



UCASAL
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS**

¿En qué medida las empresas de Salta Capital en el año 2021 conocen, implementan y gestionan una política con perspectiva de género con foco en las mujeres?

Autor: CIANCAGLINI, Virginia

Año: 2021

"...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."

CEDAW

Ley N° 23.179

INDICE

CAPITULO I	4
TEMA:	4
FUNDAMENTACIÓN:	4
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA:.....	5
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	5
OBJETIVO GENERAL:.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
ANTECEDENTES:	6
MARCO CONCEPTUAL:	8
HIPOTESIS:.....	11
CONCEPTUALIZACIÓN EMPÍRICA:	11
TECNICAS DE ANALISIS	12
CAPITULO II: PARTE 1	13
INTRODUCCIÓN	13
SEXO vs. GÉNERO, ¿no son lo mismo?	14
EL GÉNERO EN LA ACTUALIDAD DEL MUNDO LABORAL.....	17
PARADIGMAS ACTUALES:.....	19
¿QUÉ SIGNIFICA LA IGUALDAD DE GÉNERO?.....	19
PERSPECTIVA DE GÉNERO, ¿qué es?.....	21
LO QUE DICE LA NORMATIVA.....	24
TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
DISCRIMINACIÓN EN EL SIGLO XXI	27
EXCLUSIÓN DE LA MUJER EN LA PROVINCIA DE SALTA	29
A LA HORA DE IMPLEMENTAR, TENER EN CUENTA... ..	30
¿IMPOSICION O DISPOSICION?	34
CAPITULO II: PARTE 2	37
RECURSOS HUMANOS Y LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO	37
FUNCIONES DE LA GESTIÓN	38
BENEFICIOS DE PONERLAS EN PRÁCTICAS	49
RECURSOS HUMANOS Y SUS PROCESOS EN LA IMPLEMENTACIÓN	50
EN RESUMIDAS CUENTAS.....	53
CAPITULO III	55
RECOPIACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	55

MODELO DE ENCUESTA.....	56
PREGUNTAS DE LA ENCUESTA.....	57
MODELO DE ENTREVISTA.....	61
PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA:.....	61
INFORME DE LA ENTREVISTA	63
CAPITULO IV	66
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS	66
CAPITULO V	82
CONCLUSIONES	82
CAPITULO VI	85
BIBLIOGRAFÍA.....	85
WEBGRAFÍA.....	86
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	87
WEBGRAFÍA CONSULTADA.....	87
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	88
ANEXO	89
<i>ENTREVISTA</i>	89

CAPITULO I

TEMA:

“PORCENTAJE, GRADO O NIVEL EN EL QUE LAS EMPRESAS DE SALTA CAPITAL EN EL AÑO 2021 CONOCEN Y APLICAN POLÍTICAS LABORALES SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO CON FOCO EN LA IGUALDAD HOMBRE-MUJER.”

FUNDAMENTACIÓN:

Aun en la actualidad se pone en constante tela de juicio la capacidad de la mujer para realizar cierto tipo de trabajos, no solo por hecho de que estos siempre fueron desempeñados por hombres, sino porque contratarlas trae consigo mayores responsabilidades y cuidados. Sin dejar de lado la inclusión y la igualdad tanto de trato como de remuneración que implica.

Por ende, se considera importante la exploración general de la forma en la que las empresas de la provincia de Salta decidieron, ya sea por voluntad propia o no, llevar adelante prácticas con el objetivo de introducir cambios culturales de grandes medidas entre sus filas con un foco puesto principalmente en la perspectiva de género, con la mujer como centro y sujeto de cambios. Intentando delimitar, en una primera instancia, el grado en el que la gestión de los recursos humanos en Salta Capital conoce la normativa nacional y, sobre todo, lo que significa contar con una perspectiva de género abarcativa.

Por otra parte, se realiza una investigación de la función específica de Recursos Humanos en lo que a la implementación de las prácticas se requiere, detallando los

procesos en los que el papel de la gestión cumple un lugar fundamental, transformándose en el incursor y el sostén de las organizaciones para desarrollar dichas prácticas de la mejor manera posible, sin dejar de lado las necesidades y prioridades básicas de una empresa tipo.

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA:

- ¿Qué se entiende por perspectiva de género?
- ¿En qué consiste el alto grado de discriminación sufrida por las mujeres en el siglo XXI
- ¿Qué se entiende por igualdad de género?
- ¿En qué se diferencian el sexo y el género?
- A nivel provincia de Salta, ¿qué porcentaje de empresas conocen la normativa?
- A nivel provincia de Salta, ¿qué porcentaje de empresas aplican la normativa?
- En el caso de cumplirla, ¿cómo lo hace?
- ¿Cuál es la forma recomendada de aplicación de prácticas con foco en las perspectivas de género?
- ¿Qué papel cumple Recursos Humanos en una implementación de políticas de carácter social?
- ¿Cuáles serían los pasos a realizar a la hora de establecer prácticas con foco en las perspectivas de género?

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿En qué medida las gestiones del Departamento de Recursos Humanos en las diferentes empresas de Salta Capital conocen, implementan y gestionan una política con perspectiva de género con foco en las mujeres?

OBJETIVO GENERAL:

Establecer el porcentaje de conocimiento, ya sea parcial o total, y aplicación de prácticas con un enfoque en la perspectiva e igualdad de género de empresas en la provincia de Salta durante el año 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de conocimiento de normativa por parte de las empresas salteñas, tanto a nivel provincial como nacional.
- Determinar el grado de entendimiento por parte de las empresas de lo que significa fomentar, sobre todo entre sus filas, la igualdad en el trabajo.
- Identificar el número de empresas que tengan como eje central una postura abierta a los cambios.
- Conocer el grado en el que se aplican prácticas o políticas laborales con el foco en la igualdad hombre-mujer.
- Descubrir las mejores formas de implementar cambios culturales, dentro de un contexto de búsqueda de igualdad.
- Comprender la función de Recursos Humanos como gestor y principal impulsor de políticas sociales abarcativas.

ANTECEDENTES:

Tesis N° 1

Institución: Universidad Católica de Salta

Carrera: Licenciatura en Psicología

Año: 2018

Autor/a: Rivera, Patricia Lorena

Título: “El bienestar psicológico en las mujeres conductoras del transporte urbano de pasajeros de la empresa El Cóndor S.A., Salta Capital, en el año 2017”

Este trabajo me resulta beneficioso para recalcar el hecho de que el intento de instaurar nuevas políticas de género en un trabajo tan típicamente conocido como de hombres no es algo fácil de llevar adelante. No solo por la propia organización que sufre el cambio, teniendo que adoptar y adaptar nuevas políticas y formas a su ya fundada estructura sin dejar de lado las repercusiones psicológicas que esto conlleva, sino también por las propias mujeres, las cuales son las propias afectadas por estos cambios.

Lo que considero, a su vez, le aporta a mi trabajo es que la autora hace hincapié en los métodos que podría implementar una empresa para que estas transformaciones o cambios resulten lo más llevadero y liviano posible, y a su vez, no afectan de manera tan drástica el ambiente o entorno en el cual deberán insertarse.

Tesis N° 2

Institución: Universidad Católica de Salta

Carrera: Licenciatura en Economía

Año: 2019

Autor/a: Laurant, Ignacio Federico

Título: “Análisis comparativo de la situación laboral de la población potencialmente activa de la ciudad de Salta con perspectiva de género”

A través de este antecedente podemos reafirmar lo necesaria que se convirtió para cualquier empresa la iniciativa de involucrar una perspectiva de género, y no solo porque ésta fue impuesta, sino porque lo que logra es una mejora y un cambio (positivo se espera) de lo que es el sistema en general.

Yo creo que lo que este trabajo me aporta es la reafirmación que más allá del intento de generar cierto tipo de cambio, a la misma sociedad salteña le cuesta desligarse de lo tradicional y darse, cuanto menos, un lugar de innovar o globalizarse, pero el mundo avanza, las políticas se modifican y la gente cambia, y el hecho fundamental de que una mujer no desempeñe una tarea que históricamente estaba en manos de hombres, gracias a ciertas imposiciones, está empezando a dejarse de lado.

MARCO CONCEPTUAL:

➤ Cuestiones de Género:

- Sobre el género y su tratamiento en las organizaciones internacionales. De Paloma Duran y Lalaguna.
- Poder, género y organizaciones: ¿Se valora a las mujeres en la empresa? De Paula Nicolson.
- Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. De María Cristina Benavente R. y Alejandra Valdés Barrientos.
- Mujeres, revolución y cambio cultural: transformaciones sociales versus modelos culturales persistentes. De Anna M. Fernández Poncela.
- El empoderamiento de las mujeres como estrategia de intervención social. De María Silvestre, Raquel Royo y Ester Escudero.

- Cerrando las brechas de género: es hora de actuar. De OCDE.

➤ **Cambios Culturales**

- Cultura de empresa y gestión de cambios. De Federico Gan Bustos y Jaumen Triginé i Prats.
- La cultura organizacional y la resistencia al cambio. De José Vicente Montealegre Gozalez.

➤ **Leyes y Normas en materia de género**

- Ley N° 26.485, conocida como "PROTECCION INTEGRAL DE LAS MUJERES".
- Resolución N° 1.553, la cual se refiere la Creación del Programa de Equidad e Igualdad de Oportunidades en la Formación Laboral "Nuevos Oficios para Mujeres".
- Decreto N° 254, en el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Ley N° 23179, la cual constituye la formación de la CEDAW: Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Decreto N° 680, en el que se creó el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género.

¿Qué son los roles estereotipados de género?

Los roles estereotipados de género se conceptúan como creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres, y de este concepto derivan dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones

y conductas propias de hombres y mujeres, respectivamente, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse.

Artículo: " Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad de género según sus protagonistas." Por Mónica Gelambí Torrell.

file:///D:/Lenovo/Downloads/1439-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3663-1-10-20190624.pdf

¿Qué es la igualdad de género?

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, no significa negar la existencia de las diferencias biológicas existentes, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Artículo: "Política de igualdad de género." Por Ayuda en Acción.

file:///D:/Lenovo/Downloads/Politica_Igualdad_Genero_AeA.pdf

¿Qué es la perspectiva de género?

Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las

condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

HIPOTESIS:

La adopción y adaptación de una perspectiva de género con el foco en la mujer como un elemento moderno, innovador y, sobretodo, integrador por parte del personal de Recursos Humanos en las empresas contribuye a una visión aún más positiva de la igualdad de género a nivel sociedad.

CONCEPTUALIZACIÓN EMPÍRICA:

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
POLÍTICAS DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> • Gestores de la implementación • Herramientas para la implementación • Métodos para la implementación • Prácticas a implementar • Impacto de las nuevas políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal capacitado • Publico receptivo • Asesoramiento • Capacitaciones • Monitoreo y evaluación • Nivel de conocimiento • Grado de alcance • Calidad y nivel de participación

		<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y entendimiento del mensaje • Positivo/negativo
--	--	---

TECNICAS DE ANALISIS

- Encuesta o formulario
- Entrevista

Se utilizará la técnica de **encuesta o formulario de Google**, con el fin de conocer y analizar el porcentaje de empresas las cuales, por medio de su personal especializado en Recursos Humanos, comprenden y aplican ciertos criterios de género entre sus filas, con el objetivo no solo de cumplir con las disposiciones legales impuestas, sino también para fomentar la igualdad entre géneros.

Por otra parte, con el objetivo de cruzar la información obtenida a partir de las encuestas realizadas, para que la misma permita elaborar conclusiones más precisas, se llevara a cabo una **entrevista** a Victoria Liendro, encargada del área de Diversidad Sexual de la Agencia de Mujeres, Género y Diversidad de la provincia de Salta.

CAPITULO II: PARTE 1

INTRODUCCIÓN

Haciendo especial alusión al artículo de la Fundación Mujeres de España titulado Guía de Buenas Prácticas para Integrar la Igualdad de Género en las empresas (2008), la necesidad de innovación supone a las empresas una continua modernización si no quieren verse relegadas a un segundo plano y, en consecuencia, dejar de ser competitivas.

Siendo las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización y producción uno de los instrumentos claves para alcanzar objetivos de, como se mencionó, competitividad y diversidad. La mayor parte de las veces, estas son complementarias.

En este contexto, emerge una nueva gestión de la empresa donde los recursos humanos se configuran como activo principal de la organización y donde el principio de igualdad de oportunidades se convierte en eje conductor y se introduce como principio básico de la cultura de la empresa.

Esta integración que se menciona está significando en la práctica una mejor gestión de la empresa, al centrarse en las aptitudes y actitudes de las personas e identificar necesidades y dificultades de partida de las mujeres derivadas, en buena parte, de estereotipos que han obstaculizado su desarrollo en las mismas condiciones y oportunidades.

Lo que en una instancia podemos afirmar es que tanto las políticas de género necesarias a implementar por todos y cada uno de los organismos compuestos por personas, como las perspectivas de género, las cuales son las causas de tales medidas, son algo que en el mundo actual en el que vivimos, y la sociedad en la que formamos parte se encuentra cada vez en mayor auge, crecimiento, y, si se quiere, moda. Porque, en nuestros días, tener un pensamiento retrógrado, cerrado y misógino es algo que no solo significa no estar en la vanguardia, sino que también finalmente se le atribuye el adjetivo discriminatorio.

Las personas importan por lo que aportan, por lo que son, por su opinión sobre ellos mismos, la vida, el mundo y el trabajo. Por ende, el mundo entendió que lo que es, o debe ser, realmente relevante y, por consiguiente, tenido en cuenta a la hora de conocer, amistar, entrevistar o hasta contratar a una persona no se debe ver influenciado por su género, por su forma de ver su cuerpo, sus ideales, ideologías o pensamientos. Ya que, todo lo anteriormente mencionado no guarda relación con la forma en la que la persona actualmente desempeña o desempeñará sus funciones. Esta es como es y se la contrata con todo lo que eso conlleva.

Sin embargo, a la hora de hablar de género y, sobre todo, a la hora de plantear y crear políticas para afrontar las cuestiones básicas de desigualdad, existe una controversia o un conflicto para establecer qué término utilizar, por ende, lo que corresponde primeramente es realizar una distinción de lo que sexo y género se refieren, utilizando ciertas fuentes que demuestren y expongan lo que suponen ambos conceptos, y cómo estos condicionan, cambian y manejan las formas de hacer y de desempeñar funciones en las empresas, para posteriormente continuar esta exposición con lo que implica conocer y, más importante, adoptar (y también, no adoptar) una política con orientación al género, haciendo especial hincapié en la normativa.

SEXO vs. GÉNERO, ¿no son lo mismo?

En relación a definiciones y concepciones básicas de ambos conceptos, el Centro Comunitario de Aprendizaje de México, información obtenida del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (2006), plantea claras distinciones entre ambos:

El término "sexo" se refiere a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres. Es decir, abarca tanto características físicas de ambos, así como también las sexuales primarias y secundarias que se poseen.

Por otra parte, define el término "género" como todas las formas de relaciones sociales que contribuyen a fijar identidades. Son roles, papeles o comportamientos culturalmente

asignados y, a su vez, catalogados de las personas de acuerdo al sexo, ya sea femenino o masculino.

Marta Lamas, en su artículo "Diferencias entre Sexo, Género y Diferencia Sexual" (2000), conceptualiza al género como el "conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres, para simbolizar y construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino)."

El Observatorio de Violencia Contra las Mujeres de la República Argentina, en su cartilla informativa sobre la ley N° 27.499 conocida como Ley Micaela (s.f), define al género como "una construcción social, cultural y psicológica que asigna características a las personas en base un sistema sexo-género que es dominante y que organiza, desde una concepción binaria (varón/mujer o macho/hembra) a la sociedad."

Por esta clasificación cultural se define no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano.

Siguiendo este lineamiento, Lamas no deja de hacer referencia al hecho de que lo que el género hoy en día se refiere viene influenciado y, a su vez, influencia a la cultura y a la sociedad de la que formamos parte las personas, siendo este un elemento clave en la misma y, sobretodo, en el cambio cultural que se pretende lograr en las empresas.

Las investigaciones llevadas adelante con el fin de exponer las razones, más allá de las diferencias, que derivan en discriminaciones entre hombres y mujeres, arrojan resultados que derivan no de la biología, sino de construcciones sociales simbólicas pertenecientes

al lenguaje, al tiempo y el espacio en las que se desarrollaron y se transmitieron, de generación en generación con el pasar de las décadas.

Prosiguiendo con las referencias al artículo de Lamas (2000), en el mismo, cita al género como el “elemento que produce un imaginario social con una eficacia simbólica contundente y, al dar lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y feminidad, es usado para justificar la discriminación por sexo (sexismo) y por prácticas sexuales (homofobia). Al sostenimiento del orden simbólico contribuyen hombres y mujeres, reproduciéndose y reproduciéndolo. Los papeles cambian según el lugar o el momento, pero, mujeres y hombres por igual son los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas.”

Mujeres y hombres no son un reflejo de la realidad “natural”, sino que son el resultado de una producción histórica y cultural, basada en el proceso de simbolización; y como “productores culturales” desarrollan un sistema de referencias comunes (Bourdieu, 1997).

Por otra parte, según el Observatorio Nacional, a partir de esta distinción entre hombres y mujeres, surge lo que se conoce como estereotipos de género, es decir, códigos de comportamientos, roles, funciones y actitudes que permiten catalogar a una persona como mujer o como varón en función a estos códigos.

