



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 – Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

Proyecto de Declaración

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Declara

Que vería con agrado que el Poder Ejecutivo Nacional implemente medidas concretas destinadas a lograr la incorporación efectiva de mayor número de mujeres en cargos directivos de empresas públicas y privadas, a través del otorgamiento de pasantías que permitan a sus empleadas obtener experiencia útil que las beneficie al momento de transitar los procesos de selección para cargos jerárquicos. Asimismo, sería deseable que estas medidas fueran acompañadas de una política pública destinada a fomentar la igualdad de oportunidades para las mujeres que busquen acceder a este tipo de posiciones tanto en el ámbito público y privado.

FIRMANTE

María Graciela Ocaña



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 – Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

FUNDAMENTOS

Señor presidente,

Si bien hoy en día las estadísticas demuestran que son más las mujeres que se egresan de carreras universitarias que los varones – en Argentina, de acuerdo con los datos del último censo, de los 1.929.813 argentinos que completaron su formación superior, 1.050.662 son mujeres (54%) y 879.151 varones (46%)- estas cifras no tuvieron su correlato en un aumento proporcional de la cantidad de mujeres en puestos de mayor jerarquía en las empresas de nuestro país.

Cuando nos preguntamos las razones que explican que esto suceda, encontramos que los/as especialistas señalan que la mera posibilidad para la mujer de ser madre, implica en los hechos una disminución de sus posibilidades de acceder a un puesto jerárquico. Esto se debe a que, como sociedad, hemos naturalizado el rol de la mujer como encargada principal de las tareas de cuidado, así como los demás quehaceres domésticos, y por ende, asumido que la mujer debe compatibilizar su rol en el ámbito familiar y el ámbito laboral, lo cual resulta en muchas ocasiones una tarea complicada, de la cual el varón está mayormente exento.

Quienes poseen la potestad de decidir incorporar a una mujer a un consejo directivo probablemente obtendrán esta misma conclusión y favorecerán la incorporación del hombre por sobre la mujer, disminuyendo la posibilidad para ellas de acceder a estos cargos, por el mero hecho de ser mujer.

Si bien los prejuicios sociales y patrones culturales juegan un rol fundamental en esta materia, esto también se acrecienta por la existencia de licencias asimétricas para madres y padres –recordemos que hoy en día la Ley de Contrato de Trabajo otorga a los varones una licencia por nacimiento de hijo de solo 2 días- y la falta de espacios destinados al cuidado de niños/as en las empresas, como lactarios y/o guarderías.

Sin embargo, también debemos mencionar que el denominado “Techo de Cristal” se construye por factores subjetivos que terminan repercutiendo en los procesos de selección. Según explica Mabel Burin, “Ocurre que la construcción del techo de cristal es



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 – Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

externa e interna, objetiva y subjetiva a la vez. Parte del mismo está constituido por las culturas organizacionales que adoptan criterios de selección y promoción de las personas desde parámetros patriarcales, según los cuales la perspectiva masculina impone los criterios acerca de quiénes pueden ocupar los puestos jerárquicos más altos. También está constituida por los prejuicios y estereotipos respecto del género femenino: la suposición de que las mujeres no tienen las cualidades suficientes para ocupar determinados puestos de trabajo.”

Para lograr romper el techo de cristal, países como Noruega, Bélgica, España, Francia, Islandia, Italia y Holanda han adoptado medidas legislativas para establecer la existencia de un cupo mínimo para mujeres en los puestos directivos de empresas. Asimismo, existen otras medidas que se pueden llevar a cabo para fomentar su incorporación, y que hoy en día son llevadas a cabo por algunas empresas tanto públicas como privadas en nuestro país y en el extranjero. Entre ellas podemos mencionar las siguientes:

- Aumentar los niveles de transparencia en los procesos de reclutamiento de candidatos/as para los puestos directivos para que no se desestimen candidatas mujeres por razones arbitrarias e infundadas.
- Garantizar la presencia de mujeres en los comités de selección de candidatos/as.
- Otorgar becas para la capacitación de mujeres para puestos jerárquicos.
- Brindar obligatoriamente talleres a empleados/as y especialmente a directivos/as con perspectiva de género, para garantizar que quienes deciden no incurran en fundamentos infundados para desestimar la contratación de mujeres.
- Utilizar mecanismos como el “job posting”, para que antes de iniciar una selección externa se realice una búsqueda interna.
- Implementar Programas de Mentores/as, como realiza en varios países del mundo como en Inglaterra a través del “Company Mentoring Program”, el cual fue replicado en Estados Unidos, Francia, Australia, Canada, Sudafrica y Holanda, para que las mujeres con puestos de relevancia en empresas puedan tener un mentor o mentora con experiencia en liderazgo para que las acompañe, fortalezca y empodere a lo largo de su carrera.

Este Proyecto de Declaración se presenta con el objetivo de incentivar al Ejecutivo Nacional, a través de las autoridades competentes, en especial el Instituto Nacional de la Mujeres (INAM), a que ponga en marcha las medidas que considere conducentes para el logro de estos objetivos, y en especial, favorezca la existencia de Programas de Pasantías para que las mujeres puedan acceder a la experiencia necesaria que les permita ser seleccionadas para este tipo de búsquedas profesionales.

El hincapié en los programas surge debido a que entendemos que uno de los



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 – Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein”

fundamentos esgrimidos para negar la contratación de mujeres, suele ser la falta de experiencia que ellas poseen en este tipo de cargos, y de esta forma podrían contar con los requerimientos que los empleadores/as consideran indispensables para su selección.

Sabemos que esta no es la única medida que puede tomarse y que dentro del Ejecutivo hay diversos programas en curso para el logro de los mismos objetivos, pero sin embargo entendemos que este proyecto resulta relevante a los fines de realizar un aporte que pueda ser de interés.

Por todo lo antes mencionado, es que solicito a mis pares la aprobación de este Proyecto de Declaración.

FIRMANTE

María Graciela Ocaña