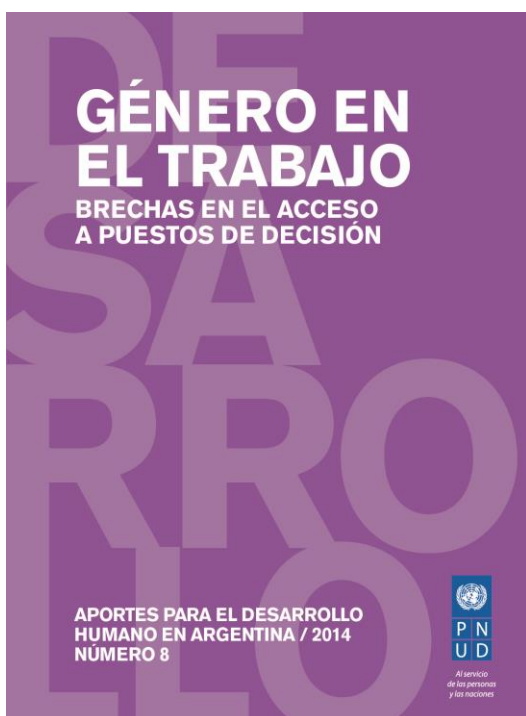


GÉNERO EN EL TRABAJO: BRECHAS EN EL ACCESO A PUESTOS DE DECISIÓN



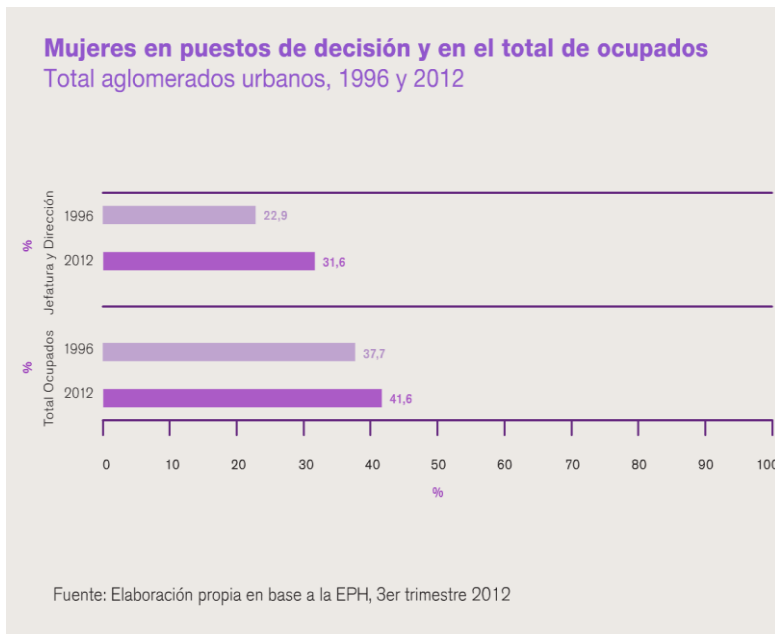
Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión, analiza la desigualdad en el acceso a puestos laborales y describe las características sociodemográficas y los perfiles actitudinales de las argentinas que han ocupado puestos de decisión entre 1996 y 2012. El capítulo 1 estudia la situación sobre la igualdad de género y el desarrollo humano con una perspectiva subnacional. En el capítulo 2 se realiza un diagnóstico general de la situación de las mujeres en el ámbito laboral. En el capítulo 3 se analiza cuántas y quiénes son las mujeres en puestos de decisión: su representación a través del tiempo, sus áreas de incidencia y las tensiones latentes entre los ámbitos de la familia y el trabajo. El capítulo 4 explora las trayectorias de mujeres líderes en grandes empresas. A través de entrevistas en profundidad se describen los factores que han facilitado (u obstaculizado) sus trayectorias, percepciones y vivencias sobre las culturas organizacionales y los estereotipos de género, así como su visión sobre iniciativas y políticas para promover la igualdad de género en el trabajo.

