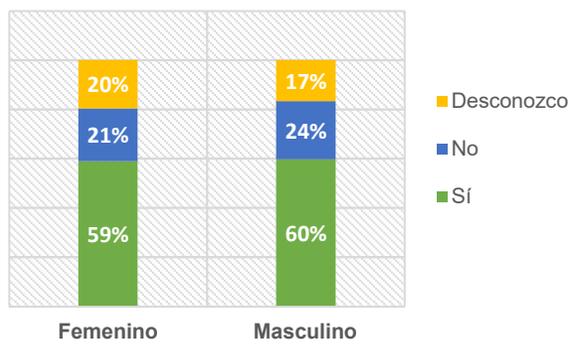
En ambos casos, tal como muestran las Figuras 20 y 21, los porcentajes son equitativos en los cortes por género de cada pregunta.

FIGURA 21: NIVEL DE EXISTENCIA DE MECANISMOS PARA PREVENIR / TRATAR CONFLICTOS DE DESIGUALDAD O DISCRIMINACIÓN EN CONCEPTO DE GÉNERO, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

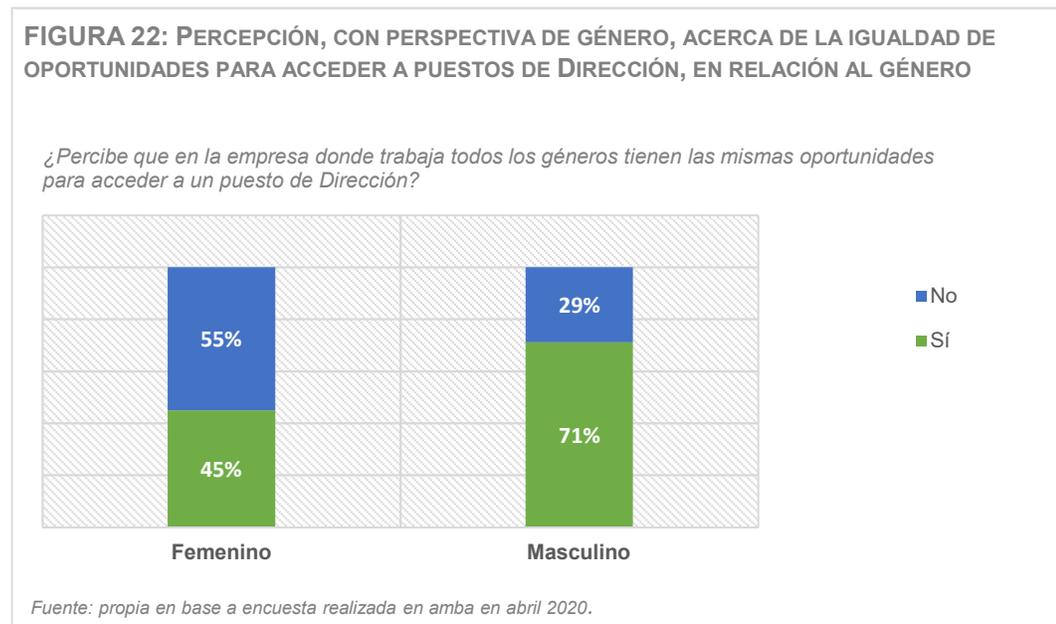


Fuente: propia en base a encuesta realizada en amba en abril 2020.

FIGURA 20: NIVEL DE APLICACIÓN DE NORMAS / POLÍTICAS SOBRE DIVERSIDAD / IGUALDAD DE GÉNERO / DISCRIMINACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



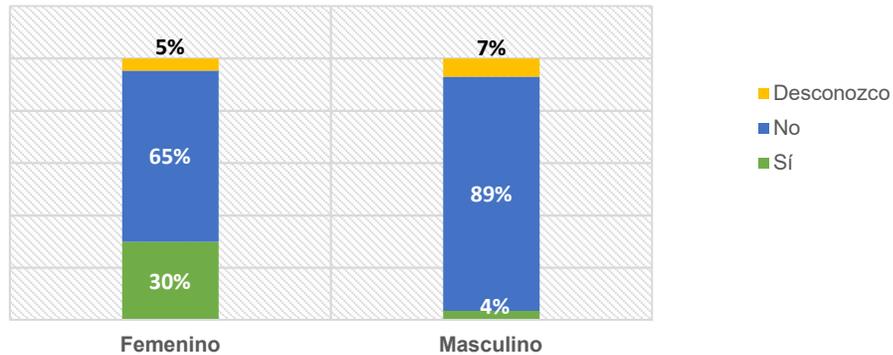
A pesar de la tendencia positiva respecto de los aspectos formales que, en principio, haría pensar que en la mayoría de las organizaciones habría igualdad, cuando son consultados el acceso a puestos de dirección, como se puede observar en la Figura 22, el 55% de las mujeres percibe que no existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres, frente a un 29% de los hombres que opinan de la misma forma.



