

Insight²¹

PUBLICACIÓN ACADÉMICA. ENERO 2024.



Informe de investigación
**Percepción ciudadana sobre
iniciativas para reducir las
brechas de género en el
ámbito laboral**

GÉNERO E INCLUSIÓN

GÉNERO

TRABAJO

BRECHA

INCLUSIÓN

DESARROLLO

SOCIEDAD

SIGLO
21

ENERO
2024



Informe de investigación

Percepción ciudadana sobre iniciativas para reducir las brechas de género en el ámbito laboral

Palabras Clave

GÉNERO

TRABAJO

BRECHA

EMPODERAMIENTO

DESARROLLO

SOCIEDAD

Elaborado por
Laura Gaidulewicz
Directora del Instituto de Género e Inclusión

Las **brechas de género** constituyen una materia aún pendiente en las agendas de organismos públicos y privados a nivel global y local. Según el informe del World Economic Forum de 2023, el promedio de cierre de la brecha de género fue del 68,4%. Si bien esto representa una mejora del 0,3% con respecto a mediciones anteriores, **el progreso es lento**. Analizando datos de 145 países entre 2022 y 2023, se observa un aumento general en la puntuación. Sin embargo, **se necesita un avance significativo para alcanzar la igualdad de género plena y efectiva**. Argentina no es la **excepción** a este contexto global en el que ningún país ha alcanzado todavía la paridad. La presente investigación busca **indagar sobre la opinión que tiene la ciudadanía sobre algunas de las políticas y acciones sensibles al género que se vienen implementando estos últimos 10 años o que podrían llevarse adelante en el corto plazo**.

Introducción

Si bien la igualdad de género¹ es parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y tanto los estados como el sector privado y la sociedad civil vienen haciendo importantes esfuerzos para cerrar las brechas de género existentes², aún queda mucho por hacer a nivel global y local.

Según el informe del World Economic Forum, en 2023, el promedio de cierre de la brecha de género fue del 68,4%. Al analizar una muestra constante de 145 países incluidos en los informes de 2022 y 2023, se observa que la puntuación general aumentó del 68,1% al 68,4%, lo que representa una mejora del 0,3% con respecto a la medición anterior. Además, al considerar los 102 países evaluados de manera continua desde 2006 (año de inicio de la medición) hasta 2023, se evidencia que la brecha de género se redujo al 68,6% en 2023, recuperando el nivel alcanzado en 2020 y avanzando solo un 4,1% desde el primer informe (World Economic Forum, 2023).

Parece que construir una sociedad donde cada persona tenga igualdad de oportunidades independientemente de su género es un objetivo difícil de alcanzar. Quienes hoy están naciendo no podrán a lo largo de su vida gozar plenamente de este derecho. Según el informe citado, al ritmo actual de progreso, se necesitarán 131 años para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en el mundo.

En este sentido, si bien el puntaje de paridad global se ha recuperado al nivel anterior a la pandemia, la tasa general de cambio se ha desacelerado significativamente, y volver al horizonte temporal de 100 años para alcanzar la paridad proyectada en la edición de 2020

¹ Por género entendemos las construcciones socioculturales que a través de la historia atribuye diferentes características a lo que considera "masculino" o "femenino", las cuales se articulan con la estructura material, y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos, asignando distintos roles y actividades sociales a las personas según su identificación como mujeres o varones. Estas construcciones aún hoy son de carácter androcentrista y heteronormadas, por lo cual las mujeres y personas no binarias son objeto de injusticia y desigualdad.

² A lo largo de este informe se citan diversas fuentes que estudian las brechas de género. Los datos actuales con que se cuenta mayoritariamente, tanto a nivel local como global, se basan en la distinción mujeres y hombres. La construcción de datos de género no binarios es una deuda que se está comenzando a saldar, siguiendo los compromisos internacionales en la materia. En nuestro país, si bien contamos con la Ley 26.743 desde el año 2012, la cual establece que cualquier persona tiene derecho a que se reconozca su identidad de género autopercibida, aún la mayor parte de los datos estadísticos oficiales están expresados de manera binaria como así también el de investigaciones relacionadas al tema, aunque poco a poco se comienza a tener información sobre la población que se autopercibe de manera no binaria. Por primera vez el Censo Nacional provee datos al respecto. Al menos 8293 personas se autoperciben no binarias en Argentina, sobre un total de 46.044.703 de habitantes (0,02%) según los primeros datos publicados por el INDEC, quien también señaló que serían 23.690.481 las mujeres (51,76%) y 22.072.046 hombres (48,22%).

requeriría una aceleración significativa del progreso que hoy no se ve factible que suceda en corto plazo. Por eso es clave el rol de la ciudadanía para incidir tanto en la agenda pública como privada en el desarrollo de medidas que impulsen de manera sostenida los cambios necesarios para cerrar las brechas, especialmente en el ámbito económico.

Un dato relevante es que, de los cuatro ejes que toma el informe, los progresos se dieron en tres de ellos (salud y supervivencia, logro educativo y empoderamiento político), mientras que el puntaje de paridad de género en el eje Participación y Oportunidades Económicas ha retrocedido desde el año pasado.

Argentina no es la excepción a este contexto global en el que ningún país ha alcanzado todavía la paridad, ocupando el puesto 36 del ranking. Si bien comparte el primer puesto con otros 24 países en el eje educación, cae a la posición 95 en el eje Participación y Oportunidades Económicas. Un dato importante a tener en cuenta porque nos señala como gran desafío la necesidad de articular los logros educativos de las mujeres con su inserción en el mundo del trabajo.

En nuestro país, según el INDEC, el 64% de las mujeres de 30 a 64 años participa en el mercado laboral en relación con el 88% de varones del mismo segmento etario. (INDEC, 2023) Esta participación está en línea con los datos de ONU Mujeres a nivel global, que indican que solamente el 61,4% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la fuerza de trabajo, frente al 90% de los hombres en edad de trabajar. (ONU Mujeres, 2023)

Lograr una mayor participación en el mercado laboral es el primer objetivo por lograr, ya que favorece la autonomía económica de las mujeres a partir de la posibilidad de generar un ingreso, de tener protección social, de participar de redes de socialización ajenas al entorno familiar, y de poder ser reconocidas socialmente por las actividades que realizan. Estas cuestiones además contribuyen a su salud física y mental, y a la prevención de la violencia a través del fortalecimiento de la autoestima.

Pero también existen importantes desafíos en la población que accede al mercado de trabajo ya que lo hace en condiciones de desventaja en comparación con los varones. Según el INDEC, las mujeres en nuestro país presentan mayores niveles de desocupación y subocupación, se encuentran concentradas en ciertas ramas de actividad (generalmente aquellos menos valoradas socialmente y peor remuneradas) y acceden en menor medida a posiciones de alta dirección. Estas diferencias se expresan en las brechas de ingresos. Si calculamos la diferencia entre el salario medio bruto de los hombres y el salario medio bruto de las mujeres, y esta cifra la dividimos por el salario medio bruto de los hombres, la brecha salarial en Argentina 2023 es de 27%. (INDEC, 2023)

Además de ser un tema de derechos, cerrar las brechas de género en el mundo laboral puede ser un importante motor de crecimiento económico y de reducción de la pobreza, como lo demuestran diversos estudios internacionales. Por este motivo, tanto el sector público como las empresas, como así también diversas ONG's han venido haciendo acciones sostenidas para impulsar mayor participación en el mercado laboral y mejores oportunidades económicas para las mujeres, y en muchos casos, abordando también otros colectivos de género subrepresentados.

Entre ellas podemos citar, en el marco del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, el Programa Nacional Igualar cuyo objetivo era incrementar la participación de las mujeres y personas no binarias en el mundo del trabajo, reducir las violencias de género y el acoso laboral sobre estos grupos, y transversalizar el enfoque de la igualdad

de género y diversidad en la normativa laboral vigente, entre otros aspectos.

Según informa el Ministerio de Economía de Argentina, en 2022 ya había 79 iniciativas sensibles al género en marcha, cuyos ejes eran el fortalecimiento de entornos laborales igualitarios, el desarrollo profesional de las mujeres e identidades diversas, la erradicación de las violencias por razones de género, la inclusión financiera con perspectiva de género, el desarrollo de acciones integrales para la igualdad en el ámbito productivo, la capacitación para promover la igualdad de oportunidades y la producción de información sobre el desarrollo productivo de nuestro país con perspectiva de género. Estas acciones a nivel nacional se han ido acompañando de iniciativas promovidas por los gobiernos provinciales y municipales que atendían la idiosincrasia y necesidades específicas de estos estados.

Por otro lado, el sector privado ha sido también un actor central en relación con la igualdad de género en el mundo laboral, a partir de iniciativas propias de cada compañía como así también a través de la articulación de esfuerzos con otras empresas en función de ejes de trabajo consensuados.

En este sentido, una referencia importante son los Principios de Empoderamiento de Mujeres (WEPs según su sigla en inglés), lanzados en 2010 por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, en tanto brindan un marco común para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas.

En la Argentina actualmente los WEPs cuentan con 256 signatarios, habiéndose sumado gran parte de estas empresas a partir del Programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”, el cual funcionó en nuestro país (junto con otros cinco de América Latina y el Caribe) entre 2018 y 2021, financiado por el Instrumento de Asociación de la Unión Europea e implementado por ONU Mujeres en asociación con la OIT- Organización Internacional del Trabajo. (ONU Mujeres, 2021)

A estas iniciativas se suman un vasto número de acciones desarrolladas por diversas ONG´s, sindicatos y asociaciones empresariales con el objetivo de lograr una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su incorporación a sectores de la economía donde están subrepresentadas, y una mayor presencia de éstas en las mesas de decisión empresarial.

Las universidades también han ido contribuyendo en estos últimos años a este objetivo, sobre todo a partir de programas de educación ejecutiva tendientes a brindar herramientas a las mujeres para aumentar su empleabilidad y para acompañar su desarrollo de carrera con una perspectiva de género. También en el ámbito de la educación obligatoria se han generado acciones tendientes a remover los estereotipos y sesgos de género que impactan negativamente en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

En este contexto, la presente investigación busca indagar sobre la opinión que tiene la ciudadanía sobre algunas de las políticas y acciones sensibles al género que se vienen implementando estos últimos 10 años o que podrían llevarse adelante en el corto plazo.

Para ello se realizó una encuesta telefónica en el mes de noviembre de 2023 a partir de un cuestionario estructurado a personas con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años de edad, residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Comodoro Rivadavia, Córdoba, Corrientes, Mendoza, Rosario y San Miguel de Tucumán. El procedimiento de selección de la muestra fue de tipo Probabilístico – Aleatorio sistemático, con un tamaño de muestra de 1001 casos, un error de la muestra de 3% y un nivel de confianza de 95%.

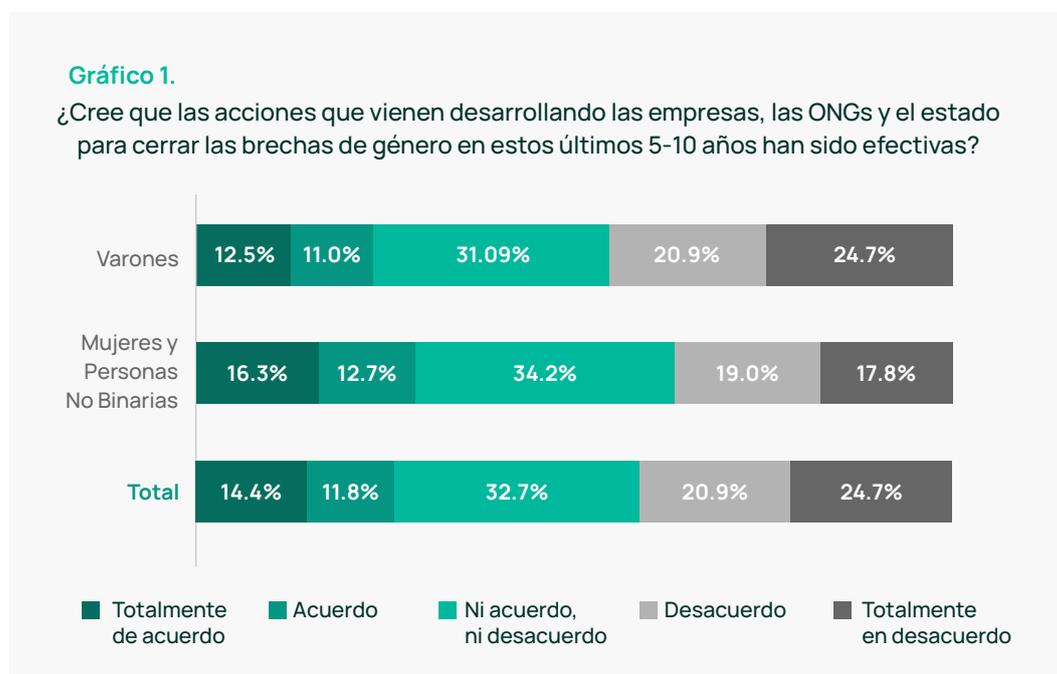
Si tenemos en cuenta la conformación de la muestra, el 47% de las personas encuestadas tienen entre 31 y 50 años. En cuanto a género, el 51,69% se identifica como varón y el 48,31% como mujer y persona no binaria. Cabe aclarar que, si bien la encuesta permitía a las personas identificarse como no binarias, estadísticamente representaban el 0,001% de la muestra. Por este motivo, sus respuestas han sido agrupadas junto a las de las mujeres, en cuanto a grupos privados de gozar de igualdad sustantiva.