HALLAZGOS PRINCIPALES

Mujeres en puestos de decisión

Más mujeres ocupan actualmente puestos de decisión en el ámbito laboral

Si bien las desigualdades persisten, desde 1996 la presencia de mujeres en lugares de jefatura y dirección aumentó. Hoy en día, cada 10 puestos directivos, alrededor de 3 son ocupados por mujeres.



La participación de las mujeres en puestos de decisión en el sector estatal se ha consolidado, hasta lograr en la actualidad una situación de paridad. En el sector privado también se han producido avances, si bien estos han presentado un ritmo menor. (Gráfico 1)

Gráfico 1

La participación de las mujeres en puestos de decisión se ha incrementado especialmente en el poder ejecutivo, legislativo y judicial a nivel nacional y provincial. En las grandes y medianas empresas del sector privado, los cambios fueron menores. (Gráficos 2 y 3)

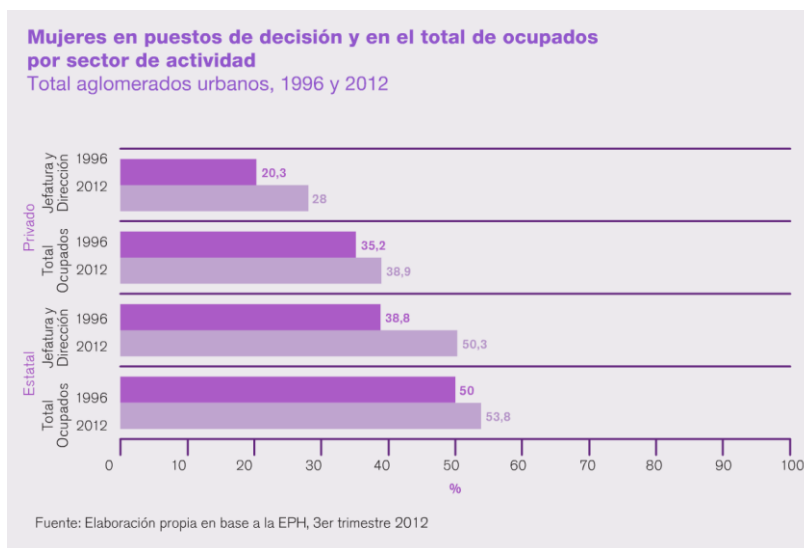


Gráfico 2

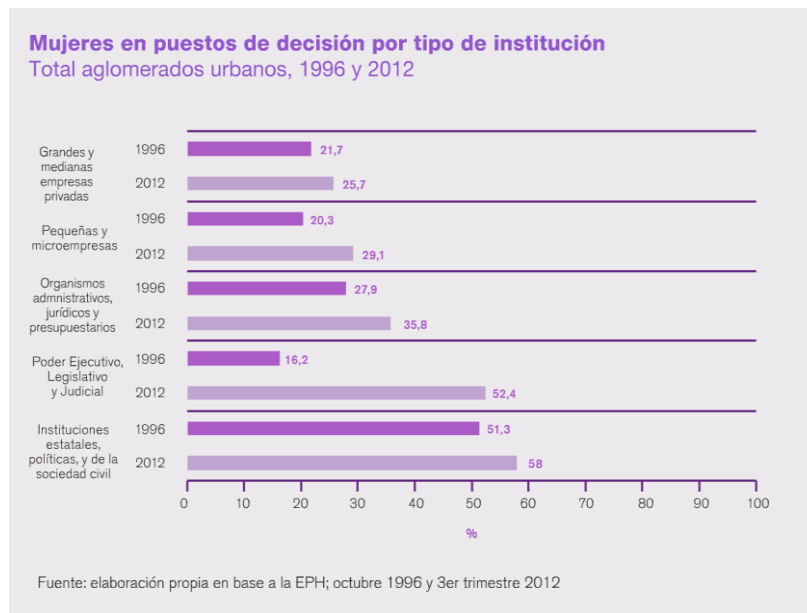


Gráfico 3

¿Quiénes son las mujeres en puestos de decisión?