Este aspecto resulta particularmente alarmante cuando consideramos, adicionalmente, que el 30% de las mujeres afirma haber protagonizado algún acto de discriminación por su género a la hora de acceder a una posición o beneficio, frente a un 4% de los hombres, según datos obtenidos de la Figura 23.

FIGURA 23: DISCRIMINACIÓN SUFRIDA POR GÉNERO A LA HORA DE ACCEDER A UNA POSICIÓN O BENEFICIO

¿Ha protagonizado algún acto de discriminación por su género a la hora de acceder a una posición o beneficio?

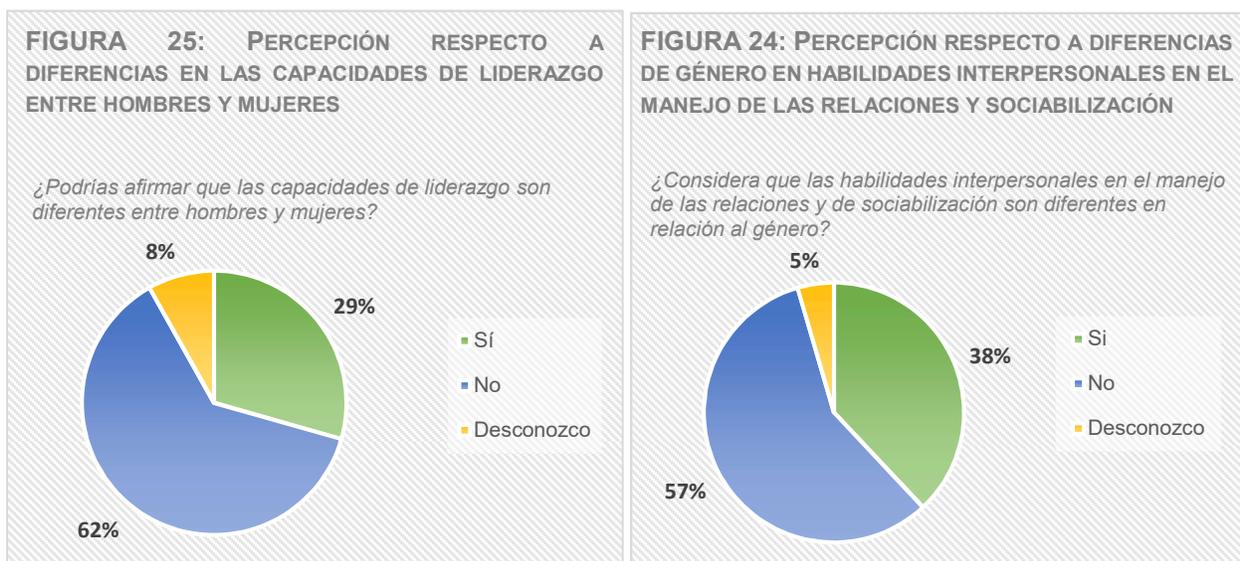


Fuente: propia en base a encuesta realizada en ambas en abril 2020.

Estas dispersiones llevan a concluir que, evidentemente, las prácticas dispares en relación al género no se erradican con el mero hecho de enunciar una serie de Normas y darlas a conocer a los empleados. Tampoco tiene demasiado alcance el uso de la línea transparente o métodos de similares objetivos. Con esto no se intenta concluir que no sean importantes; es fundamental que las organizaciones tengan políticas que defiendan la igualdad de género y la no discriminación, pero este enfoque debe estar acompañado por prácticas reales que logren modificar conductas arraigadas y que, adicionalmente y no menos importante, sean percibidas.

