



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# MUJER CEO DESDE EL HOGAR

Autores: Amaya, Adriana del Valle  
María, Fernando

Director: Quinteros, Juan José

**2012**

Trabajo de Seminario: Licenciatura en Administración de Empresas

## **Resumen**

A la fecha, nos denominamos como una sociedad dinámica, flexible y abierta a los cambios globales, sin embargo la desigualdad de género sigue exponiéndose a diario en los distintos ámbitos de la vida. Hecho que, resulta ser una traba o un obstáculo para el progreso social.

La desigualdad de género, desaprovecha las capacidades de la mitad de la población. Esto presentará cuando menos se lo espere un impedimento para el cumplimiento del objetivo primordial de toda empresa que es la obtención de máximas utilidades.

La igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres son derechos humanos de valor universal, que están en el centro mismo de las estrategias para un desarrollo económico sostenible. Tomar ventaja de esta afirmación del actual ambiente complejo y dinámico, sería una de las decisiones más inteligentes de las instituciones.

Es por ello que toda política y acción empresarial que promueva el empoderamiento femenino estará bien justificada.

## **Prólogo**

Promover la igualdad de género en el ámbito empresarial implica que las necesidades y los derechos tanto de mujeres como de varones constituyen una dimensión integral en el diseño, la implementación, y el monitoreo de acciones de cooperación para el desarrollo de la institución.

El objetivo de nuestro trabajo es sistematizar y evaluar la información existente sobre la situación de la mujer en Argentina, diagnosticando las problemáticas que surgen debido a las diferencias de género en el escenario social y empresarial del país, a fin de justificar que, la mayor participación de las mismas en las tomas de decisiones, constituye la base de una política innovadora empresarial que lleva de la mano al desarrollo económico sostenible de la Nación y justificar así un proyecto de inversión en donde la mujer exprese al máximo su talento y demuestre su potencial natural.

Nuestro trabajo de Tesis se desarrolla a lo largo de seis capítulos. En el primer capítulo buscamos familiarizarnos con la sociología de género, a fin de fijar los conceptos básicos para poder entender el material histórico disponible. En el segundo capítulo, recorreremos la historia social en la que se plasmarán los avances de la posición femenina en el mundo, ahondando el tema en los sucesos del territorio nacional. En el capítulo tercero, realizamos

un estudio de campo, con el que intentamos medir la igualdad en los cargos empresariales. Con foco en Argentina, indagamos el comportamiento femenino como CEO de la institución, como gerente en los niveles jerárquicos y en la emprendeduría.

El cuarto capítulo, esta destinado a planificar y formular un proyecto destinado al llamado sector débil, con el que las mujeres pueden adentrarse al mundo corporativo. Por último en el capítulo quinto, evaluamos dicho proyecto en nivel privado.

Para finalizar, queremos dejar expreso nuestro eterno agradecimiento al Profesor Juan José Quinteros, que amablemente accedió a guiarnos, enseñarnos y evaluar nuestra labor con su prestigioso criterio profesional.

## **Introducción**

Desde sus inicios, las ideas convencionales sobre género en las estructuras corporativas, han beneficiado tradicionalmente a los hombres.

En pleno siglo XXI todavía son de actualidad los estudios que analizan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. El panorama ha mejorado considerablemente en los últimos años, pero, aún así, hay peculiaridades del mercado de trabajo que establecen claras diferencias entre géneros.

Nadie duda ya de las capacidades de la mujer para ir asumiendo cada vez mayores responsabilidades en las empresas, pero entonces ¿cuáles son las razones de que el número de éstas en puestos de alta dirección sea tan reducido aún? La explicación surge sin dudas de la tradición y cultura.

Cuanto todo el mundo habla de que es necesaria la incorporación de más mujeres en puestos de dirección y en los consejos de administración, todavía muchos directivos de recursos humanos piensan no hay mujeres suficientemente preparadas en cuanto a la carga que implica manejar una empresa.

Cuando sus esfuerzos de incorporación al mercado laboral, o la visibilidad obstaculizada de su escalonamiento a puestos más altos en las corporaciones fracasan, surgen las iniciativas por parte de las mujeres en el

campo empresarial, para promover su propio trabajo. En Argentina, la creación de empresas por mujeres está aumentando. Trabajos que, al igual que el resto de las trabajadoras remuneradas, combinan generalmente con el trabajo doméstico y con responsabilidades familiares.

Vale la pena pensar en la búsqueda de formas idóneas en las que una mujer desarrolle al máximo su talento, haga uso de su potencial para el beneficio de un país, una empresa y de sí misma, pero resguardando su realización personal, cumpliendo sus deseos y manteniendo los intereses derivados de su propia condición de mujer.

### Marco Teórico

En la actualidad el concepto de cultura se vincula mucho a las distintas manifestaciones del arte, sin embargo desde el punto de vista de la sociología, es el conjunto de conocimientos, tradiciones, usos y costumbres. Es única para cada estructura social, se aprende y se transmite de generación en generación.

La cultura empresarial es lo que identifica la forma de ser de una empresa, se expresa además, en el sentido de pertenencia, en la capacidad de ejecutar metas comunes. Este fenómeno psicológico, que se representa por normas no escritas, dificulta a un sector de la población a acceder a los puestos de alta dirección: En la relación entre la empresa y las mujeres, existe una situación de discriminación, instituyéndose la organización como un campo donde se reproducen o se crean imágenes culturales de género. Es decir, continúa siendo predominante el estereotipo que relaciona al hombre como directivo considerando que la mujer no puede serlo porque no tiene capacidad de mando y autoridad. Estos estereotipos proceden no sólo del ámbito empresarial sino del entorno familiar y educativo

Las mujeres tienen difícil el acceso al liderazgo y aún con un logro educativo superior no se ha resuelto el problema. Así surge una paradoja; las mujeres son mejores para el liderazgo pero no pueden acceder al mismo.

## **CAPITULO I**

### **Conceptos Teóricos**

**Sumario:** 1- Conceptos: Género, Socialización, Patriarcado. 2- El Campo Laboral: El trabajo Doméstico como sinónimo de Mujer, Triple rol, Dicotomía público-privado. 3- Condición y Posición de Género. 4- Perspectiva de Género: Intereses Estratégicos de Género.

Diseñar un proyecto, utilizando la categoría de género, requiere tener claros ciertos conceptos y comprender las bases teóricas que explican la desigualdad. Este capítulo es la herramienta teórica que contribuirá a la correcta planificación y formulación de proyectos con enfoque de género.

#### **1- Los conceptos**

##### **a. Género**

El concepto de género es una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del

sexo biológico que convierten la diferencia sexual en una desigualdad social entre hombres y mujeres.<sup>1</sup>

Los estudios de género, en las ciencias sociales son el área de conocimiento sobre la desigualdad entre hombres y mujeres, que tiene su punto de partida en los roles sexuales que se asignan de forma diferenciada a hombres y mujeres a través de la socialización de género.

### Dimensiones

Pueden diferenciarse cuatro dimensiones que enriquecen el concepto de género:

1. *Un cuerpo teórico* que sustenta la categoría de género: que aporta conceptos que explican la desigual relación entre hombres y mujeres, los privilegios concedidos a unos en detrimento de los derechos de las otras y la desigual valoración que la sociedad hace sobre las actividades que realizan los hombres y las realizadas por mujeres. La categoría de género es precisamente uno de esos conceptos. El análisis teórico realizado a partir de la categoría de género ha modificado la concepción sobre los hombres, las mujeres y las relaciones entre ambos en todas las ciencias sociales, económicas y políticas. Como resultado, las mujeres fueron visibles allí donde antes no existían, quedando clara su condición y su posición en la sociedad en contraste con la posición y la condición de los hombres, históricamente privilegiada de forma sistemática en todos los grupos sociales del mundo.
2. *Un conjunto de metodologías*: La categoría de género y su cuerpo teórico requiere de instrumentos metodológicos que permitan utilizarla, explicarla o ponerla en práctica en diversos contextos y realidades,

---

<sup>1</sup> GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón, Pequeño Larousse en color, (Paris, 1972), pág. 433.

con personas de distintas procedencias y niveles; de distintos grupos étnicos, alfabetizadas o sin alfabetizar y para diferentes propósitos.

3. *Una dimensión política* que se expone, por lo menos, en dos sentidos: es política en tanto busca modificar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres e impulsar los intereses estratégicos de género; y en tanto su adopción por parte de la sociedad y sus instituciones, requiere de acciones políticas concretas en donde se negocien nuevas y mejores condiciones, sobre todo para las mujeres, y se busque de manera concreta, disminuir las brechas de desigualdad existentes
4. *Y una dimensión personal* que es, quizás, el aspecto más difícil de asumir o de aceptar en relación con la categoría de género. Las personas estamos dispuestas a aplicar la perspectiva de género, hacia afuera, es decir, aplicarla en los proyectos, en las comunidades y en las organizaciones con las cuales se trabaja. Pero resulta más difícil aceptar que todos, tanto hombres como mujeres, somos “portadores” de género, que todas y todos somos hijos e hijas del sistema patriarcal. Es decir, comprender que todos los seres humanos hemos sido socializados en culturas que hacen diferenciaciones sustanciales entre lo que significa ser hombre y ser mujer, todos hemos sido “inoculados” de valores, roles, estereotipos, actitudes, prejuicios, sentimientos y pensamientos jerarquizados que, en general, estigmatizan a las mujeres y conceden enorme valor y privilegios a todo lo masculino.

#### **b. Socialización**

La socialización es la construcción del género. La socialización es un proceso por el cual el individuo acoge los elementos socioculturales de su ambiente y los integra a su personalidad para adaptarse en la sociedad.<sup>2</sup>

Es también la asunción o toma de conciencia de la estructura social en la que un individuo nace, y aprende a diferenciar lo aceptable de lo inaceptable en su comportamiento como ser gregario.

