



El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

INTRODUCCION

En el Marco del Women 20, se conformaron en Córdoba dos mesas de trabajo. Una vinculada a mujeres destacadas en el ámbito público y la otra en ámbito privado.

El objetivo de estos espacios de diálogo, fue evaluar los obstáculos que tienen las mujeres en ambos sectores para llegar a ocupar espacios de toma de decisión y a partir de este punto analizar y formular propuestas superadoras.

Para ello se aplicó un instrumento en el que se presentaron obstáculos y propuestas preestablecidas para ser jerarquizadas. Además, se dio lugar a la expresión libre de otros aspectos no considerados en ambos ítems del instrumento.

Cabe aclarar aquí, que en el ámbito público se trabajó el instrumento de manera individual, mientras que en el ámbito privado se realizó en 16 grupos de 5 personas cada uno, por lo tanto, los datos representan la expresión del grupo.

A continuación, se presentan los resultados y conclusiones:

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

ÁMBITO PÚBLICO

Obstáculos

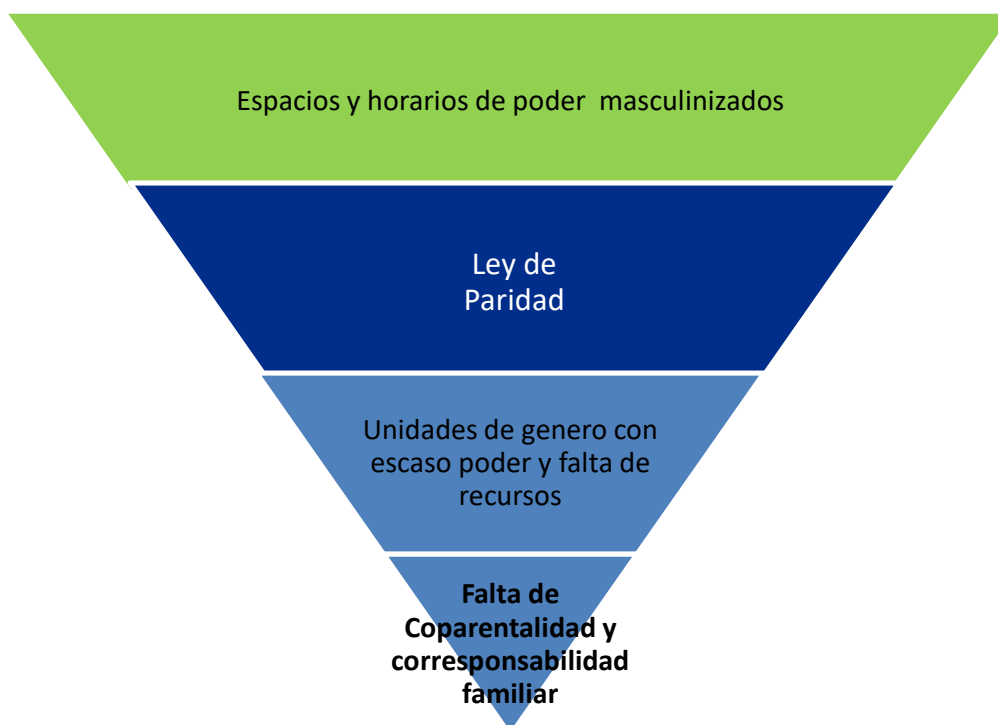
De los resultados analizados, se observa el siguiente esquema de priorización de los obstáculos para el acceso a puestos de decisión de las mujeres en el ámbito público.

1°) Los espacios y horarios del poder están masculinizados (Los espacios y horarios no responden a las responsabilidades domésticas o familiares).

2°) Ley de paridad es síntoma de problemas más complejos: ausencia de tiempo y dinero para construcción de carreras políticas entre las mujeres.

3°) Unidades de género con escaso poder y falta de recursos humanos técnicos y financieros para liderar cambios.