5.3.2 Condiciones de Sesgos y Estereotipos

Cuando se consultó acerca de las concepciones respecto a habilidades relacionadas a un género u otro, es sorprendente concluir que, tal como se observa en la Figura 24, el 29% de los encuestados considera que las capacidades de liderazgo son diferentes entre hombres y mujeres. Acompañando esta tendencia, si analizamos la Figura 25, observamos que el 38% de los encuestados afirma que las habilidades interpersonales y de sociabilización también difieren por género. Los números resultan dignos de análisis teniendo en cuenta que el 70% de los encuestados no superan los 39 años, y son generaciones partícipes del cambio de paradigma y de los planteos de igualdad y diversidad.

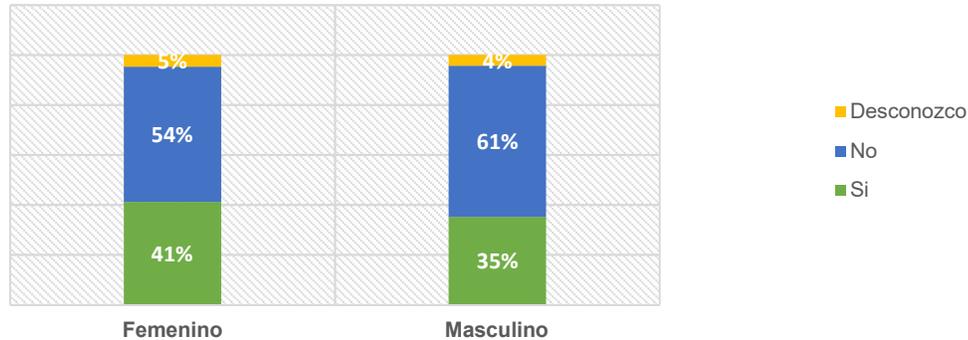


Fuente: propia en base a encuesta realizada en amba en abril 2020.

¿Qué conclusiones obtendríamos si analizamos los porcentajes con corte por género? La Figura 26, por ejemplo, expone que el 41% de las mujeres considera que hombres y mujeres no tienen las mismas capacidades para liderar. La significancia que toman los estereotipos y los preconceptos en este punto es digna de mención.

FIGURA 26: PERCEPCIÓN RESPECTO A DIFERENCIAS DE GÉNERO EN HABILIDADES INTERPERSONALES EN EL MANEJO DE LAS RELACIONES Y SOCIABILIZACIÓN

¿Considera que las habilidades interpersonales en el manejo de las relaciones y de sociabilización son diferentes en relación al género?



Fuente: propia en base a encuesta realizada en ambas en abril 2020.

Si tenemos en cuenta que todos los grupos de pares tienen, para relacionarse, ciertas normas o códigos aceptados y esto hace que ciertos comportamientos sean, en algún punto, predecibles y no se cuestionen, podemos afirmar que el distinto tiende a producir una especie de rechazo.

Este hecho, sumado a lo visto precedentemente respecto a estereotipos que asocian, por ejemplo, las capacidades de liderazgo a habilidades masculinas o las capacidades de manejo de relaciones y sociabilización a habilidades femeninas, contribuyen a que, en muchos casos, sea la misma mujer la que se auto excluye en la aspiración a ciertas posiciones o termina adoptando actitudes estereotipadas como masculinas de manera exacerbada para poder encajar.