La socialización es factible gracias a los agentes sociales, entre los que se pueden identificar a la familia, la escuela, los amigos y los medios de comunicación. Además, es importante agregar a las instituciones e individuos representativos con capacidad para transmitir e imponer los elementos culturales apropiados.

La socialización se puede clasificar en tres etapas las cuales son: primaria, secundaria y terciaria.

La socialización primaria es aquella por la que el individuo atraviesa en su niñez, por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad. Esta se da en los primeros años de vida y se remite al núcleo familiar, se caracteriza por una fuerte carga afectiva.

No obstante, la socialización del niño durante la infancia no forma una preparación capaz y precisa, sino que mientras crece y se desarrolla su ámbito le requiere nuevos paradigmas de conductas. Por lo cual, la socialización primaria termina cuando el concepto del otro generalizado se ha establecido en la conciencia del individuo. A esta altura ya el miembro es miembro efectivo de la sociedad. En esta fase también se aprende a captar la realidad.

El proceso de socialización secundaria es aquel en los que instituciones específicas como la escuela o el ejército proporcionan competencias específicas, más abstractas y definibles. Sin embargo, esto no implica que los efectos de la socialización secundaria sean menos duraderos

---

<sup>2</sup> Consultas a base de información, en Internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Socializaci%C3%B3n> (abril de 2012)

o influyentes; a través de los mecanismos de control social, estos pueden resultar internalizados tan efectivamente como los adquiridos en la infancia. La experiencia social es la base sobre la que construimos nuestra personalidad, esto es, el entramado, relativamente consistente, de las formas de pensar, sentir y actuar de una persona.

La socialización terciaria, se refiere al proceso de “transculturación”, cuando un individuo se incorpora a otra sociedad, con patrones culturales distintos a los aprendidos en los procesos anteriores. Los agentes de socialización para esta etapa son la ideología, religión, medios de comunicación, etc.

### **c. Patriarcado**

El patriarcado es un sistema social en el que el rol de género masculino, actúa como la principal figura central de autoridad para la organización social, y donde los padres tienen autoridad sobre las mujeres, los niños, y la propiedad. Esto implica que las instituciones son de dominio masculino dejando expuesta la subordinación femenina.

Una definición completa del término que integra distintas corrientes del feminismo fue elaborada por Marta Fontenla:

“El patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> FONTENLA, Marta, Diccionario de estudios de género y feminismos. (Buenos Aires, 2008), pág. 783.

En su artículo, Fontenla, repasa los aportes que utilizó para su definición. Cuando dice que son relaciones “sexo–políticas”, esta refiriéndose a los postulados del feminismo radical establecidos por Kate Millet, según la cual “las relaciones sexuales son relaciones políticas, a través de las cuales los varones dominan a las mujeres”<sup>4</sup>.

Cuando dice que “están basadas en diferentes instituciones públicas y privadas”, se refiere a la familia dado que, Gerda Lerner habla del dominio masculino sobre las mujeres y niños de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general<sup>5</sup>. Otra de estas instituciones es el Estado ya que en su formación, este recibe de manos del padre, el poder sobre los demás miembros de su familia. A partir de ahora el Estado garantiza, principalmente a través de la ley y la economía, la sujeción de las mujeres al padre, al marido y a los varones en general, impidiendo su constitución como sujetos políticos. También se refiere al feminismo marxista de Heidi Hartmann, cuando dice que “el patriarcado no descansa sólo en la familia, sino en todas las estructuras que posibilitan control sobre la fuerza de trabajo de las mujeres”<sup>6</sup>.

Cuando habla de la “solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones” hace referencia a Celia Amorós, quien habla de una hermandad entre varones que tiene lugar en la constitución del patriarcado moderno. También se refiere a Heidi Hartmann quien dice que los varones crean o establecen interdependencia y solidaridad entre ellos que los capacitan para dominar a las mujeres.

Cuando habla de la “apropiación de la fuerza reproductiva de las mujeres” se refiere a los postulados del feminismo radical que sostiene que la raíz de las desigualdades sociales hasta ahora existentes ha sido el patriarcado, es decir la dominación del varón sobre la mujer todo ello debido al diferente rol reproductivo del hombre y la mujer. Este feminismo

---

<sup>4</sup> MILLET, Kate, Sexual Politics. (New York, 1969), pág. 157.

<sup>5</sup> LERNER, Gerda, El origen del Patriarcado (Madison, 1986), pág. 131.

<sup>6</sup> HARTMANN, Heidi, Equal Pay for Working Families, (Washington DC, 1979), pág 42

materialista integra la fuerza productiva a la reproductiva y los productos al cuerpo de las mujeres. Como parte de esta corriente, Lidia Falcón<sup>7</sup> considera a las mujeres como clase social y económica y es el padre y/o el marido en favor de quien se produce la apropiación. Según Christine Delphy, además existe una relación de producción entre marido y mujer en la familia nuclear moderna, que se identifica como la relación entre un jefe y una subordinada. Esta subordinación tiene lugar porque la producción del jefe integra el circuito mercantil, mientras que la de la subordinada no, y además se invisibiliza<sup>8</sup>.

### Características

- Está compuesto de usos, costumbres, tradiciones, normas familiares y hábitos sociales, ideas, prejuicios, símbolos, e incluso leyes cuya enseñanza/aprendizaje asegura su transmisión de generación en generación.
- Define los roles o estereotipos sexuales y por mecanismos de la ideología, los hace aparecer como naturales y universales.
- Se ha presentado con diferentes formas en diferentes tiempos y lugares.
- Las mujeres están expuestas a distintos grados y tipos de opresión patriarcal, algunas comunes a todas y otras no.
- Fue la primera estructura de dominación y subordinación de la Historia y aún hoy sigue siendo un sistema básico de la dominación, el más poderoso y duradero de desigualdad y el que menos se percibe como tal.

### Origen

---

<sup>7</sup> FALCÓN O'NEIL, Lidia, La razón Feminista, (Madrid, 1994), pág. 75.

<sup>8</sup> DELPHY, Christine, Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos, (Barcelona, 1982), pág. 19.

La contribución femenina a la subsistencia en las sociedades fue considerada bastante importante durante el período de vida nómada al punto en que las mujeres conservaban cierto poder económico limitador del dominio masculino. Pero la degradación de la condición femenina iba a acentuarse con el desarrollo de sociedades sedentarias. Ahora resultaba más conveniente que las mujeres se consagraran a la maternidad intensiva y los varones trabajaran duro para mantener familias todo lo numerosas que permitiera el potencial reproductivo femenino. La dedicación exclusiva a la maternidad extremó la dependencia económica femenina y, con ello, el sometimiento forzoso del sexo femenino al masculino. Las mujeres se vieron así degradadas a una condición casi subhumana. Pero las tribus con esta mentalidad se demostraron tan competitivas y pujantes que en pocos milenios se propagaron por todo el planeta, desplazando y arrinconando a otras etnias con tasas de natalidad más bajas, hasta convertir el machismo exacerbado, y la violencia sexual concomitante, en un rasgo casi universal del comportamiento social humano.

## **2- El Campo Laboral**

La subordinación de las mujeres y la preeminencia de los hombres que resulta de la socialización de género tienen consecuencias, además, en el mercado laboral, fuertemente marcado y condicionado por los estereotipos de género. Puesto que éste es una de las principales fuentes de ingresos para las personas, es importante mencionar algunas de las barreras que encuentran las mujeres para obtener un trabajo estable y bien pagado y las implicaciones de ello en sus condiciones de pobreza.

La primera cuestión que se deriva de lo anterior es que las mujeres reciben ingresos inferiores por realizar el mismo trabajo que hacen los hombres, aun teniendo igual nivel educativo y la misma experiencia laboral.

En Argentina las cifras estiman que, en promedio, las mujeres reciben entre un 40% y un 80% menos que los hombres. Este factor contribuye a acentuar la pobreza relativa de las mujeres. Es un tipo de discriminación que no se justifica por los niveles educativos de las mujeres ni por la cantidad de horas trabajadas. Se trata de una discriminación salarial por razones de género.

Tampoco es casual que sean las mujeres las que engrosan las cifras de personas en desempleo y que sean éstas las que acceden a trabajos a tiempo parcial y/o mal remunerados. Dadas las responsabilidades domésticas que las mujeres deben asumir, se ven obligadas a aceptar empleos con jornada a tiempo parcial o que se encuentren cerca de sus hogares para facilitar la atención de las personas a su cargo.

Otra de las manifestaciones de la discriminación que resulta de la división sexual del trabajo es lo que se conoce con el nombre de “segregación horizontal” es decir, la tendencia a encontrar mujeres concentradas en determinado número de profesiones (maestras, enfermeras, dependientas en tiendas y mercados), y “segregación vertical” la de mujeres que acceden a los escalones más bajos en la estructura ocupacional y que encuentran enormes dificultades para el ascenso y para alcanzar los puestos de elite o dirección dentro de las empresas o en las instituciones y organizaciones políticas. Estas tendencias también se reflejan en el mundo político en el que (a excepción de los países nórdicos) la presencia de mujeres en puestos decisivos es muy escasa.

#### Trabajo doméstico como sinónimo de Mujer

No importa de qué sociedad se trate, no importa si estamos en África, en Asia, en Europa o América Latina, el trabajo dentro del hogar o trabajo doméstico, es imprescindible porque los seres humanos de todas las edades, tenemos ciertas necesidades básicas que deben ser cubiertas: alimentación, vestido, higiene, cuidados y afectos, entre muchas otras.

Esto es así, sobre todo, para los niños, las niñas, las personas enfermas y las mayores que necesitan de algún tipo de ayuda; entonces alguien debe ocuparse de realizar estas tareas.

Alrededor del mundo, las mujeres son, en general, las que se ocupan de las labores domésticas. Esto que también llamamos reproducción social y que ha sido asignado a las mujeres de manera casi exclusiva, parece derivarse, como consecuencia “lógica”, de la función que tienen las mujeres en la reproducción biológica. El silogismo de fondo sería: si las mujeres son las que paren y se ocupan de amamantar a sus hijos e hijas, entonces ellas deben ocuparse de todo el proceso de crianza, de la actividad doméstica y de la reproducción social de todos los miembros de la familia. De este modo, quedan liberados los hombres de las actividades domésticas o de responsabilidades en este ámbito.