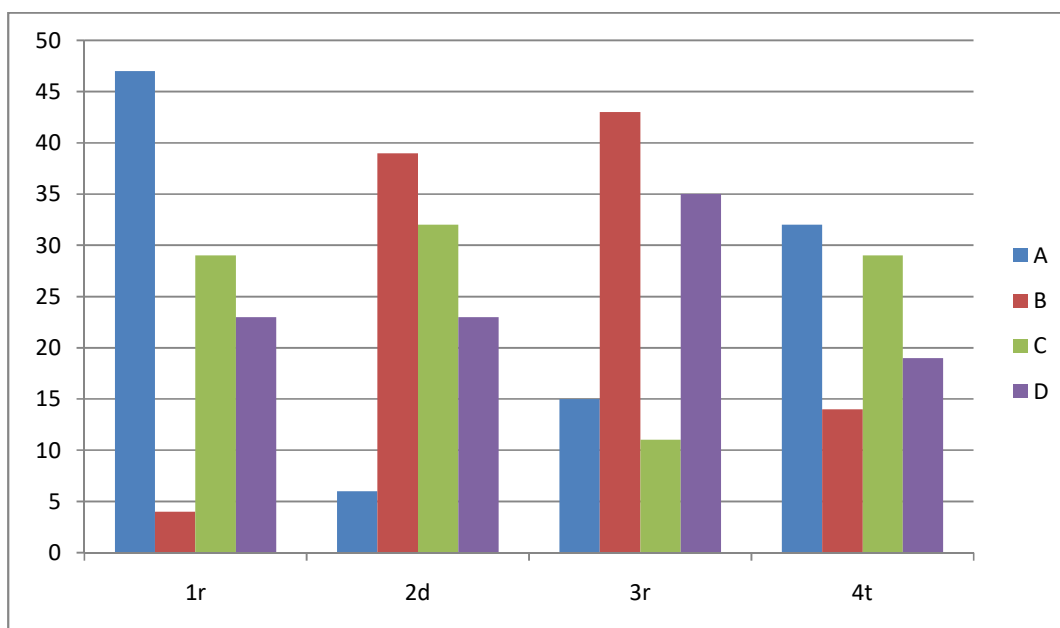
4°) La tenencia de un hijo es penalizada en términos de trayectorias por la falta de coparentalidad y corresponsabilidad en producción social del cuidado.



El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

Del análisis de cada uno de los obstáculos planteados, se desprende lo siguiente:

- “Los espacios y horarios del poder están masculinizados (Los espacios y horarios no responden a las responsabilidades domésticas o familiares)”, fue el que **mayor frecuencia** obtuvo en primer lugar.
- “Unidades de género con escaso poder y falta de recursos humanos técnicos y financieros para liderar cambios, fue ubicado más veces en segundo lugar.
- “La tenencia de un hijo es penalizada en términos de trayectorias por la falta de coparentalidad y corresponsabilidad en producción social del cuidado”, fue considerada con mayor frecuencia en tercer nivel de importancia.
- Finalmente “Ley de paridad es síntoma de problemas más complejos: ausencia de tiempo y dinero para construcción de carreras políticas entre las mujeres”, si bien está presente no fue considerado de manera primordial.



Por otro lado, identifican otros obstáculos, como por ejemplo:

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

- *“Creencia de que las potencialidades femeninas, por ejemplo reproductivos, implican una desventaja a priori de la capacidad”.*
- *“Valores en la familia en cuanto al rol de la mujer, que genera falta de acompañamiento para el ejercicio de la función pública”.*
- *“Condicionamientos en cuanto a la edad para desarrollarse” “no toman a mujeres mayores de 40 años, aun siendo profesionales”.*
- *“Paralización de la mujer para romper los techos de cristal, quedando en la zona de confort”*
- *“ausencia de campañas de concientización y capacitación en la problemática de género”*
- *“Las decisiones sobre los espacios de las mujeres, las siguen tomando los hombres en los partidos políticos”*

Propuestas

La priorización de las propuestas para el ámbito público, fue la siguiente:

- 1°) Normalizar la estructura de unidades de género en todo el territorio de la nación a nivel provincial y municipal, fortalecer su capacidad técnica y financiera.
- 2°) Equidad de salarios y horarios acordes a compensación con vida familiar.
- 3°) Promover cupos en empresas del estado y en los poderes del estado Ejecutivo y judicial en todas las escalas.
- 4°) Implementar la equidad de género en las empresas proveedoras del estado.
- 5°) Sello de calidad por directorios equitativos.