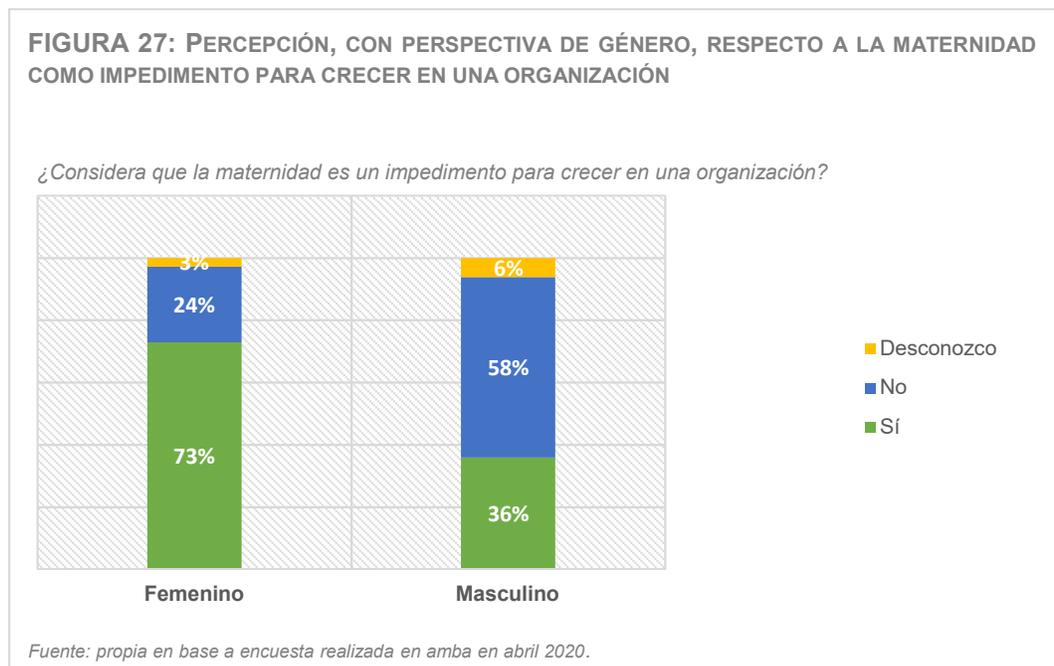
Según Kanter (1977)¹⁸, la presencia de la mujer en un ámbito que se considera masculino, promueve cierta “extrañeza” entre quienes comparten su día a día y esta extrañeza termina derivando en vigilancia a cada movimiento que emprenden. Esto trae dos grandes consecuencias, que esta atención excesiva promueva que sus aciertos o errores sean justificados por su condición de

¹⁸ Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.

minoría, y, al mismo tiempo, que sea invisibilizada perdiendo su individualidad en los estereotipos dominantes. En un intento por disminuir esta visibilidad, las mujeres adoptan patrones masculinos para desviar la atención excesiva.

5.3.3 Condiciones de Maternidad

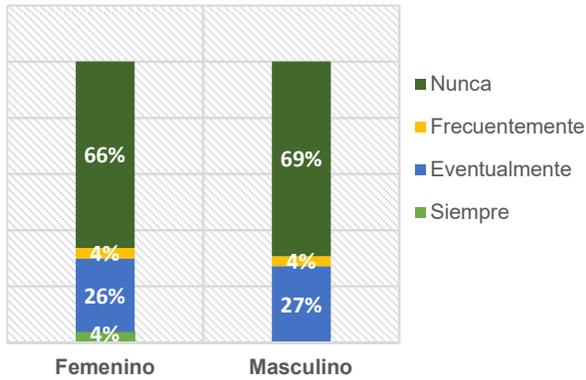
Cuando analizamos las respuestas de la encuesta relacionadas a las condiciones de maternidad, desde una perspectiva de género, observamos, según el Figura 27, que el 73% de las mujeres considera que la maternidad es un impedimento para crecer en una organización vs el 36% de los hombres.



Por otro lado, si analizamos las Figuras 28 y 29, cuando se les consulta respecto al compromiso y dedicación, el 58% de los encuestados considera que es eventualmente distinta en una mujer con hijos que una mujer sin hijos, pero con respecto al género, el 68% responde que no hay diferencias.

FIGURA 29: PERCEPCIÓN RESPECTO A COMPROMISO Y DEDICACIÓN A LA CARRERA PROFESIONAL EN RELACIÓN AL GÉNERO

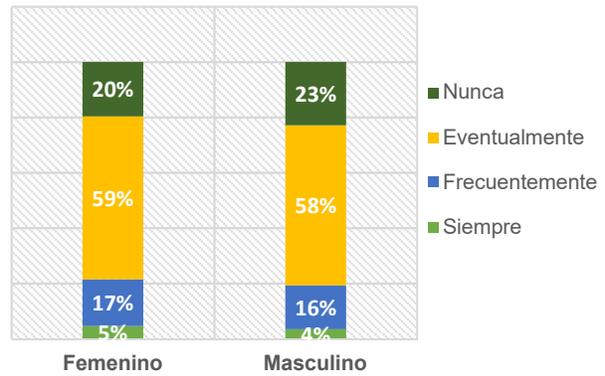
¿Considera que el compromiso y la dedicación a la carrera profesional es diferente en relación al género?



Fuente: propia en base a encuesta realizada en amba en abril 2020.