En cuanto a actividad, el 15,2% señala que es estudiante, el 5,3% que solo hace tareas no remuneradas en el hogar (4,3% mujeres y 1% varones), el 6% está sin trabajar o buscando trabajo, el 8,1% es jubilado/pensionado y el 76,1% trabaja (17,7% en el sector público, 57,5% en el sector privado y 0,9% en organizaciones de la sociedad civil). A continuación, presentamos los principales hallazgos.

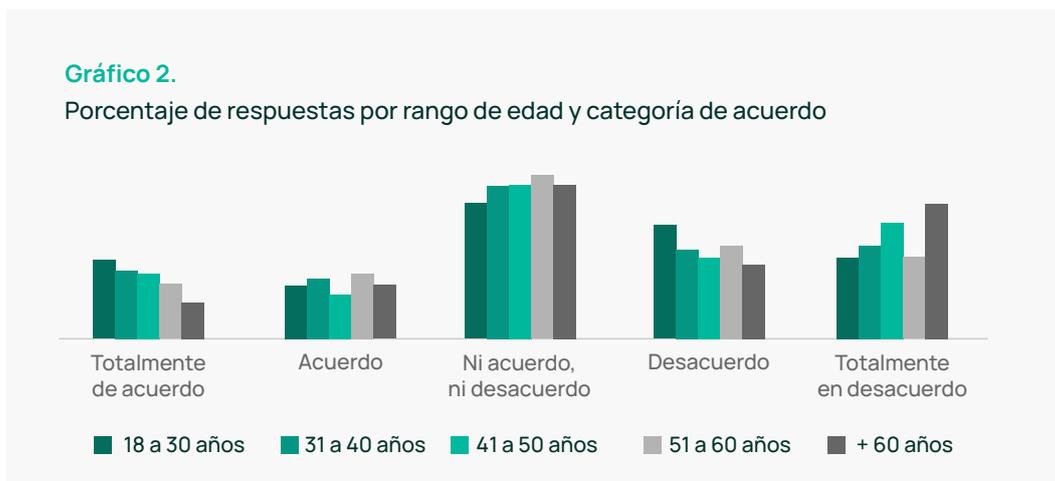
Diagnóstico y análisis

Efectividad de las acciones realizadas

En los últimos 10 años, y sobre todo a partir del impacto que tuvo el movimiento #MeToo en el 2017, se vienen desarrollando diversas acciones no sólo para combatir la violencia y el acoso de las mujeres en el entorno laboral, sino también para lograr su inclusión plena en el mundo del trabajo, objetivo que incluye a las personas no binarias. Sin embargo, como muestra el Gráfico 1, sólo el 14,4% está totalmente de acuerdo con que han sido efectivas, no habiendo en este caso variaciones significativas en cuanto a género al momento de evaluar esta cuestión.



Tampoco se registraron variaciones significativas respecto a la edad (Gráfico 2), salvo en el caso de las personas entre 18 y 30 años cuyo grado de adhesión (17,2%) supera en más del doble a las personas mayores de 60.



La mayoría de las personas encuestadas se muestra neutral en relación con la efectividad (32,7%). Un dato importante a tener en cuenta es que 2 de cada 10 respondientes están en total desacuerdo con que hayan sido efectivas, número que se duplica si sumamos quienes manifestaron desacuerdo, no habiendo diferencias significativas en términos de género o edad.

El hecho de que el 41,1% no perciba impacto en lo que se viene realizando es un dato importante a considerar tanto en la revisión de lo hecho, para detectar oportunidades de mejora, como en la definición de iniciativas actuales y futuras.

Existencia de instituciones públicas dedicadas a la igualdad de género

Según establece en el artículo 203 la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en relación con los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los gobiernos deben "a) Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible; en muchos casos esta tarea podría estar a cargo de un ministro del gabinete; b) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación". (ONU Mujeres, 1995)

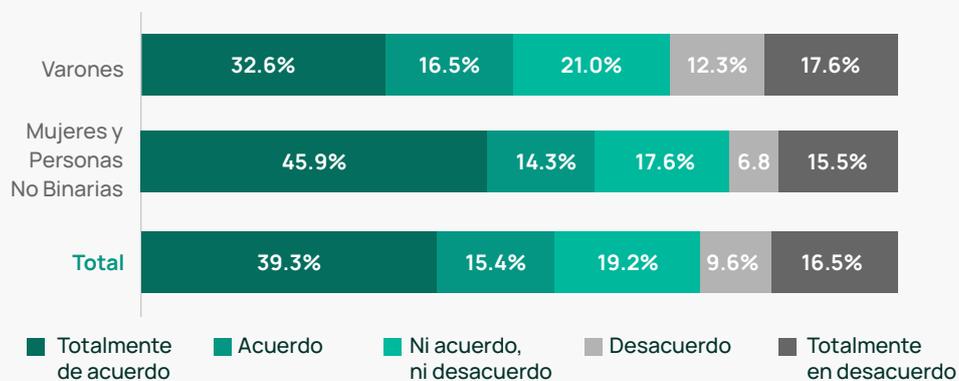
La Argentina ha avanzado en esta línea en la última década, estableciendo tanto a nivel federal como en las jurisdicciones provinciales y municipales organismos especializados destinados a garantizar los derechos de la mujer y de otras minorías de género.

En esta línea, indagamos sobre el nivel de acuerdo que tiene la población con la existencia de organismos estatales específicos, como es el caso de los ministerios u oficinas de las mujer, destinados a la definición de políticas y el desarrollo de acciones especiales para cerrar las brechas de género.

Como puede observarse en el Gráfico 3, el 54,7% de las personas piensan que deben existir este tipo de organismos del Estado. Esto nos permitiría inferir que la poca efectividad percibida en lo que se viene desarrollando no implicaría desestimar el rol de este tipo de instituciones al momento de impulsar la agenda de género.

Gráfico 3.

¿Está de acuerdo con la existencia de organismos e estado que tienen por objetivo crear políticas y desarrollar acciones para cerrar brechas de género?

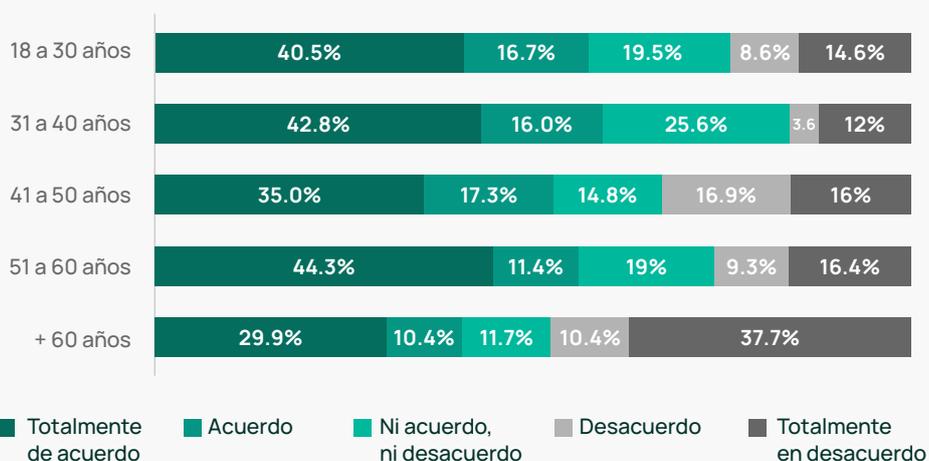


El que sean las mujeres y las personas no binarias quienes más adhieren a esta posición (60%), mientras que los hombres adoptan una posición más dividida, con un 49,1% a favor de esta iniciativa, responde a una tendencia que se da globalmente aún hoy: los avances en materia de derechos son iniciados y sostenidos por quienes integran las minorías afectadas, sumándose a ellos referentes que actúan como aliados de la causa.

También es relevante que las personas mayores de 60 años de edad son el segmento etario que menos adhiere al establecimiento de ministerios u oficinas de la mujer (48,1%), pudiendo inferirse de este dato el cambio cultural que se viene desarrollando en la población en cuanto a la toma de conciencia sobre las brechas de género como un asunto de agenda pública y de intervención estatal que requiere organismos específicos para su abordaje (Gráfico 4).

Gráfico 4.

¿Está de acuerdo con la existencia de organismos e estado que tienen por objetivo crear políticas y desarrollar acciones para cerrar brechas de género?



Valoración social de algunas políticas sensibles al género

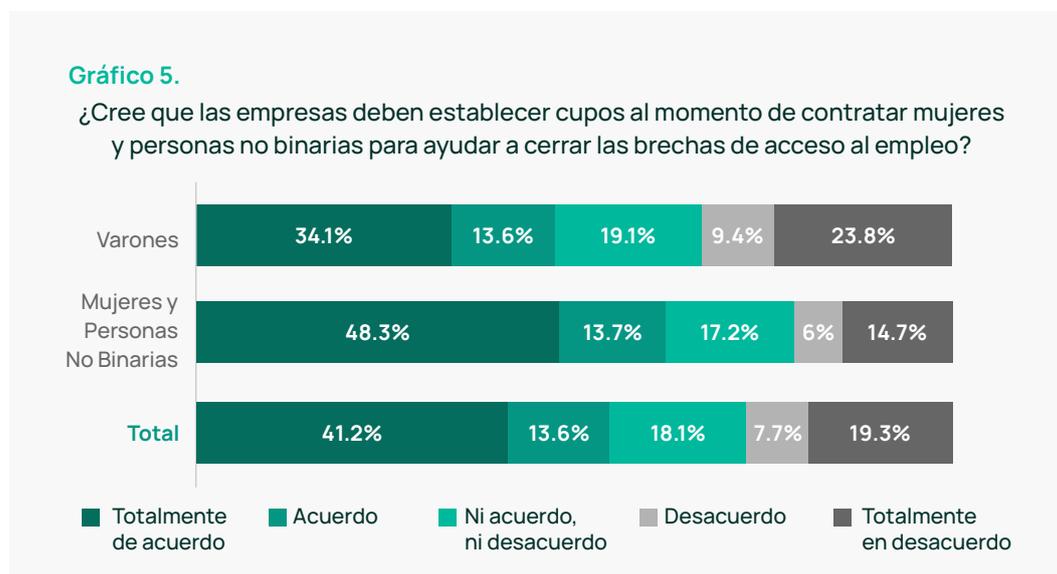
• Cupos laborales para mujeres y personas no binarias en las empresas

Otro de los aspectos que se indagó en esta investigación es el grado de acuerdo o desacuerdo de la ciudadanía respecto de si las empresas deben establecer cupos de género en su nómina. Como antecedente, en Argentina existen políticas recientes en el sector público. El Decreto 721/2020 del Poder Ejecutivo Nacional, en el marco de la Ley 24.156, establece que los cargos del personal de la administración pública deberán ser ocupados por una proporción no inferior al 1% del total por personas travestis, transexuales y transgénero, en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

En el mundo corporativo, si bien no existe una ley a nivel nacional que obligue a las empresas al establecimiento de cupos laborales para mujeres y personas no binarias, se han comenzado a establecer prácticas de contratación tendientes a aumentar su presencia en todos los niveles organizacionales. En algunos casos, por iniciativa de la propia empresa, estableciendo metas de paridad en diferentes niveles o áreas. En otros, por la presencia de incentivos y beneficios en lo comercial a la hora de contar con determinado porcentaje de mujeres en la nómina.