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

Normalizar la estructura de
Unidades de Género.

Equidad de salarios y
horarios acorde a la vida
familiar

promover cupos

Equidad de
género en
empresas
proveedoras

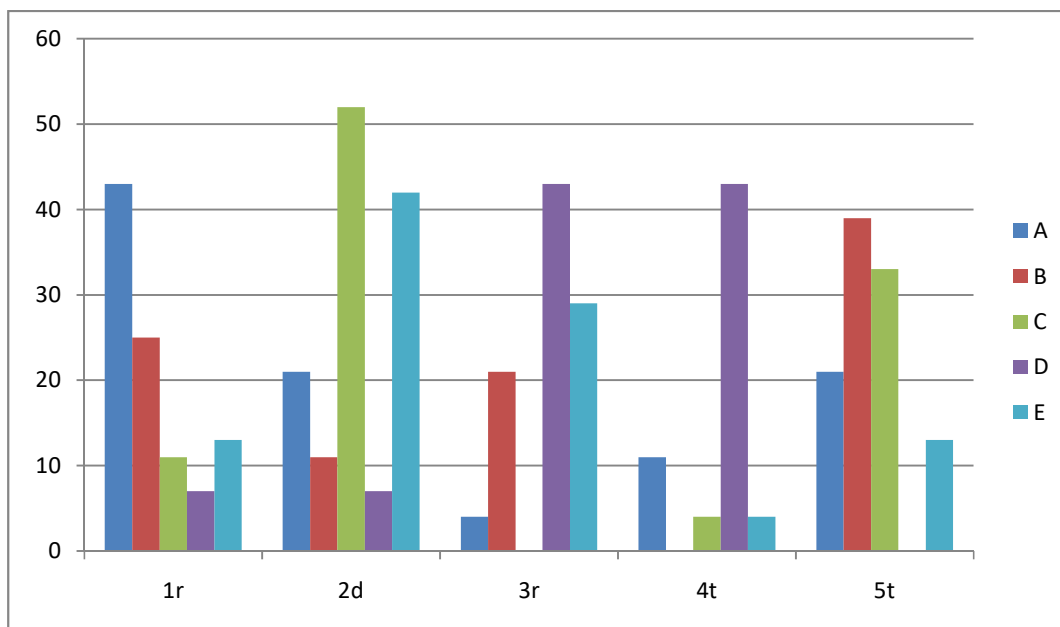
sello de
calidad

Del análisis individual de cada propuesta se puede destacar que:

- *Normalizar la estructura de unidades de género en todo el territorio de la nación a nivel provincial y municipal, fortalecer su capacidad técnica y financiera*, fue ubicado por la mayoría de las participantes en el primer lugar.
- *Equidad de salarios y horarios acordes a compensación con vida familiar*, fue ubicado en mayor proporción en segundo lugar.
- *Promover cupos en empresas del estado y en los poderes del estado Ejecutivo y judicial en todas las escalas*, fue considerada con mayor frecuencia en tercer nivel de importancia.

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

- *Sello de calidad por directorios equitativos e implementar la equidad de género en las empresas proveedoras del estado*, fueron propuestas ponderadas ambas en cuarto nivel de jerarquía.