FIGURA 28: PERCEPCIÓN RESPECTO A COMPROMISO Y DEDICACIÓN A LA CARRERA PROFESIONAL EN UNA MUJER SIN HIJOS VS UNA MUJER CON HIJOS

¿Considera que el compromiso y la dedicación a la carrera profesional es diferente en una mujer sin hijos que en una mujer con hijos?



Esto deja traslucir otro sesgo importante respecto a que el cuidado de los hijos se asocia al género femenino.

Si el tiempo dedicado al cuidado de los hijos fuese equitativamente compartido entre hombres y mujeres, esto no debería ser un impedimento para el compromiso o la dedicación que se le pone a la tarea, ya que sería, en definitiva, tiempo invertido en actividades extras a la empresa, cualesquiera sean.

CONCLUSIONES

Se inició la investigación del presente trabajo con el objetivo de analizar en qué estado se encuentran las organizaciones actuales respecto a brecha de género, qué rol juega la maternidad en el desarrollo profesional de las mujeres y entender si se utilizan políticas y procedimientos para erradicarla (y si éstas resultan eficaces).

En base a los datos recabados durante la investigación empírica y la presentación de los mismos precedentemente, podemos afirmar que la brecha de género continua presente en las organizaciones, al ver que, en un 35% de los casos analizados, las mujeres ocupan menos del 10% de los puestos de mayor jerarquía de las organizaciones.

El mayor porcentaje de ocupación de mujeres se concentra en puestos administrativos y de recepción y puestos de analistas Senior o Jefaturas; tendencia que se revierte a medida que se escala en la estructura jerárquica, donde los puestos de Gerencia y Dirección están, en su mayoría, ocupados por hombres.

Las mujeres se desempeñan, mayormente, en sectores de Administración, Comunicaciones y Recursos Humanos, asociados todos al desarrollo de capacidades estereotipadas como femeninas.

Podemos concluir entonces que:

- Los resultados obtenidos en esta muestra, dejan en evidencia que, a pesar de los avances hacia la igualdad de género en las organizaciones, la desigualdad en el acceso a puestos de jerarquía sigue presente y la brecha es aún amplia. El desarrollo de la carrera profesional con el objetivo de llegar a puestos de alta jerarquía, se percibe como un camino mucho más arduo para mujeres que para hombres.
- Se detectaron en la investigación, según la muestra realizada, algunos sesgos culturales e inconscientes que van digitando el accionar de cada individuo (desde la elección de la carrera en adelante), y que aún hoy se

encuentran presentes en la cultura de la organización. Estos podrían ser una de las causas principales de la brecha de género, ya que no existiría, un argumento racional que valide la desigualdad en materia de género, sino que se trataría de un hecho arraigado a través de la cultura compartida y de la aceptación social.

- Se desprende, según los datos analizados, que uno de los sesgos principales sobre el que se construye y se amplía la brecha de género es aquel que se relaciona al estereotipo de género asociando la capacidad de liderazgo como de una característica propia a los hombres, lo que limitaría el acceso de las mujeres, potencialmente a puestos de mando. Esto trae aparejado, consecuentemente, la necesidad de crear mayor cantidad de evidencia y realizar un esfuerzo superior para demostrar que las capacidades de las mujeres pueden sumarse a competencias que les permite liderar.
- Otro de los sesgos, que explicaría, muchos comportamientos asociados a las barreras según el género, es aquel relacionado a la maternidad, que presupone no sólo que todas las mujeres tienen el deseo innato de ser madres (sólo por el hecho de ser mujeres), sino que, adicionalmente, vincularía, la maternidad con el hecho de tener menor compromiso y responsabilidad en el ámbito profesional. El 54% de los encuestados considera a la maternidad como un impedimento para crecer en una organización, y este rol permanece asociado, mayoritariamente, a las mujeres. Este sesgo no estaría solo presente en los líderes de las organizaciones, sino incluso se encuentra presente en las mismas mujeres, que terminan retirándose del ámbito laboral y suelen no buscar nuevas oportunidades.
- Respecto a las políticas y procedimientos utilizados, si bien hay un camino positivo ya recorrido, con una mayor presencia femenina en las organizaciones y la promulgación de Normas y Políticas orientadas a disminuir y erradicar prácticas de discriminación y desigualdad, todavía queda un gran trabajo por

realizar. En la mayoría de los casos encuestados, la normativa existe, pero no es percibida por los empleados.