Ya se trate de sociedades más complejas o más simples, los estudios realizados sobre este tema coinciden en afirmar que el trabajo doméstico es asignado a las mujeres de manera casi exclusiva, tanto que este es realizado por éstas en más de un 95% de los casos.<sup>9</sup> El tiempo y las energías que invierten las mujeres en la realización de estos trabajos, condicionan sus posibilidades de formación, de participación política, y su acceso a fuentes de trabajo de calidad y a espacios de ocio, recreación y desarrollo personal. Por esta razón, muchas veces se ven obligadas a emplearse en el sector informal de la economía y en el sector servicios, sectores estos que en la mayor parte de los países del mundo, se caracterizan por la ausencia de legislación, de políticas y de controles por parte de las instituciones del Estado. Estos, a la vez, son los de menor exigencia educativa coincidiendo así con las limitadas oportunidades formativas del grueso de la población femenina a nivel mundial. Tal carencia repercute en la discriminación de las mujeres, en el acceso a la seguridad social, seguros médicos y por riesgos de trabajo, descanso, vacaciones y licencia por maternidad, entre otros.

---

<sup>9</sup> BRAVO, María Celia, Espacios de Género, Tomo I, (Argentina, 1998), pág 157.

Otro aspecto importante, en relación con la división sexual del trabajo, es el hecho de que el trabajo doméstico no es valorado y no tiene asignado un precio; es decir, por su realización las mujeres no reciben ingresos. Esto tiene, al menos, dos consecuencias:

1. A pesar de la gran cantidad de tiempo y de esfuerzo invertidos en esta clase de trabajo, las mujeres no reciben ingresos y por ello tienen menos dinero para intercambiar por bienes y servicios en el mercado.
2. La otra consecuencia es que, al no tener un precio asignado, no tiene un valor de mercado y, por ello, la economía no contabiliza en las cifras sobre la riqueza (PIB) el aporte económico que hacen las mujeres con su trabajo doméstico. Para los economistas, los valores que se pueden medir en términos monetarios son los únicos que cuentan. En este sentido, y al no ser contabilizado, el trabajo doméstico se convierte en un “subsidio sombra” del crecimiento económico nacional y mundial. El aporte de las mujeres a la economía nacional y global, tampoco es reconocido.

### El triple rol

El triple rol o la triple jornada es otro de los aspectos que dificulta la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo comunitarios y personales y por ello, resulta importante su consideración en el diseño de los proyectos y sus actividades.

Las mujeres (en especial las que viven en las zonas urbanas pobres y en las zonas rurales del Tercer Mundo) realizan la reproducción biológica y social del grupo familiar y desempeñan actividades de carácter productivo (que se llama doble jornada laboral) pero, además, participan en actividades comunales en las que invierten tiempo y recursos. Estas, son actividades que no son remuneradas y en las que muchas veces no tienen posibilidades de ocupar cargos de dirección. Parece ser que esta actitud se explica a partir de

la necesidad de llenar los vacíos que deja la falta de infraestructura social adecuada en cargos que requieren gestión, liderazgo y poder político<sup>10</sup> (Carolyn Moser MOSER: 1998).

### Dicotomía público/privado

De acuerdo a lo anterior, se puede decir entonces que la división sexual del trabajo se refiere al reparto de tareas dentro y fuera del hogar asociadas a jerarquías de género.

En general, se acepta que sean las mujeres las que asuman los roles y tareas dentro del hogar (ámbito doméstico o privado) y que los hombres asuman responsabilidades y tareas fuera del hogar o la familia, es decir, en el ámbito público. En términos generales se asume el ámbito público con mayor valor social y privilegios asociados frente al doméstico o privado. Como todas las demás, las categorías público/privado deben ser sometidas a una precisión a partir de la sociedad o cultura en que se pretendan aplicar. Esta separación es menos rígida de lo que suele pensarse ya que ni todas las mujeres están exclusivamente dedicadas al trabajo doméstico ni todos los hombres están sólo en el ámbito público; así, los matices son necesarios dentro de una misma cultura y entre ellas. Hay sociedades en las que las mujeres gozan de grandes libertades relacionadas con la esfera doméstica que les permite una mayor presencia en el ámbito público mientras que otras sociedades recluyen a sus mujeres en el espacio doméstico que se convierte en una especie de “cautiverio”. Los hombres, por el contrario, no importa la cultura de la que provengan, siempre gozan de muchas más libertades, oportunidades y privilegios que las mujeres y suelen tener a disposición muchos más recursos que éstas, incluso si viven distintos grados de pobreza.

---

<sup>10</sup> MOSER MOSER, Caroline, Planificación de género y desarrollo. Teoría práctica y capacitación, en Red entre mujeres y Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, (Lima, 1995).

Quizá, el aspecto más llamativo de las categorías público/privado, es la desigual valoración que la sociedad hace de todo lo relacionado con la esfera doméstica o ámbito privado. El hecho de que el trabajo que allí se realiza no tenga un precio asignado y no se tome en cuenta para contabilizar la riqueza de un país, es un indicador de la poca valoración social y económica que estas actividades tienen.

### **3- Condición y Posición de género**

El concepto de condición, hace referencia a “El estado material en el cual se encuentra la mujer: su pobreza, su falta de educación y capacitación, su excesiva carga de trabajo, su falta de acceso a tecnología moderna, instrumentos perfeccionados, habilidades para el trabajo, etc.”<sup>11</sup> Su posición por su parte supone la ubicación social y económica de las mujeres respecto a los hombres. Ambos conceptos son de suma utilidad cuando se realizan procesos de planificación participativa de proyectos desde la perspectiva de género. La investigación sobre lo que esto significa en cada cultura o los contenidos de esta categoría en cada sociedad, proporciona una idea bastante clara sobre la vida de las mujeres, los bienes a los que tiene acceso, sus posesiones o bien, los grados de su pobreza.

Desde hace mucho tiempo, analizar la condición de las mujeres ha sido una preocupación de muchas investigadoras feministas como así también de muchos organismos internacionales y gobiernos. En general, se podría afirmar que la condición de las mujeres no ha mejorado e incluso, ha empeorado, en la medida en que se han impuesto Programas de Ajuste Estructural, políticas de corte neoliberal, la apertura de las economías a las empresas transnacionales, la eliminación de muchos subsidios estatales y, más recientemente, la imposición de Tratados de Libre Comercio entre Estados Unidos y algunos países pobres y de desarrollo medio, es decir, en

---

<sup>11</sup> YOUNG, Kate, Antropología y feminismo, (Barcelona, 1991), pág 92.

la medida en que se consolida el neoliberalismo como modelo económico a nivel planetario. Una conclusión general podría ser que las mujeres son hoy más pobres, viven en ambientes cada vez más peligrosos y han perdido los mecanismos de apoyo del pasado a pesar de que también es verdad que han mejorado en algunos aspectos, por ejemplo, en su acceso a la educación.

La pobreza de las mujeres (y la de sus familias) ha llegado a tal punto en la era del capitalismo neoliberal, que se habla de feminización de la pobreza e incluso, de feminización de la supervivencia, sobre todo cuando se alude a nuevas formas de supervivencia para las mujeres. La inmigración, el tráfico sexual y la prostitución como salida para un número cada vez mayor de mujeres o el mercado informal, son algunas de esas formas de supervivencia.

En cuanto a la posición de las mujeres, se afirma que cualquiera sea su clase, ha empeorado como resultado de la integración de los países en desarrollo al mercado, al margen de si su condición ha mejorado o no. En este punto cabe hacer un importante matiz: mientras la posición de las mujeres ha mejorado en cierto número de países, por ejemplo, Europa o algunos países latinoamericanos, no es así en otros en los que, incluso, transformaciones políticas recientes (como cambios de gobierno, por ejemplo) han conllevado un retroceso en el lugar que éstas ocupan. En otros términos, su posición en la sociedad depende de qué tan tradicional resulta ser ésta o su gobierno o de su grado de fundamentalismo religioso, o de qué tan conveniente resulte, para el clima político general, incluir o no a las mujeres.

En términos generales, podemos afirmar que las mujeres, alrededor del mundo, ocupan lugares de menor rango, prestigio y categoría que los hombres o bien, que los puestos o el lugar que ocupan es socialmente menos valorado que el que ocupan los hombres. Lo anterior se refleja, por ejemplo, en la baja participación de las mujeres en los órganos de dirección

de las empresas e instituciones públicas o bien, en las estructuras regionales y locales de toma de decisiones sean éstas un consejo de ancianos, una oficina municipal o un gobierno regional.

Sea como fuere, es importante señalar que existe una estrecha relación entre estas dos categorías de modo que no es posible una mejora en las condiciones materiales y sociales de las mujeres sin tratar de provocar, al mismo tiempo, cambios estructurales que mejoren su posición.

En la planificación de proyectos con perspectiva de género, estas dos categorías son de gran importancia, como tendremos ocasión de analizar en los capítulos siguientes, porque permiten realizar valoraciones sobre las necesidades y los intereses de las mujeres que luego se utilizan para la formulación de los proyectos, de sus objetivos, actividades y resultados.

#### **4- Perspectiva de género**

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo. Por lo general las culturas dan mayor valor a lo masculino y devalúan lo femenino. La teoría de género cuestiona las relaciones de poder desiguales que se dan entre mujeres y hombres en la sociedad pretendiendo exponer una reflexión que permita llegar a nuevas formas de organización social en los que se consiga la tan deseada igualdad de género. La teoría de género tiene su punto de partida en el feminismo contemporáneo. La perspectiva o enfoque de género se basa en dicha Teoría. Considera que lo femenino y lo masculino son dimensiones de origen cultural en el ser humano, quitando toda relevancia al dato biológico. A partir de ello exige tomar conciencia de las diferencias que tienen los hombres y las mujeres, en lo social, lo político y lo educativo, así como en sus concepciones del mundo y la vida. Invita a observar cómo las políticas o los programas tienen efectos diferentes sobre los hombres y las mujeres beneficiando a los hombres por la simple concepción del mundo. Y

propone una comprensión de la problemática para lograr que esta visión se incorpore a todos los ámbitos profesionales, académicos y personales de la vida cotidiana, para una búsqueda de equidad en las relaciones entre los géneros. Para la perspectiva de género, el progreso de la mujer requiere una sociedad libre de construcciones sociales que puedan significar opresión de la mujer, y la perspectiva de género es la clave de interpretación de la sociedad para poder denunciar esos condicionamientos culturales.