En relación con este último punto, podemos citar como ejemplo el caso de la ciudad de Salta, en que las empresas adjudicatarias de obras públicas municipales deben tener al menos un 10% de mano de obra femenina en el total de la nómina de trabajadores.

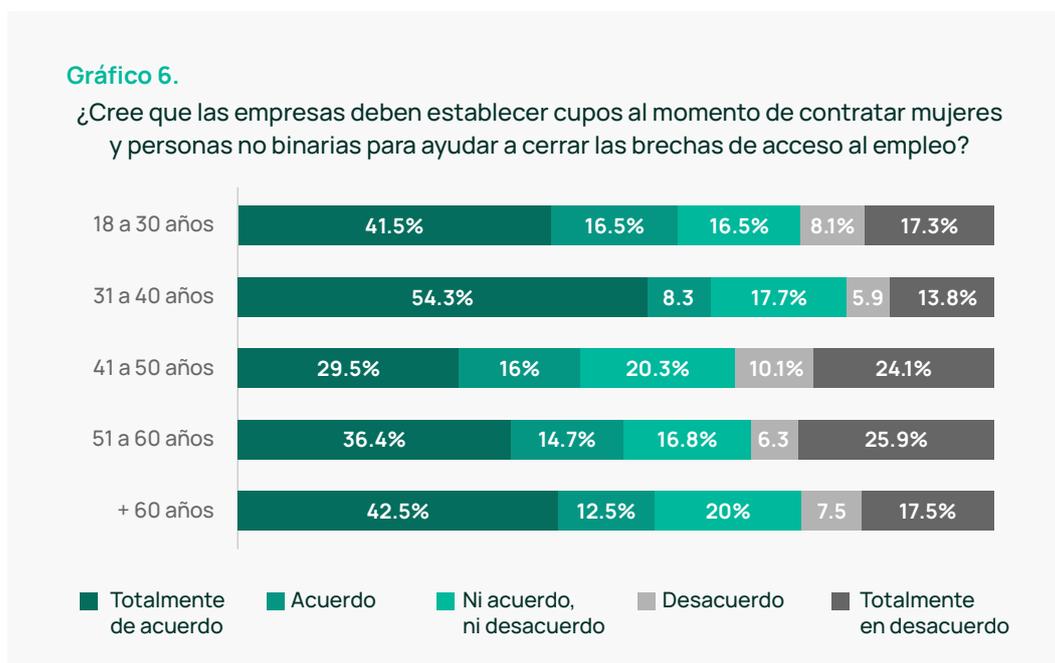
Como puede observarse en el Gráfico 5, el 54,8% de las personas adhieren a este tipo de medida afirmativa, acordando que las empresas deberían definir cupos para acelerar la contratación de mujeres y personas no binarias.



Las mujeres y las personas no binarias son quienes más adhieren a esta posición (62%), mientras que los hombres adoptan una posición más dividida, con un 47,7% a favor de esta iniciativa.

Respecto de la comparación etaria (Gráfico 6), es posible destacar que las personas de 41 a 60 años son las que menos adhieren a la definición de cupos tendientes a cerrar las brechas en el acceso al empleo. Este es un dato relevante si tenemos en cuenta que ese

rango etario es el que predomina en las posiciones de liderazgo en las empresas³, por lo cual serían quienes tienen en sus manos la posibilidad de avanzar en este tipo de decisiones.



• Cupo femenino en los directorios de las empresas

En esta investigación se indagó también sobre el grado de acuerdo o desacuerdo de las personas con respecto a la intervención del Estado en la composición de los órganos de gobierno de las empresas.

Este es un tema que reviste especial interés tendiendo en cuenta que, después de años de negociaciones, la Unión Europea aprobó definitivamente la Directiva (UE) 2022/238 la cual establece cupos de representación por género en los directorios y puestos de responsabilidad de las empresas que cotizan en bolsa, medida a la que deberán ajustarse las compañías alcanzadas antes del 30 de junio de 2026.

La citada directiva establece que al menos el 40% de los puestos no ejecutivos de los directorios o consejos de administración, o el 33% de todos los puestos directivos estén ocupados por mujeres (o por hombres en el caso de que solo hubiera mujeres). También contempla la obligación de informar a las autoridades una vez al año si se cumple o no con estos requisitos, estableciendo la necesidad de presentar un plan para cumplirlo cuando no se haya logrado hacerlo, y contemplando sanciones para aquellas empresas que estén fuera de la norma.

Los 27 países miembros vienen trabajando en ajustar su legislación local a esta directiva, como es el caso de España, que en 2023 aprobó la Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres, por la cual el poder ejecutivo, los consejos de administración de empresas, los colegios profesionales

³Según la consultora Spencer Stuart, La edad promedio de los directores en Argentina es de 57 años y el 43% tiene entre 45 y 60 años. (Spencer Stuart, 2023)

y los jurados de premios públicos deberán tener al menos un 40% de miembros del sexo menos representado, sumándose también en esta ley la obligación de alternancia de hombres y mujeres en las listas electorales, esquema similar al que rige en Argentina.

En el caso de las empresas, la citada ley prevé que ajusten sus órganos de gobierno antes del 1 de julio de 2024. Esta norma alcanza a los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público que tengan más de 250 trabajadores, una facturación superior a 50 millones de euros, o un activo de 43 millones o más. Establece también para las sociedades cotizadas que el no cumplimiento será considerado como infracción grave, lo cual conlleva desde multas hasta la suspensión de la cotización.

En el caso de Argentina, contamos con antecedentes importantes en materia de cupos en el ámbito público. En 1991 se sancionó la Ley 24.012, la cual determinaba que al menos el 30% de las listas de candidatos que presentaban los partidos en las elecciones estuviera ocupado por mujeres. Más tarde, en 2017, se aprobó la Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, la cual estableció que las listas de candidatos al Congreso de la Nación (diputados y senadores) y al Parlamento del Mercosur sean realizadas "ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente".

Ambas medidas han tenido un impacto positivo en términos de paridad en los órganos legislativos. Según consta en la página oficial del gobierno nacional, durante el período 1983-1991, previo a las normativas, la representación de las mujeres en la Cámara de Diputados/as sólo era de un 4% aproximadamente, llegando a alcanzar el 38% en 1995, el 40,07% en el período 2017-2019, y el 43,6% en el período 2021-2023. En el año 1995, el cupo se extendió a la Cámara de Senadores/as, pasando de contar con 3 senadoras en el período 1984-1989 a 25 en el año 2000. En el período 2021-2023 fueron 31 las mujeres que integraron la Cámara, representando un 43,05% de la composición general.

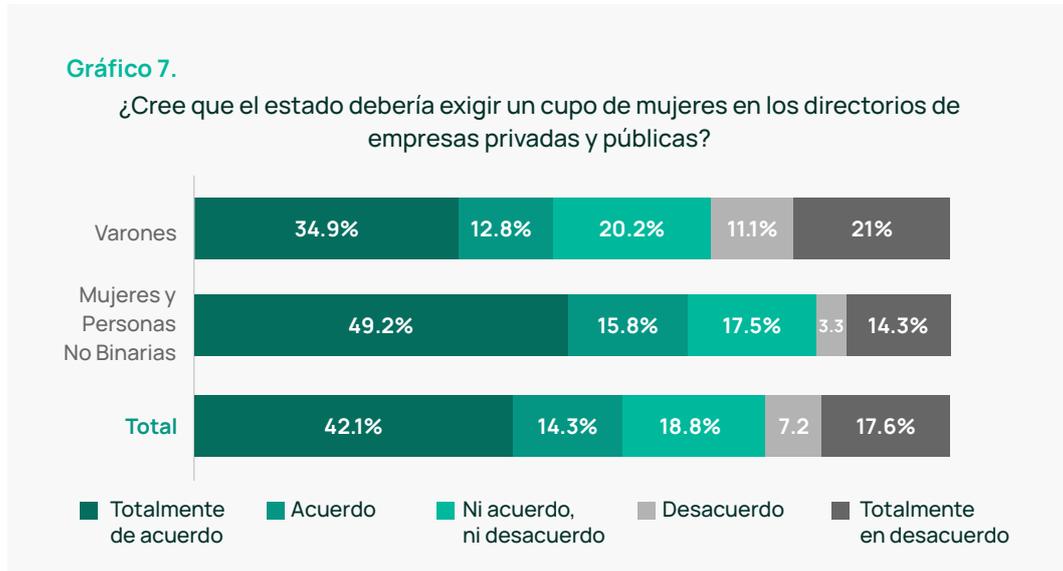
Estos datos demuestran el efecto positivo que ha tenido el cupo en términos de lograr una representación equitativa de hombres y mujeres. No obstante, en el caso de las empresas, los cupos han sido, y siguen siendo, fuertemente resistidos.

El principal antecedente es la Resolución General 34/20 de la Inspección General de Justicia (IGJ), la cual estableció que las entidades civiles y sociedades comerciales deben respetar la misma cantidad de mujeres y hombres en la composición de sus órganos de administración y fiscalización. Señala también, que en caso de que fuese impar la cantidad de miembros a cubrir, deben integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de miembros femeninos. Además, las organizaciones deben dar cuenta de la política de género que aplican para permitir alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

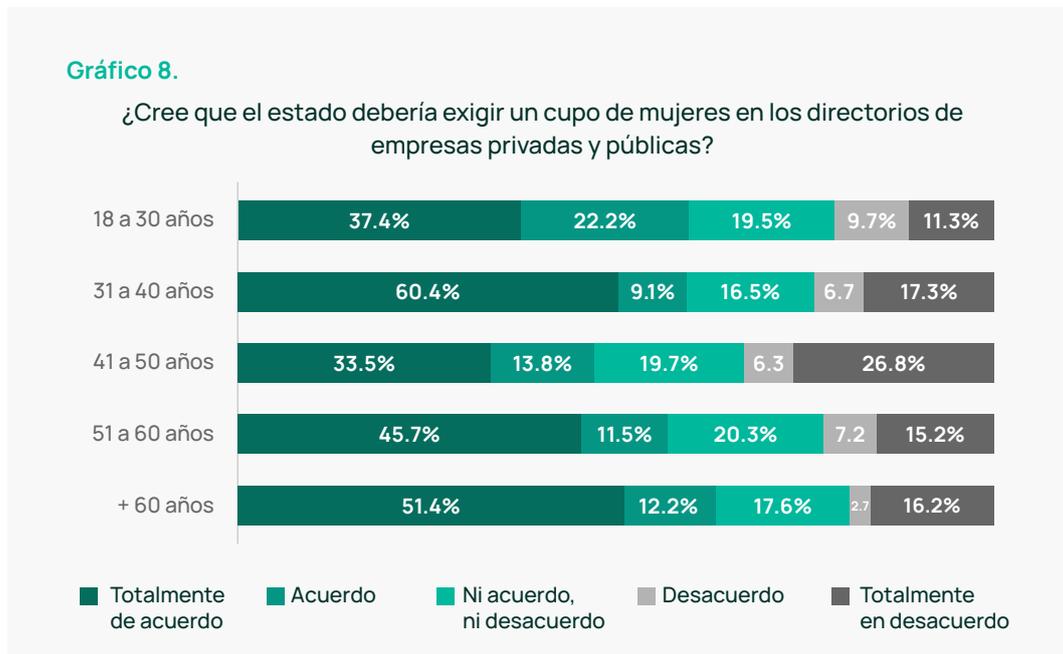
La medida alcanza a las asociaciones civiles en proceso de constitución, a las simples asociaciones que soliciten su inscripción, a las sociedades anónimas que se constituyan y se encuentren comprendidas en el art. 299 de la Ley N° 19.550 (excepto las abarcadas por los incisos 1º, 2º y 7º), a las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva, y a las Sociedades del Estado (Ley N° 20.705), todas ellas con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Esta resolución y sus complementarias han sido fuente de controversia en la opinión pública, y sobre todo, en el ámbito empresarial, dando incluso lugar a acciones judiciales para su revocación. Sin embargo, como puede observarse en el Gráfico 7, el 56,4% de las personas encuestadas manifiestan apoyo a este tipo de medidas, señalando que el

Estado debería exigir un cupo de mujeres en los directorios de empresas privadas y públicas.