- Según los datos relevados, el 30% de las mujeres afirma haber sufrido discriminación por género a la hora de acceder a un puesto o beneficio y el 42% de los encuestados considera que no existe igualdad en materia de género para acceder a puestos de Dirección. Incluso no hay una percepción positiva respecto al uso de licencias extendidas, sólo el 28% de los encuestados respondió de manera favorable.

Desandar el camino llevará tiempo, teniendo en cuenta que una de las principales causas presentes en la desigualdad de género, es aquella que más cuesta erradicar: las creencias y los paradigmas arraigados. El cambio está sucediendo, se está sumando la temática a las agendas de las organizaciones, si bien hoy, desde un plano más formal, o de marco legal, se percibe que es un tema que va teniendo un lugar distinto en la agenda de la dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bertrand, M., Goldin, C. & Katz, L. *Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors*. American Economic Journal: Applied Economics 2 (July 2010): 228–255

Arengo Restrepo, María & Corona-Vargas, Esther. UNESCO (2016). *Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente*.

Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

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

ONU-Mujeres (Nueva York, 2015). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos*.

Naciones Unidas (2015). *Agenda Para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Naciones Unidas (2016). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. Obtenido en: <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>

Naciones Unidas. (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>

Banco Mundial. PIB per cápita (US\$ a precios actuales). Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE. Obtenido en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&start=2018&type=points&view=map&year=2018>

Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. 23ª edición (2014).

M. Huerta et al. (2014). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 140 (Publicaciones de la OCDE 2014).

Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*.

Organización Internacional del Trabajo (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo – La legislación y la práctica en el mundo*. Obtenido en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Arce, E. & Irusta, A. (2012). *Gestión de la diversidad: el valor de lo diferente*. Ediciones Deusto. Referencia n.º 4002.

IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (2016). *Benchmarking sobre igualdad de oportunidades para la mujer en la empresa*.

IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (2017). *Estudio Social y Empresarial. ¿Qué significa ser iguales?*

Sucarrat, María J., Corrandi Bracco, C., Argoitia, Juan M. & Giordano, Natalia. (2017). *Guía de género para empresas. Hacia la paridad*. R.E.D. de empresas por la diversidad, Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.

PALOMAR VEREA, Cristina (México, 2004). *“Malas madres”: la construcción social de la maternidad*.

ANEXOS

Anexo I: Encuesta sobre Brecha de Género en Organizaciones

1. Género
2. Edad
3. ¿Trabajó o trabaja actualmente en alguna organización / empresa?
4. ¿Qué nivel ocupa?
5. ¿En qué sector trabaja?
6. ¿Son aplicadas Normas / Políticas sobre Diversidad / Igualdad de Género / Discriminación?
7. ¿Existe algún mecanismo para prevenir / tratar conflictos de desigualdad o discriminación en concepto de género (línea transparente, etc)?
8. ¿Qué porcentaje de mujeres ocupan puestos de Dirección o Senior Manager?
9. ¿Existe igualdad de oportunidades para capacitaciones / desarrollo independientemente del género?
10. ¿Ha protagonizado algún acto de discriminación por su género a la hora de acceder a una posición o beneficio?
11. ¿Percibe que en la empresa donde trabaja todos los géneros tienen las mismas oportunidades para acceder a un puesto de Dirección?
12. ¿Considera que su género fue el motivo por el cual fue contratado/a o promovido/a en algún momento de su carrera?
13. ¿Considera que la elección de su carrera estuvo en algún punto condicionada por su género?
14. ¿Considera que la maternidad es un impedimento para crecer en una organización?
15. En la empresa donde trabaja, ¿se toman de manera negativa o se cuestionan a las personas que toman licencias extendidas?
16. ¿Las remuneraciones y beneficios son equitativas desde una perspectiva de género?
17. ¿Podrías afirmar que las capacidades de liderazgo son diferentes entre hombres y mujeres?
18. ¿Considera que el compromiso y la dedicación a la carrera profesional es diferente en una mujer sin hijos que en una mujer con hijos?
19. ¿Considera que el compromiso y la dedicación a la carrera profesional es diferente en relación al género?
20. ¿Considera que las habilidades interpersonales en el manejo de las relaciones y de sociabilización son diferentes en relación al género?
21. ¿Considera que existen algunas capacidades y habilidades que justifiquen la elección de un género por sobre el otro para ocupar una posición o nivel dentro de la organización?