“El género como sistema de relaciones sociales y simbólicas desiguales se sostiene en base a una jerarquía, a una supremacía, que es sexista, en tanto que legitima y reproduce la subordinación de las mujeres y toda expresión e identidad que no responda a las normas binarias y heterosexuales.” Es decir, el mundo es y continuará siendo un sistema jerarquizado en el que la mujer, la cual en un pasado puede que cumpliera ese rol pero en nuestros días ya no es así, asumía un papel de sumisión o de subordinación al hombre, sea cual sea su coeficiente, sea cual sea las capacidades que posea, siempre se encontraba un escalón por debajo de él, por el simple hecho de ser mujeres y gracias a una sociedad formada por esos hombres que lo único que temen y les preocupa es darse

con el hecho que las mujeres efectivamente pueden desempeñar las mismas funciones que ellos ejecutan tanto de igual, como si no, de mejor manera.

Monique Wittig (El pensamiento Heterosexual y otros ensayos, 2005), afirma que lo "masculino/femenino, macho/hembra son categorías que sirven para disimular el hecho de que las diferencias sociales implican siempre un orden económico, político e ideológico."

El género se ve reflejado en las relaciones y los vínculos que establecen las personas de una sociedad, y este no tiene nada que ver con el sexo biológico que la persona trajo consigo, si eso es lo que se espera. De todas formas, el género y las relaciones que se establecen en base al mismo varían de una generación a otra generación, a un contexto de otro contexto, a un periodo histórico de otro periodo histórico y de una región a otra región.

EL GÉNERO EN LA ACTUALIDAD DEL MUNDO LABORAL

No obstante, teniendo en cuenta lo previamente mencionado, las empresas de hoy, sí bien "incorporaron" esta modalidad impuesta por Ley, continúan con ciertas consideraciones o cierta resistencia a su importancia, porque sí, algo que se nos es impuesto tendrá considerablemente menos aceptación que algo impuesto por voluntad propia. Y en función a esto surgen ciertos interrogantes que las empresas se llegan a plantear, más allá del hecho de que en su cultura y filosofía se considere como moderna e innovadora, como: ¿cuál es el fin y el propósito? ¿me trae beneficios? ¿mis competidores aplican la normativa? ¿Cómo lo hacen?

E inevitablemente, por suerte, estas preguntas son algo que realmente no importan, y así debe ser porque no debieron importar hace 30 años y menos deberían importar hoy; porque ¿en qué te cambia como empresa contratar a una mujer para ocupar un puesto de peso en tu organización, si posee las mismas cualidades, competencias y habilidades que un hombre? ¿te afecta de forma negativa al grupo total de trabajadores contar con

personal femenino? ¿la resistencia al cambio es pura y exclusivamente para evitar una modificación administrativa de la empresa o existe algún tipo de renuencia al mismo?

Por otra parte, las empresas de nuestros días cuentan con manuales de inducción en los que destacan valores semejantes a “innovación”, “diversidad” y “trabajo en equipo”, pero ¿cuál es el sentido de predicar tales pilares si a la hora de contratar esos valores no existen? Las empresas son organismos que como necesitan de personas para trabajar, también aportan y dejan marca en tal sociedad en la que están insertas. Por ende, las grandes organizaciones deberían ser ejemplos no solo de no discriminación (que mínimamente se espera) sino también de innovación y de abrazar los cambios, y no del hecho de cambiar porque está impuesto que se debe hacer.

Además, si ésta modificación no tendría un monto de penalización por no cumplirla, se puede aseverar con total certeza que un alto porcentaje de organizaciones continuarían con sus prácticas obsoletas sin hacer mucho caso a los avances que se plantean.

Por ejemplo, tomando el caso de la República Argentina, las empresas cuando se vieron en la obligación de cumplir los nuevos paradigmas, allá por el no tan lejano 2018, la presión venía ejercida no solo por los sectores sociales a quienes beneficiaría esta nueva imposición, sino por los organismos internacionales, como se sabe estaban mucho más avanzados en el tema y a años luz de tales medidas. En función a esto, los empresarios dueños de multinacionales debieron asesorarse en relación a la importancia de lo que significaba establecer un plan de integración. Porque, como ya se mencionó, hablar de integridad, diversidad e inclusión en un código de ética no basta, porque la afirmación de que deban estar no significa que realmente lo estén.

Del deseo de que la diversidad sea una de las vértebras de una organización, a realmente aplicarlo, con todo lo que eso significa, hay un largo camino. Y eso fue en lo que se vieron obligadas las empresas de realizar, de efectuar un cambio sin siquiera entender realmente por qué estaban cambiando o qué debía cambiar.

PARADIGMAS ACTUALES:

¿QUÉ SIGNIFICA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

A partir de lo cual, toca conceptualizar lo que significa no solo conocer sino predicar como empresas, y como miembros de una sociedad, la igualdad de género.

En un artículo de Ayuda en Acción titulado “Política de Igualdad de Género” (Noemí García Cabezas, 2018), se define a la igualdad de género como “aquella que supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, no significa negar la existencia de las diferencias biológicas existentes, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres.”

Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. Sin embargo, este concepto es muy relativo en el hecho de que, para tener oportunidades de crecer y mejorar, y aspirar a, por ejemplo, un puesto alto de trabajo, primeramente, la sociedad debe ser capaz de otorgarle esas oportunidades a las personas, a las mujeres, para justamente poder mejorar y ascender. Por ende, por más que la igualdad significa que todos tienen las mismas oportunidades, la sociedad debe tener la intención de otorgarlas. Y, más en la colectividad salteña, se tiene un largo camino por delante.

Para lo cual, comenzó a aparecer y a ser relevante el concepto de perspectiva de género, siendo el género un elemento que existe desde el día uno, pero sin verdaderamente darle la importancia, el peso y el significado que debería tener. Sin embargo, no se debe dejar de alegar que la mera mención del tema puede resultar sensible y hasta irritable en algunas ocasiones, por lo cual, antes de hablar de ello, se debe ser consciente de lo que

es realmente el género, y no simplemente darlo por sentado. Y justamente en este sentido, hablar de las generaciones y de sus respectivas opiniones al respecto, suele generar más de una confrontación, por no decir discusión.

Porque sí, para que las empresas cambien, primero deben estar dispuestos a evolucionar los miembros que la componen, y si se encuentra compuesta por miembros con mentalidades conservadoras, rara vez ese cambio será tomado con los brazos abiertos. Sin dejar de tener en cuenta, además, que las generaciones más antiguas no son partidarias a cualquier tipo de cambios, por lo que, se espera, en este sentido lo puedan realizar a su ritmo, pero hacerlo. Ya que, al ser la cabeza y dirección, lo que ellos prediquen y fomenten será el cuerpo de la organización.

Pues el cambio puede ser propuesto o implementado desde el humilde lugar de un operario de fábrica, pero para que realmente sea significativo debe comenzar la persona con peso dentro de la empresa. Por lo que, indudablemente, este cambio debe descender jerárquicamente y no en viceversa.

En contrapartida, se puede afirmar que estas imposiciones no solo crearán un ambiente laboral más justo para todos, sino que también, al abarcar y tener en especial consideración a los riesgos relacionados con la discriminación y el acoso sexual, se previene la responsabilidad de la empresa y el daño (y marca permanente) a la reputación que podría generarse como consecuencia de hacer caso omiso a tales medidas. Porque, aunque en algunas ocasiones se pretenda que no es así afirmando que la empresa se ocupa únicamente de sus empleados, lo que se busca es ser rentable, generar ingresos.

La desigualdad se genera en la misma sociedad, por las mismas personas que la conforman, tiene como consecuencia relaciones dispares de poder entre hombres y mujeres, con un fuerte impacto en aspectos sociales claves, como ser las diferencias claras en cierto tipo de salarios, la imposibilidad de acceder a altos cargos, la subestimación ante ciertas acciones a desempeñar... y especialmente, en la relación y el

lugar que ocupan las mujeres en el tejido económico en general y en el mercado de trabajo en particular. “En todo el mundo, la desigualdad de género confluye con las privaciones económicas generando formas de pobreza que afectan, en general, en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Para acabar con la pobreza es esencial promover la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo” (Memoria del Director General de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo N° 91, 2003).

PERSPECTIVA DE GÉNERO, ¿qué es?

Una vez establecida la diferencia entre sexo y género, y cómo este último está presente no solo en la sociedad misma sino en las empresas que la forman, se prosigue intentando determinar en qué consiste adoptar una política con perspectiva de género, sin dejar de recalcar el hecho de que tener la necesidad de contar con una perspectiva de igualdad de género es fundamental, y no solo hablando en términos de política de empresa, sino también como personas que formamos parte de una sociedad que debería estar continuamente evolucionando.

En consiguiente, tomando como fuente la página oficial del Gobierno de México (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018), se define la perspectiva de género como “la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.”; por otra parte, el MEyD (Ministerio de Educación y Deportes) se refirió a la misma en el año 2016 como “una manera de enfocar la realidad, la misma opera visibilizando desigualdades, denunciando injusticias y creando nuevas maneras de concebir las relaciones entre las personas, para que las diferencias de sexo, género, orientación sexual, pero también las de religión, etnia y/o edad, entre otras, sean

contempladas como expresiones de la diversidad humana, atravesadas por las desigualdades sociales o de clase que podemos transformar.”

Se intenta exponer las herramientas, elementos, técnicas y métodos que permitirán resolver y suprimir las diferencias sociales a las que se ve enfrentado el sector más perjudicado de la sociedad, sin diferencias si estas son de carácter biológico o cultural.

Por ende, justamente, los roles estereotipados de género son un claro elemento a reducir. Siendo estos, en palabras de Ester Barberá Heredia, Amparo Ramos López y Carlos Candela Agulló¹, a su vez citados por Monica Gelambí Torrell en su artículo Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad de género según sus protagonistas (2019), “creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres, y de este concepto derivan dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y conductas propias de hombres y mujeres, respectivamente, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse. ”

Por otra parte, por lo general, adoptar una política con perspectiva de género tiene en gran medida que ver con los valores éticos presentes y, sobretodo, palpables dentro de una empresa. Porque al ser parte de una sociedad y estar inserta en ella, las relaciones que se establecen fuera del ámbito de trabajo afectan, se quiera o no, la actividad interna, ya que nada es independiente, y no puede aislarse completamente la personalidad real de un trabajador dentro de la empresa, simplemente la eclipsa. En este sentido, si la sociedad es una conjunción de comportamientos, formas y modos discriminatorios hacia

¹ Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. Por Ester Barberá Heredia, Amparo Ramos López y Carlos Candela Agulló. Universidad de Valencia. 2010.

cualquier persona que no cumpla un determinado estereotipo o no tenga ciertas características “obvias”, la empresa reflejará tales actitudes.

Al hablar del caso de la provincia de Salta en particular, las relaciones alrededor de, por ejemplo, las mujeres empresarias dentro de esta sociedad, principalmente machista y retrógrada, vienen acompañadas por prejuicios que desprestigian al grupo de personas al que se están refiriendo, siendo, en gran medida, las mismas mujeres quienes desprestigian a otras mujeres. Las mujeres suelen ser más machistas que los mismos hombres. Porque sí, el machismo existió desde que el comienzo de los días, pero la continuación y el no cese de esos pensamientos son como consecuencia de personas que aún viven en un universo donde la mujer que alcanzó un puesto alto es porque se le regaló, no porque se lo ganó con su sudor y su esfuerzo. Y si no están dispuestos a levantar la cabeza y ver como el mundo realmente avanza, esos pensamientos continuarán siendo su normalidad bajo la máscara de ser una sociedad “tradicional”.

Por lo que la perspectiva, el tacto, la abertura al género constituyen un elemento importante y necesario a tener en cuenta en la actualidad, teniendo como única consecuencia la generación de riqueza, y no hablando en sentido numérico o contable, sino riqueza de mente, riqueza de ver más allá la propia realidad, de observar el mundo y la vida desde otro punto de vista.

En resumidas cuentas, el poder crear y contar con una perspectiva de género lo que intenta hacer es, en definitiva, desprestigiar los roles históricos asignado tanto a hombres como mujeres con el fin de poder romper estereotipos y barreras y fomentar la equidad. Siendo esta una tarea no menor y que no resulta en absoluto simple de realizar, sobre todo en la provincia de Salta.

Sin embargo, no es posible dejar de lado la realidad: que, incluso en la actualidad, el hecho de que existan ciertos trabajos que resulten menos dificultosos para mujeres que

para hombres, hecho que sigue vigente, aunque ya no es un elemento que le impida a la otra parte ser requerida o contratada para el mismo.

LO QUE DICE LA NORMATIVA

A pesar de la importancia que significa para las mujeres la existencia de diversas leyes específicas, tanto nacionales como internacionales, que protegen los derechos las mujeres, éstas, las normas, no tienen la suficiente divulgación, por no decir conocimiento, entre quienes deben hacer uso de ellas (justamente, las mujeres) y por parte de quienes deben velar por su aplicación y cumplimiento (Estado y/o las empresas).

Por ende, una de las acciones que deben emprenderse tanto como miembros de una empresa como de la sociedad misma es, en una primera instancia, el conocimiento de la normativa vigente para a posteriori aplicarla de la mejor manera posible, teniendo recaudo de todos los elementos que en ella se destacan. Y esto aplicado a tanto cada persona como ciudadanos, así también como trabajadores y empleadores.

Entre algunas de las leyes en las que se hace referencia a esta discriminación sufrida por las mujeres y su consiguiente normativa para contrarrestarla se habla de:

- la Ley N° 26.485 llamada "PROTECCION INTEGRAL DE LAS MUJERES", la cual establece en su artículo N° 4 " [...] Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".
- La Resolución N° 1.553 comprende la Creación del Programa de Equidad e Igualdad de Oportunidades en la Formación Laboral "Nuevos Oficios para Mujeres", el cual tiene como objetivo promover la capacitación y el acceso de las mujeres a puestos de trabajo más calificados, mejor remunerados y con mayor desarrollo de carrera.
- El Decreto N° 254, el cual aprueba el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, teniendo como objetivo, en sus

propias palabras “acordar entre el consejo nacional de la mujer y el ministerio de trabajo coy seguridad social propuestas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones en el ámbito del trabajo”.

- El Decreto N° 680, el cual significó la creación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, en el que se establece que una política de género es una política de Estado.

¿Qué se quiere decir con todo esto? La necesidad que lleva a país a encontrarse con la obligación de crear y aprobar leyes como consecuencia de una sociedad que le impide a la mujer a llegar a puestos calificados, tiene estas acciones como resultado. Capacitaciones en materia de genero obligatorias, programas que fomenten la inclusión de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, aceptación de órdenes dadas por mujeres en lugar de hombres, y muchos otros causantes concluyen en que la mujer, todavía en días del siglo XXI, no es tratada con el mismo respeto, la misma autoridad, con la misma seriedad en puestos de poder en relacion a los hombres que también componen un circulo de trabajo. Y acá es donde entra la necesitada perspectiva de género que todas y cada una de las empresas deberían no solo saber que existe y ser conscientes de ella, sino justamente llevar a cabo su aplicación.

TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este contexto no se puede dejar de mencionar también el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, definiendo primeramente transversalizar como lo que atraviesa en forma transversal varios campos, sin pertenecer exclusivamente a ninguno de ellos, ¿y qué se significa transversalizar el género? En julio del año 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) se encargó de definir el mismo a través del siguiente concepto:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate

de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Esta transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.

En un ensayo sobre políticas y programas de género en el ámbito laboral, se expone claramente el dilema actual que concierne: "si bien la incorporación numérica de mujeres representa un avance en términos de igualdad de oportunidades, la experiencia demuestra que la mera participación igualitaria no garantiza el logro de la equidad de género, es decir, que tanto mujeres como varones logren la meta propuesta." (Cristina Antúnez, 2008).

Es por lo mencionado que transversalización lo que busca es poner en manifiesto los aspectos y, sobre todo, especificidades que tienen como consecuencia las diferencias claras en lo que a las posiciones particulares de hombres y mujeres se refiere, todo a partir de la realización de un diagnóstico previo de la situación.

La transversalidad implica un esfuerzo por superar la tradicional separación o segregación de las políticas focalizadas que son orientadas a superar la discriminación de las mujeres. No obstante, se puede considerar que estas políticas, como las medidas

de acción positiva siguen siendo adecuadas en situaciones específicas ya que constituyen eslabones necesarios en la cadena para alcanzar la equidad (Cristina Antúnez, 2008).

Como lo afirma la Licenciada Antúnez, “brindar un trato igualitario, sin advertir las desigualdades de partida no permite alcanzar metas igualitarias, por el contrario, puede contribuir a perpetuar las condiciones de desigualdad iniciales.”

DISCRIMINACIÓN EN EL SIGLO XXI

La discriminación de la que es foco la mujer en todos los ámbitos de su vida, pero siendo el que nos concierne es el marco laboral, no es más que un tipo de violencia. Son el conjunto de conductas, formas y actitud que evidencian la clara superioridad que pretende ejercer el sexo masculino por sobre el femenino a lo largo de la historia.