### Intereses estratégicos de género

Los intereses estratégicos de género aparecen en escena cuando se cuestiona la posición de las mujeres en la sociedad o, dicho en otros términos, cuando la atención sobre las necesidades prácticas de género da pie para cuestionar la posición o lugar en que la sociedad coloca a las mujeres y la valoración que hace de todo lo femenino. Es entonces cuando una necesidad práctica se transforma en un interés estratégico pues lo que busca es formular objetivos y desarrollar acciones para superar la subordinación de las mujeres, tales como la abolición de la división sexual del trabajo, el alivio de la carga doméstica y el cuidado de los niños, la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, el establecimiento de una igualdad política, libertad de elección sobre la maternidad y la adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre la mujer.

Todo proyecto de desarrollo debe incluir la igualdad de género entre mujeres y hombres como uno de sus objetivos estratégicos. Se trata de que todo esfuerzo por el desarrollo se transforme, al mismo tiempo, en un esfuerzo por modificar la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y la precariedad en sus condiciones que se deriva del lugar devaluado que ocupan.

Se logra, por lo tanto, un objetivo mucho más amplio, mucho más ambicioso y absolutamente necesario: democratizar las relaciones entre mujeres y hombres, democratizar a la familia y con ello, democratizar también a la sociedad, se consigue lo que se conoce como “democracia de género”.

## **CAPITULO II**

### **Situación Global**

**Sumario:** 1- La Situación Femenina en la línea del Tiempo: Edad Antigua, Edad Media, Edad Contemporánea, Siglo XX. 2- El trabajo femenino en el siglo XX. 3- Género en el mundo. 4- La evolución del rol de la mujer en la Argentina.

Esta sección de la Tesis, está dedicada a la ilustración del papel de la mujer a través de los años; es decir la evolución de su rol con respecto a la evolución de economía y vida social. Destacamos la situación actual de dicho sector demográfico en cada uno de los continentes, y nos adentramos a la realidad Argentina respecto al tema.

## 1- La Situación Femenina en la línea del Tiempo

La Mujer ha tomado a lo largo de la historia, distintos roles de acuerdo a los que la sociedad necesitaba en ese momento. La mujer fue el único ser flexible que por voluntad o por obligación se adaptó a cada uno de los cambios de vida que le exigía la cultura social de la época.

### Las Mujeres en la Prehistoria

La sociedad prehistórica era más igualitaria que la sociedad moderna. Al menos, por lo que respecta al reparto de tareas entre los hombres y las mujeres. Ellas no sólo se ocupaban de los niños; también se dedicaban a la caza menor, a la pesca o a cultivar el campo. Puede parecer sorprendente, pero no lo es. Las sociedades que giran en torno a la naturaleza y viven en contacto directo con ella actúan de manera más igualitaria. Y no hace falta remontarse en el tiempo para comprobarlo. Las comunidades amazónicas que subsisten aún, inmersas en la naturaleza, atestiguan estas pautas de comportamiento.

### La Edad Antigua

Con el asentamiento de las sociedades y las construcciones de estructuras físicas, políticas y económicas que mejoraron la calidad de vida de los habitantes, cambiaron un poco los roles de sus integrantes.

La Edad Antigua se describe como una sociedad patriarcal. Durante el desarrollo de la ciudad a lo largo del siglo VIII a. C., se establecieron dos grandes grupos sociales basados en criterios de exclusión:

- El club de ciudadanos, que excluía a los extranjeros y a los esclavos
- Y el club de hombres, que excluía a las mujeres.

Aristóteles, uno de los grandes personajes de la época, definió la ciudadanía como la posibilidad de participar en el poder político. La mujer constituía así, el sector social más alejado de la posibilidad de participar en él, por cuanto que a diferencia de los extranjeros y los esclavos, no podía convertirse nunca en ciudadana.

### La Edad Media

La Edad Media se desenvuelve entre los siglos IX y XIII. En este período se crea la estructura socioeconómica y política que conocemos con el nombre de feudalismo. La sociedad feudal estaba dividida en tres estamentos con funciones determinadas: los nobles (fundamentalmente guerreros), la Iglesia y los campesinos<sup>12</sup>. Si bien la mujer se encontraba en una situación jurídica muy adversa, ya que estaba subordinada al hombre, su papel, en este tiempo, es más activo que en periodos posteriores. De hecho, en algunos países la mujer podía tener tierras, contratar trabajadores, demandar y ser demandada, hacer testamento y le correspondía otra tarea de gran responsabilidad: la representación del marido ausente.

- ~ *La mujer noble*: se dedica, fundamentalmente al cuidado de la mansión, dirige a los sirvientes, se ocupa de los manjares y atiende, de manera esporádica, la educación de los hijos pequeños.
- ~ *La mujer religiosa*: Los conventos eran por un lado un refugio de las hijas que no contraían matrimonio, por el otro, el único camino para otras, de acceder a la cultura y por el otro, la solución para las mujeres que no encontraban salida a una mala situación económica. Como en todo había conventos ricos y conventos pobres. El reparto de las tareas fundamentales: la oración, el estudio y el trabajo, dependía de la riqueza del cenobio. Si el convento era grande y rico numerosas

---

<sup>12</sup> GISBERT GRIFO, Marina, Mujer y Sociedad: Evolución de la mujer en sociedad y en el mundo laboral en el siglo XX, (España, 2007), pág. 1

sirvientas realizaban las tareas domésticas pesadas y campesinos asalariados trabajaban las tierras. Por el contrario, en los conventos pobres, todas las funciones eran realizadas por las propias religiosas.

- ~ *La mujer campesina*: Independientemente del estado civil, la mujer campesina tenía que trabajar para ganar su sustento y el de los suyos compartiendo esta actividad con las tareas domésticas. Traer el agua de la fuente, la cocina, confeccionar el vestido, la elaboración del pan y otros alimentos y, en el campo, realizar la siembra y la recolección eran actividades propias de la mujer. Otra de las ocupaciones de la mujer campesina era el servicio doméstico, sobre todo, en las muchachas más jóvenes que trabajaban en las mansiones nobles a cambio de hospedaje, comida y ropa.<sup>13</sup>

### La Edad Moderna

La consolidación de la clase burguesa supuso la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas, se les van cerrando las puertas y se les consagra más al espacio interno de la casa, lo que va paralelo a su exclusión del trabajo institucional. Las mujeres participaban en escaso número en la actividad productiva de las ciudades y las que trabajaban, en su mayoría, lo hacían como sirvientas. Algunos oficios, tradicionales de las mujeres, son usurpados por los hombres y se empeoran las condiciones laborales.<sup>14</sup>

Por otra parte, el papel de la mujer en la familia se hace importante y se empieza a plantear la conveniencia de que las mujeres tengan una instrucción, al menos mínima, para facilitar la crianza y educación de sus hijos e hijas.

### La Edad Contemporánea

---

<sup>13</sup> Ibidem, pág. 2

<sup>14</sup> Ibidem, pág. 3

El siglo XIX se caracteriza por la existencia de profundas transformaciones, en los ámbitos ideológico, económico y social, que inciden de manera esencial en las mujeres. Concretamente, sobresale el gran trasvase que se produce del sector agrícola al sector industrial, que origina una mayor desigualdad en las condiciones de vida y de trabajo de la población femenina en su totalidad.

Las mujeres van a trabajar sobre todo en la industria textil (las hiladoras y tejedoras domésticas fueron sustituidas por trabajadoras fabriles). El trabajo en la fabricas se realiza de manera poco higiénica, con altas temperaturas, poca ventilación y respirando el abundante polvo de las maquinas, todo lo cual condiciona que estas trabajadoras se vean aquejadas por múltiples enfermedades. Por su lado, el mundo de la confección mantenía a las trabajadoras en situaciones abusivas, tanto en los talleres, en el trabajo en serie (que tuvo un gran auge a raíz de la aparición de los grandes almacenes que también hicieron surgir una nueva profesión: la de dependienta) y el realizado en el domicilio, actividad que se extendió con la máquina de coser. También aumenta el servicio doméstico (criadas, sirvientas, nodrizas, cocineras, lavanderas, institutrices, etc.) que daba comodidad y distinción a las clases sociales más altas. Otro sector decisivo fue el terciario que proporcionó empleo a un gran número de mujeres, ya que la invención de la maquina de escribir facilitó su acceso a las oficinas como mecanógrafas. Ciertamente es que, partir de ese momento, el sector se hizo más complejo y se fueron asumiendo tareas cada vez más subalternas. También fue importante el invento del teléfono, ya que desde el principio el oficio de telefonista fue definido como femenino.

La Era Contemporánea es la época de los primeros movimientos de mujeres que reclaman igualdad de derechos con los hombres. El inicio de esta lucha tiene lugar, sobre todo, en Estado Unidos, con los movimientos sufragistas que se centraron especialmente en conseguir el voto femenino,

pero también la igualdad con los hombres en diversos ámbitos: el matrimonio, la custodia de los hijos, la propiedad, los salarios y las condiciones de trabajo.<sup>15</sup>

## **2- El trabajo Femenino en el Siglo XX**

Con el siglo XX, se asientan las transformaciones que tuvieron lugar en el periodo anterior y se acrecienta el poder de la burguesía a través de la llamada segunda revolución industrial con la que la sociedad emprende nuevos caminos en los procesos de producción y organiza nuevos estilos de vida.