- Tienen en promedio mayor edad que las mujeres en puestos no directivos (45 años), si bien son un poco menores que sus contrapartes varones (48 años).
- La mayoría se encuentra en pareja (66%), en general casadas, aunque en una proporción menor que los varones directivos (82%).
- Entre las mujeres directivas es mucho más frecuente que sus parejas también ocupen puestos de decisión (43%). Por el contrario, casi el 40% de los varones directivos están en pareja con mujeres que no trabajan de forma remunerada.
- La mayoría tiene hijas/os, y sólo una minoría convive con menores de 6 años en el hogar.
- Tienen un muy alto nivel educativo, más de la mitad presenta estudios superiores o universitarios completos. Los altos niveles de educación formal facilitaron sus trayectorias hacia los puestos de decisión. Ellas no sólo presentan mayores niveles educativos que las mujeres en puestos no directivos, sino también respecto de sus contrapartes varones. (Gráfico 4)

Esta diferencia sugiere que los requerimientos educativos para que las mujeres ocupen puestos de decisión son aún mayores que para los varones. En los mismos cargos, pareciera demandarse mayores capacidades a las mujeres.

Mujeres y varones en puestos de decisión por nivel de educación formal alcanzado
 Total de aglomerados urbanos, 2012; porcentajes

Nivel de educación	Mujeres		Varones	
	Jefatura y Dirección	Puestos no directivos	Jefatura y Dirección	Puestos no directivos
Hasta secundaria incompleta	16,6	31,8	24,9	46,4
Secundario completo	19,2	24,3	25,0	27,2
Superior y universitario incompleto	11,4	15,0	15,5	12,2
Superior y universitario completo	52,7	29,0	34,6	14,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la EPH, 2012.

Gráfico 4

En primera persona: testimonios de mujeres líderes en grandes empresas¹

Estereotipos de género

Las mujeres en puestos de decisión en grandes empresas perciben estereotipos de género en sus entornos laborales. Estos se fundan en representaciones extendidas sobre las formas de ser, actuar y pensar de mujeres y varones, y promueven cuestionamientos sobre las capacidades de las mujeres para ocupar puestos de decisión:

“...estaba en una reunión -que en general son todos hombres- y era como que vos hablabas y pasaba un carro. Ni te oían, ni te escuchaban, no importaba lo que dijeras”. (Presidenta, Industria)

“...estamos sentados con mis socios, somos 3 varones y yo, y vienen otras personas más y en general le hablan a los varones. Entonces, recién cuando te escuchan lo que preguntás, o lo que decís, ahí empiezan a decir, a ver: ‘está diciendo algo inteligente’”. (CEO, Tecnología)

“...con los clientes me tengo que esforzar el doble, porque viene alguien que capaz sabe la mitad que yo, se sienta, le dice hacé así, así y así y palabra santa. A mí me miran como diciendo: ¿por qué la mandaron, porque no tenían a nadie?... Hasta que me empiezan a escuchar hablar. Pero me tengo que esforzar el doble”. (Ex alta gerencia, Tecnología)

¹ Se realizaron 31 entrevistas en profundidad a mujeres que ocupan puestos de decisión en grandes empresas del sector privado en Argentina. Las entrevistas fueron personales y tuvieron lugar entre noviembre y diciembre de 2013. De carácter confidencial, se grabaron con la autorización de las participantes.

Maternidad en entornos masculinizados

Las entrevistadas describen el embarazo como un momento en el que sintieron temor a ser penalizadas. Para algunas, la maternidad significó una desaceleración de sus carreras laborales, que entendieron como un cuestionamiento de su compromiso futuro hacia el trabajo.