La Ley N° 26.485 (2009) define a la discriminación en el trabajo como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.”²

La discriminación contra la mujer no es una práctica aislada de algunas personas o grupos de personas, sino que forma parte de una cultura que lleva años instalada entre nosotros, sobre todo en la sociedad salteña, y si no se trabaja para erradicarla, o por lo menos se tiene la intención de hacerlo, no se va a eliminar o cambiar por sí sola.

² Artículo N° 4 de Ley 26.485.

La CEDAW o Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, promueven un cambio cultural tanto como sociedad como empresas que eliminen de raíz la discriminación contra la mujer, empezando por el hecho de que contantemente se intenta, puede que no intencionalmente, desprestigiar cualquier comentario, pensamiento, conocimiento o habilidad que provenga del sexo femenino.

No se puede dejar de mencionar que ni siquiera hoy en día, con las normativas existentes o con la simple condena social, las condiciones de ascenso y promoción en relación a las mujeres deja mucho que desear en comparación con los planes y los procesos de mejorar el puesto hacia los hombres trabajadores en las empresas, porque sí, puede ser que sí se cumpla el concepto de igual remuneración por igual tarea, pero eso no significa que las condiciones en las que ambos se desempeñan sean iguales o con los mismos horizontes de ascenso, y eso no está dado solamente por la mujer que puede o no desarrollar su trabajo de forma distinta a la de un hombre, sino también porque dicho hombre puede hacer lo mismo que ella pero quien subirá un escalón es él y no ella.

Más allá de las bajas probabilidades de ascenso a puestos de alta jerarquía, responsabilidades y salarios, las mujeres a su vez fueron el foco de una sociedad que se encontraba (y todavía, encuentra) empeñada en otorgar o encasillar a la mujer en lo que a puestos de índole femenina se refiere, en los que la mujer era "lógico" que desempeñe, como por ejemplo, maestra, en cambio se encargaba de encasillar al hombre en puestos masculinos, en puestos en los que se requiere mayor "conocimiento" o habilidades, en aquellos en los que es raro o inusual imaginar a una mujer ejerciéndolo, por ejemplo, ser chofer de un camión o de un colectivo. O, sin ir más lejos, el trabajo de ama de casa, o de simplemente niñera, ya que incluso hoy en día es extraño imaginar a alguien que cuide de los hijos de otra persona que sea hombre, y eso es culpa de la sociedad, que creó el estereotipo de la mujer que no puede desempeñar tareas duras o complicadas "porque está fuera de sus posibilidades", pero el hombre no puede cuidar niños porque carece de la ternura, cariño y "maternidad" que viene "innato" en las mujeres.

La falta de oportunidades en las industrias generalmente consideradas como varoniles viene dado por la creencia de que no solo las mujeres no conocen o no tiene saberes típicos de hombres, sino porque se cree que el conocimiento de la mujer es para tareas más blandas, es decir, aquellas ligadas al arte y no a la ingeniería.

EXCLUSIÓN DE LA MUJER EN LA PROVINCIA DE SALTA

Por ejemplo, referenciando al Decreto N° 1.553 previamente mencionado, al momento de lograrse la aprobación del Programa “Nuevos Oficios para las Mujeres”, inmediatamente después de tener una obligación de equilibrar la balanza en lo que a tipos de trabajos se refiere, se puede hablar del caso de la Provincia de Salta de la República Argentina, el cual, a partir del Fallo Judicial motivado por la imposibilidad de la mujer de incorporarse como conductora de colectivos, se estableció un porcentaje, una cuota mínima, que ronda en el 30% para mujeres a ocupar en dicha posición. Fue necesario un Fallo para que la mujer pueda desempeñar un trabajo tan común y banal como ser conducir un colectivo, porque ¿quién alguna vez se imaginó una mujer detrás de un volante de un vehículo de tales magnitudes?

Lo que también vale la mención, es la aprobación del programa salteño GANAR-GANAR, impulsado por mujeres pertenecientes a la ONU Mujeres. Siendo, sorprendentemente en base a la realidad de pensamientos e ideologías, Salta la provincia argentina con más empresas adheridas a tal programa con 15 en total. En América Latina se cuenta con un total de 2.000 organizaciones unidas, con un total de 100 en Argentina.

El objetivo general del programa es contribuir a la igualdad de género, mejorando la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, el espíritu empresarial, el empoderamiento económico y, por lo tanto, su participación plena e igualitaria en la sociedad.

Sin embargo, más allá de la cifra previamente mencionada, en Salta se encuentra muy sensible y a flor de piel el hecho de la existencia de la autonomía económica, es decir, de

la capacidad de las mujeres por generar sus propios ingresos, independientemente si se encuentran en pareja, por ejemplo. Y este concepto, ¿por qué surgió? ¿por qué se habla de autonomía de la mujer? Porque, históricamente, la mujer siempre fue dependiente del hombre, de su pareja, ya que ella la única tarea que tenía era de ser agradecida y actuar en función a ello, cuando muchos años se ignoró en gran medida que el trabajo de ama de casa, o las empleadas domésticas, era un trabajo que mínimamente tenía que tener remuneración en blanco. Entonces, ¿por qué autonomía? Hoy es digno lo que antes era lo que te tocaba por nacer del lado de la vereda menos privilegiado.

A LA HORA DE IMPLEMENTAR, TENER EN CUENTA...

En definitiva, no solo se requieren de una serie de prácticas, formas y garantías a la hora de eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, sino también delegar las responsabilidades de llevarlo a cabo y de evaluar de la mejor forma posible, porque esto no es únicamente establecer qué es lo que se tiene que hacer, qué es lo que se tiene que cambiar, sino también determinar cómo y quienes serán los encargados de hacerlo, y aquí es donde entra, nuevamente, la necesidad de contar con una perspectiva de género abarcativa, comprensible y dinámica.

Por otra parte, si bien las mujeres irrumpieron en el mercado laboral, todavía están sujetas a lo que se caracteriza como “separación o segregación vertical”, que se establece cuando ellas, con iguales o mejores aptitudes, acceden en cuentagotas a los puestos de dirección y jefatura, con ingresos inferiores a los de sus pares varones. Y también a la “división horizontal”, que consiste en la discriminación de ciertas actividades como femeninas o masculinas.

Sin dejar de lado que la participación laboral de las mujeres en relación a los hombres registra notables diferencias, siendo las primeras quienes más sufren situaciones desagradables de acoso, de discriminación y burla, como también estados de desocupación como consecuencia de condiciones biológicas como la maternidad y el número de hijos. Al asumir las tareas de cuidado y teniendo en cuenta la desigual

distribución de responsabilidades en el trabajo doméstico, su inserción en el mercado de trabajo resulta notablemente condicionada, se acepte o no.

En otras cuestiones, pero continuando esta línea de pensamiento, y a pesar de que las nuevas corrientes de gestión de los recursos humanos y de dirección de empresas ponen cada vez más énfasis en aspectos como la competencia emocional, la capacidad de negociación o los estilos de liderazgo participativos, continúa existiendo una oposición frontal de sectores empresariales muy representativos a la hora de abrir las puertas de sus reductos y dejar entrar a las mujeres. En este marco, resulta obvio que las mujeres y otros sectores más vulnerables a esta situación, debe tener un alto grado de interés en barrer esos obstáculos y conseguir que se las reconozca y valore por sus capacidades, por lo que aportan, y no por estereotipos, prejuicios y roles sociales que les han sido adjudicados.

Sin embargo, no se debe dejar de reconocer, siendo los encargados, justamente, de administrar al personal tanto como un ente que tiene como objetivo principal generar ganancias como de ser una representación de la empresa en el entorno social en el que se desenvuelve, que, para el acceso al trabajo, así como para la inclusión social, se requiere de un abanico amplio de competencias personales y sociales. Esto no implica, de ninguna manera, responsabilizar o culpabilizar a quienes carecen de ellas y aliviar al sistema y a las políticas de su papel y responsabilidad en la habilitación de oportunidades.

Esto conduce y refiere a las políticas de formación para el trabajo, teniendo como objetivo principal ser un espacio de unión y articulación entre las necesidades y posibilidades de una empresa en cuestión y de quienes llevan adelante la empresa día a día, quienes la conforman, en igual medida hombres y mujeres.

Por otro lado, poniendo en tela de juicio el compromiso ético de las empresas para con la sociedad de la que forman parte, lo que ésta pretende a partir de la integración de tales prácticas es, por lo menos, cumplir con los estándares de empresas del siglo XXI, que

son parte de un conjunto de organizaciones en igualdad de condiciones que ellas y que, a grandes rasgos, no tienen opción de rehusarse. Y, en algunas ocasiones, es tan alto el rechazo a estas formas que se les imposibilita la opción de conocer y experimentar cuales podrían ser los beneficios positivos que traerían tales formas a aplicar. Sin dejar de lado las reseñas positivas por, a primera vista, mostrarse como empresas integradoras, inclusivas y con diversidad.

Citando al Ministro de Igualdad de Suecia, Jens Orbak: "La igualdad no solo es un derecho humano, es también una ventaja económica" (2006). Ya que incorporar políticas de equidad en la empresa supone, en la práctica, una mejor perspectiva que en la teoría. No solo expresado como un concepto imaginativo, abstractivo y deseable, sino porque es realmente algo palpable y una realidad, valga la redundancia. Algunos ejemplos:

Contar con una perspectiva de género, primeramente, mejora la imagen corporativa de la empresa y, a partir de ello, el posicionamiento de la misma. Porque, aun cuando el motivo principal para la implantación de un plan de género o de acciones de igualdad de oportunidades no deba ser una cuestión de imagen, apostar por este valor puede suponer para la empresa mejorar su posicionamiento competitivo. Además, una política de igualdad bien desarrollada sitúa a la empresa entre las líderes en cuanto a los grandes temas sociales.

Por otra parte, una política de género mejora los activos intangibles de la empresa. Ya que, de acuerdo a conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, tales activos se encuentran en especial auge, en base a afirmaciones sobre que en entorno a ellos gira la producción de una empresa. Los activos intangibles cumplen, en la mayoría de los casos, la función de ventaja competitiva de las organizaciones. En función a esto, una buena política de equidad de género puede facilitar la selección de la persona mejor cualificada, rompiendo con prejuicios y estereotipos que condicionan la selección de los perfiles profesionales más idóneos. Teniendo como resultado un abanico mucho más amplio de posibilidades de elección. Y favorecerá, a su vez, la retención de profesionales

muy cualificada, capitalizando y, sobre todo, valorando todo un bloque de competencias que pueden significar una ventaja competitiva para la empresa: creatividad, habilidades negociadoras y, en las que toda empresa dice tener, aunque no siempre es verídica, el trabajo en equipo.

Siguiendo esta línea, una perspectiva de género aumentará la motivación y el compromiso con el trabajo de todos y cada uno de los miembros de la organización. Siendo uno de los pilares que Recursos Humanos defiende, la motivación es clave a la hora de generar trabajo, de ser eficiente y productivo en el puesto que se está desempeñando. Por ello, la falta de oportunidades en las organizaciones para trabajar siendo mujer, por ejemplo, el único fin que conseguirá será desmotivar, insatisfacer y, sobre todas las cosas, discriminar a las mujeres dentro de la misma. Porque si no se cuenta con posibilidades de crecimiento, ¿cuál es el fin de ser eficiente si nunca se podrá ocupar un puesto superior al que actualmente se ocupa? Se sea plenamente consciente de este hecho o no, el comportamiento no es el mismo. Como consecuencia, se afirma que la introducción de tales medidas, significará, con garantía, un potenciamiento del desarrollo de las personas como trabajadores y como miembros de una sociedad, sin tener en cuenta el género con el que se identifican. Y, sobre todo, una mayor implicación y empuje actuará en el clima laboral y en la disminución de la conflictividad. Todo ello puede tener, finalmente también, un impacto positivo en la gestión de los costes de la empresa, que es el fin último (o primero) que se persigue.

En definitiva, las políticas de igualdad pueden ser una herramienta facilitadora del cambio personal y social necesario para que hombres y mujeres puedan avanzar juntos hacia relaciones de género que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de trayectorias profesionales.

Reconociendo y valorando que las aportaciones diversas de unas y otros son componentes enriquecedores que amplían el capital de conocimientos y la vitalidad de la sociedad en general y, sobre todo, de las empresas en particular que la conforman.

Para que estas políticas sociales sean realmente efectivas, es decir, para que tengan un impacto positivo de largo alcance, es imprescindible que todos los actores sociales se comprometan con ellas, y que se conviertan en agentes proactivos.

¿IMPOSICION O DISPOSICION?

Y para ello, como ya fue mencionado anteriormente, necesitan y es fundamental el apoyo a tales medidas, y la aceptación de las mismas, el cual debe venir primeramente de parte de una organización, compuesta por grandes empresarios, quienes, se cree, por alguna razón ocupan la posición que ocupan, por ende, al ser grandes líderes, si ellos abrazan los cambios, la sociedad lo hará también. Sin dejar de lado que esto no es general, porque existe un elemento al que no se le da el debido reconocimiento llamado presión social, en el que la situación resulta completamente a la inversa: la empresa acepta porque debe hacerlo, porque el mundo lo obliga, no porque haya sido su idea.

Siendo esa la situación que se presenta, en la que el cambio vino como una imposición o porque “es tendencia ser inclusivo”, el mundo compuesto por jóvenes con mentalidades más abiertas que los mayores, son los encargados o, como los llama Recursos Humanos, agentes de cambio, de generar esa consciencia social de que todo cambio es bueno, y que toca avanzar y aceptar que las mujeres tienen las mismas capacidades que el hombre para poder desempeñar una tarea con responsabilidades elevadas.

El proceso de cambio y modernización global de todos los sectores económicos exige de sus empleados un importante esfuerzo de adaptación. No se puede olvidar en este proceso de cambio la necesidad de la incorporación de las mujeres de forma plena y activa en condiciones de igualdad, pues sólo de esta manera, se pueden obtener resultados competitivos.

Citando las palabras de las consultoras Luisa Eugenia Morales Modenesi y Hortensia del Cid, “el siglo XXI marca con datos estadísticos concretos, la intensidad con que se produce la incorporación de las mujeres al empleo indistintamente dentro del sector

público y el privado y, frente a esta situación, hablar de una inspección laboral reclama de ésta, no solamente su acción en función de la verificación de cumplimiento de la vigencia y positividad de la ley laboral existente, sino también, la puesta en marcha y de manera concreta de prácticas que le permitan reafirmar el compromiso del Estado de inducir políticas y estrategias que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para mujeres y hombres y erradicar cualquier tipo de discriminación en el empleo.” (Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, Proyecto Cumple y Gana, SF).

Esta incorporación de las mujeres al mercado laboral está suponiendo, ni más ni menos, un reto para las empresas, y para los miembros que la componen, implicando un nuevo enfoque de las políticas de recursos humanos. Pero su incorporación al mismo presume enfrentarse a numerosos obstáculos, no sólo de carácter normativo. Como se mencionó anteriormente, la tradicional concepción de la división de los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad hace que sigan existiendo situaciones de desigualdad que han de ser corregidas mediante, primeramente, el conocimiento de la normativa que respalda la igualdad, en un marco de las personas que conforman las empresas, para aplicarla de la mejor manera posible, y la posterior implantación de acciones positivas que compensen esos desequilibrios.

Esto supone para las empresas un cambio en el aprovechamiento del conjunto de potencialidades y capacidades de las personas que la constituyen, porque el sector que se ve especialmente afectado es el recurso principal y generador exclusivo de la ventaja competitiva de la misma, es decir, las personas.

Por consiguiente, asegurar a las mujeres y los hombres la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso y permanencia en la educación y formación, evitar y combatir toda forma de discriminación, se constituye en una condición imprescindible para que las políticas de formación para el trabajo puedan cumplir con su razón de ser. Para hacerlo,

como ya se alegó reiteradas veces en este trabajo, tienen necesariamente que incorporar la perspectiva de género, sobre todo en la provincia en cuestión.

Entre muchas otras razones ya explicadas, la perspectiva de género tiene un peso muy elevado al cual no se le da el debido reconocimiento y necesidad en una de las provincias argentinas más conservadoras.

CAPITULO II: PARTE 2

RECURSOS HUMANOS Y LAS PERSPECTIVAS DE GÉNERO

La integración de la igualdad de género como eje en los procedimientos de gestión de los recursos humanos de una empresa, además de cumplir con la normativa aprobada, contribuye, en gran medida, a mejorar la imagen y, por consiguiente, los resultados de una empresa, ya mencionado. Porque ser partidarios activos, y no solo en la teoría, del trato igualitario en todos sus niveles, consigue beneficios (tanto buscados como no buscados) que tendrán un efecto directo en los resultados y en la rentabilidad de la empresa, lo cual, al fin y al cabo, es lo que se busca obtener, sin desprestigiar el valor positivo inyectado en la sociedad por aplicar tales políticas.

Nuevamente citando a Morales Modenesi y Hortensia del Cid, “hacer referencia a la intención de implementar buenas y eficaces prácticas laborales significa describir usos y/o costumbres que tiendan a fomentar y a favorecer el desarrollo de políticas destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar la discriminación directa o indirecta, a fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares. Las buenas prácticas permiten integrar hábitos en las relaciones entre empleadores y trabajadoras que permitan a las mujeres visualizarse y proyectarse en el mundo del trabajo como sujetas de derechos en igualdad con los hombres.”