Por otro lado, identifican otras propuestas, expresadas de la siguiente manera:

- *“Implementar Jardines maternos con horarios acordes a la carga horaria de la madre, y que sean abonados por el empleador el 75%”.*
- *“Promover políticas educativas tendientes a formación con una mirada de equidad de género desde la primera infancia”.*
- *“Generar estrategias de formación y acompañamiento para mujeres mayores de 16 años, para posibilitar la toma de decisiones y su posicionamiento en lugares y roles de acción y decisión, rompiendo de esta manera los llamados “Techos de Cristal”.*
- *“Impulsar desde el estado iniciativas del sector privado (mentoreo, espacios de empoderamiento), asignando recursos humanos, financieros significativo”.*
- *“Realizar campañas de concientización y capacitación en la problemática de género, el rol de la mujer y sus derechos”.*
- *“Que se ocupen cargos directivos o de decisión por mérito y trayectoria”*
- *Capacitaciones a mujeres en puestos de decisión para la transversalización de la perspectiva de género a la totalidad de la plataforma de gobierno”*



El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

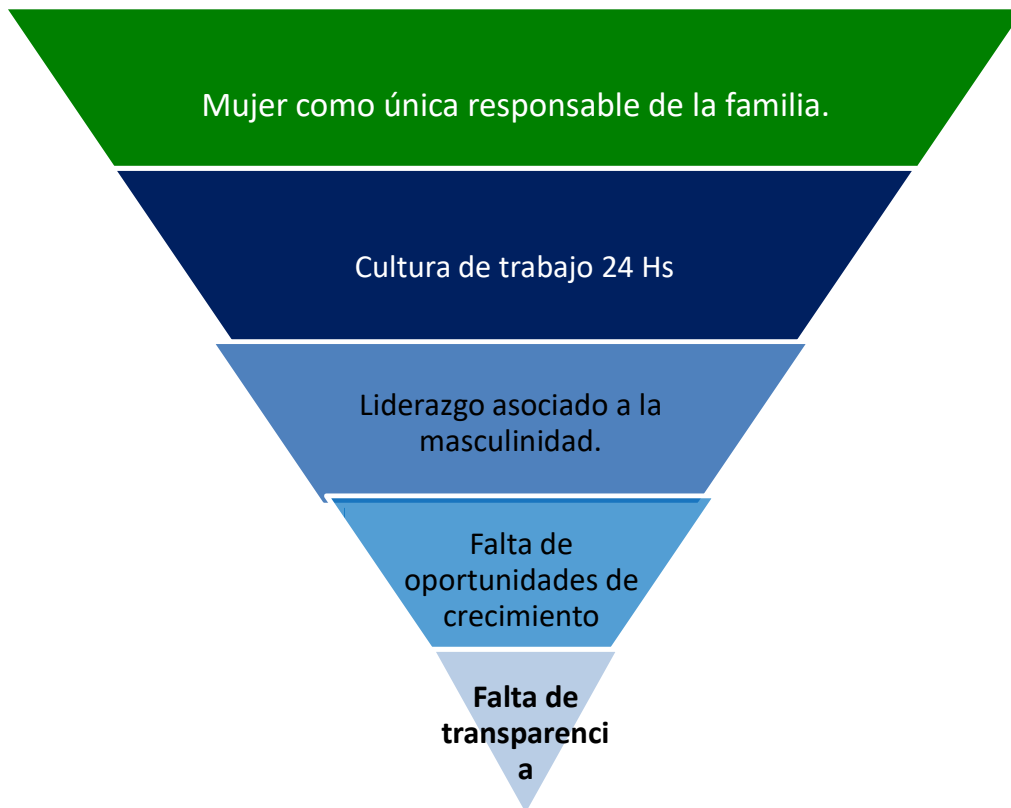
ÁMBITO PRIVADO

Obstáculos

De los resultados analizados se puede visualizar el siguiente orden de priorización de los obstáculos para que la mujer pueda acceder a espacios de toma de decisiones en el ámbito privado.