“Yo siento que me bajaron después que tuve a las chicas. De hecho volví y no tenía puesto. Tuve un año de proyectos especiales que era una posición totalmente inventada”. (Gerencia Media, Industria)

“Y cuando volví, que el bebé tenía tres meses, mi jefe me hizo ver que en realidad era un beneficio para mí sacarme del área y pasarme a otra, para que yo tuviera más tiempo y no me hiciera tanto problema con el trabajo. Me habían guardado el escritorio, pero la tarea me la cambió”. (Gerencia Media, Servicios)

“... siento que tomaron una decisión por mí. Si yo me quiero bajar o no de este barco... Así como (antes) no vi en ningún momento como profesional mujer ninguna traba, siento que en ese momento pudo haber estado en la cabeza de quienes tomaron la decisión el hecho de que yo tenía dos bebés chiquitas”. (Gerencia Media, Industria)

Iniciativas y políticas

Las iniciativas y políticas para que los logros educativos y potencialidades de las mujeres se traduzcan en un acceso más pleno al mercado de trabajo y a puestos de decisión deben debatir, entre otras cuestiones, la transmisión de las capacidades actitudinales en el sistema educativo, el acceso a la educación inicial y cambios organizacionales en entornos masculinizados.

Construir confianza y autonomía a través del sistema educativo

Afrontar situaciones difíciles con autonomía, iniciativa, relaciones interpersonales, flexibilidad para la adaptación a los cambios, comunicación y toma de decisiones no son características individuales de naturaleza idiosincrática. Son capacidades que se pueden promover, alimentar y construir en todas las instancias del sistema educativo. Esto implica nuevos desafíos y demandas para quienes tienen que transmitirlos, y para quienes deben implementar cambios en las instituciones que faciliten su promoción.

Más y mejor acceso a estrategias de conciliación para un acceso más pleno al mercado de trabajo

Los cambios en el ámbito laboral en las últimas décadas y las transformaciones en las familias a raíz de ello requieren consolidar los esfuerzos para diseñar e implementar políticas públicas de conciliación, en especial acerca del cuidado de las y los niños menores de tres años. Asimismo, el régimen de licencias por maternidad y paternidad, fragmentado por ocupaciones y por jurisdicción, no ha variado, a pesar de que existen algunos proyectos de ley presentados en el Congreso nacional, que proponen extenderlas.

La primera encuesta nacional de uso del tiempo indica que la carga mayoritaria en términos de tiempo y dedicación en la organización del hogar, y especialmente en el cuidado de las y los niños, recae



sobre las mujeres. Sugiere también que los cambios en el ámbito laboral no se acompañaron de cambios significativos en los roles domésticos. Y evidencia la necesidad de expandir la oferta de servicios estatales para las y los niños más pequeños: desde guarderías de acceso universal hasta la extensión de las jornadas escolares.

Replantear conceptualizaciones tradicionales y transformar entornos organizacionales para alcanzar nuevos liderazgos

La eliminación de estereotipos y prejuicios de género que producen ámbitos altamente masculinizados requiere cambios en las perspectivas y culturas organizacionales. Esto implicaría transformaciones en los criterios de selección, evaluación y desempeño que tienden a reforzar la desigualdad entre mujeres y varones en el acceso a lugares jerárquicos.

Asimismo, es clave la comprensión a nivel organizacional de las diferencias en el ciclo de vida entre mujeres y varones. No se trata solo de contratar más mujeres, sino también de poder brindarles perspectivas de mediano y largo plazo. Esto implica entender que las prioridades de trabajo de mujeres y varones cambian en diferentes etapas de la vida y, además, que esas etapas tienden a ser diferentes en las mujeres y los varones.

La puesta en práctica de estas iniciativas daría a las mujeres señales positivas del compromiso de sus respectivas organizaciones con la diversidad y la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso de sus identidades, capacidades y aspiraciones.