Respecto de la comparación etaria, como muestra el Gráfico 8, si bien casi la mitad de las personas de 41 a 50 años se manifiesta a favor (47,3%), son también el segmento etario que menos adhiere a a este tipo de intervención del Estado (33,1%). Este dato es particularmente relevante porque responde a los segmentos etarios de mayor representación en mercado laboral y en los niveles de decisión de las empresas⁴.



⁴Según INDEC, en el tercer semestre del 2023, 7 de cada 10 personas en situación de empleo tenían de 30 a 64 años. Por otro lado, según un estudio publicado en febrero 2023 por la consultora Spencer Stuart, casi el 30% (16 de 56) de los directores ejecutivos designados en las compañías que integran el S&P 500 tenía menos de 50 años.

• Servicios de cuidado pagados por la empresa

Otra de las acciones sobre las que indagó el presente estudio refiere a las políticas de cuidado, en tanto es un factor central para garantizar la autonomía económica de las mujeres. El reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado que han asumido de manera preponderante las mujeres, implica un cambio profundo en nuestra sociedad.

Ello parte de que el Estado reconozca que las tareas de cuidado son una necesidad en tanto sostienen el desarrollo de la vida de las personas en sus diferentes etapas. Y también son un derecho, en tanto todo ser humano necesita del cuidado de otros, de cuidar a otros y de autocuidarse; y asimismo un trabajo, porque son tareas que tienen un valor económico aunque esté generalmente no remunerado y muchas veces invisibilizado.

Tanto la Argentina como la región vienen trabajando en este cambio de concepción del cuidado, reformulando marcos legislativos que reproducen las inequidades de género en relación con el manejo del tiempo, y los estereotipos que perpetúan a la mujer y a las familias como principales responsables del cuidado.

Como sucedió internacionalmente, la legislación laboral en nuestro país se centró en la protección de las mujeres trabajadoras en función de resguardar la maternidad y la familia, asignándole la principal responsabilidad en las tareas de cuidado y limitando la responsabilidad de los hombres en esta esfera. En esta sentido, las leyes actuales se basan en la naturalización del cuidado como una tarea femenina, reforzando la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado no remuneradas en la población.

Según los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) realizada por INDEC en 2021, las mujeres realizan el 70,2% del trabajo no remunerado, y 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, que les significan en promedio 6,5 horas diarias. (INDEC, 2021) Esta distribución asimétrica de tareas de cuidado tiene un impacto negativo en su empleabilidad en tanto disponen de menos tiempo para estudiar y trabajar por un salario. Esto, a su vez, genera que cuenten con menores ingresos, enfrenten mayores obstáculos para desarrollarse profesionalmente, tengan mayor probabilidad de vivir en condiciones de pobreza o atraviesen más dificultades para salir de esta situación, como así también tengan menor protección al momento de la vejez, por la baja probabilidad de acceder a una jubilación.

En el marco de revisar estos marcos en función de que favorezcan una participación equitativa en el mercado laboral, en el 2022, a través del Decreto 144/22 se buscó reglamentar el artículo 179 de la Ley 20744/1974 de Contrato de Trabajo que establece que “en establecimientos donde preste servicios un número mínimo de trabajadoras, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños”.

Dicho decreto establece que las empresas con 100 o más personas bajo cualquier modalidad de contratación deben brindar a padres y madres de infantes de 45 días a 3 años espacios de cuidado durante la jornada de trabajo dentro del establecimiento. En los casos en la persona ya cuente con personal contratado para esta tarea, se prevé “la posibilidad de sustituir la obligación por el pago de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidados de personas”. Esta medida alcanza también a quienes se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo.

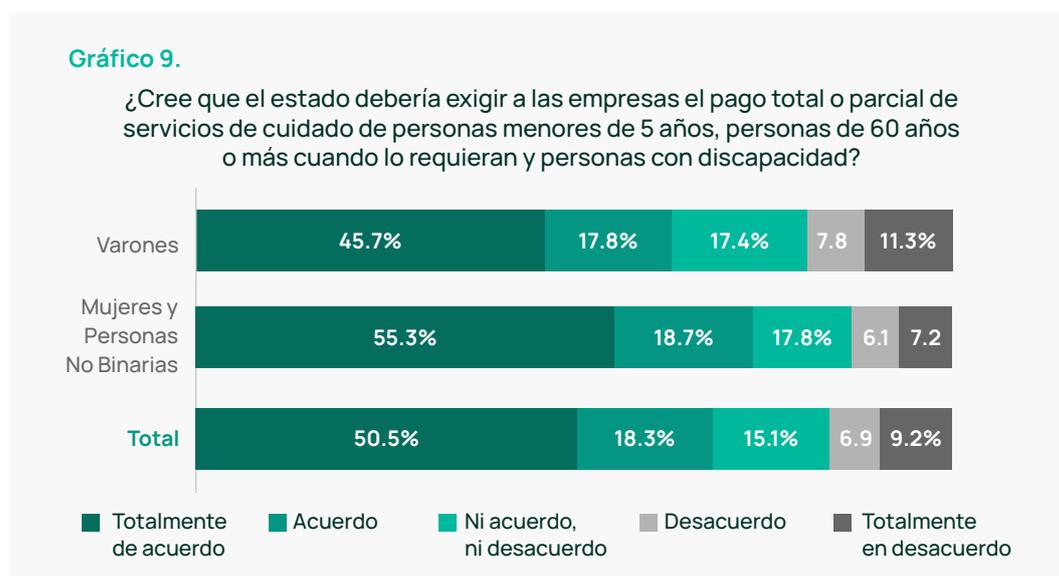
Por otro lado, en el año 2022, se presentó el proyecto de ley Cuidar en Igualdad. Este proyecto obtuvo en 2023 dictamen favorable de la comisión de Legislación de Trabajo, de

la de Mujeres y Diversidad, y de la de Presupuesto y Hacienda de la Cámara de Diputados de la Nación. Esta ley, que toma de referencia, entre otros antecedentes, la experiencia uruguaya, propone la creación de un Sistema Integral de Cuidados de Argentina (SINCA) cuyo objetivo es promover el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado fijando objetivos que deben seguir las políticas de cuidados en general, y las destinadas a poblaciones específicas en particular. Además modifica el régimen de licencias vigente en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, promoviendo, entre otras cosas, la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de los cuidados y la adaptación de las jornadas laborales a las necesidades de cuidado de quienes trabajan tanto en el sector público como en el privado.

Más allá de las obligaciones legales, muchas compañías vienen implementando medidas que promueven la corresponsabilidad, por ejemplo, equiparando los tiempos de licencia de los progenitores en caso de nacimiento o adopciones, creando lactarios en los espacios laborales, o brindando esquemas de horarios flexibles.

En este contexto quisimos indagar sobre el grado de adhesión ciudadana a iniciativas que exijan a las empresas el pago total o parcial de servicios de cuidado de personas menores de 5 años, personas de 60 años o más cuando lo requieran y personas con discapacidad, teniendo en cuenta que son las poblaciones objetivo que contempla el proyecto de ley citado.

Como muestra el Gráfico 9, el 50,5% de las personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo, apoyo que se amplía al 68,8% si sumamos a quienes están de acuerdo, no habiendo diferencias significativas por género.



Sí se acentúa el apoyo a esta iniciativa entre las personas mayores de 60 años de edad (63,3% está totalmente de acuerdo) según puede constatarse en el análisis por segmento etario (Gráfico 10 en pág. siguiente).

Esto daría cuenta de un amplio consenso a nivel social sobre la necesidad de que las empresas se involucren en dar respuesta a las tareas de cuidado como parte de las responsabilidades de contratación y de desarrollo de quien es trabajan en ellas.

Un dato interesante a considerar es que casi el 60% de las personas que están totalmente de acuerdo con el establecimiento de cupos de género por parte de las

Gráfico 10.

¿Cree que el estado debería exigir a las empresas el pago total o parcial de servicios de cuidado de personas menores de 5 años, personas de 60 años o más cuando lo requieran y personas con discapacidad?

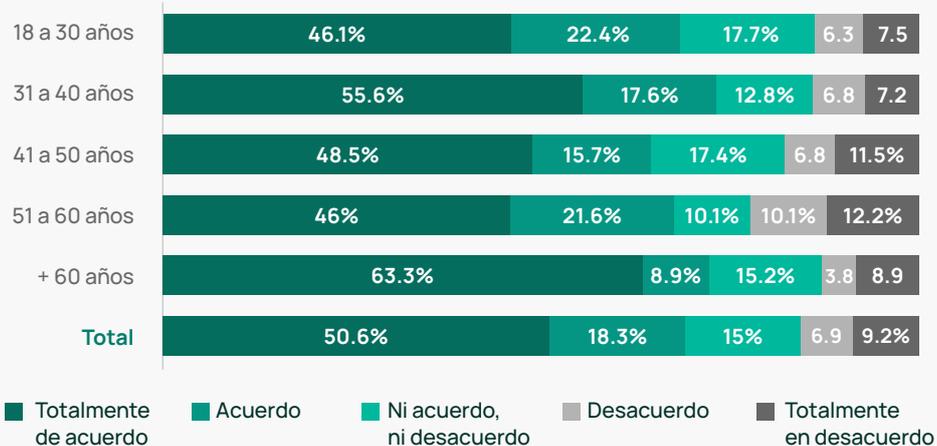
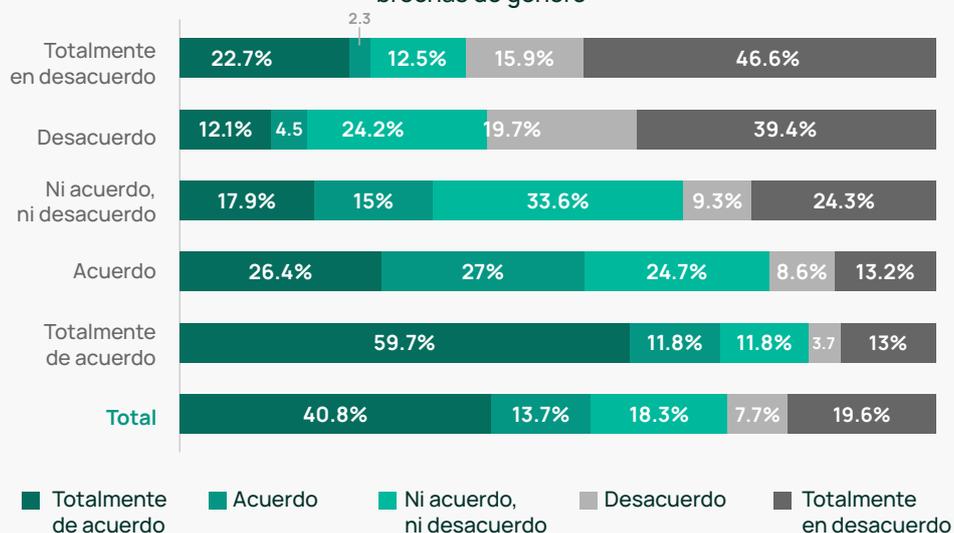


Gráfico 11.

¿Cree que el estado debe exigir a las empresas el pago total o parcial de servicios de cuidado de personas? Según grado de acuerdo con que las empresas deben establecer cupos al momento de contratar mujeres y personas no binarias para ayudar a acerrar brechas de género



empresas al momento de contratar, también cree que el Estado debe exigir a las empresas el pago total o parcial de servicios de cuidado. Esa proporción se reduce al 22,7% entre quienes están totalmente en desacuerdo con el establecimiento de cupos (Gráfico 11).

Este dato nos permite inferir que las personas que están de acuerdo con la intervención del Estado para aumentar la participación de mujeres y personas no binarias en el mercado laboral, consideran que las empresas deberían estar obligadas a

financiar el costo que tiene la delegación de tareas de cuidado las cuales son asumidas principalmente por mujeres y constituyen, según diversos estudios (Addatti, Cattaneo y Pozzan, 2022; ONU Mujeres/CEPAL, 2022), una de las mayores barreras para cerrar las brechas de acceso y permanencia.

• Beneficios impositivos para la contratación de mujeres en sectores masculinizados

Actualmente en nuestro país existen diversos beneficios fiscales que buscan cerrar las brechas de género en el empleo en el sector privado. Varias de estas iniciativas toman en cuenta la baja presencia de mujeres en determinados sectores de la economía o en el empleo privado de algunas regiones.