Comprender la importancia de la transversalización de un enfoque de género inclusivo en las relaciones laborales y en la vigilancia del cumplimiento de las mismas, es el punto de partida para promover el desarrollo e implementación de buenas prácticas de equidad e igualdad de género en el trabajo. Estas, al velar por el cumplimiento de los derechos laborales, conducirán a las personas responsables de la inspección a favorecer espacios para conocer las situaciones de discriminación que enfrentan las mujeres, establecer cómo la división sexual del trabajo afecta derechos humanos de las mujeres, comprender

el rol productivo y reproductivo de las mujeres, establecer las brechas salariales existentes entre mujeres y hombres y visibilizar la violencia contra la mujer en sus distintas expresiones, incluso el acoso sexual y todas aquellas discriminaciones que por razón de su sexo, obstaculizan y tensionan el desarrollo de las mujeres en el ámbito del trabajo.

Incorporar el enfoque de género en el trabajo, permite diseñar una estrategia de acción para la verificación del cumplimiento de las normas de protección al trabajo implementadas y con ello a su vez, promueven transformaciones en la cultura empresarial, de las y los trabajadores y de sus propias organizaciones sindicales, favoreciendo con ello cambio de actitudes que eliminen la segregación ocupacional y las discriminaciones que persisten, fomenten la conciliación de la vida familiar y laboral tanto para mujeres como para hombres.” (Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, Proyecto Cumple y Gana, s.f).

Por consiguiente, las prácticas que se buscan implementar para poder introducir de manera eficiente la perspectiva de género como un elemento clave dentro de la empresa, se espera conduzcan a producir actitudes de cambio, que se reflejen en comportamientos que propenden al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo. Los usos y costumbres que por convicción y entendimiento se aplican en la necesaria búsqueda de la equidad de género entre hombres y mujeres en el trabajo, son herramientas que conducen a mejorar las relaciones y condiciones laborales y se orientan a mejorar la participación y posición de las mujeres en las diferentes ramas de la actividad productiva.

FUNCIONES DE LA GESTIÓN

Una vez dicho lo anterior, la organización debe establecer, implementar, mantener y evaluar continuamente los procesos necesarios y sus interacciones para la implementación de los criterios de buenas prácticas con perspectiva de género.

DELIMITAR PRINCIPALES PROCESOS

El no contar con evidencias claras sobre cuál es el mejor y más eficiente método para aplicar prácticas y políticas de perspectiva de género en una empresa que carece, justamente, de ella, se puede comenzar citando a Manual de Buenas Prácticas Laborales con Perspectiva de Género, publicado y difundido por el Gobierno de la Provincia de Mendoza, Argentina (2019), el cual especifica, enumera y recomienda la forma idónea y sus respectivos instrumentos y pasos que permitirán llevar adelante una introducción en las filas y en la filosofía de una organización una nueva normativa con este enfoque en la igualdad.

“Para estos fines previamente enunciados la organización debe, en principio:

- a) Determinar las entradas, salidas, secuencia e interacción de sus procesos con perspectiva de género;
- b) Seleccionar y aplicar los criterios y los métodos relacionados para asegurar la aplicación, operación y el control eficaz de estos procesos con perspectiva de género;
- c) Establecer los recursos que serán necesarios para poder implementar uno o más procesos con perspectiva de género y asegurarse de su disponibilidad;
- d) Asignar las responsabilidades y autoridades para cada uno de los procesos;
- e) Evaluar estos procesos con perspectiva de género e implementar cualquier cambio necesario para asegurarse que logran los resultados previstos;
- f) Mantener y conservar información documentada de estos procesos con perspectiva de género;
- g) Identificar e incorporar los requisitos legales y otros, en materia de igualdad de género.”

INSPECCIONAR LOS ASTERÍSCOS CLAVES

Prosiguiendo con el Manual de Buenas Prácticas, una vez realizado lo anterior, siguiendo el manual, la alta dirección debe demostrar compromiso con respecto a la implementación de buenas (nuevas e innovadoras) prácticas con perspectiva de género, analizando el cumplimiento de una serie de elementos, como ser:

- a) “Establecimiento de una política de equidad y sus objetivos y que estos sean compatibles con el contexto y la dirección estratégica de la organización;
- b) Integración de los criterios de buenas prácticas en los procesos de la organización;
- c) Corroborar que los recursos necesarios para la implementación de las buenas prácticas con perspectiva de género estén disponibles;
- d) Comunicar de forma clara la importancia y los beneficios de la implementación de buenas prácticas laborales para la equidad de género;
- e) Asegurándose que la implementación de las buenas prácticas laborales para la equidad de género logre los resultados previstos;
- f) Dirigir y apoyar para contribuir a la eficacia del sistema.”

ACOMPañAR EL DISEÑO DE LAS PRÁCTICAS

Para poder implementar un plan de trabajo con foco en la perspectiva de género (o modificar el existente), Recursos Humanos debe encargarse de introducir una guía de acción, conformando esta un instrumento que funcionará como intermediario para ayudar a una empresa u organización a dirigir sus pasos hacia una finalidad concreta, siendo, en este caso, ser una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone corregir los desequilibrios existentes y evitar que estos produzcan desigualdades y discriminaciones por razón de sexo afectando a los resultados empresariales.

Se trata, entonces, de una estrategia empresarial dirigida a optimizar la gestión de los recursos humanos y, por tanto, facilitar, apoyar y reforzar la actividad empresarial en este caso, con foco en la incorporación de políticas de género.

IMPLEMENTAR

Entre las acciones a implementar se puede hablar de:

PRE-IMPLEMENTACION

Primeramente, en acciones previstas recomendadas a la implementación del mismo, teniendo como referencia nuevamente a la Licenciada Cristina Antúnez con su trabajo ya referenciado en más de una ocasión, utilizando un foco macro más general, ya que la empresa forma, al fin y al cabo, parte de una sociedad compuesta por individuos que la integrarán, es posible recomendar algunas nombradas a continuación:

- Promoción y sensibilización para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión.
- Elaboración de un marco conceptual con indicadores para el diseño y seguimiento de los programas de empleo y capacitación que permitan la construcción de propuestas con el objeto de optimizar la equidad de género en el impacto de los mismos.
- Diseño e instrumentación de una propuesta de formación en género y trabajo, destinada a promover, incorporar y fortalecer esta perspectiva en las actividades de capacitación desarrolladas por los sindicatos, empresas, organizaciones empresariales y organizaciones de la sociedad civil.
- Selección de casos por regiones y sectores de actividad para el análisis, evaluación y elaboración de propuestas participativas orientadas a promover la equidad e igualdad de género en aspectos relevantes de la situación laboral del sector: formación, nuevos perfiles, condiciones de trabajo, negociación colectiva, participación sindical.

- Identificación de yacimientos de empleo a fin de promover la inserción laboral de mujeres, en situación de vulnerabilidad y con dificultades de acceso al mercado de trabajo, estableciendo un sistema de seguimiento del entramado institucional que apunte a una efectiva inserción.
- Promover la participación femenina en actividades no convencionales. (Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2008)

IMPLEMENTACIÓN PROPIAMENTE DICHA

Una vez establecido lo anterior, y una vez decidido continuar por esta senda, se recomienda, en este lugar tomando, además del Manual de Buenas Prácticas (2019), como referencia nuevamente a la Fundación Mujeres y su Guía (2008), comenzar con los procesos y pasos a desarrollar de forma directa con y para la organización, entre ellas:

- Llevar adelante un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, lo que permitirá analizar la realidad en la que se encuentra la organización en cuestión, identificando la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre las mujeres y los hombres.

La realización de un diagnóstico sobre la igualdad de género en una empresa requiere inicialmente una actitud decidida por parte de la Dirección de desarrollar un proceso de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, sin dejar de mencionar que la iniciativa a llevarlo a cabo demuestra intereses en resolver los obstáculos que afectan a sus resultados y en mejorar la gestión de sus recursos humanos.

- Definir los objetivos a lograr con el establecimiento de las políticas, acordes con las funciones y los niveles en los que esta se introduzca en la organización.

- Una vez definidos los objetivos, la organización deberá delimitar una serie de elementos, como ser:

- Qué es lo que se hará (acciones, programas, protocolos, procedimientos, etc.)
- Qué recursos serán necesarios para el mismo
- Quién será el o los encargados y responsables de su implementación
- Cuándo comenzará y cuándo finalizará
- En qué forma se evaluarán los resultados del mismo

TAREAS POST-IMPLEMENTACION

A fin de lograr buenos resultados, a partir de la implementación de buenas prácticas laborales con perspectiva de género, el departamento de Recursos Humanos tiene la tarea de sensibilizar a la alta dirección y al personal.

La organización, al realizar el análisis profundamente introspectivo de las condiciones laborales y las características del personal, como ya fue mencionado de forma previa, logrará identificar brechas de género y situaciones que atentan contra el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras por igual, y el pleno desarrollo de sus capacidades.

Este análisis o diagnóstico proporciona información, conocimiento de esa realidad y de aquellos elementos que permiten intervenir para reducir las desigualdades o discriminaciones que puedan existir en la estructura organizativa con el fin de promover un cambio en la cultura de la empresa que integre la igualdad de oportunidades como un elemento de calidad.

Todo esto mediante la acción de indagar en qué departamentos, procedimientos, niveles, puestos, etc., existen desequilibrios en la participación de las mujeres y de los hombres, y qué aspectos aparecen recogidos estereotipos de género. Para eso es fundamental poner en marcha herramientas e instrumentos de recogida de información, ajustados a las necesidades y a las características de la organización.

Posteriormente, identifica debilidades y fortalezas a fin de diseñar e implementar su Política de Equidad orientada a reducir las brechas identificadas. Los resultados del diagnóstico constituyen la línea de base o punto de referencia para elaborar la mencionada política.

En el caso de detectar brechas y con el fin de reducirlas, la organización debe elaborar un plan operativo, introduciendo las buenas prácticas laborales con foco en la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en la proyección de la organización mediante acciones que:

- favorezcan la igualdad de oportunidades;
- porcentaje del cupo a ocupar;
- transversalicen la temática de género.

Una vez establecida la necesidad de contar, elaborar e impulsar un plan con prácticas con enfoque en las perspectivas de género, la organización debe implementar dicho plan operativo, y posteriormente realizar un seguimiento del avance y cumplimiento del mismo. A este fin, debe elaborar las respectivas metas e indicadores que espera alcanzar.

Esta información permite a la organización identificar el grado de implementación de sus acciones de forma tanto grupal como individual en todos los miembros que la componen, y, además, identificar puntos de mejora. Para esto, es un tema al que se le debe dar especial atención es la forma en la que la información de una implementación, un cambio en las maneras o un nuevo plan de acción llega a oídos de los integrantes de una organización, así como también crear centros dentro de la misma empresa para aquellos empleados cuenten con la posibilidad de asesorarse, informarse o (se espera no exista tal opción) quejarse sobre estas nuevas disposiciones.

De cualquier modo, una vez implementadas las prácticas y, a su vez, identificados los puntos de mejora (en el caso de que estos existan), Recursos Humanos debe encargarse

de realizar controles internos de autoevaluación, de manera de determinar los logros alcanzados, las fortalezas y debilidades en la puesta en funcionamiento de las prácticas laborales con perspectiva de género. Esta herramienta permite introducir acciones correctivas y/o actuar preventivamente para evitar riesgos de incumplimiento de las acciones o en el abordaje de los criterios.

CONTINUACIÓN DEL TRABAJO UNA VEZ INTRODUCIDOS LOS NUEVOS PROCESOS

La organización debe encontrarse en constantes búsquedas de innovación de las prácticas que implementa, así como de los cambios sociales de los que estas son consecuencia para encontrarse siempre al frente de los mismos, para, a su vez, lograr una eliminación cada vez mayor de la brecha de género, hablando tanto en términos laborales como personales.

Poniendo el foco principalmente en la realización de frecuentes auditorias para controlar la incorporación y adopción de estas políticas y de los efectos que estas proporcionan de cara a la eliminación de las brechas de género detectadas con anticipación en la organización, y para, además, la misma poder obtener un feed-back de parte de sus integrantes en relación a cómo se vieron afectados, de forma individual y grupal, por estas medidas. Tanto en términos de la organización como un conjunto así también como de sus miembros como individuos.

Por otra parte, adoptar estos sistemas, mejorará los resultados y permitirá a la organización los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas.

En resumidas cuentas, un sistema eficaz de seguimiento y evaluación pasa por:

- ❖ Disponer de un instrumento de recogida de información que permita chequear la adecuación e impacto de las medidas adoptadas.

- ❖ Diseñar cuestionarios de satisfacción dirigidos a la plantilla que incidan en los efectos sobre la misma de las medidas vinculadas a la igualdad de género.

TÓPICOS FUNDAMENTALES

Incorporar la perspectiva de género, implica analizar y abordar:

- el contexto productivo y laboral (perfiles ocupacionales demandados, nuevas formas de organización del trabajo, particularidades del trabajo dependiente e independiente, normativas y derechos laborales, etc.);
- las marcas de género existentes en el campo laboral y su impacto diferenciado en varones y mujeres;
- las características de los sujetos que quieren mejorar su empleabilidad (necesidades, historia laboral, habilidades, destrezas y saberes adquiridos en campos laborales o no, situación familiar, grupos de pertenencia, etc.);
- las condicionantes de género que pueden estar en juego en sus opciones y oportunidades para la formación y el empleo;
- las ofertas de formación profesional y las características de los ámbitos de formación;
- las marcas de género presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas (segmentación de las ofertas en función del género, currículum oculto, las prácticas, etc.).
- La voluntad política para incorporar el objetivo de igualdad y equidad en todas las acciones.
- El establecimiento que toda acción parta de un diagnóstico de las características de los actores sociales involucrados a los efectos de ver las diferencias sociales y de género y trabajar sobre estas para alcanzar la igualdad y la equidad.

- La generación de enfoques e información cuantitativa y cualitativa que permitan diseñar acciones con perspectiva de género.
- La promoción de acciones de inserción en trabajos socialmente valorados, que no se identifiquen exclusivamente con actividades típicamente femeninas y que contribuyan a la individuación de las mujeres.
- La promoción de acciones de sensibilización que permitan transformar los estereotipos de género en el mundo del trabajo.
- El curso de acciones tendientes a la inclusión de las mujeres en los espacios de decisión.
- La elaboración acciones que permitan la articulación entre las esferas de lo productivo y lo reproductivo, para que mujeres y varones puedan ejercer su pleno derecho al trabajo.
- La creación y consenso con los actores sociales de ciertas propuestas normativas sobre los derechos de paternidad y la provisión de servicios de atención y cuidado de niños en los lugares de trabajo. (Cristina Antúnez: Políticas y Programas de Género en el Ámbito Laboral: Creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2008) (OIT: Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía y género, s.f)

NO DEJAR DE LADO

Todo programa de formación a implementar desde una perspectiva de género y que este funcione como un instrumento a favor de lograr la equidad, es requerido:

- Adoptar un enfoque integrador y sistémico de la política que implica abordar global y conjuntamente los diversos ámbitos del accionar formativo, así como todos los espacios y dimensiones donde opera y se retroalimenta la inequidad o

la exclusión social, atendiendo a sus interrelaciones, así como a las responsabilidades y aportes que tienen para mejorar la calidad y equidad.

- Desarrollar una estrategia de interacción activa con:

En primer lugar, el entorno productivo-social para:

- superar las barreras sociales y empresariales para el desempeño femenino en áreas no tradicionales o innovadoras;
- alimentar los sistemas de orientación e información sobre oferta y demanda laboral;
- habilitar las prácticas laborales;
- implementar en forma conjunta acciones formativas.

Y, en segundo lugar, el entorno familiar y comunitario:

- porque la situación familiar define las posibilidades y la disponibilidad femenina para el trabajo;
- en el caso de las mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos, esta dimensión se incrementa notoriamente porque las pautas de natalidad, la violencia intrafamiliar, o la condición de jefas de hogar, inciden fuertemente en las oportunidades de formación y empleo;
- para favorecer los esfuerzos individuales para mejorar el empleo;
- Crear alianzas estratégicas y promover el diálogo social a nivel temático, de organización y territorial.
- Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales para otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo

paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida.

- Generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en el trabajo, una adecuada gestión del capital humano y del fortalecimiento de la competitividad empresarial, etc. (Manual de buenas prácticas laborales con perspectiva de género, publicado y difundido por el Gobierno de la Provincia de Mendoza, 2019).

BENEFICIOS DE PONERLAS EN PRÁCTICAS

Oportunidades derivadas de la implantación de estas nuevas políticas con el foco puesto en las perspectivas e igualdad de género:

- **Cumplimiento de la normativa, tanto a nivel nacional como provincial.** Ya que la misma reconoce la incorporación de medidas y planes de acción en las empresas como forma de eliminar o reducir las desigualdades iniciales.
- **Desarrollo de sistemas de calidad.** Las tendencias actuales en relación con los sistemas de gestión de calidad apuntan a un creciente interés por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio a incorporar en los sistemas de gestión de la calidad empresarial.
- **Reducción de los costes de selección y de formación.** Al reducir la rotación de personal como consecuencia de la mejora de la calidad del empleo, se genera una mayor fidelidad de las plantillas para con la empresa y mejora también su compromiso con los objetivos de la misma. Trabajadores y trabajadoras mantendrán su deseo de permanecer en la empresa, por lo que ésta tendrá una menor necesidad de buscar nuevo personal cualificado.
- **Proyección de una nueva imagen pública.** Incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de la empresa por su compromiso con la igualdad de oportunidades, proyectando una imagen pública moderna, actualizada y comprometida, que, de

cara a su clientela, a las empresas de la competencia, y otras relaciones con el entorno externo, puede aportar beneficios con efectos en la rentabilidad. (Guía de Buenas Prácticas para Integrar la Igualdad de Género en las Empresas de Fundación Mujeres de España, 2008).