- 1- No hay sistema que permita a la mujer liberarse del cuidado de hijos y familia como única responsable.
- 2- Cultura de trabajo 24 horas - poca flexibilidad o ausencia de dinámica “trabajo por objetivos”.
- 3- Modelo de líderes asociados a la masculinidad - falta de políticas vinculadas al fortalecimiento del liderazgo femenino.
- 4- Falta de oportunidades de crecimiento claves de las carreras que se otorgan a los 30 y 35 años donde las mujeres están en su etapa reproductiva.
- 5- Falta de transparencia en los procesos de ingreso.

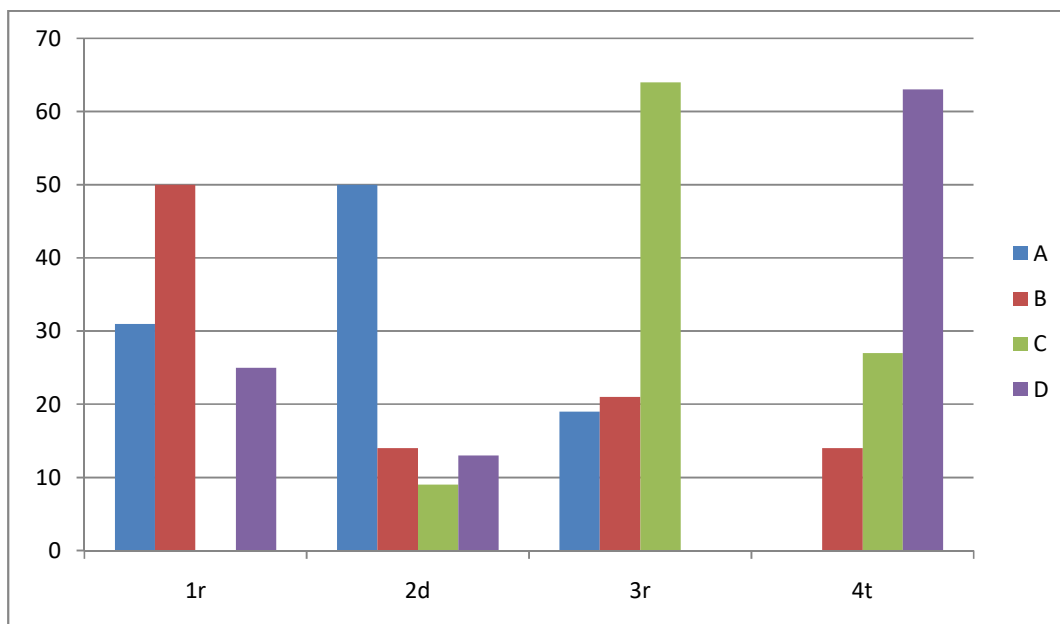
El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”



Del análisis de cada uno de los obstáculos planteados se desprende lo siguiente:

- *Cultura de trabajo 24 horas - poca flexibilidad o ausencia de dinámica “trabajo por objetivos”* fue el que mayor frecuencia tuvo en el primer lugar.
- *No hay sistema que permita a la mujer liberarse del cuidado de hijos y familia como única responsable*, se repitió más veces en segundo lugar de importancia.
- *Modelo de líderes asociados a la masculinidad - falta de políticas vinculadas al fortalecimiento del liderazgo femenino y falta de oportunidades de crecimiento claves de las carreras que se otorgan a los 30 y 35 años donde las mujeres están en su etapa reproductiva.* Están presentes de manera secundaria, pero en ningún caso considerados como primordial.
- *La falta de transparencia en los procesos de ingreso* no fue considerado un obstáculo para el sector empresario.

