

ÚLTIMOS 20 / ANÁLISIS

IGUALDAD LABORAL

La mujer avanzó casilleros pero la brecha de género se mantiene

A pesar de los cambios registrados durante los últimos años, se siguen enfrentando desafíos en cuestión de derechos, salarios y puestos de liderazgo.



Por AZUL MARTÍNEZ LO RÉ

Lic. en Comunicación Social (UNR), aborda temas de economía, negocios, sustentabilidad y agro. Escribió para Punto biz (aún lo hace) y en el portal Ecos 365. Es productora y tiene una columna en programas de Radio Universidad Rosario.

En las últimas décadas, las mujeres experimentaron una notable evolución en el mundo del trabajo, logrando avances significativos en términos de igualdad de género y participación. Se trata de un proceso que comenzó a expandirse luego de iniciada la Segunda Guerra Mundial, donde muchas pasaron a desempeñarse en roles tradicionalmente ocupados por hombres mientras estos combatían en el frente.

Esta experiencia tan significativa demostró que eran perfectamente capaces de trabajar como ellos, allanando el camino para que pudieran comenzar a insertarse en puestos que hasta ese entonces eran asignados casi exclusivamente a varones. Incluso, comenzaron a surgir legislaciones con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades laborales.

Según el informe del Banco Mundial ti-

los nuevos padres y madres y la eliminación de las restricciones laborales para las mujeres.

Leyes que acompañan

En Argentina, la primera puntada histórica fue durante el siglo pasado -en el año 1974- de la mano de la ley de contrato de trabajo N° 20.744, que estableció penalidades por actos discriminatorios basados, entre otros motivos, en cuestiones de género. Pero este fue sólo el primer mojón de un proceso que se cristalizó con mayor fuerza en las últimas dos décadas, de la mano de diferentes regulaciones.

La ley de Protección Integral a las Mujeres fue aprobada en 2009. Busca hacer, la cual busca hacer visible los distintos tipos de violencia y micromachismos que enfrentan las mismas, en particular en el ámbito laboral. Por caso,

titulado La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022, a nivel mundial, el mayor número de reformas correspondió a los indicadores de parentalidad, remuneración y trabajo. Muchas modificaciones se centraron en la protección contra el acoso sexual, la extensión de la licencia remunerada para

un informe elaborado por la consultora Adecco reportó que un 75% de las encuestadas debió responder en entrevistas laborales sobre embarazos presentes o potenciales, y hasta sobre sus situaciones sentimentales.

Otro hito fue la denominada ley Micaela, promulgada en el 2019, la cual establece la

128. Especial Aniversario 2023



Un afiche ícono de la posguerra se transformó en emblema de la emancipación de la mujer a nivel global.

capacitación obligatoria en género y violencia de género para quienes se desempeñan en la función pública en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Y en el 2021, con la ratificación oficial de la adhesión al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso. Como forma de incentivar un involucramiento creciente de las mujeres en el terreno de la política, Argentina sancionó en el 2017 la ley de Paridad de Género que insta la obligatoriedad de ubicar de manera intercalada ambos sexos en las listas de Senadores y Diputados. Si vamos directo a Santa Fe, encontramos que la paridad en el ámbito público es casi una realidad. El Índice de Participación de las Mujeres (IPM) publicado este año por el gobierno provincial señala que en el 2022, en los cargos máximos ministeriales, la presencia femenina alcanza el 46,7%, casi a la par del porcentaje masculino.

Rompiendo barreras

En el año 2015, la Agenda para el Desarrollo Sostenible, dispuso diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a perseguir de cara al 2030, entre los que se encuentran la igualdad de género y el

empoderamiento de las mujeres.

En línea con este programa, muchas empresas se sumaron a trabajar en pos de crear entornos laborales más equitativos y promover las mismas oportunidades.

Según un relevamiento realizado por Grupo Gestión y CIO Investigación entre más de 60 firmas grandes, medianas y pequeñas de Argentina, se halló que actualmente la experiencia es el elemento del CV más valorado por las compañías, seguido por el nivel de estudios alcanzado y la trayectoria de la persona en cada puesto y que, tanto género como edad pasaron al final de la lista de aspectos considerados.

La participación de la mujer en posiciones de liderazgo senior es otro ítem que creció en los últimos años. Para el 2023, todas las regiones superaron por primera vez la cifra del 30% de mujeres en la alta dirección y América Latina subió 2 puntos porcentuales, del 35% al 37%, según afirmó la empresa GMB Press, en base a cifras del International Business Report (IBR) de Grant Thornton. En cuanto al área en la que se desempeñan en cargos senior, el 53% de las firmas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o directoras generales, el 36% tienen directoras



Mujeres en lucha por la igualdad. Así en España como en la Argentina.

de marketing (CMOs) y hay un 8% que tiene socias dentro de su staff.