RECURSOS HUMANOS Y SUS PROCESOS EN LA IMPLEMENTACIÓN

A continuación, se propone un recorrido por las distintas prácticas características de la gestión de recursos humanos, cómo se definen y como estas se ven y, se espera, verán afectadas por las políticas de igualdad de género.

- **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.**

Primeramente, se puede definir lo que significa reclutar citando a Chiavenato (2006), quien definía al proceso como “un conjunto de procedimientos que tienen a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente, es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretender llenar.” Y añade que la acción de seleccionar candidatos consiste en “la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado”.

Siguiendo este lineamiento, la falta de mujeres trabajadoras en el siglo XXI se entiende como consecuencia, fundamentalmente, de la falta de escolarización de las mismas como también la poca predisposición para contratarlas para trabajos no característicos. En este sentido, cabe mencionar que las diferencias hoy en día en una plantilla de personal de una empresa entre mujeres y hombres es tanto cuantitativa como cualitativa, es decir, en la cantidad de currículums que se reciben y en la cantidad de puestos a ocupar, en términos cuantitativos, como en la participación en los procesos de la empresa, ya sea por poca voluntad propia a participar o por no permitirla.

Sin dejar de mencionar el bajo nivel de contribución de las mujeres en áreas de una organización poco convencionales para ellas. Esto, afortunadamente, se encuentra en descenso, aunque todavía palpable.

Es por esto que la introducción de las políticas con perspectiva de género garantizará las mismas oportunidades de acceso a un puesto de trabajo, sin importar las características y el historial del mismo, y se impide que la falta de objetividad a la que históricamente se vio afectada continúe teniendo participación. Esto no solo funcionando como un elemento social clave, sino también como una forma en la que la empresa contará con un mayor número de perfiles competentes a elegir para llenar una vacante no sujetos a estereotipos de género.

- **FORMACIÓN.**

Al definir lo que significa y constituye formar, Chiavenato en 2001, a su vez, cita a dos autores Steinmetz y Campbell (s.f), los cuales lo definen como “un proceso educativo para la formación del recurso humano dirigido a la adquisición de las habilidades para una tarea específica”.

Como ya fue mencionado, la desigualdad presente en las empresas tanto a nivel cualitativo como cuantitativos en términos de los cupos ocupados es consecuencia fundamental de la falta de (o mal manejo) de los procesos de capacitación y desarrollo de su personal. Partiendo de que los planes de formación implantados por el personal de Recursos Humanos no solían (y en algunos casos, suelen) contemplar todas las necesidades e intereses personales, ni su situación familiar, en la que siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares.

En consecuencia, se ven mermadas sus oportunidades de actualización y adaptación continua al puesto de trabajo, de promoción y de desarrollo de la carrera profesional. Los desequilibrios entre las mujeres y los hombres en relación a la participación en la formación, tienen una repercusión en la empresa, pues al no potenciar de igual manera

al conjunto de la plantilla puede ver limitadas sus posibilidades de desarrollo productivo y de competitividad empresarial.

En otros efectos, los planes de formación con el foco puesto en la perspectiva de género mejorarán el proceso de tal forma que se capacitará a hombres y mujeres por igual, proporcionando información y conocimientos por igual, eliminando los obstáculos para que estas últimas tengan la posibilidad de ascender en los puestos de forma vertical, dejando de lado el horizontal, y, no siendo un dato menor, perfeccionará la plantilla de la organización para, a la larga, disminuir la rotación y la inversión en nuevos planes de formación para el personal adquirido mediante un reclutamiento externa.

- **PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.**

Werther y Davis (1987) definen al proceso de promoción de persona como “un proceso mediante el cual un empleado accede a una posición mejor remunerada, con mayor responsabilidad y mayor jerarquía en la organización.” Por otra parte, el desarrollo de carrera “es una actividad estructurada que ofrece la organización para su personal con el propósito de incrementar sus habilidades, conocimientos y habilidades que afectan directamente el desarrollo de su carrera” (Glueck, 1982). Ambos conceptos están completamente relacionados y, generalmente, uno es consecuencia del otro, sin dejar de mencionar que constituye una mejora de las condiciones profesionales en relación al puesto actual que se encuentra ocupando.

La promoción es una de las prácticas en la gestión de los recursos humanos de las empresas que más desequilibrios presenta respecto a la participación de las mujeres y de los hombres. Las trabajadoras en general promocionan menos que los hombres, incluso, contando con niveles de cualificación iguales o superiores que éstos, su acceso a puestos de responsabilidad es muy reducido. De hecho, a medida que se asciende en la escala jerárquica de las empresas disminuye la presencia de las mujeres dando lugar a lo que se denomina la segregación vertical, aludiendo, justamente, a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector.

En el proceso de promoción es donde aparece el concepto de "techo de cristal", en que existe una imposibilidad invisible pero real de las mujeres para poder acceder a puestos de poder, de mayores responsabilidades, esto ligado a estereotipos de género, en el que no se valora ni las capacidades, habilidades ni conocimientos puestos en evidencia por las trabajadoras de la empresa.

Sin dejar de mencionar los prejuicios sobre la disponibilidad de las trabajadoras, por ser las que en la actualidad tienen mayores dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, suponen muchas veces de forma no manifiesta un impedimento real para la promoción.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo de carrera y promoción tendrá como consecuencia el aumento de la presencia de las mujeres en los niveles superiores de las estructuras laborales, introduciendo, además, nuevas formas de liderazgo, dirección de equipos, comunicación, etc., que aportarán a las empresas un valor añadido que deben incorporar.

Esta nueva perspectiva supone dotar al proceso de promoción de objetividad basada únicamente en la formación y experiencia para el puesto de trabajo a cubrir, aspecto motivador para el conjunto de la plantilla. Con todo esto, la empresa aprovecha todo el capital humano y cuenta con perfiles más competitivos y adecuados en cada uno de los procesos de promoción.

Tal y como se ha visto, la perspectiva de género es fundamental para lograr una efectiva igualdad de hombres y mujeres, siendo la apertura y la predisposición a aprenderlas e implementarlas dos pilares esenciales para conseguirlo.

EN RESUMIDAS CUENTAS...

Y para finalizar, haciendo referencia a marco de cambios y de ser agente de los mismos, se afirma que el mundo se paralizó ante la idea de depender de una computadora, de la tecnología, de usar Excel para hacer cuentas, pero, actualmente, algo o alguien con cero conocimientos en el tema o, por lo menos, sin la intención de siquiera intentarlo, es

alguien obsoleto, alguien quedado en el tiempo. Porque el globo avanza, la vida sigue y la tecnología, como nosotros, está en constante innovación. La globalización asusta, sí, pero sin ella seguiríamos usando velas en lugar de focos y carruajes en vez de autos. Si no la abrazamos como lo que realmente es, un cambio, no esperará a que nos consideremos listos, sino que pasará por encima.

CAPITULO III

RECOPIACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Como ya fue mencionado con anterioridad en el primer capítulo del presente trabajo, se hizo uso de dos técnicas de recolección de datos, una encuesta, por un lado, y una entrevista a un especialista en la perspectiva de género, por otro.

La encuesta o formulario a completar fue realizado en la plataforma de Google Work, con el fin de lograr una distribución y una contestación que sea lo más ameno y fácil para todos los interesados.

El objetivo de la misma consistía en la obtención de tal cantidad de datos para poder llevar adelante un posterior análisis de los resultados obtenidos, así como para, a su vez, poder elaborar tanto las conclusiones posteriores como la conclusión final del trabajo, activamente condicionada por los valores recaudados.

La forma de distribución seleccionada fue a través de un link que los derivaba directamente a la página principal del formulario a completar en Google, el cual llegaba a su poder por medio de la plataforma de comunicación Whatsapp, donde podían contestarla de una forma completamente anónima.

Por otra parte, la entrevista se llevó a cabo de forma presencial y privada.

MODELO DE ENCUESTA

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

Formulario destinado al personal de Recursos Humanos de treinta y tres empresas de Salta Capital, llevado a cabo con fines puramente académicos y totalmente anónimo.

GUÍA DE ENCUESTA

1. ¿Con qué género se identifica?

MUJER

HOMBRE

OTRO

PREFIERO NO DECIRLO

2. ¿En qué rubro cumple sus funciones?

COMERCIO

VEHICULOS

CONSTRUCCION

PUBLICIDAD

DERECHO

SALUD

TURISMO

EDUCACIÓN

GASTRONOMÍA

INFORMÁTICA

COSMÉTICO

OTRO

3. ¿Entre qué rango de edad se encuentra?

MENOR DE 25 AÑOS

ENTRE 25 Y 40 AÑOS

ENTRE 40 Y 65 AÑOS

MAYOR DE 65 AÑOS

4. Indique su grado de conformidad en relación a la siguiente afirmación: en términos laborales, debería existir igualdad de condiciones entre hombres y mujeres

TOTALMENTE DE ACUERDO

PARCIALMENTE DE ACUERDO

EN DESACUERDO

ME ES INDIFERENTE

5. ¿Conoce lo que significa contar con una política de perspectiva de género?

CONOZCO POCO Y NO ME INTERESA HACERLO

CONOZCO POCO PERO ME GUSTARÍA INFORMARME

ME ENCUENTRO INFORMADO DEL TEMA

NO CONOZCO NADA

6. ¿Está de acuerdo con que las organizaciones cuenten con ciertos mecanismos y metodologías que permitan identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres?

SI

TOTALMENTE DE ACUERDO

PARCIALMENTE DE ACUERDO

ME ES INDIFERENTE

7. Del 1(uno) al 5(cinco), ¿qué tanto se encuentra de acuerdo a equilibrar su plantilla, de tal forma que el número de mujeres y hombres no sea diferente?

1 2 3 4 5

8. Si no se controlará la aplicación de estas reglamentaciones de equilibrio de plantilla, ¿considera que su empresa las aplicaría realmente?

SI

NO

NO LO SÉ

ELIJO NO RESPONDER

9. En relación a la siguiente afirmación, a la hora de implementar un cambio cultural, éste tendrá mejor aceptación en la medida en que se elija por voluntad propia adoptarlo.

DE ACUERDO

EN DESACUERDO

10. En su opinión profesional, ¿la igualdad en el trabajo SOLO significa igual remuneración por igual tarea?

SI

NO

ME ES IRRELEVANTE

11. En términos generales, y no solo de su empresa, ¿cree que las mujeres poseen las mismas posibilidades de ascender que los hombres?

SI

NO

DEPENDE DEL PUESTO

DESCONOZCO DEL TEMA

12. Del 1(uno) al 5(cinco), ¿en qué medida cree que su opinión tiene peso a la hora de implementar nuevas políticas o cambios?

1 2 3 4 5

MODELO DE ENTREVISTA

PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA:

- ¿Cómo define Ud. la perspectiva de género?
- ¿Qué significa para Ud. la igualdad entre el hombre y la mujer en términos laborales?
- ¿Cuáles son los pasos que se incluyen en un seminario o taller preparado por Ud.?
¿Cómo es generalmente el cronograma?
- ¿Cuál sería, según Ud. una propuesta alternativa?
- ¿Cuáles son las reacciones que Ud. percibe en el grupo al momento de dar, por ejemplo, un seminario?
- ¿Cree que existe cierta renuencia a informarse en los temas relacionados al género?
- Si las empresas no organizaran capacitaciones, ¿Ud. cree que sus integrantes se informarían por voluntad propia?
- ¿Dónde y cómo Ud. la percibe la perspectiva de género dentro del marco laboral?
- ¿Cambia la forma en la que Ud. diseña y otorga un seminario en relación al lugar y al público al que será destinado?
- ¿Las empresas contratan hombres y mujeres por igual?
- ¿Qué prácticas recomienda?
- ¿Cuál sería un consejo que Ud. le otorgaría a una persona de Recursos Humanos que tenga intención de adentrarse en el tema?

INFORME DE LA ENTREVISTA

La presente entrevista tiene como objetivo recabar información para el Trabajo Final de Graduación, la cual trata, desde otra mirada, analizar las perspectivas de género y su incidencia dentro del marco laboral y de la persona en cuestión entrevistada, la responsable del área de Diversidad Sexual de la Agencia de Mujeres, Género y Diversidad de la Provincia de Salta Capital, Argentina. Siendo éste el ente que capacita en temas de violencia, género, y diversidad, promoviendo y previniendo, y ella la encargada de diseñar y de otorgar estos cursos y capacitaciones.

Lo que en una primera instancia se puede afirmar, una vez realizada la entrevista, es que la resistencia al cambio es factor clave en frenar el desarrollo de las empresas como vanguardistas y de una sociedad evolucionada. Los seres humanos son entes de costumbres, de estabilidad, de rutinas, por ende, si irrumpe en nuestra realidad un elemento de tales envergaduras que la única consecuencia visible que debería tener es la cuestionarnos nuestra propia realidad, ya está en cada uno, primeramente, aceptarlo como tal y, a posteriori, trabajar para modificar. No nuestra realidad, sino la forma de verla.

Victoria Liendro, con su increíble historia de vida de transición, de conocimiento de sí misma, utiliza todos aquellos elementos que se le fueron presentando a lo largo de vida para hacer entender, conocer, empatizar a otros con lo que lo significa el respeto por el otro desde el lugar, si se quiere, de marginación social injustamente impuesto. Poniendo el foco no en el sufrimiento que sufren día a día los sectores menos favorecidos de la sociedad (mujeres y colectivo LGBT+), sino en cómo esa situación desventajosa sirve para creer en uno mismo y, sobretodo, hacer mejor al prójimo.

Al ocupar su cargo dentro de la Agencia previamente nombrada en la provincia de Salta, Victoria tiene como función de diseñar capacitaciones, seminarios, programas, prácticas, talleres, cursos, etc., en los que se difunda de manera explícita este tipo de

problemáticas sociales mencionadas a lo largo del trabajo, a toda aquella empresa que pretenda contar con personal entre sus filas totalmente avanzados y evolucionados.

Sin embargo, no debería ser un elemento al que los miembros de una empresa deban "someterse", sino más bien el querer informarse. Como afirma Victoria, no existe una suerte de exceso de personal en una empresa, por no hablar en forma específica de personal de Recursos Humanos, que conozca y difunda el tema. Y esto no es en absoluto culpa de la persona en cuestión o de la empresa si se quiere, sino de un sistema en el que estamos insertos que, por muchos años, ignoró este tipo de paradigmas.

Un sistema planteado desde el más bajo nivel con el foco puesto en simplemente la diversidad y la aceptación, sin incluir a las nuevas generaciones como los denominados Millenials, tendrá resultados ampliamente positivos por sobre uno que intente introducir a la fuerza y de forma inmediata este tipo de conceptos. El aprendizaje es un proceso lento, en este tipo de escenarios como en otros menos subjetivos.

Las mujeres y los hombres no son lo mismo y nunca lo serán, pero que esto sea así no justifica la superioridad desmedida y desacreditada en algunas situaciones sociales y laborales diarias. Las diferencias son biológicamente obvias, pero todo radica en cómo se interpretan y se hace uso de esas diferencias sin que se dé lugar a la discriminación, a denigrar, a sentirse superior. Por lo que educar a la comunidad en que, porque en algún punto histórico esto fue así, no significa que debe continuar siéndolo. Se refiere, básicamente, a introducir una suerte de incomodidad en los sectores menos vulnerables, y no para generar lastima, pena o arrepentimiento por el pasado, sino para que se trabaje la tan hablada pero poco aplicada empatía.