Por ejemplo, a nivel territorial, en las provincias del Norte Grande, que abarca las provincias de Catamarca, Chaco, Corrientes, Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, Santiago del Estero y Tucumán, región en que las mujeres tienen una participación un 25% menor en la economía general, se implementó desde el 2021 el Régimen de Promoción de Generación de Empleo en el Norte Grande (Decreto N° 191/21) el cual establece rebajas de hasta un 80% en las cargas patronales de las empresas para acompañar durante los primeros años la contratación de mujeres y personas trans.

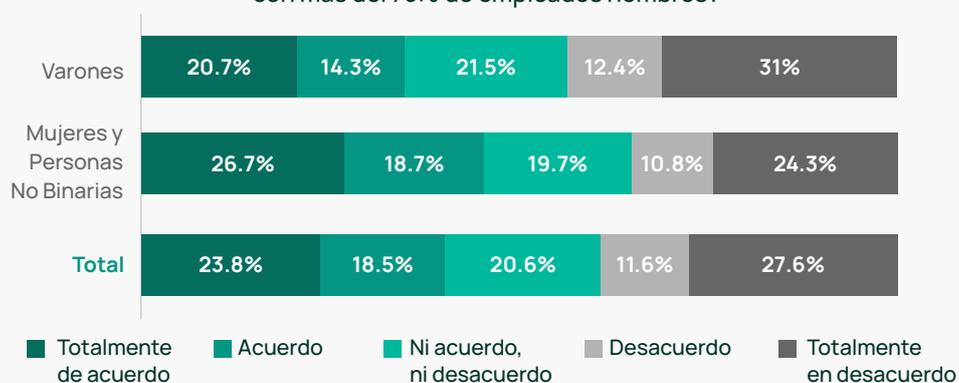
En cuanto a políticas orientadas a un sector económico específico, podemos citar, a nivel federal, la Ley 27.506/19 "Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento", cuyo objetivo es promocionar actividades económicas que aplican el uso del conocimiento y la digitalización de la información apoyándose en los avances de la ciencia y de las tecnologías.

Según el World Economic Forum, sólo el 27% de quienes trabajan en este sector son mujeres y menos del 20% tienen roles de liderazgo. (World Economic Forum, 2023) Para cerrar esta brecha, la ley prevé beneficios fiscales diferenciales que ascienden a un descuento del 80% de las contribuciones patronales en la contratación de mujeres y personas no binarias.

Otra política vinculada a sectores masculinizados es el Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor (Resolución 345/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), a partir del cual el Estado,

Gráfico 12.

¿Cree que el sector privado debería tener beneficios y exenciones impositivas para contratar a mujeres y personas no binarias en empresas que cuentan con más del 75% de empleados hombres?

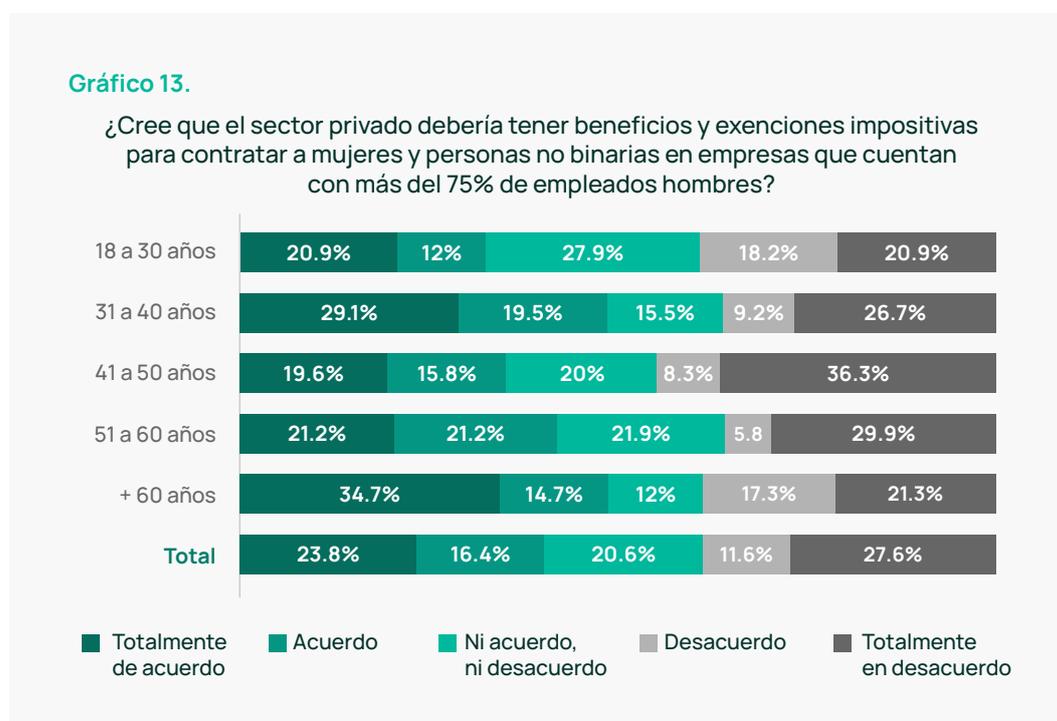


entre otras cosas, financia capacitación técnica y ofrece beneficios impositivos a empresas del transporte que contratan mujeres con el objetivo de que alcancen al menos un 30% de participación femenina en sus nóminas.

En este estudio quisimos indagar entonces sobre el grado de acuerdo ciudadano respecto al establecimiento de beneficios y exenciones impositivas por contratar a mujeres y personas no binarias en empresas masculinizadas (aquellas que cuentan con menos de 25% de mujeres), independientemente del sector o lugar de radicación.

Al respecto, la opinión general está dividida. Como muestra el Gráfico 12 (pág. anterior), el 40,3% se mostró a favor y el 39,2% en contra, no encontrándose diferencias por género, pero sí por edad (Gráfico 13).

Al comparar grupos etarios, las personas de más de 60 años son quienes se muestran más a favor de este tipo de políticas (49,4%) mientras que las de 18 a 30 años se expresan mayoritariamente neutros (27,9%) al respecto.



• Certificación de buenas prácticas en igualdad de género

Por último, el estudio indagó si la ciudadanía valora la existencia de certificaciones que reconozcan a las empresas del sector público y privado que llevan adelante buenas prácticas para garantizar la igualdad de género.

Actualmente existen algunas normas nacionales e internacionales en desarrollo que buscan avalar la gestión que realizan las empresas en cuanto a diversidad e inclusión.

A nivel nacional, contamos con el Referencial IRAM N° 11 de Gestión de la Calidad Ocupacional del año 2018, desarrollado por el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el cual contempla una serie de lineamientos para ayudar a las organizaciones a erradicar la discriminación por razones de género. La implementación de los requisitos establecidos por este referencial facilita la posibilidad de certificar el Sistema de Gestión

de la Calidad Ocupacional (SIGECO) por parte de IRAM.

A fines del 2023 se lanzó también la IRAM 57001 - Sistema de Gestión de la Equidad de Género (SIGEG) que permite certificar las prácticas de las compañías destinadas a garantizar las mismas oportunidades, condiciones laborales y trato a las personas independientemente de su género, siguiendo los lineamientos que fija el ODS 5.

Por otro lado, en el marco de la Organización Internacional de Normalización (ISO) existe un proyecto de norma pendiente de aprobación, la ISO/FDIS 53800 “Guía para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”, la cual propone un modelo para trabajar sobre este desafío en las organizaciones, cualquiera sea su naturaleza, actividad, tamaño o localización. Se trata de un modelo integrador con un enfoque de mejora continua. Si bien no involucra la certificación, busca trazar un camino sugerido para que cada organización pueda avanzar en él según su realidad y sus posibilidades, teniendo en cuenta el contexto sociocultural en que se desenvuelve.

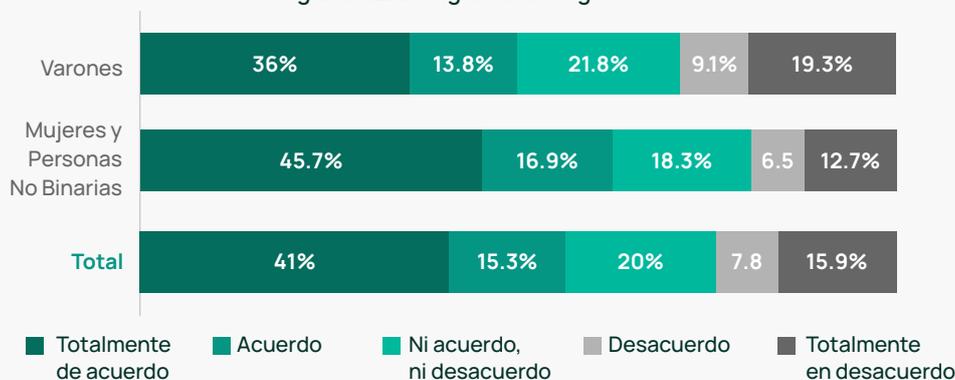
Esta norma se articularía con otra aprobada en 2021, la BS ISO 30415/2021, “Gestión de recursos humanos - Diversidad e Inclusión”, la cual proporciona orientación sobre la gestión de este asunto en todo tipo de organización. Reconoce, como en el caso anterior, que cada organización es diferente y que quienes toman decisiones deben determinar el enfoque más apropiado para incorporar la diversidad e inclusión, en función de su contexto y de sus desafíos.

A nivel internacional, el PNUD también cuenta con una iniciativa de certificación. En el año 2015 lanzó los Sellos De Igualdad de Género para el sector privado, impulsando el reconocimiento de las empresas en materia de género. Se trata de un programa voluntario que funciona en diferentes países y se basa en la implementación a nivel nacional de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SGIG) para orientar a las empresas en las acciones con perspectiva de género que lleven adelante con el fin de transformar su estructura organizacional y su cultura, y crear mejores y más justas condiciones para las personas que trabajan en ellas. El Sello va reconociendo el grado de avance de las empresas en esta línea.

A nivel nacional, si bien la Argentina no integra formalmente esta iniciativa, se creó el Sello Igualar en el marco del Programa Nacional Igualar, distinción que obtuvieron por

Gráfico 14.

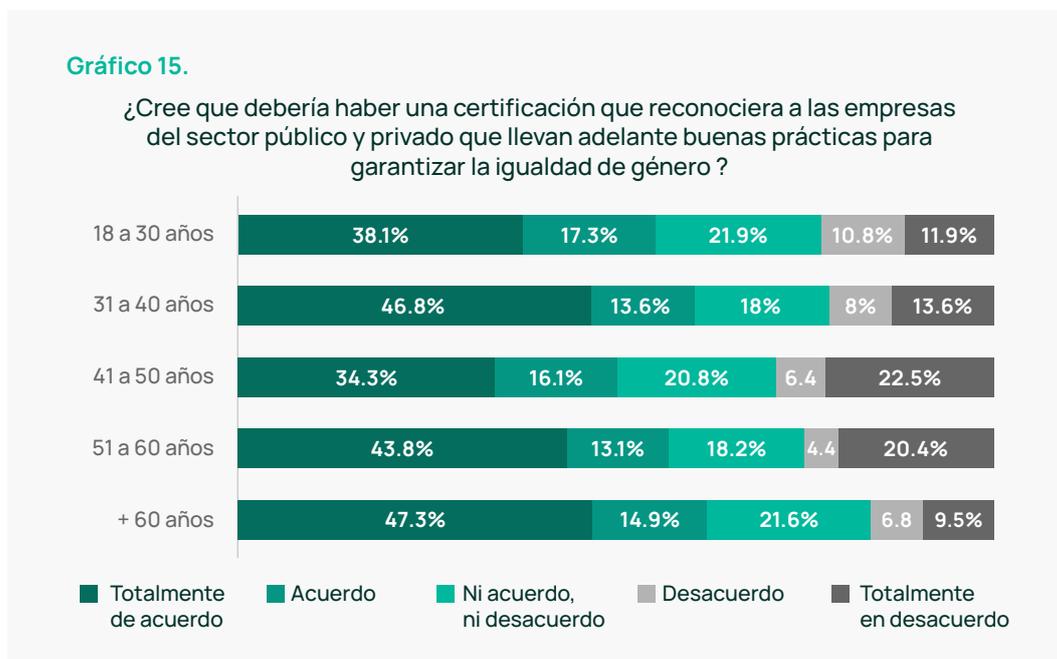
¿Cree que debería haber una certificación que reconociera a las empresas del sector público y privado que llevan adelante buenas prácticas para garantizar la igualdad de género ?



primera vez 7 empresas del sector público en octubre del 2023.