Se produce en este siglo un aumento del número de mujeres trabajadoras. En los periodos de depresión, el empleo femenino se ve menos afectado que el masculino. Las razones, hay que buscarlas en la confluencia de una serie de cambios que son los siguientes:

- ~ Demográficos: Se produce una caída de la natalidad y se concentran los nacimientos de los hijos en unos años determinados, permitiendo a la mujer reincorporarse a las actividades laborales, una vez criados los hijos o retrasar su concepción hasta tener consolidada la carrera.
- ~ Económicos: el importante desarrollo del sector servicios se acompaña de un aumento en el trabajo femenino y las familias necesitan mayores aportes salariales.
- ~ Sociales: Se incrementa el número de mujeres que viven solas y que actúan como cabezas de familia, debido a divorcios o separaciones, por lo que precisan de una actividad remunerada. Los avances tecnológicos, por otra parte, disminuyen el tiempo necesario para realizar las actividades domésticas.

Con la revolución rusa por primera vez una legislación igualaba el salario femenino al masculino y, al acabar la contienda, contrariamente a lo

---

<sup>15</sup> Ibidem, pág. 5

que pasó en los países europeos, se conservó la mano de obra femenina y se aumentó la cualificación profesional de las mujeres. Muchos puestos de trabajo, tanto manuales como intelectuales fueron ocupados por ellas.

Se produce, en este momento histórico un cambio significativo en la concepción del trabajo femenino: se empieza a considerar que es necesario y que además, dignifica a la mujer. De hecho las mujeres de la clase obrera abandonan el trabajo asalariado, como consecuencia del aumento del nivel de vida, ya que para ellas el trabajo era una necesidad y suponía un alivio poder dejarlo.<sup>16</sup>

Pero es sobre todo en la década de los sesenta, cuando se produce el fenómeno de la feminización de la fuerza de trabajo, que ha constituido uno de los acontecimientos más importantes de este siglo, y que ha sido la consecuencia de los imperativos de las leyes del mercado laboral y de la lógica del progreso y la innovación tecnológica.

En definitiva, el contexto internacional en el que se encuentran las mujeres del siglo XX en el mercado de trabajo pone de manifiesto, según el Estudio sobre la Mujer en una Economía Mundial en Evolución publicado por las Naciones Unidas en 1995, dos grandes cambios importantes en estos últimos diez años, en relación al papel de la mujer en la economía. El primero se encuentra en la condición jurídica de la mujer en el sentido de la igualdad, y el segundo en los logros conseguidos en la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional.

Finalizando el período citado, la situación de la mujer, respecto al trabajo en nuestro entorno cultural, sigue un camino ascendente que podemos concretar en algunos puntos:

- ~ Derecho a trabajar: La mujer del final del siglo XX posee, desde el punto legal, los mismos derechos que los hombres en cuanto a realizar trabajos remunerados, tanto por cuenta propia como ajena e, igualmente, en el sector privado como en el público.

---

<sup>16</sup> Ibidem, pág. 7

- ~ El trabajo no doméstico en el propio hogar: una posibilidad de trabajo, para las mujeres sin una excesiva preparación, es el trabajo en el propio domicilio.
- ~ El trabajo asalariado: las posibilidades de trabajo asalariado para las mujeres, al finalizar el siglo XX están condicionadas, naturalmente, por la formación alcanzada, sobre todo para puestos de cierta cualificación.
- ~ Compatibilidad del trabajo dentro y fuera de casa: en la mayoría de los casos, la mujer trabajadora se ve obligada a realizar una doble jornada laboral ya que asume, además de su trabajo exterior, prácticamente la totalidad de las tareas domésticas encomendadas tradicionalmente a ella.<sup>17</sup>

### 3- Género en el Mundo

A continuación, se deja expreso de qué manera cobran forma los “patriarcados regionales” y las “coacciones de género”, en los distintos continentes, a partir de la teoría de que cada continente tiene una cultura similar. Así en cada región, el énfasis se pondrá en algunos problemas que aquejan especialmente a las mujeres debido a la forma en que se manifiestan y se entrelazan los dos conceptos aludidos. Cabe aclarar que esto no significa que los mismos problemas no afecten a mujeres de otras partes del mundo. Por ejemplo, poner en Asia énfasis en el impacto de la economía en las mujeres y sus condiciones de pobreza, no quiere decir que la pobreza sólo les afecte a ellas. También afecta a los hombres (aunque de manera diferenciada) y a mujeres de otras regiones, incluida Europa. Con el término “condición” se alude a las condiciones materiales de la vida de las mujeres, es decir, las oportunidades que éstas tienen de acceder a bienes

---

<sup>17</sup> Ibidem, pág. 12

materiales como tierra, vivienda, alimentos, agua, semillas o productos agrícolas, y demás bienes que permiten el mantenimiento de la vida y la reproducción de la familia. Por “posición” se hace referencia al valor y al lugar que las mujeres ocupan en la sociedad.

Observar la forma que adoptan los patriarcados regionales y las coacciones de género requiere analizar los sistemas de parentesco de cada región a fin de determinar los patrones de herencia de la tierra, las prácticas matrimoniales, el control de las mujeres o los grados de libertad que éstas tienen y el modo en que se organizan las actividades de producción y reproducción o trabajo remunerado y no remunerado. Todas estas son cuestiones de importancia para analizar las relaciones de género y las posibilidades que tienen las mujeres de acceder a los recursos. Son, por tanto, cuestiones de importancia para organizar el modo en que se debe estructurar cualquier estrategia de cooperación para el desarrollo, de empoderamiento de las mujeres y las comunidades o de disminución de la pobreza.

### Asia: Género y Economía

Asia es el continente más extenso y poblado de la Tierra. Está compuesto de muchos países, idiomas, religiones, costumbres y enormes riquezas culturales. En los últimos años, esta parte del mundo fue golpeada por conflictos políticos y guerras. La población sufre el impacto que causan las políticas económicas mundiales en las economías locales y, por tanto, en las familias y en las mujeres.

La economía mundial y sus repercusiones en la diversa economía local asiática, tiene un impacto diferenciado desde el punto de vista del género. Esto pone de manifiesto la dificultad que supone analizar, de manera global, los significados que adquieren en Asia los patriarcados regionales y las coacciones de género. Las formas más marcadas de desigualdad de

género en la región están relacionadas con regímenes de patriarcado extremo. Esta zona incluye la franja del oeste de Asia, incluyendo Bangladesh y Pakistán; también los países de Asia oriental (China, Japón, República de Corea y Taiwán). Es evidente que estos países tienen economías, historias, culturas y religiones muy diferentes. Sin embargo, existen ciertas similitudes históricas en la organización de las relaciones de familia, de parentesco y de género, así como en los patrones que sigue la actividad económica femenina<sup>18</sup>. En estas sociedades, que Kabeer llama de “patriarcado extremo”, los hogares están organizados sobre la base de fuertes reglas culturales que enfatizan la preponderancia masculina, es decir, son los varones los responsables de proteger y proveer a mujeres y niños y son ellos los que controlan los recursos, aún si éstos han sido generados por las mujeres.

Para estas sociedades es muy importante la castidad de las mujeres ya que esto asegura la transmisión de la propiedad siguiendo la línea del padre biológico (patrilinealidad). Por ello, las mujeres son recluidas en sus hogares mostrando una fuerte rigidez en la división público/privado. También es más evidente la preferencia por los hijos varones que llega hasta el extremo, como en el caso de China, de controlar los nacimientos mediante el aborto de los fetos femeninos.

Hacia el sudeste de Asia (Myanmar, Camboya, Indonesia, Laos, Malasia, Filipinas, Tailandia y Vietnam), las coacciones de género dentro de la familia y la parentela son menos rígidas. Al igual que, en los estados del sur de la India y en Sri Lanka. La estructura de los hogares sigue también líneas corporativas o de cohesión, pero existen importantes diferencias. Por ejemplo, un niño se considera igualmente relacionado con ambos padres, y el grupo social más importante de una persona comprende parientes de ambos lados. La preferencia por los hijos varones es moderada o inexistente. En esta región, existen más casos de mujeres con posibilidades de heredar

---

<sup>18</sup> KABEER, Naila, Realidades Trastocadas, (México, Paidós, 1998), pág. 6

propiedades y una mayor incidencia de descendencia matrilineal, en la cual las propiedades y los descendientes se siguen a través de las mujeres. Los ingresos generalmente se reúnen, pero con frecuencia es la mujer quien se encarga de administrarlos. La mayoría de los países de la región han sido tradicionalmente más tolerantes de la libertad sexual tanto de mujeres como de hombres; aunque el colonialismo implantó más restricciones, particularmente para las mujeres.

Según informes de organizaciones no gubernamentales, las limitaciones que se imponen a las mujeres asiáticas tienen consecuencias en sus condiciones de pobreza. Las mujeres de esta región son más pobres que los hombres y se ven más duramente afectadas por la globalización. La crisis financiera asiática creó duras condiciones económicas cuyas consecuencias sufrieron, mayoritariamente, las mujeres. Sobre ellas recayó el trabajo precario, explotador y mal retribuido pero que terminaron aceptando por la necesidad de mantener, alimentar y vestir a sus familias, una forma clara de coacción de género<sup>19</sup>. El informe establece en resumen que las mujeres diciendo están infraremuneradas, subestimadas y subempleadas. El impacto de la globalización es mayor cuanto menor es la capacitación de las personas. En general, y de nuevo por razones de género, una mayoría de mujeres se encuentran entre las personas menos formadas y, aún si lo están, tienen menos oportunidades que los hombres para acceder al puesto de trabajo para el cual estarían capacitadas. Según la OIT, las mujeres asiáticas sufren a la falta de derechos, el desempleo, la discriminación y la pobreza. Sin olvidar el hecho de que son utilizadas para la prostitución, el tráfico (también de niñas) y para la explotación sexual, otro de los fenómenos que ha crecido con la globalización, sobre todo en el sudeste asiático, en Asia Central y en Asia del Sur. La agudización de este fenómeno es uno de los nuevos rostros de la pobreza de las mujeres.