Por otra parte, Victoria puso el foco en un elemento fundamental en lo que a la relación con el trabajo que hace Recursos Humanos se refiere, y es la importancia del grupo como sostén y como entorno clave de mejora. Sin un buen grupo humano, sin buenas

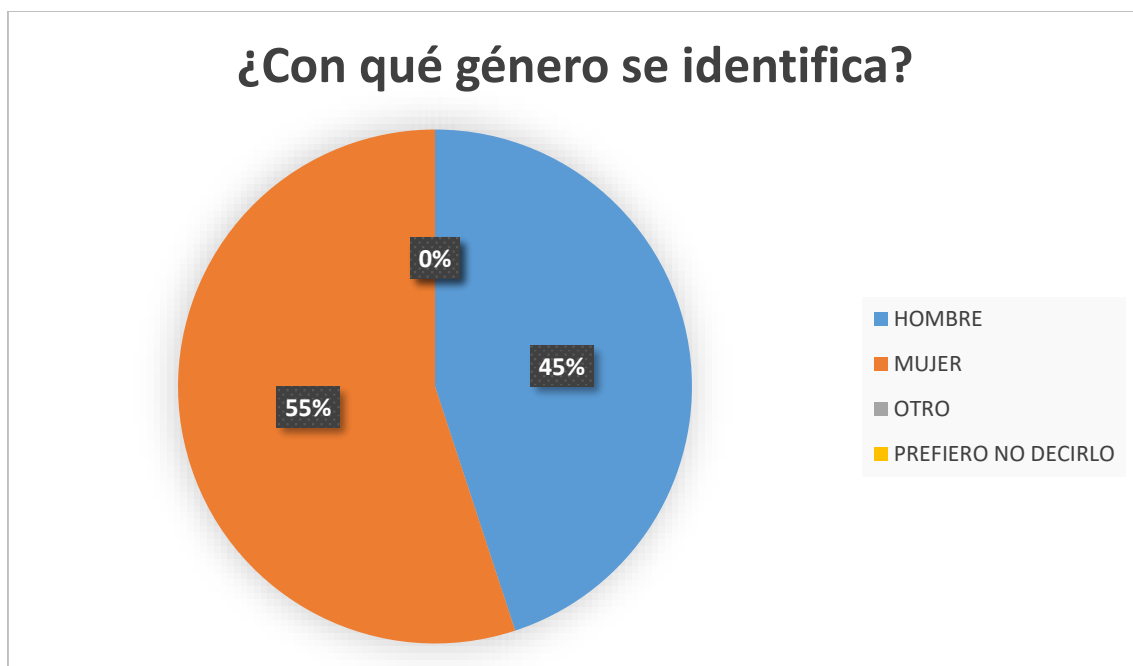
relaciones laborales, sin confianza y compañerismo es realmente muy difícil ser eficaz y generar buenos resultados.

Recursos Humanos puede funcionar como el elemento organizacional que cambie los paradigmas, que provoque una evolución desde dentro, que modifique la mentalidad del grupo que gestiona, pero el punto clave está marcado en la necesidad de lograr, primero, que ese personal de Recursos Humanos entienda y maneje este tipo de conceptos, este tipo de complejidad social, para tratar y moldear situaciones de la forma más saludable posible.

CAPITULO IV

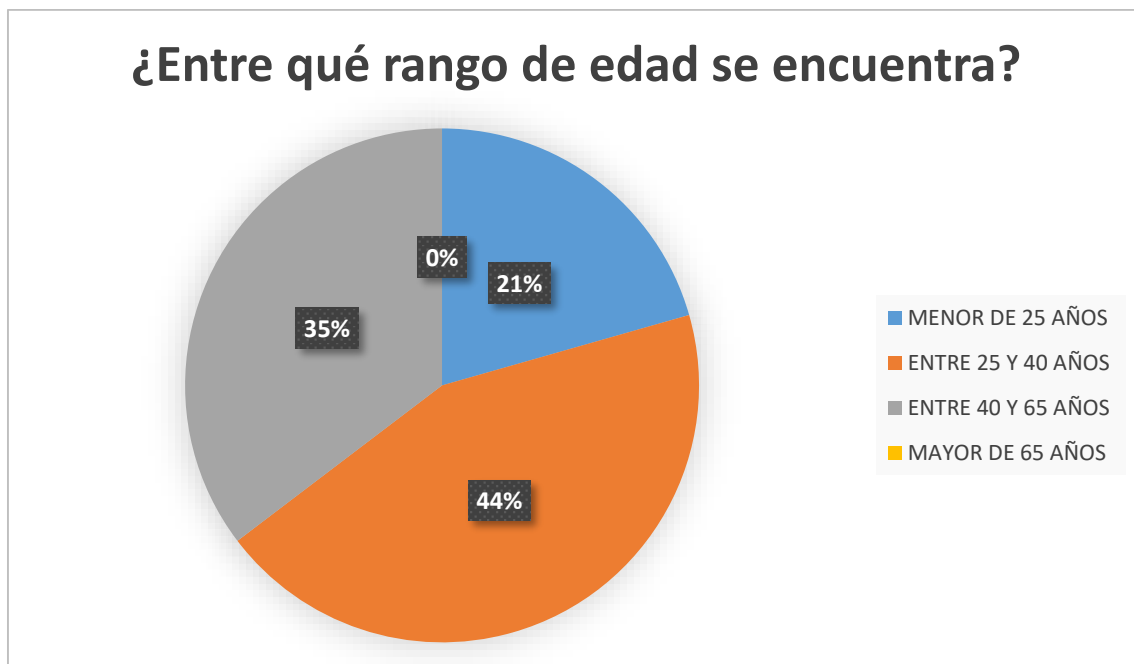
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

A continuación, en función al formulario realizado a las 33 personas responsables del sector de Recursos Humanos en sus respectivas empresas, y a la posterior interpretación de los datos, se arrojaron conclusiones parciales de los gráficos.



De las 33 (treinta y tres) personas que respondieron el formulario, se puede observar en el gráfico que se encuentra relativamente parejo el género con el que se identifica cada uno de los interesados, por lo que se puede afirmar desde la base que las preguntas a contestar no tendrán mayoría o minoría como consecuencia de contar con muchas mujeres o muchos hombres respondiéndola, como se puede esperar en algunos casos. Siendo un total de 15 (quince) las que se identifican con el género masculino, y 18 (dieciocho) con el género femenino.

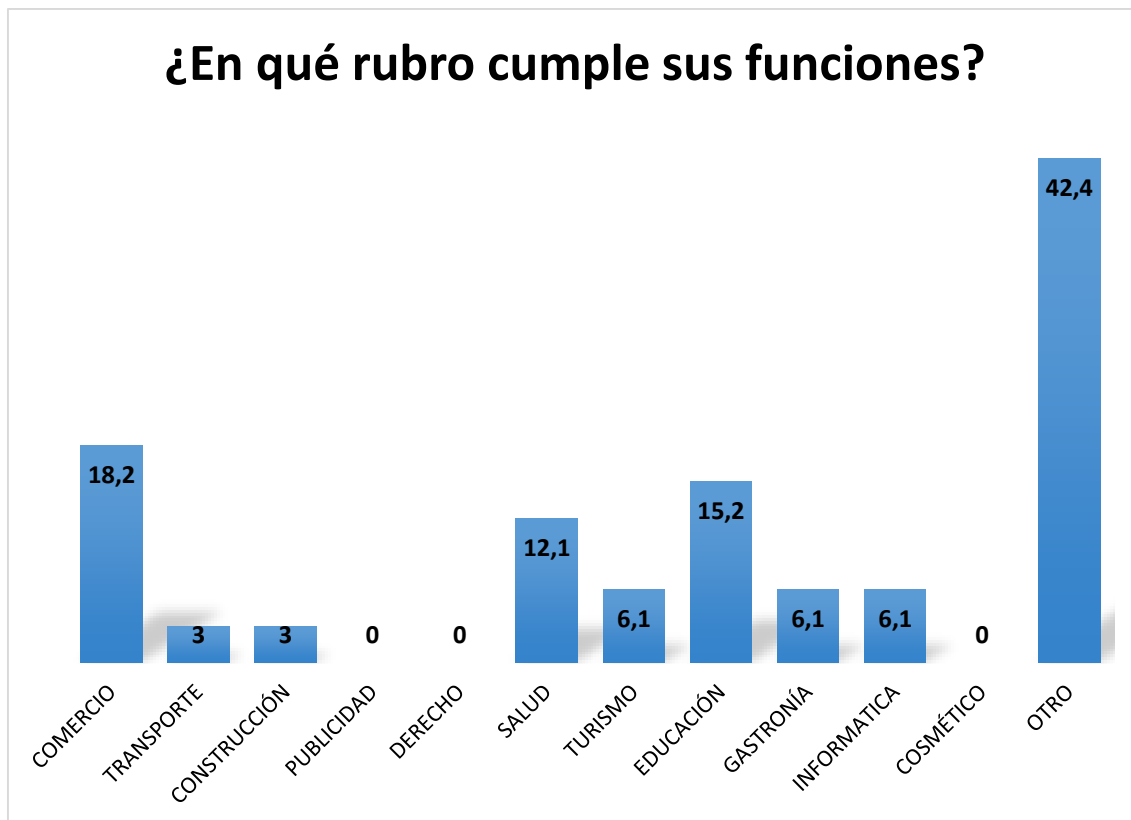
Por otra parte, queda claro que las opciones a completar tenían también por objetivo eliminar una posible falta de tacto o discriminación sufrida por los colaboradores.



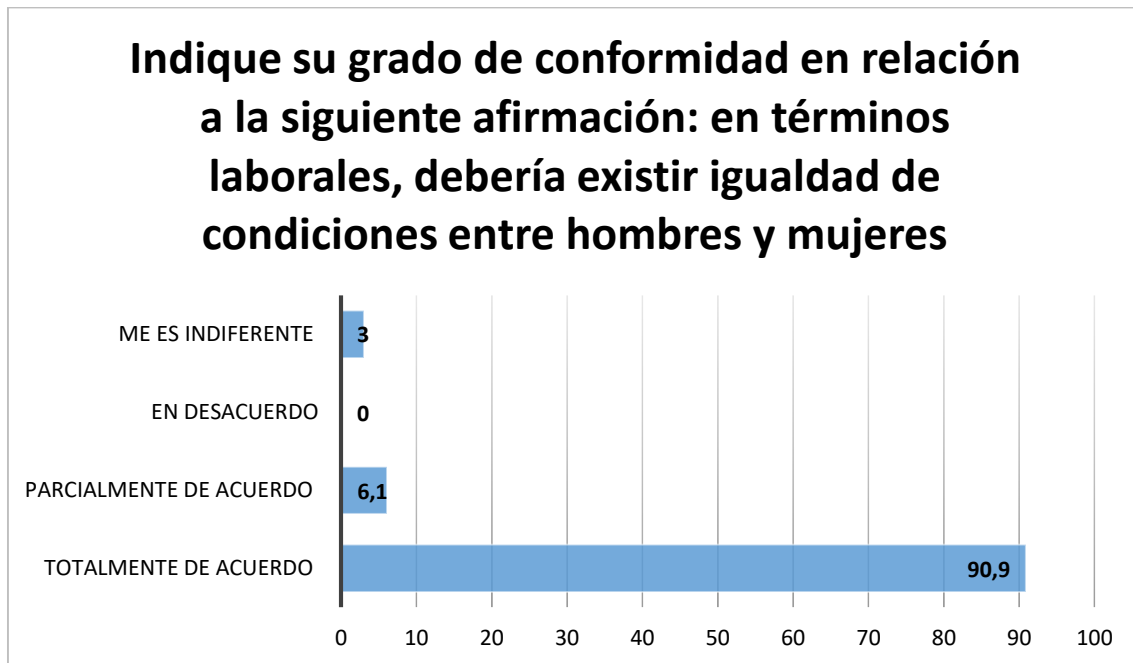
Una vez establecido el género con el que se identifica cada una de las personas que respondieron el formulario, se procede por establecer el rango de edad en que se encuentra cada uno de ellos. Con representantes en todos ellos menos en uno, entre aquellos mayores de 65 años, se cuenta con un total de 7 (siete) menores de 25 años, 14 (catorce) entre 25 y 40 años, y 12 (doce) entre 40 y 65 años.

Esta pregunta se elaboró con el fin de poder establecer la generación a la que forma parte cada uno de ellos, porque, como ya fue mencionado a lo largo del trabajo, los cambios, las nuevas formas, los nuevos tratos, se llevan a cabo con mayor abertura y predisposición en los jóvenes representantes en las empresas, por sobre los de mayor edad. Y si hablamos del tema en cuestión, con mayor razón. Porque hablar de género, de diversidad, de inclusión, de igualdad con miembros de la Generación X o, sin ir más lejos, los Baby Boomers, puede ser tanto en vano como un elemento al que no le dan una debida importancia.

Es por ello que se puede afirmar que el hecho que la mayoría de las 33 personas se encuentre entre 25 y 40 años es un elemento clave en lo que al desarrollo de las siguientes preguntas se refiere.



Intentando agrupar a las 33 personas que participaron en relación al lugar en que desempeñan sus funciones, se procedió a intentar reunirlos de la forma más general posible, dentro de las posibilidades, ya que existen muchos más rubros o tipos de empresas que los nombrados, como quedó demostrado con ese 42,4% de OTRO, el cual representa un total de 14 personas, siendo justamente el mayor número, seguidas por, con significativa diferencia, los rubros Comercio (6), Educación (5) y Salud (4) en un segundo escalón, para encontrarse Gastronomía (2), Informática (2) y Turismo (2) en un tercer lugar, y, ubicada al final, con una sola persona en cada una, se encuentran Construcción y Transporte.

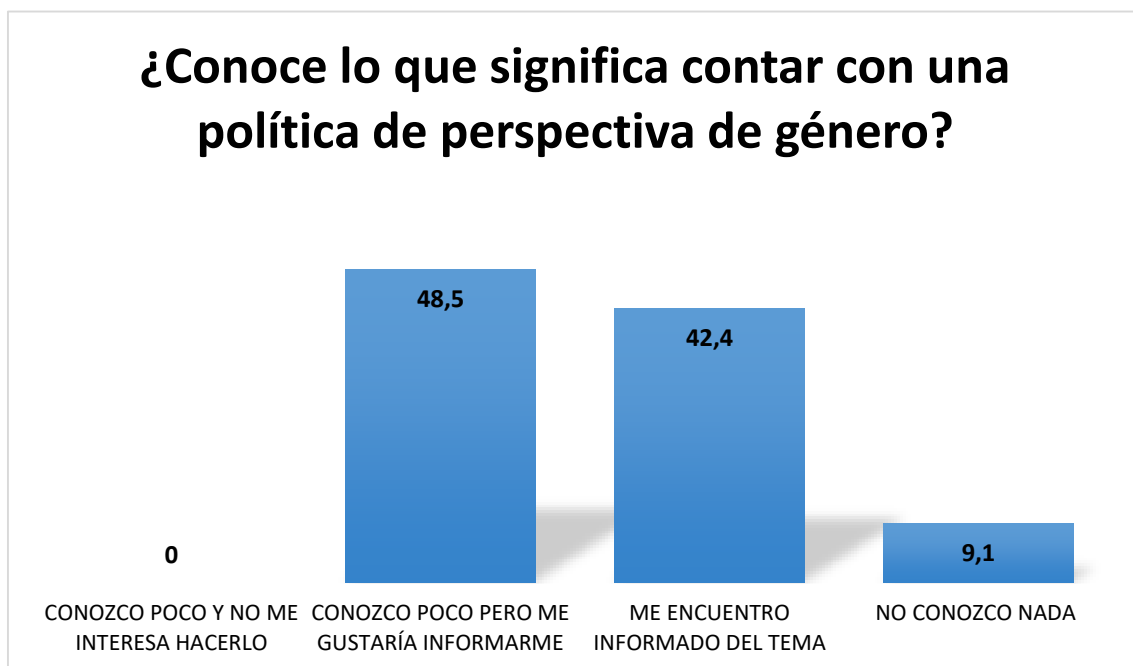


Lo que se puede afirmar a partir de estos resultados obtenidos es la unanimidad en que las mínimas condiciones de igualdad en términos laborales entre hombres y mujeres, según hombres y mujeres, no es un elemento que se pueda pasar por alto. Con la salvedad de un individuo al que le es indiferente la situación a través de la cual, sobretodo, las mujeres en el ámbito laboral, la gran mayoría con un porcentaje que ronda el 91%, lo que equivale a 30 personas, son fieles partidarios de que las condiciones laborales, desde el trato diario hasta las oportunidades para ascender, deberían ser completamente equilibradas.

En términos de analizar, por otra parte, ese 6% equivalente a 2 (dos) personas, decantándose por la opción de estar de acuerdo, pero en forma parcial, se podría interpretar desde una perspectiva administrativa más que en capacidades para desempeñar funciones. Porque, sin ir más lejos, contar con mujeres trabajadoras en una empresa trae consigo una serie de seguros, licencias y elementos a tener en cuenta que

un hombre no requiere, o lo son, pero de una forma más ligera. Sin embargo, ese hecho sigue sin ser determinante a la hora de la mujer hacer su trabajo, a la hora de imponer respeto, a la hora de tomar una decisión, a la hora de tener voz dentro del qué hacer diario.

Las condiciones del ambiente son trazadas por la empresa, sí, pero quienes pondrán en práctica esas condiciones son los mismos miembros que la componen. Hablando desde el ascender a una mujer por ser capaz, hasta el evitar de forma completa el acoso que podría recibir por, justamente, dicho ascenso.



Sin contar el 9% equivalente a 3 (tres) personas, las cuales no conocen conlleva contar con una política de género y claramente no está entre sus prioridades hacerlo, el 48% equivalente a 16 (dieciséis) individuos afirman la situación de no encontrarse capacitados para hablar y exponer lo que significa la perspectiva, pero sí sería un activo a potenciar dentro del conocimiento que se tiene de la misma, otorgándole el valor, relevancia y peso específico que tiene el género y la discriminación en los días que corren. Este es un elemento positivo en el marco de quienes manejan los recursos

humanos dentro de una organización, porque cuanto más capacitado y preparado se esté, mejor será el control ante eventualidades producidas por la llamada “generación de cristal”.

Por otra parte, se observa en el gráfico el 42% restante, el cual equivale a 14 (catorce) personas, quienes no solo conocen lo que es la perspectiva de género y lo que conlleva su aplicación, sino que afirman estar en buena medida informados del tema.