La expansión alcanzada el mercado laboral tuvo a su vez su correlato en las universidades. Mientras en el pasado este ámbito era reservado exclusivamente para varones, hoy en día las facultades presentan un 60% de composición femenina, informó el Ministerio de Educación de la Nación. El relevamiento también evidencia que entre 2012 y 2021 el incremento de nuevas inscritas creció un promedio de 7,2% anual; aunque todavía con bajo volumen en carreras ligadas a las ingenierías y el sector tecnológico.

Desafíos por delante

La conquista de nuevos espacios es innegable, pero la brecha de género continúa latente en todo el mundo. Alrededor de 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía, según el Banco Mundial.

En la esfera nacional, de acuerdo con datos del Indec, el porcentaje de varones en puestos de dirección y jefatura todavía es un 75% superior al de las mujeres. Y el escenario es más alarmante en lo que refiere a ingresos.

La consultora Grupo Gestión destaca que las mujeres ganan, en promedio, un 28,1% menos que los varones, de acuerdo con cifras oficiales del segundo trimestre de 2022.

¿Y por casa?

Además, sucede que las actividades de cuidado todavía recaen en gran medida en la población femenina, causando una dificultad para asumir nuevos desafíos y responsabilidades laborales, además de un desequilibrio en el plano familia/trabajo. Un estudio reciente de la firma Deloitte señala que algunas mujeres no están satisfechas con este aspecto de su vida, sobre todo las que ocupan puestos no directivos (59%) y mandos intermedios (64%), siendo el agotamiento (o "burnout") la razón principal. Aunque esta situación todavía es parte de la realidad de muchas argentinas, en el último tiempo tanto las empresas como el propio Estado tomaron medidas tendientes a aliviar las tareas de crianza. Un gran paso se dio en marzo de este año, cuando se dispuso la obligatoriedad de implementar guarderías y salas maternales para hijos de trabajadores que realicen tareas en establecimientos que tengan más de 100 empleados.

[...] as las regiones superaron por primera vez la cifra del 30% de mujeres en la alta dirección y América Latina subió 2 puntos porcentuales, -del 35% al 37%-, según afirmó la empresa GMB Press, en base a cifras del International Business Report (IBR) de Grant Thornton. E11 cuanto al área en la que se desempeñan en cargos sénior, el 53% de las firmas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o directoras generales, el 36% tienen dir [...]

ÚLTIMOS 20 / ANÁLISIS

IGUALDAD LABORAL

A pesar de los cambios registrados durante los últimos años, se siguen enfrentando desafíos en cuestión de derechos, salarios y puestos de liderazgo.

Por AZUL MARTÍNEZ LO RÉ Lic.en Comunicación Social (UNR), aborda temas de economía, negocios, sustentabilidad y agro. Escribió para Punto biz (aún lo hace) y en el portal Ecos 365. Es productora y tiene una columna en programas de Radio Universidad Rosario.