---

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo, Hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo en Asia y el Pacífico (Suiza, 2007).

Aún así, hay que decir que, según informes de las Naciones Unidas, Asia es de las regiones del mundo que ha experimentado una mayor disminución de la pobreza extrema. Sin embargo, aunque esto es verdad en términos generales, no lo es si se analiza con detenimiento la situación de las mujeres en la región y en cada país. Las diferencias son abismales en ambos casos. Se pueden establecer importantes diferencias, por ejemplo, entre países como Japón, la segunda economía del mundo y Afganistán o Bangladesh.

### África: Género y Salud

En la zona Sahariana el sistema de parentesco que prevalece es patrilineal. Esto significa que las mujeres tienen derechos usufructuarios sobre la tierra a través del linaje de sus maridos, es decir, tienen derecho a cultivarla y obtener ingresos de sus cultivos, pero la tierra no les pertenece. Su acceso a la tierra tiene otra función práctica: la de proveer a la familia de alimentos y cuidados. Entre estas comunidades no es usual la reclusión de las mujeres excepto entre las que son musulmanas.

El contrato matrimonial exige, en estos países, el pago de “riqueza de la novia”. Es decir un precio que puede consistir en tierras, oro u otros bienes que se negocia entre hombres. Sin embargo, este pago, previsto en la Sharia (las leyes islámicas) pertenece a las mujeres, no a sus familias, y ha sido establecido como mecanismo de control sobre el poder unilateral de divorcio por parte de los hombres. Este hecho es diferente del intercambio de las hijas por tierras o camellos, propio de algunas tribus, que proviene de prácticas tradicionales y no del Islam.

En otras partes de África, esto no es así tan exactamente. En Burkina Faso, Gambia, Ghana o Nigeria los “grupos domésticos se caracterizan por tener fuertes lazos de consanguinidad y débiles lazos conyugales. En estos países las mujeres tienen acceso directo a la tierra en las áreas de

costumbres matrilineales, muchas de las cuales se hallan también en África occidental (incluyendo Costa de Marfil, el sur de Ghana, Malawi y Zambia), así como en áreas de influencia musulmana. Matrilinealidad significa que las mujeres pueden mantener lazos con su familia de origen y tener acceso a la tierra como miembros de su propio grupo consanguíneo.

Estos usos son importantes para la planificación del desarrollo porque permite saber, entre otras cosas, hasta dónde se extienden las responsabilidades de las mujeres o las demandas sobre su tiempo.

Las formas de parentesco y las características del sistema patriarcal tienen enorme influencia en los roles y costumbres asignados a hombres y mujeres, en las formas que adoptan las relaciones entre ambos, en la sexualidad, y en los grados de libertad que cada cultura otorga a unos y otras pero, sobre todo, a las mujeres. De ello depende también su grado de acceso a oportunidades, como la educación, la disposición de bienes y las decisiones relacionadas con, por ejemplo, el cuidado de su salud. Es decir, todo ello tiene relación con los grados de pobreza o de riqueza en los que viven las mujeres o con su condición de género.

En África esto es particularmente importante pues se trata de una de las regiones más pobres del planeta a pesar de la riqueza de sus recursos materiales y humanos. Del conjunto de población pobre, las mujeres africanas son las más vulnerables a la pobreza por razones de género. Un Informe de Naciones Unidas para el Desarrollo en 1995 afirmó que de cada 10 pobres en África, siete son mujeres.

En muchos lugares de África, las mujeres se van a vivir al clan de sus esposos, si éstos mueren y ellas se niegan a seguir con la tradición de casarse con algún familiar de su esposo, pueden ser expulsadas del clan sin ninguna pertenencia pues éstas eran del difunto. Esta situación expone a las mujeres a la pobreza y a diversas y peligrosas formas de buscar la manutención para ellas y sus hijos e hijas.

Además en el Continente, las mujeres enfrentan muchos otros problemas, por ejemplo las mujeres de las zonas rurales, que por lo común acarrear pesos sobre la cabeza, transportan cuatro veces lo que los hombres. Es de notar también que las mujeres realizan hasta el 90 por ciento de las labores de cava y arranque de malas hierbas. A pesar de ello, ganan mucho menos dinero que los hombres y raramente son dueñas de algo propio. En Camerún, por ejemplo, menos del diez por ciento de los títulos de propiedad de tierras pertenecen a mujeres. Las mujeres de África se ven asimismo privadas de autoridad. Por ejemplo, el Tribunal Supremo de Zimbabwe determinó en una sentencia que las mujeres no gozan, en el seno de la familia, de una condición o unos derechos superiores a los de un varón joven, por lo común, un adolescente. En la mayoría de las culturas tradicionales subsaharianas, los hombres pagan un precio por sus mujeres, lo que les autoriza a dominar la relación. Aunque algunas mujeres dicen que pueden hablar con sus maridos para tratar de llegar a acuerdos, esta comunicación siempre se establece en un campo profundamente inclinado a favor del hombre.

El analfabetismo también es mayor entre las mujeres africanas. A esto se suma la falta de poder y las imposiciones culturales que, juntas generan profundas condiciones de pobreza. Todo ello facilita, entre otras cosas, los medios para la transmisión del VIH a las mujeres.

No es posible cerrar este recorrido por África, sin mencionar el impacto que tienen los conflictos armados internos sobre la vida de las mujeres, sus derechos humanos y su seguridad personal. Es el caso, por ejemplo, de las brutales violaciones colectivas que los guerrilleros practican con las mujeres de las aldeas. Esto tiene relación directa con el peso simbólico que tienen las mujeres como guardianas del honor de la colectividad. Dishonrarlas constituye un castigo directo a la colectividad, al enemigo invadido. Además, puesto que las filiaciones son mayoritariamente patrilineales, esta forma de

violación tiene como propósito desestructurar los sistemas de parentesco y de herencia. En otras palabras, utilizan a las mujeres como arma de guerra.

### América: Género e Inmigración

Si las restricciones en la movilidad de las mujeres (como una manifestación de las coacciones de género y de los patriarcados regionales) son evidentes en determinados países y hogares de África y Asia, no lo son tanto en América Latina. Esto se debe, en parte, a las múltiples influencias recibidas en esta región producto de su historia indígena, española, afrocaribeña y, en el caso de Brasil, también portuguesa. Esta mezcla de tradiciones también se manifiesta en el mestizaje, la diversidad cultural, los patrones de desarrollo económico, la organización de los hogares y las formas que adoptan, en América Latina, los patriarcados locales y las coacciones de género. Esta forma de mestizaje influye además, en los patrones que adopta la institución del matrimonio: aunque, en general, es la forma que predomina en las uniones entre hombres y mujeres, prevalece entre las clases más acomodadas y las clases medias pero no es necesariamente así en las poblaciones indígenas y afrocaribeñas o entre las que tienen menores ingresos. Entre éstas, aunque existe el matrimonio, suelen prevalecer las uniones libres y tanto hombres como mujeres pueden tener varias parejas a lo largo de su vida. Es común, en ciertos grupos sociales latinoamericanos, que las mujeres tengan hijos de los distintos compañeros afectivos que tienen a lo largo de su vida. Todo esto sugiere una forma mucho más flexible de relación en la que subyace la idea de movilidad para los hombres pero también para las mujeres.

Las características de las relaciones de pareja entre hombres y mujeres, sobre todo, como ya señalamos, en ciertas clases o grupos sociales, es reflejo de la flexibilidad en la división entre lo público y lo privado o de las mayores posibilidades que tienen las mujeres de pasar del ámbito

privado, al que se las suele confinar por razones de género, al ámbito público, sobre todo si se trata del mercado laboral. La situación económica, en particular la pobreza, influye para que esto sea así y la globalización está acentuando esta tendencia. Evidencia de ello es el hecho de que las migraciones latinoamericanas hacia Estados Unidos, Europa u otros países de la región, son protagonizadas, cada vez más, por mujeres al punto de que se habla ya de feminización de las migraciones.

La movilidad de las mujeres también está asociada a la de los hombres que, en esta región, es pieza clave de las estrategias económicas familiares dada la magnitud de la pobreza. Es decir, mientras que las mujeres deben permanecer cerca de sus hogares, los hombres tienen mayores posibilidades de moverse hacia otros destinos en busca de trabajo. Es reciente la tendencia de las mujeres a la migración y, en los casos en que ello ocurre, el cuidado de la familia no suele quedar en manos de sus parejas sino de alguna de sus parientes femeninas.

América Latina es la región del mundo con mayores disparidades, es decir, allí encontramos la mayor distancia entre quienes son ricos y quienes son pobres. En esta región la pobreza adquiere dimensiones alarmantes: según datos recientes, en América Latina hay más de 200 millones de personas en condición de pobreza. De estos, alrededor de 88 millones se encuentran en condiciones de indigencia o pobreza extrema. Quizá por ello, y asociado a la flexibilidad que muestra la división público/privado, las mujeres están aumentando en el número de personas que migran hacia otros países en busca de trabajo. En otros términos, parece existir una correlación entre las geografías de género y las “geografías de las migraciones” en América Latina<sup>20</sup>.

En términos generales, se dice que de los casi 200 millones de inmigrantes internacionales, el 49,5% son mujeres. Esas proporciones son

---

<sup>20</sup> ROTONDO, Enma y VELA, Gloria, Indicadores de género: Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe, (Lima, 2004), pág. 122.

menores o mayores dependiendo de los países, por ejemplo, en el año 2001, las mujeres constituyeron casi un 70% de los inmigrantes que llegaron a España procedentes de Brasil y República Dominicana mientras que las normas socioculturales y legales de los países musulmanes limitan la movilidad de las mujeres y por ello, su presencia es menor como población inmigrante. En estos países, las mujeres tienen que pedir permiso a su marido o a su padre, hermano o tío para poder viajar<sup>21</sup>.