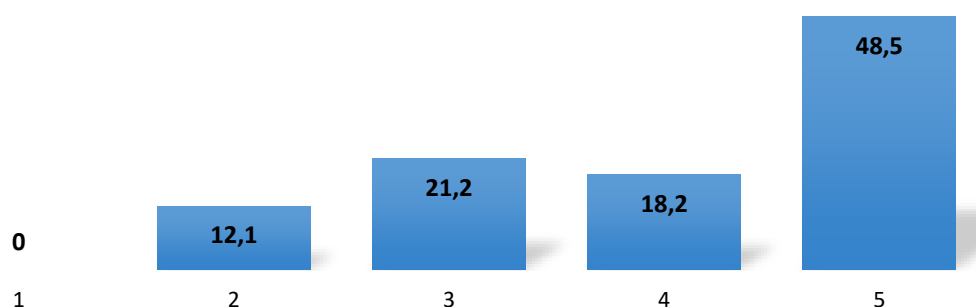
Partiendo de la base de que lo que expone el enunciado de la pregunta es una definición clara y concisa de lo que básicamente significa contar y tener transversalizada en sus actividades una perspectiva de género, el 88% equivalente 29 personas consideraron estar de acuerdo con lo designa la misma. Porque, básicamente, al exponer y cuestionar la desigualdad de la mujer en el ambiente de trabajo lo que tendrá como consecuencia es cambio en la forma de desempeñar el trabajo diario, desde el manual de procedimiento hasta la puesta en marcha. Por ende, que la gran mayoría implicada haya

reaccionado de una forma positiva a lo que simplemente significa una perspectiva de género, solo puede complementarse con práctica de adquirir mayor información, con capacitar al personal en materia de género desde la dirección hasta el operario de fábrica, con eliminar estándares de género creados, a veces, de forma involuntaria, con crear talleres, entre otros elementos.

En contrapartida, el 6% equivalente a 2 (dos) personas, las cuales respondieron que se encuentran en contra del enunciado, solo se puede explicar desde un lugar de, por ejemplo, un nulo conocimiento del tema, desde el trabajo dentro de un rubro en el que las mujeres literalmente nunca formaron parte hasta los días actuales, como ser el manejo de vehículos, desde la edad del responsable de implementar tales prácticas, el cual puede llegar a considerar innecesario invertir tiempo y recursos en cursos y prácticas en lugar de hacerlo en algún elemento más rentable, desde el género de la persona en cuestión, porque, como dice el título, en este caso en particular se habla de herramientas para eliminar la discriminación contra la mujer, por nombrar algunos.

A su vez, se observa en el gráfico esas 2 (dos) personas restantes, a las que les resulta completamente indiferente lo que significa la afirmación, lo cual puede ser en igual medida tanto conociendo a lo que se refiere como también desconociéndolo. Esto sólo se puede traducir en que el conocimiento actual de ese 6% únicamente significa que en la actualidad no se posee información sobre el tema, pero no se desquita el hecho de que en algún punto ese elemento pueda cambiar, ya sea por voluntad propia o porque el mundo se los exige, solo que hoy ese saber no está.

Del 1(uno) al 5(cinco), ¿Qué tanto se encuentra de acuerdo a equilibrar su plantilla, de tal forma que el número de mujeres y hombres no sea diferente?



En una primera instancia, ninguna de las 33 personas se encuentra en contra de equilibrar su plantilla para que la diferencia entre hombres y mujeres no sea, en algunos casos, tan abismal. Esto obviamente partiendo de la base de que no se está hablando de los mismos puestos, las mismas empresas, las mismas industrias, sino simplemente de una apreciación de poder lograr, mínimo en relación a la cantidad de personas con las que se cuenta, una armonía de plantilla.

Prosiguiendo con el análisis de en qué medida una persona se encuentra de acuerdo a llevar adelante tal acción de equilibrio, con todo lo que ello implica, 4 (cuatro), 6 (seis) y 7 (siete) personas, 12%, el 18% y 21% respectivamente, se halla en el punto intermedio de aceptación a realizarlo, como también a no realizarlo. Esto puede deberse, reiteradas veces mencionado, a una cuestión que tiene que ver más con aspectos administrativos que al desempeño en sí de la persona.

Al último, pero no menos importante, se destaca ese 48% equivalente a 16 individuos quienes se encuentran totalmente de acuerdo a la igualdad de la plantilla. Consecuencia de estar informado del tema, de no aceptar el desequilibrio histórico, de los nuevos oficios, de la adaptabilidad de los puestos, entre otros elementos. Sin embargo, esto no

deja de ser un elemento que funciona como una bajada de línea por parte de la alta dirección. Y si la alta dirección predica la igualdad en termino tan cuantitativo como ser el número de personal, los elementos cualitativos serán aspectos a pulir con el tiempo.



La gran mayoría, el 43% equivalente a 14 (catorce), acercándose al promedio de las personas involucradas, aceptó que no se encuentra en posición de afirmar con libertad si la empresa en la que desempeña sus funciones aplicaría o no reglamentaciones y normativas de no ser obligatorias. Esto no cae sobre los hombros de la persona responsable de Recursos Humanos, sino sobre la dirección de la empresa. Como ya se mencionó, lo que el Departamento lleve adelante es lo que se le comunica de la gerencia, y si la misma no se halla en términos de aplicarlas, ya sea porque las crea innecesarias, porque está en contra de ellas o porque simplemente no puede afrontarlas, éstas no verán luz verde.

El Sí de 11 personas representadas en el 33% consideran que, sin contar con la obligatoriedad de cumplir ciertas normas, habrían llevado a cabo tales implementaciones. Consecuencia de la mentalidad renovada e inclusiva de la alta dirección y de los sectores de peso dentro de la organización, de la creencia de que evolución es el camino, de modificaciones en los manuales de procedimientos, de capacitaciones y talleres en materia de igualdad, por nombrar algunas claves.

Poder afirmar con total libertad, como lo hace el 24% restante (8 personas) que si no existieran normas que regulen los equilibrios en materia de género de las plantillas estas no se aplicarían solo deja lugar a asociar que la negativa a estas reglamentaciones viene acompañada por, presuntamente, resistencia a los cambios, a las modificaciones y evolución de las características de los puestos, a la mujer desempeñando roles que históricamente eran característicos de los hombres, a la renuencia de la mujer en puestos de poder, a la oposición del crecimiento del género femenino en el mundo laboral, entre otros.

Por otra parte, simplemente, también puede deberse a las características tradicionales de la empresa, al tipo de puestos que se ejecutan, aunque esto, hoy por hoy, cada vez tiene menos peso e importancia a la hora de justificar el porqué de la resistencia a avanzar.

A la hora de implementar un cambio cultural, éste tendrá mejor aceptación en la medida en que se elija por voluntad propia adoptarlo.



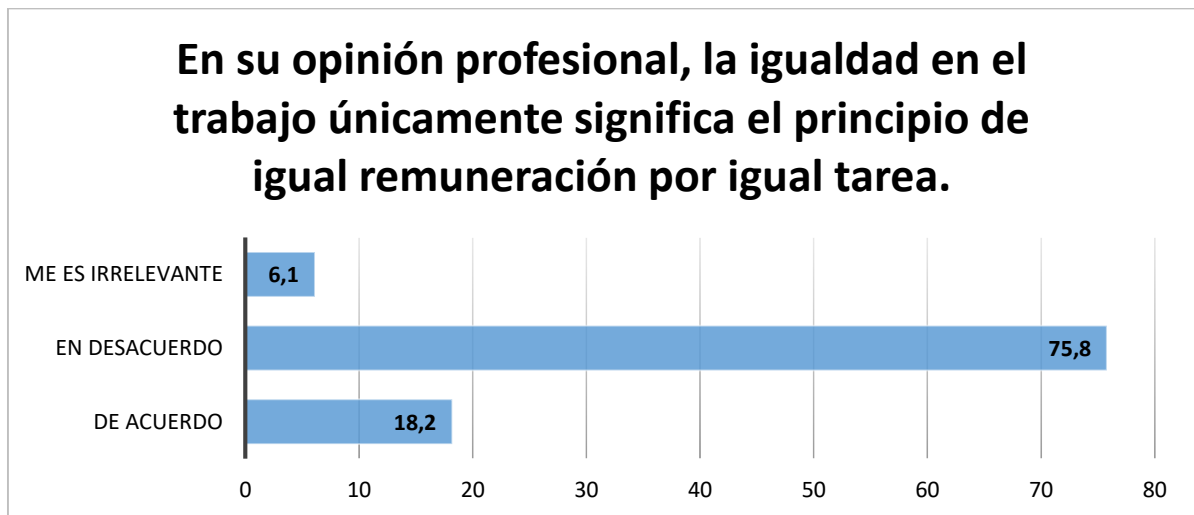
Un cambio implementado de forma voluntaria, es decir, eligiendo por sus propios medios llevarlo a cabo, en el tiempo y la forma decididos, tendrá mejor aceptación que si este se es impuesto, en otras palabras, con la obligando de hacerlo.

En esto está de acuerdo el 88% equivalente a 29 individuos, los cuales afirman que todo cambio a realizar será visto con mejores ojos y con mayor predisposición no solo a implementarlo sino a que la misma sea efectiva, si este es un camino que se elige tomar por propia convicción y deseo, por sobre una exigencia.

Sin embargo, la gerencia puede escoger implementar un cambio en, por ejemplo, su estructura piramidal, pero si los trabajadores afectados en primera instancia muestran resistencia al mismo, dicha modificación tendrá resultados más tardíos de lo que a la alta dirección en cuestión le gustaría. Por ello, cuando un cambio se lleva a cabo de forma consensuada entre todos los integrantes de una determinada organización, solo es cuestión de tiempo a que los resultados positivos se vean reflejados, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, es decir, no generando gastos innecesarios.

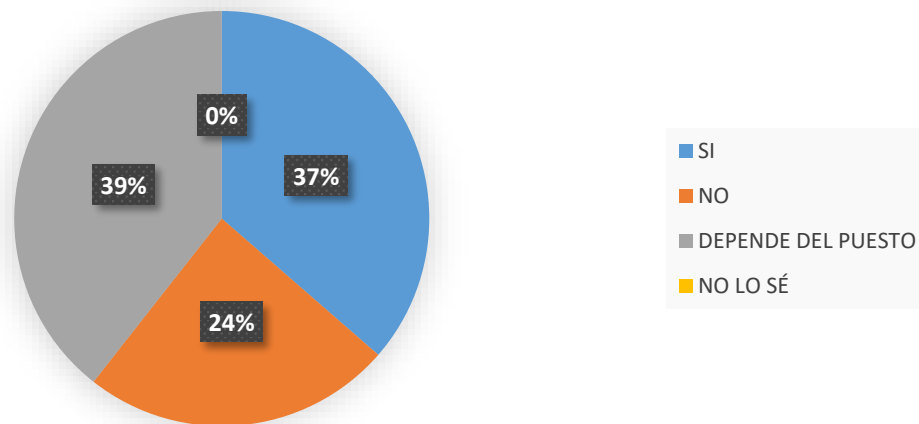
Por otra parte, las 4 (cuatro) personas restantes, representadas en el 12%, se pronuncian contra esta afirmación, dando a entender que un cambio voluntariamente

implementado será, de todas formas, un elemento negativo y algo igualmente obligatorio.



Partiendo de la base de que al 6% equivalente a 2 (dos) personas les es irrelevante la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres, que a 6 (seis) representadas en el 18% le parece que únicamente se cumple con los estándares de igualdad cuando se le paga lo mismo que al hombre por desempeñar la misma función y que el 76% de los involucrados equivalente a 25 (veinticinco) confirma que existe mucho más en el día a día laboral que únicamente los salarios, deja en claro la elevada importancia que se le da a los aspectos que sobrepasan lo económico, como ser, claro está, el acoso laboral sufrido, la discriminación en términos de ascenso y de promoción explotando la rotación horizontal por sobre la vertical, la poca consideración que se tiene en ciertas situaciones a la opinión dada por una mujer, el ya mencionado desequilibrio de plantilla, la insalubridad de ciertas tareas, entre otros.

En términos generales, y no solo de su empresa, ¿cree que las mujeres poseen las mismas posibilidades de ascender que los hombres?



En una primera instancia, ascender no es lo mismo que ocupar, lo cual podría justificar, si estos conceptos efectivamente fuera sinónimos, las 13 (trece) personas representadas en el 39% del total que consideran que varía en función a las características del puesto el hecho de ascender desde un nivel más bajo hacia uno más alto. Es cierto que todo puesto tiene sus respectivas características históricas, posiblemente modificadas o no a lo largo de los años, que llevan a pensar que sería más eficientemente realizado si a su cargo se encuentra un hombre por sobre si se encuentra una mujer. Esto es obsoleto, porque si un hombre teóricamente ascendió a ese puesto, es decir, si hizo carrera profesional, no significaría una diferencia que, si la misma carrera la desempeñe una mujer, partiendo de la base de que ambos llevan a cabo sus funciones en el mismo cargo.

Sin embargo, si el puesto base es únicamente (e históricamente) laborado por hombres, como ser, por ejemplo, albañil, cobraría sentido la imposibilidad de ascender para el género femenino, ya que nunca podría llegar capataz de obra si no comenzó siendo justamente albañil.

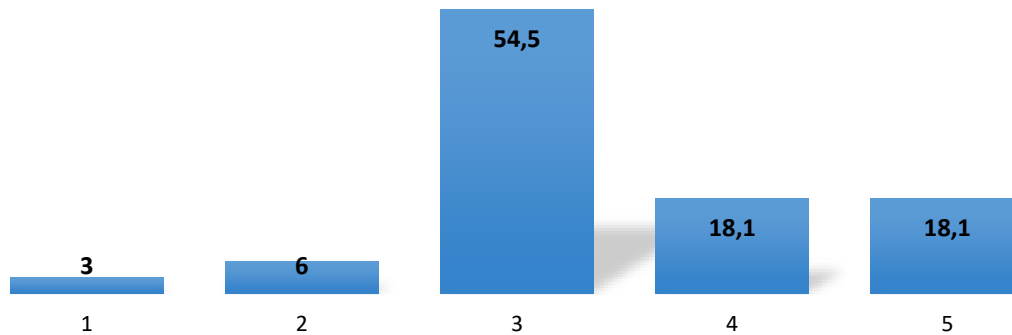
Por otra parte, existe la creencia de parte de 37% equivalente a 12 (doce) personas de que, por lo menos en las organizaciones en las que trabajan, mantiene una política de igualdad en relación a obviar el género de la persona a la hora de elevarla en la pirámide, y únicamente tomar como determinantes sus habilidades y potencial, lo que se podría traducir en que este hecho es el que las lleva a creer en la igualdad en estos términos.

En contrapartida a lo anteriormente mencionado, el restante 24% correspondiente a 8 (ocho) individuos consideran que efectivamente las mujeres no poseen las mismas posibilidades de ascender que los hombres. Esto puede, probablemente, ser afirmado desde una experiencia personal vivida o desde una perspectiva como miembro que observa y es consciente de esta situación desde dentro.

De cualquier forma, ascender a un puesto de mayor jerarquía, por definición trae consigo el aumento de responsabilidades, de tareas, de subordinados, del salario y del prestigio. No tiene nada que ver con las capacidades o conocimientos que diferencian al hombre de la mujer para ocupar puestos de poder, simplemente consiste en promocionar a quien se lo merece, sea cual sea su género.

Por ende, que 13 personas consideren que "depende del puesto" para ascender, solo deja entrever la ya mencionada resistencia a la visión de la mujer ocupando puestos elevados dentro de las organizaciones.

Del 1(uno) al 5(cinco), ¿en qué medida cree que su opinión tiene peso a la hora de implementar nuevas políticas o cambios en la empresa?



Hablando en términos de ser los responsables del Departamento de Recursos Humanos, la creencia de que una opinión será tomada en cuenta (o por lo menos escuchada) debería ser indiscutible, sin embargo, el 3% y el 6%, con 1 (una) y 2 (dos) personas respectivamente, no se consideran activos relevantes en la organización a tal punto de afirmar que no sienten que sus opiniones e ideas tienen peso a la hora de ser planteadas ante la alta dirección de la organización. Toda esta situación pudiendo ser consecuencia de elementos fundamentales como ser, por ejemplo, el género, la edad de la persona, la cantidad de tiempo que lleva la misma en la empresa o el planteamiento en cuestión.

Por otra parte, en iguales 18%, es decir 6 (seis) personas cada uno, los involucrados confirman que se encuentran en una posición dentro de la empresa que les permitirá poder plantear conceptos o percepciones no convencionales, y las mismas serán mínimamente barajadas.

Y finalmente, más de la mitad de los involucrados, específicamente 18 (dieciocho) representados en el 54%, se decantaron por la opción del medio, por el 3, lo que se

podría traducir como una creencia o un deseo de, en el momento de necesitar dar reflexión o una idea, la misma puede en la misma medida ser escuchada como no.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación, sobre la forma idónea de implementar una política dentro de la organización con el foco puesto en la perspectiva de género, fomentando en gran medida el trabajo igualitario con todo lo que ello implica, se puede afirmar, tomando en una primera instancia los resultados obtenidos en el formulario, con total certeza que los conocimientos básicos sobre igualdad, género y perspectiva de género están presentes, en términos generales, en los miembros que fueron "víctimas" de las preguntas realizadas.