Como puede observarse en el Gráfico 14 (pág. anterior), el 56,3% de las personas está a favor de la existencia de una certificación. Las mujeres y personas no binarias son quienes más adhieren a esta posición (62,6%), mientras que los hombres adoptan una posición más dividida, con un casi un 50% a favor de esta iniciativa.

Respecto de la comparación etaria, es posible destacar que las personas de 41 a 50 años son quienes menos adhieren a este tipo de certificación, repitiéndose la tendencia a mayor rechazo en los segmentos etarios preponderantes en el mercado laboral (Gráfico 15).



• Políticas educativas para la igualdad de género en el mercado laboral

La educación cobra un rol muy importante a la hora de cerrar las brechas de género, lo cual se ve reflejado en los compromisos internacionales al respecto. El ODS 4 de la Agenda 2030 se propone “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.” La meta 4.5 de este ODS se compromete además con “eliminar las disparidades de género en la educación”, articulándose con el ODS 5 que apunta a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Por otro lado, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 tiene como uno de sus objetivos estratégicos aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología. Pero como señala el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Informe sobre Género, Una Nueva Generación: 25 años de Esfuerzos en favor de la Igualdad de Género en la Educación, si bien las mujeres cuentan con mayor acceso a la educación terciaria que hace 25 años, las carreras elegidas se ven aun fuertemente influenciadas por prejuicios, estereotipos y sesgos de género que influyen en las elecciones y en la futura inserción en el mercado laboral. (UNESCO, 2020)

Un punto crítico es la concepción generalizada de que las ciencias, la tecnología y las matemáticas son temas “masculinos”, lo cual afecta la confianza de las mujeres en sus

capacidades en todos los niveles de educación, generándose una brecha entre su desempeño y su autopercepción que se traducirá luego en la sobrerrepresentación laboral en las áreas de educación, salud, artes, humanidades y ciencias sociales, y la subrepresentación en lo que se denomina áreas STEM, según la sigla en inglés que alude al campo de las ciencias duras, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Las carreras relacionadas con la ingeniería, la producción y la construcción, como así también aquellas vinculadas a las tecnologías de la información y la comunicación, a pesar de ser las de mayor demanda y proyección futura en el mercado laboral, cuentan con un porcentaje muy bajo de mujeres. Según el citado informe, a nivel mundial, el porcentaje de mujeres que estudian estas carreras es inferior al 25% en más de dos tercios de los países. (UNESCO, 2020)

En nuestro país, según datos de INDEC del 2023, al analizar el desempeño en lengua y matemáticas en sexto grado no se observan diferencias por género, pero sí en el autoconcepto. Si bien el resultado en las pruebas es similar, el 57% de las niñas considera que resuelve muy bien o bien problemas de matemática en comparación con el 68% de los varones. Esta autopercepción impacta, como señalábamos en la elección de las carreras profesionales, lo cual explicaría en parte la baja presencia de mujeres en las ciencias aplicadas en Argentina (38,4%). (INDEC, 2023)

La eliminación de los estereotipos parece ser uno de los factores claves para revertir esta situación, a través, por ejemplo, de una orientación profesional con perspectiva de género, o la eliminación de los prejuicios y estereotipos de género que se reproducen en los materiales de enseñanza y aprendizaje, muchas veces el único material de lectura al que acceden las infancias. En este sentido, a nivel nacional, el Ministerio de Educación, como parte del Plan Igualdad en la Diversidad 2021-2023 se propuso el desarrollo de materiales educativos con perspectiva de género.

Por otro lado, las universidades tienen un importante rol en aumentar la participación de mujeres en las carreras de ciencia y tecnología. Según datos del Ministerio de Educación del 2022, el 30,5% de las personas que se inscriben a carreras de pregrado y grado tienen entre 17 hasta 19 años inclusive, siendo 30,1% mujeres y 31,2%, varones. Sin embargo, sólo el 18,1% de las mujeres optan por carreras de ciencia y tecnología, a diferencia de los varones, los cuales duplican este porcentaje (37,9%). Esta brecha tan significativa impacta de lleno en el mercado laboral, alimentando la escasa presencia de mujeres en sectores de alta demanda y proyección de carrera. (Ministerio de Educación de la Nación, 2022)

Para revertir este escenario, como ocurre desde hace varias décadas en Estados Unidos o países de Europa, tanto las universidades públicas como privadas de nuestro país vienen implementando en estos últimos años medidas positivas, como es el caso de becas destinadas a mujeres en carreras de ciencia y tecnología. Algunas cuentan con financiamiento propio de la universidad, y otras, de empresas, que destinan fondeo a este objetivo como parte de sus políticas de diversidad e inclusión.

En el caso de las personas no binarias, las oportunidades laborales y educativas son escasas y las acciones aún incipientes. Éstas cuentan con muy baja representación en el sistema educativo, y enfrentan barreras específicas que afectan su acceso y permanencia. Si bien contamos con pocos datos, elemento fundamental para orientar las políticas públicas, podemos señalar que según la Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans, realizada en 2012 por el INDEC junto al INADI - Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el

Racismo, sólo el 64% de las personas encuestadas tiene aprobado el nivel primario o EGB, el 20% terminaron el nivel secundario o polimodal y el 7% cursó estudios terciarios o universitarios, aunque apenas un 2% manifestó haberlos culminado. (INDEC-INADI, 2012)

En este sentido, lograr una mayor participación de esta población en todos los niveles del sistema educativo es clave para el acceso al mercado de trabajo, siendo fundamental para ello, sensibilizar y combatir los estereotipos de género en todos los niveles del sistema educativo en tanto ayudan a reproducir las desigualdades y son además caldo de cultivo de situaciones de discriminación y violencia que explican en gran medida la deserción. Este trabajo de transformación cultural que debería impulsar la educación es fundamental para acompañar las diferentes políticas públicas que apuntan al acceso y retención de poblaciones subrepresentadas en el sistema educativo, como también los programas estatales del ámbito de la educación no formal que apuntan a la formación técnico-profesional y la empleabilidad.

Por otro lado, en el caso de las mujeres, la participación en la educación superior ha superado la de los varones en los últimos años, y es una tendencia que sigue dándose año tras año en la Argentina. Según un informe del Ministerio de Educación de la Nación 2022, las mujeres representan el 61,2% de la matrícula total de carreras de pregrado y grado, el 63,5% de las graduaciones y el 62,6% de las nuevas inscripciones. (Ministerio de Educación de la Nación, 2022)

El acceso a estudios superiores sería un factor importante al momento de cerrar la brecha de participación en el empleo. Un estudio de CIPPEC del 2019 señala que la tasa de empleo, por sexo y nivel educativo de la población de 16 a 59 años en nuestro país era de 75% para los varones y 55% para las mujeres, con una brecha de 28% en el caso de estudios secundarios incompletos y de 9% en el caso de estudios superiores completos o más. (Díaz Langou et al., 2019)

Sin embargo, contar con estudios universitarios aún no lograría mover la aguja hacia una mayor presencia en puestos de jefatura y de dirección. Según el citado estudio, el 1,2% de las mujeres con estudios secundarios completos o superiores incompletos tienen puestos de jefatura y 2,7% de dirección, mientras que las que poseen estudios superiores completos o más ejercen el 2,2% jefaturas y el 5,6% cargos de dirección. En el caso de los varones, el mayor nivel educativo permite avanzar de 2,8% a 11,4% en el caso de los puestos de dirección y duplicar el porcentaje de quienes ejercen jefaturas (de 2,6% a 5%). (Díaz Langou et al., 2019)

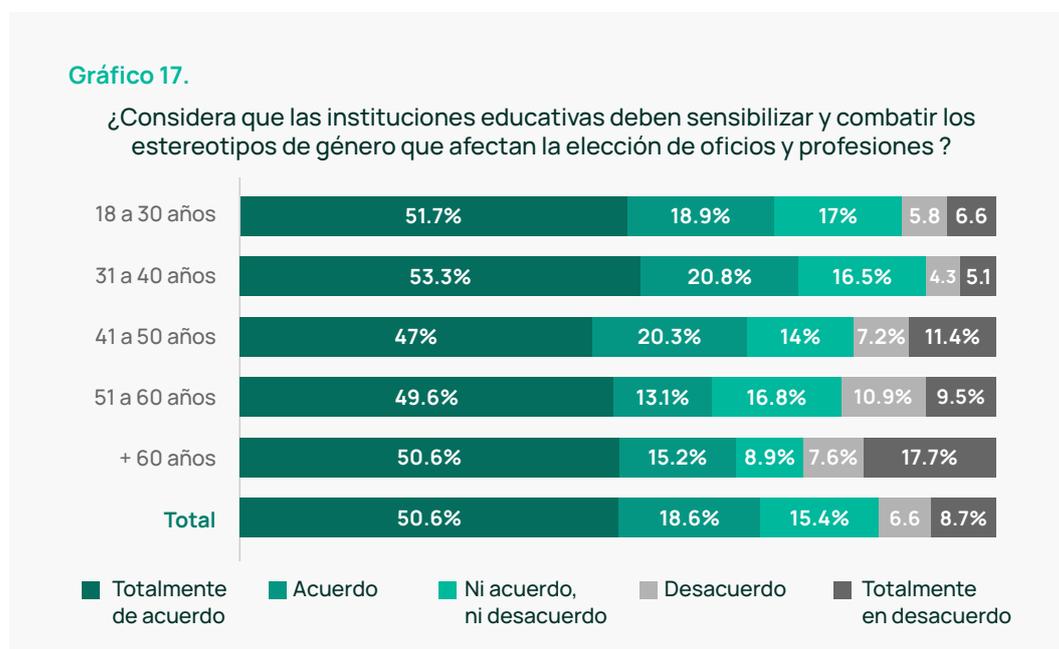
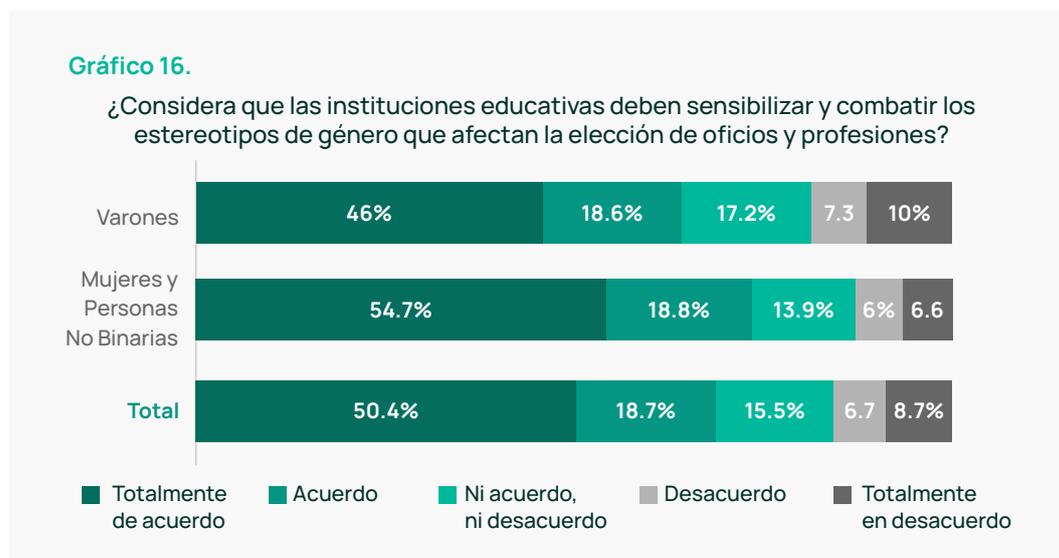
La baja participación de mujeres en el liderazgo de las empresas es un tema especialmente preocupante, dado que parece estancado el lento avance que venía teniendo en las últimas décadas. Según el International Business Report 2023, el número total de mujeres en puestos directivos a nivel global es del 32,4% (29% en el caso de Argentina), porcentaje que creció sólo un 13% desde que se realizó la investigación por primera vez en 2003. (Grant Thornton, 2023)

Con el objetivo de trabajar específicamente en las problemáticas que condicionan el desarrollo de carrera de las mujeres, las universidades vienen realizando diferentes programas de educación ejecutiva tendientes a fortalecer competencias claves para el desempeño de estos roles y ayudar a remover sesgos que impactan en sus oportunidades. Estas acciones se suman a iniciativas del sector privado, ONGs y gobiernos.