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”



Por otro lado, identifican otros obstáculos, como por ejemplo:

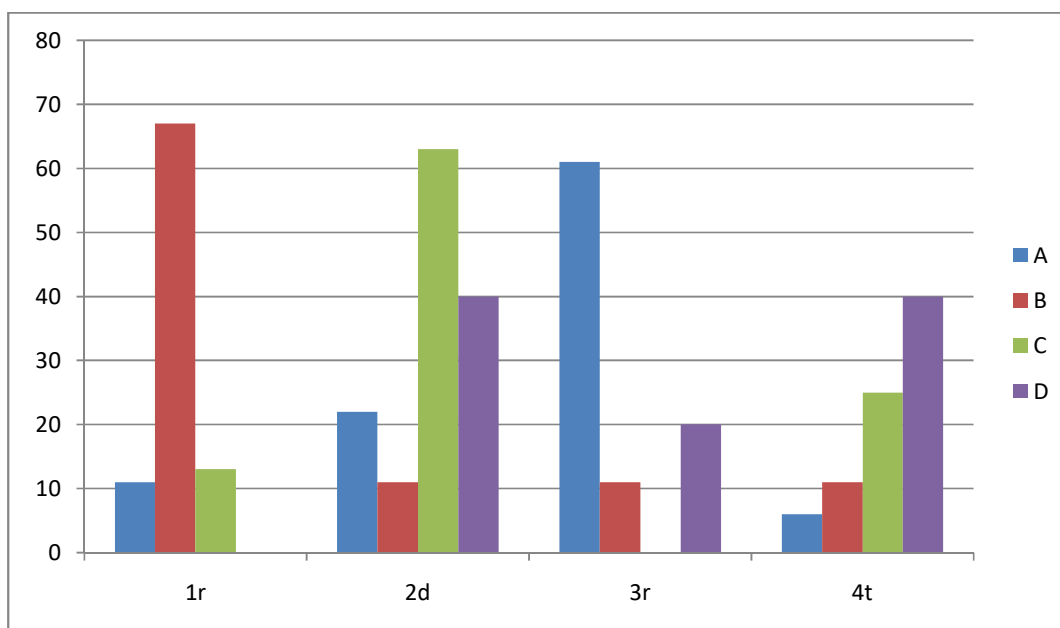
- La falta de participación de los hombres en los espacios de debate *“La mitad de la sociedad quiere generar cambios, y la otra mitad, no está enterada o informada”*.
- *“El activismo violento no nos representa como mujeres”*
- *“Pautas y modelos culturales que realzan el valor masculino, por sobre el femenino y priorizan el espacio doméstico en ésta última. Esto genera, por un lado la falta de reflexión y decisión sobre el aporte y rol de la mujer en el sector privado y por otro, en quienes deciden participar en el mercado laboral, sentimientos de culpa al momento de dejar a sus hijos”*.
- Para el sector privado, *“la contratación de mujeres en edad reproductiva implica un mayor costo para cubrir licencias por maternidad, priorizando entonces la incorporación a las empresas de varones”*.
- *“Expresiones femeninas, en los que se reproducen las lógicas masculinas, perpetuando la desigualdad de género”*.
- *“La falta de legislación o las legislaciones obsoletas con respecto a las modalidades de contratación”*.

Propuestas

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

La priorización de las propuestas para el ámbito privado, fue la siguiente:

- 1- Establecer políticas de tiempo y servicios de cuidado para varones y mujeres.
- 2- Establecer y normalizar la participación de mujeres en todos los eventos internos y externos de la compañía como formación de paneles/ presentación de premios/ participación en cámaras empresarias.
- 3- Establecer directorios con igual representación de varones y mujeres en los estados miembros G20.
- 4- Fortalecer el mentoreo los dividirá como dos cosas diferentes.



Del análisis de cada una de las propuestas planteadas se desprende lo siguiente:

- *Establecer políticas de tiempo y servicios de cuidado para varones y mujeres*, fue el que mayor frecuencia tuvo en el primer lugar.
- *Establecer directorios con igual representación de varones y mujeres en los estados miembros G20*, se repitió más veces en segundo lugar de importancia.
- *Establecer y normalizar la participación de mujeres en todos los eventos internos y externos de la compañía como formación de paneles/ presentación de premios/ participación en cámaras empresarias*, tuvo su mayor frecuencia en el tercer lugar

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

- Fortalecer el mentoreo, quedo en cuarto lugar según su frecuencia.