Sin embargo, lo que esta deja entrever es el camino largo que se tiene que recorrer desde el punto de conocer la existencia de la, por ejemplo, desigualdad o inequidad real dentro de la empresa en la que uno trabaja, hasta el momento de plasmarlo en un contrato. Porque es muy fácil predicar una creencia, o un elemento clave dentro de la cultura de una empresa como ser la diversidad, pero a la hora de ponerla en práctica o de defenderla puertas adentro, la situación cambia.

Teniendo esta situación como referencia, el objetivo del trabajo consistía en intentar determinar en qué nivel las perspectivas de género en Salta Capital se conocen y se aplican, y lo que arrojó la encuesta es que estas se conocen en niveles relativamente bajos para ser un concepto que ya lleva años instalado en el mundo, pero también permite afirmar que se está en proceso de aceptación y de apertura ante estas nuevas dinámicas. Como ya fue mencionado, éstas pregonan en gran medida la igualdad entre las personas, y este es un concepto que tuvo resultados relativamente positivos dentro del formulario realizado. Es por ello que el aporte profesional cortesía de Victoria Liendro tiene un valor más que relevante, ya que deja entrever que los conocimientos en términos generales pueden o no estar, pero la importancia radica en que estos estén de tal manera que puedan ser predicador por ellos, sin necesariamente contar con un

profesional, como Victoria, que se dedique a otorgarlos. Es decir, ser un transmisor de los mismo en primera línea, no segunda.

Por consiguiente, como aporte profesional, lo que recomendaría es comenzar por realizar talleres y programas extra laborales, es decir, no obligatorio (porque, como ya quedó explicado en una de las preguntas del formulario, lo que se es impuesto genera renuencia), pero explicar su importancia a todos los miembros no gerenciales de las organizaciones, referenciando, principalmente, el conocer lo que conlleva la igualdad laboral y la diversidad que se encuentra en constante evolución y cambio.

Sin dejar de lado a la alta dirección (y, en consecuencia, a Recursos Humanos), quienes al fin y al cabo son los responsables de diseñar y aprobar la elaboración de estos seminarios, deberían, a su vez, informarse a la par de sus subordinados, pero añadiendo en estos programas la importancia de transversalizar sus formas y procesos con una política de igualdad de género. En estos casos, no debería ser opcional.

Otro elemento que no puede dejar de ser traído a colación es la clara resistencia que poseen algunas empresas a la visión de una mujer desempeñando tareas históricamente realizadas por hombres, por no hablar del ascenso a posiciones de poder. Y la pasividad con la que se tratan tales temas entre pares, generalmente manejados y eludidos por los hombres. Esto es un elemento que, en mi opinión, primeramente, se debería modificar como sociedad en su conjunto para, a posteriori, poder aplicarla en el ámbito laboral. Porque, como ya fue mencionado en más de una oportunidad, la posibilidad de separar totalmente la vida personal y la laboral es históricamente nula.

Los estereotipos están para romperlos, y si la idea de alguien del género femenino esforzándose para llegar, para crecer, pero siendo superada porque la sociedad todavía en el siglo XXI es machista, obviando la meritocracia y el potencial, no genera incomodidad o injusticia, entonces sin saberlo se está formando parte de ese sector de

la comunidad que toca ser exterminado mediando el conocimiento, la empatía, la camaradería y la aceptación. Desde el sector que no encuentra más dificultades más allá de las propias para alcanzar objetivos, es fácil opinar, es fácil criticar, es fácil denigrar.

Por otra parte, Recursos Humanos es el responsable de tener en claro cuál es su función a cumplir en este tipo de situaciones, es por ello que si los involucrados en el formulario son conscientes de las carencias en sus manuales de procedimientos, y ponen el foco en ello, a través de los ya mencionados talleres o capacitaciones en materia de género, y de comenzar a tener voz a la hora de no fomentar situaciones de inequidad laboral, la única consecuencia que tendrá, de no ser implementado, es un aumento de la inconformidad de los empleados para con la organización, sintiéndose desmotivados (las mujeres, en este caso), y un ambiente entre compañeros cada vez más contaminado.

En resumen, adoptar la iniciativa de incluir elementos como las políticas de género que trabajen, por sobre todas las cosas, la inclusión e igualdad, tendrán consecuencias en los miembros que componen las organizaciones, no solo en términos de trabajadores que cumplen sus funciones laborales y se relacionan con sus pares, sino como personas que tienen un rol dentro de una sociedad. Por consiguiente, formar a los integrantes como entes que difundirán y serán el reflejo de la cultura de la organización, constituye un elemento clave en la tarea de la gestión, siendo la primera línea de batalla en cuanto a conocer y capacitarse, para poder, como resultado, hacer conocer y capacitar.

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFÍA

- Antunez, C. (2008) Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Revista de Trabajo: Nueva Época (Año 4) (Nº 6). Buenos Aires. Melenzane S.A. Impresiones. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). (1997, julio). Transversalización de la Perspectiva de Género. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Director General de OIT. (3 – 19 de junio de 2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. Revista Trabajo: Conferencia Internacional del Trabajo Nº 91, Ginebra, Suiza.
- Gelambi, M. (2019) Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad de género según sus protagonistas. Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT), (7). Recuperado a partir de <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1439>
- Guerra, M.J., Chillida, M. (2008). Guía de Buenas Prácticas para Integrar la Igualdad de Género en las Empresas. España. Ediciones Fundación Mujeres.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. México. Ediciones Cuicuilco, volumen 7, número 18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>
- Legislatura de Mendoza. (2019) Manual de buenas prácticas laborales con perspectiva de género (Versión 1: 2019). Recuperado de

<https://www.legislaturamendoza.gov.ar/wp-content/uploads/2019/06/hcsm-manual-de-buenas-practicas-laborales.pdf>

- Ministerio de Educación y Deporte. (2016). La diferencia sexual y la pregunta por el género. En Especialización en Derechos Humanos. Buenos Aires, Argentina.
- Vega V. y Figueroa Gonzales, J.M. (s.f.) Apartado Reclutamiento, Selección y Promoción. Cartilla de Cátedra Reclutamiento y Selección de año 2019 (27-134)
- Wittig, M. (2005) El Pensamiento Heterosexual y otros Ensayos. España. Editorial Egales.

WEBGRAFÍA

- Centro Comunitario de Aprendizaje de México. (s.f) Conceptos Básicos sobre el Género. Recuperada de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2018, noviembre). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla? Publicado por el Gobierno Nacional de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- García Cabezas, N. (2018, marzo). Política de Igualdad de Género. España. Publicado por Ayuda en Acción. Recuperado de <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>
- Leañez, M., Pérez Declercq, A., Postiglione, M.L. y Ferro, G. (s.f) Ley Micaela N° 27.499: Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los Tres Poderes de Estado. Argentina. Publicado por Observatorio de Violencia Contra las Mujeres. Recuperado de <http://ovcmsalta.gob.ar/wp-content/uploads/2019/11/Cartilla-para-el-abordaje-de-la-Ley-Micaela.pdf>

- Morales Modanesi, L.E. y Del Cid, Hortensia. (s.f.). Componente Promoción y Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, Proyecto Cumple y Gana. Coordinado y revisado por Leitón Barquero, M. Recuperado de http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/35_pub150_aportespara_incorporarelenfoquedegneroenlainspeccindeltrabajo.pdf
- OIT. (s.f.). Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía y género. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/en/node/2717>

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Guadalupe Lopez. 2006. Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Argentina. Editorial Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110206073138/lopez.pdf>
- Martha Allés. 2008. Como ser un buen jefe en 12 pasos. España. Editorial Granica.
- Paloma Duran y Lalaguna. 2007. *Sobre el género y su tratamiento en las organizaciones internacionales*. España. Ediciones Internacionales Universitarias.
- Pilar Sordo. 2007. ¡Viva la Diferencia! Lo Femenino y lo Masculino. Chile. Editorial Planeta.

WEBGRAFÍA CONSULTADA

- <https://idconline.mx/laboral/2020/03/06/claves-para-administrar-rrhh-con-perspectiva-de-genero>
- <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/>
- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/nuevosoficios>

- <https://www.educo.org/blog/que-es-perspectiva-de-genero-y-su-importancia>

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Decreto N° 254 de 1998 [con fuerza de ley]. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. 9 de marzo de 1998. Boletín Oficial de la República Argentina N° 23.571.
- Decreto N° 680 de 2020 [con fuerza de ley]. Se crea el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género. 17 de agosto de 2020. Boletín Oficial de la República Argentina N° 32.959.
- Ley N° 23.179 de 1985. Formación de la CEDAW: Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 8 de mayo de 1985. Boletín Oficial de la República Argentina N° 25.690.
- Ley N° 26.485 de 2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 14 de abril de 2009. Boletín Oficial de la República Argentina N° 31.632.
- Resolución N° 1.553 de 2010 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Creación del Programa de Equidad e Igualdad de Oportunidades en la Formación Laboral "Nuevos Oficios para Mujeres". 28 de diciembre de 2010. Boletín Oficial de la República Argentina N° 32.065.

ANEXO

ENTREVISTA

DESARROLLO

- **¿Cómo define Ud. la perspectiva de género?**

Primero que todo, es un método el cual se puede definir desde dos planos: por un lado, el científico-social, y por otro, el que tiene que ver pura y exclusivamente con la ideología política. Haciendo alusión al primero, se puede conceptualizar a la perspectiva a partir de un análisis de la realidad. Es decir, con el foco puesto en los vínculos históricos que se han generado a lo largo de la historia entre las dos grandes esferas, los masculinos y los femeninos, y, sobretodo, el cómo se fueron moldeando esos vínculos hasta la actualidad, definiendo y especificando características básicas de uno y otro. En contrapartida, desde un punto de vista ideológico-político en el que también se pone en tela de juicio los vínculos entre personas, se la define desde la posición ideológica generada en torno a, justamente, esas relaciones, que se fueron desempeñando y modificando de sociedad en sociedad, de generación en generación, y entre hombres y mujeres de forma histórica.

- **¿Qué significa para Ud. la igualdad entre el hombre y la mujer en términos laborales?**

Igual remuneración por igual tarea no. Abarca mucho más que eso, como ser las condiciones laborales en la que se desempeñan las tareas, el ingreso de la mujer en el sistema de formalidad de empleo, la toma de decisiones, por nombrar algunas. Ese sería, tal vez, el reflejo de una política paritaria y distributiva de los recursos. Ahora, si se tiene en cuenta todo el proceso, tiene que ver con una cuestión de posiciones políticas. Dicho en otras palabras: una persona toma una posición respecto a ese vínculo histórico que está establecido en una empresa en particular, por ejemplo. Decide cómo actuar y si tomarlo como propio, o no. Pero siguiendo la línea de las empresas,

que existan elementos que vayan más allá de la paridad remunerativa entre hombres y mujeres, es una posición política de una empresa particular.

- **¿Cuáles son los pasos que se incluyen en un seminario o taller preparado por Ud.? ¿Cómo es generalmente el cronograma?**

Consta de cuatro momentos. En el primero se explica a los presentes qué es la perspectiva de género, teniendo como eje la utilización de conceptos básicos que sean capaces de transmitir no solo el conocimiento sino el peso específico del mismo. Para, a su vez, definir el objetivo que persigue la capacitación, programa o seminario en cuestión.

En un segundo momento, se procede a informar a los presentes el momento en la historia en el que surgen los estudios que utilizan este método de investigación para entender los vínculos entre hombres y mujeres. Haciendo especial hincapié en el proceso histórico, es decir, qué es lo que nos trajo a estar hoy en este lugar, en la realidad que cada uno vive.

Continuando con el tercer momento, se establece un espacio de diálogo entre los presentes y yo, en el que se busca conocer qué es lo que el grupo entiende por género, por sexo, por identidad, poniendo como tópico principal de debate la existencia de un sistema heteronormativo, que ha establecido modos, culturas, métodos y pensamientos a lo largo de toda nuestra historia y que, sin ir más lejos, existe una imposibilidad real de quebrarlo por completo.

Para finalizar con el último momento: generación de alternativas a ese modelo, a esa forma de pensamiento, conducta y roles que impregnan ese régimen. Es decir, se buscan opciones diferentes a esa realidad.

- **¿Cuál sería, según Ud. una propuesta alternativa?**

Estoy convencida que no es jamás el poner a la mujer por encima del hombre, sino revisar esos vínculos anteriormente mencionados que han sido históricamente muy desiguales y, partiendo de ese hecho, construir canales que generen mecanismos de acceso pleno a los derechos, para tener sociedades más igualitarias, en el cual, además, influyen elementos como la escala de valores, los aspectos económicos, con un papel preponderante la distribución equitativa de los recursos, presupuestos sensibles con enfoques de género, estar abierto a la posibilidad de considerar la adopción de un enfoque socialista, entre otros.

- **¿Cuáles son las reacciones que Ud. percibe en el grupo al momento de dar, por ejemplo, un seminario?**

En relación a la percepción, siento que, en algunas ocasiones y en general a los hombres, les genera cierta incomodidad. No solo por el tema que se está tratando, que los tiene en el lugar privilegiado, en la mayoría de los casos, sino porque la persona que les está informando es una persona parte de un sector no solo menos favorecido, sino que, marginado de la sociedad, una mujer nacida hombre, es decir, transexual. Por ende, una vez que al grupo es consciente de esta información, genera un impacto. Pero esto es únicamente en lo que se puede observar en, por ejemplo, el lenguaje corporal, pero no es se excede más allá de eso.

- **¿Cree que existe cierta renuencia a informarse en los temas relacionados al género?**

Como en todo lo nuevo, como en todo lo que uno no conoce, sí. Sin embargo, eso no quita el deber de hacerlo, de ser parte. Es por eso que el desafío al que yo invito es a asistir al curso, a participar de un taller, a conocer. Se quiera o no, siendo mujer o siendo hombre. Sin dejar de mencionar que mis creencias particulares en el tema son totales, por ende, nunca creí (ni creo) que lo que yo planteo es incorrecto, por lo cual lo transmito como tal. La equivocación o discrepancia a la hora de analizar un tema puede existir, en

el análisis ideológico-político, pero en la esencia del tema y del cómo lo comunico, nunca.

- **Si las empresas no organizaran capacitaciones, ¿Ud. cree que sus integrantes se informarían por voluntad propia?**

Considero que no. Según lo que puedo apreciar en relación al bajo nivel observable de voluntad para asistir a un curso organizado por la empresa en la cual trabajan, al cual es obligatorio asistir. Esto sin discriminar entre hombres y mujeres. Sin sumar, además, si el curso se lleva a cabo en horarios fuera de la jornada laboral. En ese caso, mucho menos ánimo.

- **¿Dónde y cómo Ud. la percibe la perspectiva de género dentro del marco laboral?**

Se ve en espacios de encuentro, donde se puede hablar y reflexionar sobre la situación y los privilegios que uno atraviesa como ente que integra una sociedad, no siendo necesariamente una sesión psicológica, pero poniendo un foco en la salud mental. Por otra parte, se ve la perspectiva reflejada en la existencia de zonas o áreas en las que las mujeres que, por ejemplo, deban dar de mamar a sus bebés puedan hacerlo, en baños integrales, en lugares de interacción y distensión no diferenciadas, por nombrar algunos. Pero, como ya mencioné, fundamentalmente en el diálogo. Todo esto constituiría un ambiente de trabajo saludable, para todo el grupo humano que lo integra, en el cual la perspectiva de género atraviesa, metafóricamente hablando, todas y cada una de las actividades de la empresa.

- **¿Cambia la forma en la que Ud. diseña y otorga un seminario en relación al lugar y al público al que será destinado?**

No, para todos es la misma preparación, porque para todos es la misma información la que se transmite, en mayor o menor medida, más o menos específico, pero es la misma. Sobre la marcha del mismo es evidente que pueden existir variables, pero la realidad es

que a todos se les comunica lo mismo. Siendo todo un grupo de hombres, todo de mujeres o mixto.

- **¿Las empresas contratan hombres y mujeres por igual?**

Según mi experiencia, no. Fundamentalmente porque depende del tipo de trabajo. No es algo que acepte o con lo que me sienta cómoda, pero es lo que sucede. Más que nada porque existe una presunción de que la mujer, si es contratada, se encontrará más avocada a los aspectos propios del hogar, como ser los hijos. Esto se podría traducir como no priorizar el trabajo por sobre la familia. Sin embargo, no considero que esta situación esté mal, pero la diferencia radica en que el hombre, también del hogar, prioriza al revés, sin hablar de absolutos. Es por eso, creo yo, que se prioriza, si es que se da un lugar para priorizar, a aquellas mujeres que no se encuentren apegadas a tareas de cuidado familiar.

- **¿Qué prácticas recomienda?**

Por excelencia, los espacios de diálogo. Lugares de encuentro entre el personal, no para hablar de temas de agencia laboral diaria, sino del grupo humano.

- **¿Cuál sería un consejo que Ud. le otorgaría a una persona de Recursos Humanos que tenga intención de adentrarse en el tema?**

Primeramente, puedo afirmar que existe una escasez total de personal de Recursos Humanos que entienda y maneje el tema, por no decir especialista, y considero que es un activo realmente necesario. Por lo que, sacando de foco la necesidad clara de realizar cursos y talleres para informarse con totalidad, yo recomendaría trabajar la empatía, el ponerse en el lugar del otro. Trabajar y hacer trabajar, pura y exclusivamente, la solidaridad.