Las mujeres inmigrantes se enfrentan a una doble condición de discriminación: por ser mujeres y por ser inmigrantes (y si se trata de mujeres negras, la discriminación es triple). En otros términos, cada una de ellas viene ya marcada por la cultura sexista y patriarcal que domina la vida social, política, económica y cultural de sus países, misma que, con diferentes grados o intensidades y dependiendo de regiones y niveles educativos y culturales, van a encontrar en los países a los que emigran. Además emigran como indocumentadas, y tienen más probabilidades de sufrir explotación laboral, violencia sexual, emocional y física. Muchas de ellas, además, emigran y son prostitutas o son víctimas de mafias especializadas en la trata de personas, contrabando de armas y drogas.

La autonomía que la emigración suele proporcionar a las mujeres es, en ocasiones, fuente de mayores manifestaciones de violencia. Ocurre cuando sus esposos o compañeros afectivos se sienten amenazados por dicha autonomía y tratan de mantener las jerarquías y los roles tradicionales, recurriendo a la violencia. Este escenario se agrava si consideramos que la condición de irregulares hace que muchas mujeres no se atrevan a denunciar la violencia que sufren y tampoco ayuda la situación de vulnerabilidad en la que quedan después de sufrir maltrato. Otras veces no denuncian porque no es práctica habitual en sus países de origen.

### Europa: Género e Igualdad real

---

<sup>21</sup> Ibidem, pág. 127.

Para elaborar su Informe de Desarrollo Humano de 1995, año en que se celebró la IV Conferencia Mundial de la Mujer, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNDU) prestó particular atención a la situación de las mujeres en relación con los hombres en la mayoría de sus países miembros (aquellos que disponían de datos desagregados por sexo). El resultado de sus estudios se puede resumir en la siguiente frase: “ningún país del mundo trata a sus mujeres tan bien como a sus hombres”.

Es decir, la desigualdad no era exclusiva de los países pobres del Tercer Mundo, tampoco de las economías de crecimiento medio o alto de Asia o América Latina. Los resultados de los estudios de Naciones Unidas eran extensivos a Europa.

En esta parte del mundo, pese a los significativos avances económicos logrados por prácticamente todos los países, las mujeres todavía no alcanzan la plena igualdad real y los hombres siguen teniendo una desproporcionada presencia pública en la economía, la sociedad, la política, el deporte y la cultura.

En cuanto a los patriarcados regionales, debe hacerse una distinción entre los países del norte de Europa, con manifestaciones, en general, mucho menos rígidas del patriarcado, y los del sur. También hay diferencias entre el conjunto de países del norte y entre los del sur y al interior de cada uno de ellos, por ejemplo, entre las zonas urbanas y las zonas rurales. En todos ellos hay, sin embargo, una manifestación del patriarcado extremo: la violencia contra las mujeres que, en casi todos los países, se ha cobrado víctimas mortales.

Al mismo tiempo, las coacciones de género parecen corresponder con los patriarcados regionales y las formas en que éstos se manifiestan o, para incorporar otro concepto al análisis, los grados de misoginia presentes en la sociedad y sus instituciones. Expresado con otras palabras, revisar los contenidos de estos dos conceptos en Europa, pasa por analizar la cantidad

y la calidad de formas de discriminación contra las mujeres y también, la cantidad y calidad de los privilegios que las sociedades europeas siguen concediendo a los hombres en detrimento de las oportunidades de las mujeres para desarrollar el tipo de vida que juzgan conveniente para sí. En este caso, se trata de realizar un mayor esfuerzo para detectar las desigualdades de género pues, a simple vista, la división público/privado en Europa no parece tan rígida y la movilidad de las mujeres es mucho más evidente que en otras regiones como África, Asia o América Latina.

Todos los países europeos, con puntuales excepciones, parecen haber avanzado en materia de igualdad entre hombres y mujeres y lo han hecho, en general, mejorando la condición y la posición de las mujeres, es decir, creando las condiciones para que éstas puedan acceder a mayores oportunidades en el mercado laboral, en la política y, en menor medida, en otros ámbitos como la cultura y el deporte. A pesar de esto, es importante introducir los siguientes matices:

- I. Hay diferencias entre países:
  - a. en la cantidad y la calidad de la legislación y las políticas públicas diseñadas;
  - b. en el grado de implementación y cumplimiento de dichas medidas;
  - c. en la cantidad de recursos invertidos en la creación de las condiciones para la igualdad (creación de empleo, guarderías, cuidado y atención de adultos mayores; etc) y;
  - d. en el grado de implicación de las distintas instituciones para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- II. En la mayoría de los casos, las oportunidades creadas no han implicado una modificación significativa en la división sexual del trabajo, es decir, la esfera privada ha permanecido intocable y la mayor participación de las mujeres en la vida pública ha sido posible gracias a la elasticidad de su tiempo, o lo que es lo mismo, añadiendo mayor cantidad de responsabilidades a las que ya asume como

consecuencia de su participación en las tareas de reproducción en el ámbito doméstico con las consecuentes implicaciones en sus oportunidades y en su salud física y emocional. Más recientemente, la participación de las europeas en el mercado laboral es facilitada por mujeres inmigrantes que se ocupan del trabajo doméstico. Sin embargo esto, aunque ayuda, no las libera totalmente de sus cargas familiares.

- III. Las iniciativas implementadas por los distintos países europeos no han alterado significativamente los roles y responsabilidades de los hombres en el ámbito público por lo que tampoco lo han hecho en el ámbito doméstico. En otros términos, se han realizado esfuerzos por incorporar a las mujeres en el ámbito público, pero esfuerzos similares no se han hecho para incorporar a los hombres en el ámbito privado. Mientras esta situación prevalezca, difícilmente se conseguirá la igualdad real y las mujeres continuarán subvencionando, con dosis extraordinarias de su tiempo: su participación en la vida pública, el crecimiento económico y el crecimiento profesional, el prestigio y los logros de los hombres;
- IV. En casi todos los países, las medidas (en forma de leyes y políticas públicas) están dirigidas o son de más fácil cumplimiento para el sector público que para el sector privado. Éste, en general, se muestra más reacio a tomar medidas para favorecer las oportunidades de las mujeres en su mercado de trabajo. Tampoco parecen muy dispuestos a conceder tiempo y oportunidades para que los hombres puedan conciliar y asumir sus responsabilidades domésticas en igualdad de condiciones. En otros términos, las empresas muestran una menor disposición para adoptar medidas de conciliación de la vida laboral y personal/familiar pues, según indican varios estudios, consideran alto el costo de oportunidad de contratar a mujeres por las funciones reproductivas que éstas tienen y las implicaciones que esto supone en

la disponibilidad de su tiempo. En otras palabras, las mujeres terminan pagando un impuesto reproductivo del que son eximidos los hombres y esto es, para ellos, una importante ventaja comparativa en el mercado de trabajo. Se trata de una manifestación de las “coacciones de género” para las mujeres en Europa y una forma de pobreza relativa.

Uno de los problemas más graves que sufren las mujeres europeas es, según diversas fuentes, el de la violencia. Según señala el Consejo de Europa, 1 de cada 4 europeas ha sido víctima de malos tratos y, al menos un 10% ha sufrido algún tipo de agresión sexual<sup>22</sup>. La violencia contra las mujeres también tiene consecuencias en las niñas y niños, en parte porque se ven afectados emocionalmente al ser testigos de la violencia contra sus madres pero también porque, según diversos estudios, los niños tienden a reproducir la violencia cuando llegan a adultos y las niñas son más proclives a sufrir violencia cuando llegan a adultas.

En España, la violencia contra las mujeres llega hasta el extremo del asesinato: las cifras de mujeres muertas crecen cada año, a pesar de las medidas tomadas para combatirla, entre ellas, la protección a las víctimas de esta forma de violencia.

Las mujeres europeas tienen también importantes limitaciones para acceder al mercado laboral y las oportunidades que éste ofrece. Ellas europeas tienen menos y, además, peor trabajo: cargan con el de peor calidad, el de mayor precariedad, el de menores oportunidades. Paralela a esta situación está la de los niveles salariales que, en general, son superiores para los hombres. Esta brecha salarial es mayor en el sector privado que en el público y no se explica por razones de mayor formación o capacidad de los hombres, son discriminaciones derivadas de la posición de

---

<sup>22</sup> PROMUDEH, Violencia familiar desde una perspectiva de género: Consideraciones para la Acción, (Lima, Laymar, 2000).

género de las mujeres pues se producen en igualdad de condiciones de formación y capacidad.

#### **4- La evolución del rol de la mujer en Argentina**

En Argentina se dan una serie de circunstancias algunas de las cuales son comunes a las que tienen lugar en el resto del mundo, mientras que otras se relacionan con las particularidades de la sociedad argentina y de los sucesos que tuvieron lugar, a lo largo de este siglo.

Desde una visión simplista, el hecho que suele aparecer como punto de inflexión y que marca una modificación substancial en la inserción de la mujer en la vida institucional argentina es la obtención del voto femenino, a partir de la sanción de la Ley 13.010, que señala lo siguiente: "Las mujeres argentinas tendrán los mismos derechos políticos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que les acuerdan o imponen las leyes a los varones argentinos"<sup>23</sup>. Esta ley permitió, como queda dicho, la concurrencia de la mujer a las urnas y satisfizo un deseo muchas veces postergado de las organizaciones feministas, pero no significó de ninguna manera la adquisición de una conciencia política en quienes no la poseían hasta el momento, ni representó una modificación importante en la condición laboral o social de las beneficiarias.

Gracias a la Ley 11.357, la mujer mayor de edad, cualquiera sea su estado, tiene plena capacidad civil<sup>24</sup>. Se empezó a homologar en el terreno jurídico la situación de la mujer respecto del hombre, y se dictaminó que las mujeres solteras, casadas o viudas quedaban habilitadas para los actos de la vida civil e igualaban sus derechos con los de sus padres, hermanos, maridos e hijos.