Para conocer la opinión pública respecto a la contribución de la educación en el logro

de la igualdad de género en el mercado laboral, se indagó, por un lado, si las instituciones educativas deben sensibilizar y combatir los estereotipos de género que afectan la elección de oficios y profesiones y, por otro, si las universidades debieran contar con proyectos específicos para ayudar a las mujeres y personas no binarias a acceder a empleos de calidad y posiciones de liderazgo.

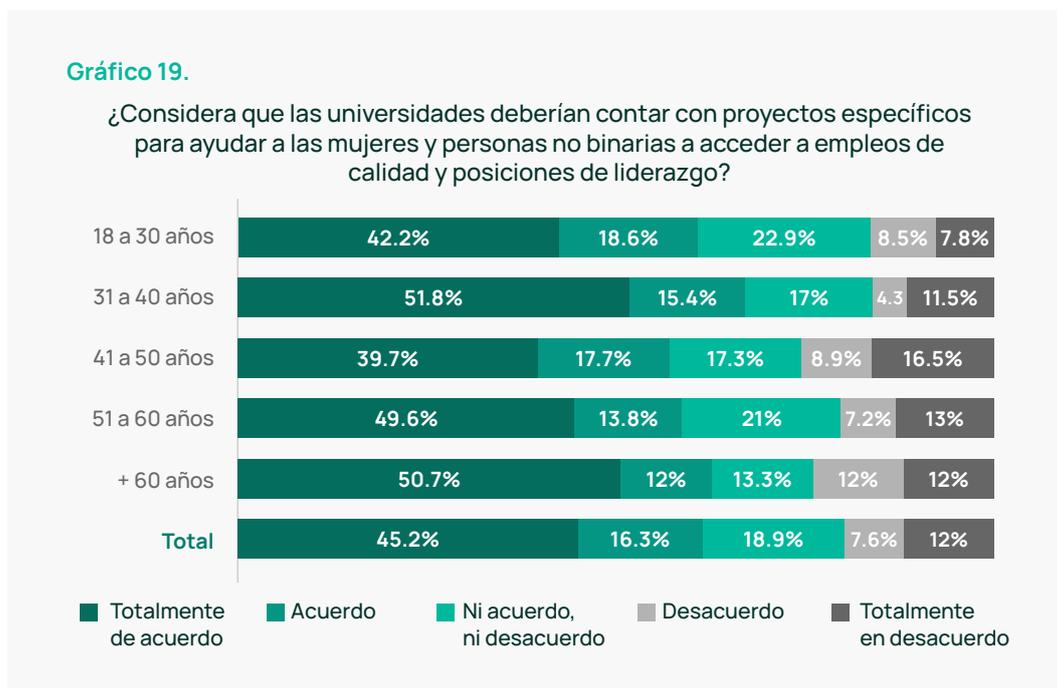
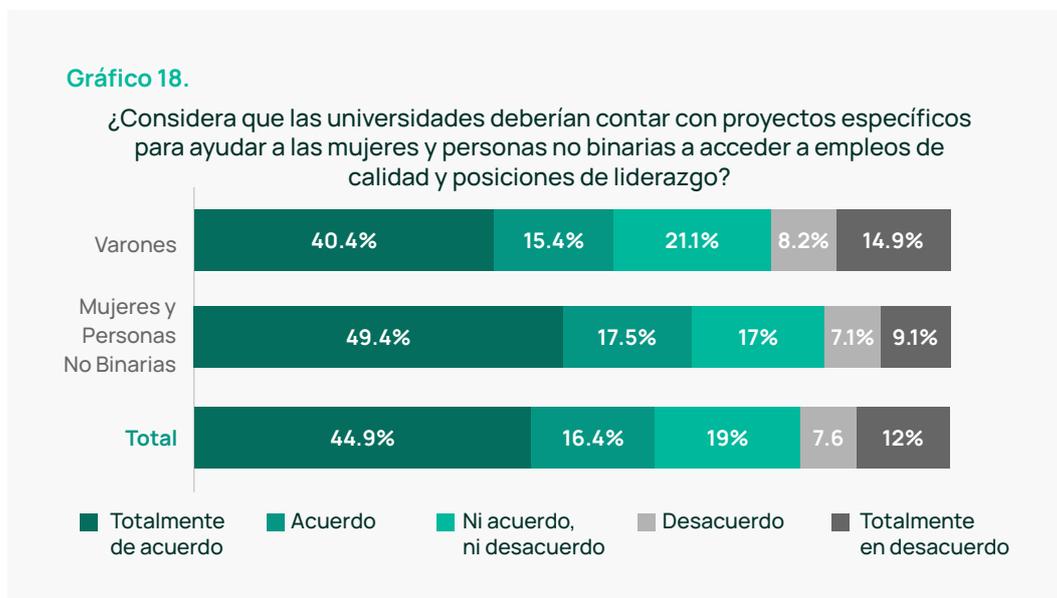
Con respecto al primer punto, como puede observarse en el Gráfico 16, el 69,1% de las personas piensa que las instituciones educativas deberían sensibilizar y combatir los estereotipos de género que afectan la elección de oficios y profesiones, no habiendo discrepancias por género.



Si tomamos en cuenta la edad, como muestra el Gráfico 17, la menor adhesión a esta medida se da entre las personas de más de 60 años (1 de cada 4 no está de acuerdo en relación con esta medida). Sin embargo, al igual que en los demás segmentos etarios,

alrededor de la mitad de las personas manifiestan estar totalmente de acuerdo.

Con respecto a que las universidades desarrollen proyectos específicos para facilitar el acceso a empleos de calidad y posiciones de liderazgo a las mujeres y personas no binarias, el 61,3% de las personas encuestadas se manifiesta a favor independientemente de su género (Gráfico 18).



Como se ve en el Gráfico 19, el segmento etario donde hay menor acuerdo con esta medida coincide con el de la pregunta anterior. Una de cada 4 personas de más de 60 años se manifiesta en contra, aunque alrededor de la mitad de las personas de este segmento etario se expresa totalmente a favor. En este caso, quienes tienen entre 41 y 50 años son el segmento etario con menor porcentaje de total acuerdo con la medida

(39,7%) habiendo una variación de más de 10 puntos porcentuales con el segmento de 31 a 40 años y el de más de 60.

En líneas generales, según el estudio realizado, podemos destacar que existe en la población un amplio acuerdo, independientemente de su género o edad, con que las instituciones educativas pueden llevar adelante acciones que favorezcan la equidad en el mercado laboral y acompañen la transformación cultural que implica cerrar las brechas de género.

Conclusiones

Los resultados del estudio realizado muestran, en primer lugar, que el 41,1% de la ciudadanía percibe que las acciones que vienen desarrollando las empresas, las ONG´s y el estado para cerrar las brechas de género en estos últimos 5/10 años no han sido efectivas y el 32,7% se muestra neutral a la hora de opinar sobre esta cuestión, no habiendo en este caso variaciones significativas en cuanto a género en las respuestas. Este dato es importante a la hora de evaluar los esfuerzos realizados en términos de impacto, detectar oportunidades de mejora y definir iniciativas futuras.

Por otro lado, cobra aún más relevancia en un contexto donde los progresos en cerrar las brechas de género a nivel global parecen retroceder o estancarse. Según muestra el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023 del World Economic Forum, las mujeres son las más afectadas por la crisis del mercado laboral que trajo la pandemia, especialmente en los puestos de liderazgo y en las áreas STEM. Dicho informe señala, en base al estudio de datos de LinkedIn, que la representación de las mujeres en el mercado laboral disminuyó según los datos de principios de 2023 un 0,31%, siendo esta disminución más fuerte en los puestos de liderazgo senior (-0,33%). (World Economic Forum, 2023)

Si bien el que solo el 14,4% de las personas encuestadas esté totalmente de acuerdo con que han sido efectivas podría hacernos suponer falta de acuerdo con las medidas que se toman, o contribuir a la llamada “fatiga de la diversidad”⁵. No obstante, el estudio muestra un amplio apoyo a las medidas relevadas y a la existencia de organismos del estado que tienen por objetivo crear políticas y desarrollar acciones para cerrar las

⁵ Fatiga de la diversidad o “Diversity Fatigue” es un término acuñado en Estados Unidos hace más de 30 años para describir los sentimientos de agotamiento, aislamiento, frustración e incluso escepticismo que surgieron en torno al intento de diversificar la fuerza laboral en los años noventa y que hoy se utiliza para dar cuenta del cansancio que experimentan los líderes y empleados de DEI, quienes sienten que se habla mucho del tema pero que los resultados son magros y el apoyo de la alta dirección, escaso.

brechas de género.

En relación con el establecimiento de cupos laborales en las empresas para la contratación de mujeres y personas no binarias, el 54,8% de las personas encuestadas adhieren a este tipo de medida afirmativa y el 56,4% manifiesta apoyo a que el Estado exija un cupo de mujeres en los directorios de empresas privadas y públicas. En ambos casos, estas medidas cuentan con mayor acuerdo entre las mujeres y personas no binarias (62% en el primer caso y 65% en el segundo), mientras que los hombres adoptan una posición más dividida. El 47,7% está a favor del cupo laboral para mujeres y personas no binarias mientras que el 47,3% está a favor del cupo en los directorios.

En cuanto a la edad, con respecto a los sistemas de cuotas en los directorios, el segmento etario de 41 a 50 años es el que mayor desacuerdo manifiesta (33,1%). Con respecto al cupo laboral para mujeres y personas no binarias, también este segmento etario es el que está en mayor desacuerdo (34,2%). Si tenemos en cuenta que en los niveles de decisión de las compañías hay una sobrerepresentación de hombres en el segmento etario de menor acuerdo con este tipo de iniciativas, podemos inferir que esto podría tener una influencia negativa al momento de impulsarlas y/o implementarlas.

En relación con los cupos laborales, el introducir otras prácticas complementarias que ayuden una contratación más inclusiva, como asegurarse que el lenguaje utilizado en la descripción de los puestos no esté sesgada en términos de género, o prever que en la terna de candidatos haya al menos una mujer o una persona no binaria, puede ayudar en contextos donde hay resistencia al establecimiento de cupos.

Con respecto a los cupos femeninos en directorios, si bien la encuesta demuestra un amplio apoyo de la población a esta medida (64,9%), ha sido resistida en el sector empresarial y su vigencia sigue siendo objeto de controversia. Quizás esquemas como el adoptado en Reino Unido⁶ puede ser una opción a explorar como medida alternativa, como así también los incentivos fiscales que se han introducido en 2020 en nuestro país para la incorporación de mujeres y personas no binarias en directorios o con funciones de sindicatura⁷.

En cuanto a impulsar la mayor presencia de mujeres en STEM y en posiciones de liderazgo, el estudio muestra también un amplio acuerdo en que las instituciones educativas de todos los niveles aborden en sus currícula los estereotipos de género que afectan la elección de oficios y profesiones. El 69,1% de las personas encuestadas, independientemente de su género, piensa que las instituciones educativas deberían sensibilizar y combatir los estereotipos de género que afectan la elección de oficios y profesiones. En cuanto a la edad, aproximadamente 1 de cada 4 personas mayores de 60 años no está de acuerdo, siendo el segmento etario donde se manifiesta mayor rechazo a esta iniciativa.

También hay un amplio consenso con que las universidades cuenten con proyectos

⁶ El Davies Report fue el informe fundamental que ha dado forma a las políticas de diversidad de género de las juntas directivas hasta la fecha en Reino Unido. Fue publicado en febrero de 2011, introduciendo objetivos de adhesión voluntaria para lograr un 25% de mujeres en los directorios, bajo el principio de Cumplir o Explicar, y dando lugar más tarde a otras iniciativas que profundizan en las recomendaciones e incorporan nuevas metas para el logro de la paridad.

⁷ El Decreto 387/20 introduce escalas de ganancias con perspectiva de género en la Ley 27.630 de Impuesto a las Ganancias de empresas, incrementando del 25% al 40% las utilidades contables del ejercicio cuando su perceptora es una mujer, y en un 60% en el caso de personas no binarias.

específicos para ayudar a las mujeres y personas no binarias a acceder a empleos de calidad y posiciones de liderazgo (61,5%). En este caso, la mayor cantidad de respuestas en contra de esta medida se concentró no sólo en los mayores de 60 años (24%) sino también entre quienes tienen entre 41 y 50 años (25,4%), siendo los dos segmentos con mayor tasa de reprobación.