Por otro lado, identifican otras propuestas, expresadas de la siguiente manera:

- “Generar espacios de diálogo y reflexión entre hombres y mujeres para la construcción de nuevas pautas culturales superadoras de vinculación, basadas en el respeto y la equidad”.
- “Una adecuación legislativa que permita al género las condiciones de equidad”. “Promover Políticas públicas educativas tendientes a la equidad de género desde la primera infancia”.
- “Paternidad compartida”. “Disminuir la brecha entre las licencias de maternidad y paternidad, favorecerá la incorporación de mujeres al sector, de una manera más equitativa”.
- “La incorporación de estrategias que favorezca en las mujeres el ejercicio equilibrado de la vida laboral y familiar, como por ejemplo: home office; flexibilización y plasticidad horaria; utilización de herramientas digitales; implementación de lactarios y guarderías para el cuidado de los niños dentro de la empresa”.
- “Generar estrategias de capacitación y sensibilización sobre perspectivas y derecho de género que permitan la inserción laboral de la mujer en condiciones de equidad”; “capacitaciones en generenciamiento y dirección de organización para favorecer la inclusión en cargos directivos”.
- “Fomentar y promover la paternidad co- responsable”.
- “Fomentar la participación de las mujeres en las cámaras empresarias”.
- “Trabajar en el empoderamiento de las mujeres, incentivando y fomentando el desarrollo de proyectos de vida y proyectos personales libres de prejuicio y patrones culturales impuestos” (“que la elección de vida, sea la maternidad, desarrollo laboral/profesional, etc. sea una decisión libre de culpa”).

El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

REFLEXIONES FINALES

La presencia de patrones culturales machistas/ patriarcales, continúa siendo un factor condicionante para las mujeres, tanto en el sector público como en el privado, a la hora de posicionarse en espacios de poder.

Surgen en este sentido obstáculos vinculados a la compatibilización de la vida familiar y laboral/ profesional, marcadas por la culpa y por la falta de apoyo; La ausencia de políticas transversales con perspectiva de género, que tiendan a la equidad.

En el ámbito público, muchas mujeres identifican la edad como un factor que obstaculiza la inclusión laboral de las mujeres, lo que se podría vincular, con el obstáculo identificado por las mujeres del sector privado, ligado a los altos costos que se enfrentan las empresas, ante la maternidad dadas las licencias y reemplazos que deben cubrir.

Surgen propuestas comunes en ambos sectores ligadas a promover estrategias que permitan a las mujeres **compatibilizar la vida familiar con la vida laboral**, como lo son:

- Promoción de paternidad corresponsable,
- Presencia de centros de atención de la primera infancia o en su defecto, generar convenios con centros privados (tanto en las oficinas públicas como en empresas) abonados mayoritariamente por el empleador, destinados al cuidado de los niños, durante la jornada laboral;
- Implementar estrategias como home-Office, flexibilidad horaria, modalidades trabajos por objetivos.

Con respecto a los procesos de cambio de patrones culturales, se destacaron propuestas ligadas a la inclusión de los hombres en los procesos de reflexión, diálogo y construcción de estos nuevos modelos culturales de vinculación, basados en el respeto y la equidad.

Además, la promoción de políticas educativas tendientes a la formación desde la primera infancia desde una perspectiva de género y la implementación de espacios de formación, capacitación y acompañamiento de la mujer, favoreciendo su empoderamiento y posicionamiento en lugares y roles de acción y decisión.

Con respecto a los espacios de acompañamiento, fueron destacadas las propuestas ligadas a los procesos de Mentoreo, considerado tanto desde el ámbito privado, como desde el público, replicando experiencias del primero.



El diálogo continúa: Capítulo Córdoba. “Mujeres en puestos de decisión”

En cuanto a la efectiva inclusión de mujeres en espacios de toma de decisión, surge que, en ambos casos los ítems propuestos ligados a la ley de paridad y/o implementación de cupos, no han sido considerados primordiales, aunque sí expresan la necesidad de que los procesos de ingreso a los espacios de toma de decisión valoren la trayectoria y mérito de la persona.