E11 las últimas décadas, las mujeres experimentaron una notable evolución en el mundo del trabajo, logrando avances significativos en términos de igualdad de género y participación. Se trata de un proceso que comenzó a expandirse luego de iniciada la Segunda Guerra Mundial, donde muchas pasaron a desempeñarse en roles tradicionalmente ocupados por hombres mientras estos combatían en el frente. Esta experiencia tan significativa demostró que eran perfectamente capaces de trabajar como ellos, allanando el camino para que pudieran comenzar a insertarse en puestos que hasta ese entonces eran asignados casi exclusivamente a varones. Incluso, comenzaron a surgir legislaciones con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades laborales. Según el informe del Banco Mundial titulado La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022, a nivel mundial, el mayor número de reformas correspondió a los indicadores de parentalidad, remuneración y trabajo. Muchas modificaciones se centraron en la protección contra el acoso sexual, la extensión de la licencia remunerada para los nuevos padres y madres y la eliminación de las restricciones laborales para las mujeres. Leyes que acompañan E11 Argentina, la primera puntada histórica fue durante el siglo pasado -en el año 1974de la mano de la ley de contrato de trabajo N: 20.744, que estableció penalidades por actos discriminatorios basados, entre otros motivos, en cuestiones de género. Pero este fue sólo el primer mojón de un proceso que se cristalizó con mayor fuerza en las últimas dos décadas, de la mano de diferentes regulaciones. La ley de Protección integral a las Mujeres fue aprobada en 20x39. Busca hacer, la cual busca hacer visible los distintos tipos de violencia y micromachismos que enfrentan las mismas, en particular en el ámbito laboral. Por caso, un informe elaborado por la consultora Adecco reportó que un 75% de las encuestadas debió responder en entrevistas laborales sobre embarazos presentes o potenciales, y hasta sobre sus situaciones sentimentales. Otro hito fue la denominada ley Micaela, promulgada en el 2019, la cual establece la 128. Especial Aniversario 2023 capacitación obligatoria en género y violencia de género para quienes se desempeñan en la función pública en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Y en el 2021, con la ratificación oficial de la adhesión al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso. Como forma de incentivar un involucramiento creciente de las mujeres en el terreno de la política, Argentina sancionó en el 2017 la ley de Paridad de Género que instaura la obligatoriedad de ubicar de manera intercalada ambos sexos en las listas de Senadores y Diputados. Si vamos directo a Santa Fe, encontramos que la paridad en el ámbito público es casi una realidad. El índice de Participación de las Mujeres (IPM) publicado este año por el gobierno provincial señala que en el 2022, en los cargos máximos ministeriales, la presencia femenina alcanza el 46,7%, casi a la par del porcentaje masculino. Rompiendo barreras E11 el año 2015, la Agenda para el Desarrollo Sostenible, dispuso diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a perseguir de cara al 2030, entre los que se encuentran la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. E11 línea con este programa, muchas empresas se sumaron a trabajar en pos de crear entornos laborales más equitativos y promover las mismas oportunidades. Según un relevamiento realizado por Grupo Gestión y CIO Investigación entre más de 60 firmas grandes, medianas y pequeñas de Argentina, se halló que actualmente la experiencia es el elemento del CV más valorado por las compañías, seguido por el nivel de estudios alcanzado y la trayectoria de la persona en cada puesto y que, tanto género como edad pasaron al final de la lista de aspectos considerados. La participación de la mujer en posiciones de liderazgo sénior es otro ítem que creció en los últimos años. Para el 2023, todas las regiones superaron por primera vez la cifra del 30% de mujeres en la alta dirección y América Latina subió 2 puntos porcentuales, -del 35% al 37%-, según afirmó la empresa GMB Press, en base a cifras del International Business Report (IBR) de Grant Thornton. E11 cuanto al área en la que se desempeñan en cargos sénior, el 53% de las firmas encuestadas tienen directoras de recursos humanos, el 45% tienen CFOs mujeres, el 38% cuentan también con CEOs o directoras generales, el 36% tienen directoras

Un afiche icono de la posguerra se transformó en emblema de la emancipación de la mujer a nivel global.

Especial Aniversario 2023.129 de marketing (CMOs) y hay un 8% que tiene sodas dentro de su staff. La expansión alcanzada el mercado laboral tuvo a su vez su correlato en las universidades. Mientras en el pasado este ámbito era reservado exclusivamente para varones, hoy en día las facultades presentan un 60% de composición femenina, informó el Ministerio de Educación de la Nación. El relevamiento también evidencia que entre 2012 y 2021 el incremento de nuevas inscriptas creció un promedio de 7,2% anual; aunque todavía con bajo volumen en carreras ligadas a las ingenierías y el sector tecnológico. Desafíos por delante La conquista de nuevos espacios es innegable, pero la brecha de género continúa latente en todo el mundo. Alrededor de 2.40x3 millones de mujeres en edad de trabajar 110 tienen igualdad de oportunidades económicas, y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía, según el Banco Mundial. E11 la esfera nacional, de acuerdo con datos del Indec, el porcentaje de varones en puestos de dirección y jefatura todavía es un 75% superior al de las mujeres. Y el escenario es más alarmante en lo que refiere a ingresos. La consultora Grupo Gestión destaca que las mujeres ganan, en promedio, un 28,1% menos que los varones, de acuerdo con cifras oficiales del segundo trimestre de 2022. ¿Y por casa? Además, sucede que las actividades de cuidado todavía recaen en gran medida en la población femenina, causando una dificultad para asumir nuevos desafíos y responsabilidades laborales, además de un desequilibrio en el plano familia/trabajo. U11 estudio reciente de la firma Deloitte señala que algunas mujeres 110 están satisfechas con este aspecto de su vida, sobre todo las que ocupan puestos 110 directivos (59%) y mandos intermedios (64%), siendo el agotamiento (o `burnout`) la razón principal. Aunque esta situación todavía es parte de la realidad de muchas argentinas, en el último tiempo tanto las empresas como el propio Estado tomaron medidas tendientes a aliviar las tareas de crianza. U11 gran paso se dio en marzo de este año, cuando se dispuso la obligatoriedad de implementar

La mujer avanzó casilleros pero la brecha de género se mantiene

Argentina - Punto Biz [Interior]

Tier:N/D Circulación: 4500 Audiencia 18000

 P. 128  732 cm²  7642 cc  N/D N/D  Sin autor

Ref.: 456123868

guarderías y salas maternales para hijos de trabajadores que realicen tareas en establecimientos que tengan más de 100 empleados.

Mujeres en lucha por la igualdad. Así en España como en la Argentina.

130. Especial Aniversario 2023