El amplio acuerdo con estas medidas es clave al momento de orientar la inversión en políticas de género en tanto que la mejora de las competencias, y las oportunidades de desarrollo profesional con perspectiva de género, son ejes de trabajo fundamentales, no sólo para la empleabilidad, sino también para la progresión en las carreras profesionales. Por otro lado, la educación es fundamental en la transformación cultural que involucra la igualdad de género en términos de deconstrucción de estereotipos y sesgos, como así también el trabajo en las empresas en esta línea para crear culturas más inclusivas.

El estudio indagó también sobre el grado de apoyo a la existencia de beneficios y exenciones impositivas para el sector privado cuando contratan a mujeres y personas no binarias en empresas que cuentan con menos de 25% de mujeres en su nómina, ya que medidas de este tipo pueden contribuir a cerrar las brechas sobre todo en sectores masculinizados, como es el caso de la ingeniería, la producción y la construcción, o las tecnologías de la información y la comunicación.

Actualmente este tipo de medidas viene adoptándose en diferentes jurisdicciones de nuestro país con el acuerdo del sector empresario y los sindicatos y ha tenido resultados favorables, como es en el caso del transporte público, la construcción y la industria automotriz. Sin embargo, los beneficios fiscales despiertan opiniones divididas, en tanto el 40,2% de las personas encuestadas, independientemente de su género, se mostró a favor mientras que el 39,2% se manifestó en contra. A diferencia de lo que sucede con las dos medidas del ámbito educativo sobre las que se indagó, en este caso las personas de más de 60 años son quienes se muestran más a favor de este tipo de políticas (49,4%).

Más allá de los incentivos que se planteen para la incorporación y retención de mujeres en mercado laboral, el progreso seguirá siendo muy lento si no hay cambios profundos en la distribución de las tareas de cuidado. Tanto el Estado como las empresas cumplen un rol clave en esta transformación, ya que aún hoy no contamos con las leyes basadas en la corresponsabilidad, y son escasas las medidas en las empresas que acompañan a quienes asumen estas tareas (mayoritariamente mujeres).

Respecto a las empresas, un factor clave para lograr la paridad, junto con la flexibilidad horaria, son los servicios de cuidado pagos. El 50,5% de las personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo con que el Estado exija a las empresas el pago total o parcial de servicios de cuidado de personas menores de 5 años, personas de 60 años en caso que lo requieran, y de personas con discapacidad. El apoyo se amplía al 68,8% si sumamos a quienes están de acuerdo con esta medida. Cabe destacar que no se encontraron diferencias significativas por género en las respuestas, pero sí un mayor apoyo a esta iniciativa entre las personas mayores de 60 años (63,3% está totalmente de acuerdo).

Según estos datos podemos afirmar que existe un amplio consenso a nivel social sobre la necesidad de que las empresas se involucren en dar respuesta a las tareas de cuidado como parte de las responsabilidades de contratación y de desarrollo de quienes trabajan en ellas.

Habría también una correlación entre el apoyo al establecimiento de cupos laborales y el acuerdo con que el Estado exija a las empresas el pago total o parcial de los servicios de

cuidado. Casi el 60% de las personas que están totalmente de acuerdo con el establecimiento de cupos de género por parte de las empresas al momento de contratar considera que el Estado debe exigir a las empresas el pago total o parcial de servicios de cuidado de personas menores de 5 años, personas de 60 años o más cuando lo requieran, y personas con discapacidad. Esa proporción se reduce al 22,7% entre quienes están totalmente en desacuerdo con el establecimiento de cupos.

Este dato nos permite inferir que las personas que están de acuerdo con medidas de discriminación positiva para aumentar la participación de mujeres y personas no binarias en el mercado laboral, consideran que las empresas deberían estar obligadas a financiar el costo que tiene la delegación de tareas de cuidado, una de las principales barreras para cerrar las brechas de acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

En cuanto al rol de las empresas en el logro de la paridad en el mercado laboral, establecer modelos de gestión que orienten la toma de decisiones y visibilicen los avances que vayan realizando, como señalábamos anteriormente, es una iniciativa que cuenta hoy con fuerte impulso a través de la creación de certificaciones y sellos de alcance nacional e internacional.

Sobre todo, se las consideran necesarias porque proveen un marco común validado para el abordaje de la problemática, lo cual puede ayudar a revertir el lento progreso, y el estancamiento o retroceso de indicadores claves que se dio estos últimos años, como así también pueden ser útiles para evitar las acciones aisladas, el oportunismo (conocido como “pink wash”) y el tokenismo.

Este tipo de medida cuenta con importante apoyo de la ciudadanía, ya que el 56,2% de las personas está a favor de la existencia de certificaciones que reconozcan a las empresas del sector público y privado que llevan adelante buenas prácticas para garantizar la igualdad de género. En este caso, al igual que sucede con los cupos, las mujeres y personas no binarias son quienes más adhieren a esta posición (62,5%), mientras que los hombres adoptan una posición más dividida (casi un 50% a favor de esta iniciativa).

Respecto de la comparación etaria, las personas de 41 a 50 años son, al igual que en el caso de los cupos, quienes menos adhieren a este tipo de certificación, cuestión importante a tener en cuenta al momento de definición de acciones y políticas ya que es un segmento sumamente relevante en la toma de decisiones en las compañías.

Por último, podemos destacar que, a pesar de que sólo el 14,4% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo con que las iniciativas que se vienen desarrollando para cerrar las brechas de género han sido efectivas, el 54,7% piensa que deben existir organismos del Estado tales como ministerios u oficinas de la mujer con el objetivo de crear políticas y desarrollar acciones que ayuden a cerrar las brechas de género. Las mujeres y las personas no binarias son quienes más adhieren a esta posición (60%), mientras que los hombres adoptan una posición más dividida (49,1% a favor) al igual que los mayores de 60 años (48,1%). Esto nos permitiría inferir que la poca efectividad percibida en lo que se viene desarrollando no implicaría desestimar el rol de este tipo de instituciones al momento de impulsar la agenda de género en nuestro país.

Como demuestra el informe, queda mucho por hacer para lograr la paridad. La ciudadanía apoya las medidas concretas que puedan adoptar tanto las empresas como el estado en búsqueda de mayor equidad. Las cifras de progreso pueden ser desalentadoras, pero tenemos la oportunidad de cambiarlas. No sólo porque es justo, sino porque permite una sociedad más próspera en la que nadie queda atrás. •

Fuentes

- Addati, Laura, Cattaneo, Umberto y Pozzan, Emanuela (2022) Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo, OIT (Organización Internacional del Trabajo)
- Boletín Oficial De Las Cortes Generales. Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. 15 de diciembre 2023.
https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-1-1.PDF
- BS ISO 26.000/2010 - Guía de Responsabilidad Social. International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- BS ISO/FDIS 53800 "Guidelines for promotion and implementation of gender equality and women's empowerment". International Organization for Standardization. Website:
- CEPAL (2022) La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Código Electoral Nacional y Leyes 26571 y 23298 – Modificación. Promulgada el 22 de noviembre 2017. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>
- Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 Relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2381>
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A., Karczmarczyk, M. (2019) El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos. 1ª Edición. Fundación CIPPEC.
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU Mujeres/CEPAL) (2022) Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación. ONU Mujeres/Cepal. Grant Thornton (2023) El progreso de las mujeres en la alta dirección se estanca. Grant Thornton. <https://www.grantthornton.com.ar/Perspectivas/articulos-y-publicaciones/El-progreso-de-las-mujeres-en-la-alta-direccion-se-estanca/>
- Grant Thornton (2023) Reporte Mujeres Directivas. La búsqueda de la paridad (Women in Business). Gran Thornton Argentina.
- INDEC-INADI (2012) Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe técnico de la Prueba Piloto Municipio de La Matanza. Publicaciones del INDEC.
- Inspección General de Justicia. Resolución General 12/2021. Promulgada el 19 de agosto 2020. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/353222/norma.htm>
- Inspección General de Justicia. Resolución General 34/2020. Promulgada el 3 de agosto 2020. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/340720/norma.htm>
- Inspección General de Justicia. Resolución General 35/2020. Promulgada el 11 de agosto 2020. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/353222/norma.htm>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023) Dossier estadístico en conmemoración del 112º Día Internacional de la Mujer. Publicaciones del INDEC.
- ISO 30415:2021 Human resource management - Diversity and inclusion. International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/standard/71164.html>
- López, Maira. Se estableció el cupo femenino en la obra pública del municipio. Página 12. 4 de mayo de 2023. Website: <https://www.pagina12.com.ar/545968-se-establecio-el-cupo-femenino-en-la-obra-publica-del-munici>

- Lord Davies of Abersoch (2011) Women on boards. FTSE Women Leaders
- Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, Gabinete de Género (2021) Políticas productivas con perspectiva de género. A un año de la creación del Gabinete de Género. Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (2021) Plan Nacional de Cuidados 2021 – 2025. Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay.
- Ministerio de Educación (2022) República Argentina. Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2021-2022. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación de la Nación (2022) Mujeres en el sistema universitario argentino 2021-2022. Ministerio de Educación de la Nación.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Decreto 144/2022. (2022). Regulación del artículo 179 de la Ley de Contratos de Trabajo.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/360000-364999/362578/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Decreto 254/98. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el Mundo Laboral, aprobada el 09 de marzo de 1998. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49613/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 27506. Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. Sancionada el 22 de mayo 2019.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/324101/texact.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 27630 - Ley de Impuesto a las Ganancias – Modificación. Promulgada el 2 de junio 2021.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/350982/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 19.550 Ley General De Sociedades. Sancionada el 19 de diciembre del 2014.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 20.744. Contratos de Trabajo, promulgada el 20 de septiembre de 1974. Texto ordenado por Decreto 390/1976, publicado en el Boletín Oficial del 21 de mayo de 1976.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 25.250 Reforma Laboral. Sancionada y promulgada en mayo del 2000.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63208/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 26.743 Identidad de Género. Promulgada el 13 de mayo 2012.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 27.412 Paridad De Género En Ámbitos de Representación Política. Publicada el 15 de diciembre de 2017.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley 27636. Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. Publicada el 08 de julio de 2021.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Ley N° 24.012 Cupo Femenino Código Electoral Nacional. Sustitución Del Art. 60 Del Decreto 2135/83. Promulgada el 29 de noviembre de 1991. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-49999/411/norma.htm>
- Ministerio de la presidencia, justicia y relaciones con las cortes (España). Ley Orgánica 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promulgada el 24 de marzo 2007.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021) Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022) Proyecto de Ley Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos "Cuidar en Igualdad" para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA).
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Resolución 707/2023. Promulgada el 27 de octubre 2023.: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/390000-394999/392388/norma.htm>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017) Las mujeres en el mundo del trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 345/2021. Promulgada 22 de junio 2021. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351260/texact.htm>
- Naciones Unidas (2015) Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.
- Norma IRAM 57001/2023 - Sistema de Gestión de la Equidad de Género (SIGEG). <https://www.iram.org.ar/>
- Observatorio de Tributación y Género (2021) Impuesto a las Ganancias con Perspectiva de Género. Ministerio de Economía.
- Observatorio de Tributación y Género (2021) Perspectiva de Género en la modificación del Impuesto a las Ganancias Sociedades. Ministerio de Economía.
- ONU Mujeres (1995) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing - Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Reimpresión 2014. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- ONU Mujeres (2021) La igualdad es un buen negocio. Brochure WEPs. 3º Edición. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (2023) El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2023. ONU Mujeres y División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.
- PNUD (2015) Sello Igualdad de Género en el Sector Privado. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.gendersealprivatesector.org/es/home-espanol/>
- Referencial IRAM N° 11/2018 de Gestión de la Calidad Ocupacional. Instituto Argentino de Normalización y Certificación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 220/2020 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y La Producción "Igualar". Promulgada el 28 de setiembre 2020. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/342717/norma.htm>
- Spencer Stuart (2023) 2022 Argentina Spencer Stuart Board Index. Spencer Stuart.
- UNESCO (2020) Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Informe sobre Género, Una Nueva Generación: 25 años de Esfuerzos en favor de la Igualdad de Género en la Educación.
- World Economic Forum (2023) Global Gender Gap Report. World Economic Forum.

Insight²¹

Informe de investigación

Percepción ciudadana sobre
iniciativas para reducir las
brechas de género en el
ámbito laboral

ENERO 2024

SIGLO