---

<sup>23</sup> Art. 1º, Ley del Voto Femenino y Discurso de Evita (Nº 13.010, t.o. 1947)

<sup>24</sup> Art. 1º, Ley de los Derechos Civiles de la Mujer (Nº 11.357, t.o. 1926)

Las mujeres de menores recursos se desempeñan en trabajos de escaso reconocimiento, las de clase media baja comienzan a ubicarse como vendedoras, cajeras y la cuestión económica impuso que las mujeres salieran a trabajar y las leyes laborales fueron protegiendo el trabajo femenino, así como la maternidad.

Se desarrolla una mayor participación de la mujer en actividades académicas, profesionales, empresarias, así como en la participación de las decisiones políticas, unas pocas, como empleadas administrativas.

A partir de la década de 1960, la mujer comienza sus intentos para desarrollar su propia sexualidad de manera independiente. Estos años trajeron aparejados grandes avances mundiales en la problemática de la mujer. La sociología, la psiquiatría, la política, pusieron ya definitivamente en tela de juicio su espacio tradicional, y fueron abriéndole, no sin dolor ni lucha, nuevos campos de expresión en lo humanístico y lo científico. En nuestro país, esas modificaciones se vivieron siempre de manera antinómica.

En 1956 se creó la Asociación por los Derechos de la Mujer, constituida por profesionales, intelectuales, amas de casa, obreras y educadoras que bregan por una equiparación efectiva del sexo femenino en el orden político, económico, social y cultural, de acuerdo al Artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se crea, en agosto de 1958, la Dirección Nacional de Seguridad y Protección Social de la Mujer, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuya misión era "el estudio de los problemas que afectan a la mujer trabajadora y la promoción de todas las medidas que tiendan a mejorar sus condiciones laborales y familiares". Hasta 1968 la mujer dependía legalmente de su padre o su marido y era incapaz civilmente de administrar bienes. La reforma del Código Civil de ese año sentó expresamente el principio de plena capacidad para la mujer, cualquiera sea su estado civil sancionándose la Ley 17.711, que establece que en ningún caso un cónyuge responderá con sus bienes propios ni con la parte de gananciales que le correspondan, por las

costas declaradas a cargo del otro en el juicio de divorcio<sup>25</sup>, es decir, que es necesario el consentimiento de ambos cónyuges para disponer o gravar los derechos gananciales.

Recién en 1985 se modificó el régimen de patria potestad, estableciéndose el ejercicio conjunto de padres y madres sobre sus hijos menores; el derecho de las madres de administrar los bienes de sus hijos menores y se estableció la igualdad entre los hijos matrimoniales y los nacidos fuera del matrimonio.

En 1987, se incorpora el divorcio vincular, se permite la elección conjunta del domicilio por parte de los cónyuges y se deroga la obligación de agregar el apellido del marido.

En 1991, se dictó la llamada Ley de Cupo, que establece que las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos.<sup>26</sup>

Con la reforma de la Constitución Nacional de 1994 se le asignó jerarquía constitucional a los Tratados de Derechos Humanos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Si bien resultan innegables los avances logrados por la mujer en el plano profesional y de la vida pública, aun cuando su voz se hace oír en política y alcanza a perfilarse, ya sea momentáneamente, como una opción, no ha logrado todavía un plano de paridad con el hombre. Es bien conocida la diferencia salarial que se produce entre hombres y mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en las empresas, en detrimento de las últimas. Se sigue considerando que su misión primordial es el cuidado del hogar y de los hijos, y se mira con suspicacia a aquellas que desarrollan una carrera profesional de trascendencia, presuponiéndose que lo hacen a expensas de

---

<sup>25</sup> Art. 52, Reforma del Código Civil (N° 17.711, t.o. 1968)

<sup>26</sup> Art. 1°, Ley del Cupo (N° 24.012, t.o 1991)

sus obligaciones primarias. Se continúa rechazando en puestos de trabajo a mujeres recién casadas, pues su posible maternidad constituye una amenaza latente para su eficiencia en su labor, en suma, la mujer argentina, especialmente la de las clases más bajas, continúa luchando denodadamente para ser reconocida y obtener dignidad. Las causas pueden ser múltiples, desde la tradición heredada de nuestros mayores hasta el prejuicio.

### **CAPITULO III**

#### **La Mujer y la Empresa**

**Sumario: 1- Metodología. 2- La Mujer como CEO. 3- La Mujer en los niveles jerárquicos. 4- La Mujer Emprendedora: Características 5- Obstáculos a la igualdad.**

Como venimos analizando, a través de los siglos, la mayoría de las sociedades desarrollaron ideas definitivas acerca de que actividades son propias de la mujer: Esposa, madre, granjera, obrera, maestra, reina, líder, política, ejecutiva y empresaria.

En este apartado analizamos el papel o rol de la mujer en un área que hasta hace poco era exclusivamente masculina: La gerencia y administración de empresas.

Para poder llevar a cabo lo propuesto, seguimos el método de Investigación Científica que consta en el establecimiento de un conjunto de pasos fijados de antemano por una disciplina con el fin de alcanzar conocimientos válidos mediante instrumentos confiables y secuencias estándares para formular y responder a una pregunta.

Básicamente pretendemos argüir:

- ✓ ¿Cuál es el puesto que ocupa la mujer ejecutiva en Argentina?
- ✓ ¿Se prefiere trabajar con hombre o con mujer?
- ✓ ¿El trabajo de la mujer afecta la relación familiar?

## **1- Metodología**

Buscaremos llegar a los resultados mediante la confrontación con la realidad. Nos basamos en datos recogidos del International Business Report<sup>27</sup>. Los informes se recopilan de una muestra de 12.000 empresas privadas (medianas y grandes), de 40 economías de todo el mundo.

La información fue compilada a través de un cuestionario diseñado para obtener los datos necesarios para contestar las interrogantes. Los cuestionarios fueron llenados por los entrevistadores de “The Grant Thornton” de cada país mediante una comunicación telefónica que en promedio duraron 15 minutos cada una; entre Noviembre de 2011 y Febrero de 2012. El cuestionario cuenta con preguntas abiertas y preguntas cerradas, con un orden lógico para no perder la idea o tema discutido y no cansar o confundir a los entrevistados.

Las personas encuestadas son CEOs, directores, presidentes y otros ejecutivos de alto nivel (en base a los puestos más relevantes para cada país), fundamentalmente en cinco industrias: manufactura (25%), servicios (25%), comercio minorista (15%) y construcción (10%), con el 25% distribuido entre las restantes industrias.

A continuación, procedimos a la revisión y codificación de los datos, los cuales se procesamos en una planilla de cálculos para poder realizar el análisis crítico de la información obtenida.

---

<sup>27</sup> Nota: La Grant Thornton International Business Report (IBR) es una encuesta trimestral de los líderes empresariales de todo el mundo. Lanzado en 1992, proporciona información sobre las cuestiones económicas y comerciales que afectan a las empresas tanto cotizadas y de propiedad privada.

## **2- La mujer como CEO**

Las principales funciones del CEO<sup>28</sup> de una empresa son: Planeación, organización, integración, dirección, liderazgo y control.

Llegar a ser Gerente General es una de las metas de los ejecutivos la cual no todos pueden alcanzar. Al analizar la situación de acuerdo al sexo, se ve cierto grado de diferencia a la hora de elegir quién ocupará esta importante posición en la institución.

A través de numerosos estudios psicosociales, se comprobó que las mujeres poseen características exclusivas de su género que aportan a la organización entre las que se pueden mencionar:

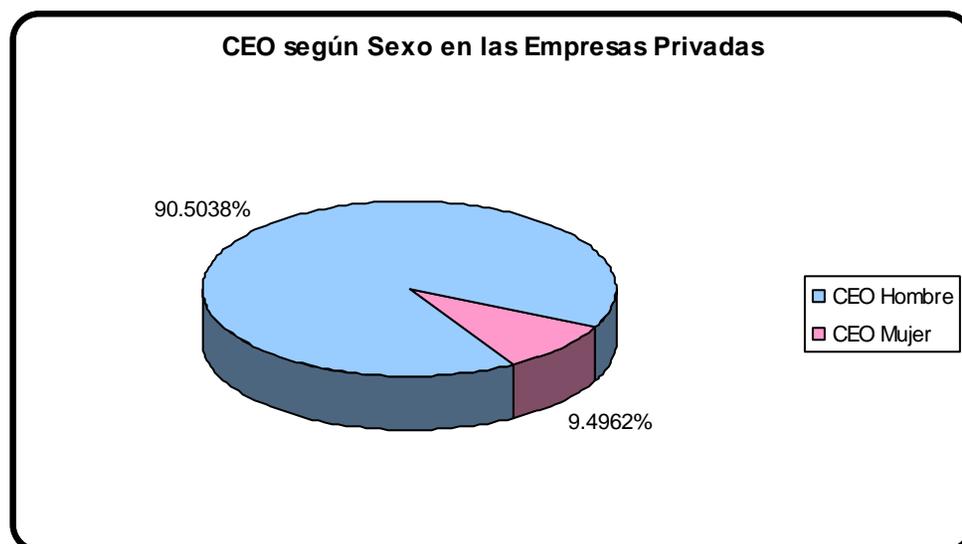
- × Capacidad de poder procesar varias ideas al mismo tiempo.
- × Mayor flexibilidad de adaptación a los cambios.
- × Mejor comprensión de determinadas circunstancias emocionales.
- × Intuición, pero realizan una toma de decisiones racional.
- × Habilidades comunicacionales ante situaciones conflictivas.
- × Habilidades de conciliación y persuasión.
- × Mayor predisposición a ser interrumpidas en su trabajo.
- × Mayor predisposición a atender a todos aquellos que las busquen.
- × Mejor manejo y distribución de su tiempo.

Sin embargo una realidad mundial es que no muchas mujeres alcanzan cargos gerenciales. Sólo el 9.5% de las empresas privadas de todo el mundo tiene una mujer CEO; un 1.4% más que en 2011 donde se registraba un 8.1%.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Chief Executive Officer (CEO), es el director ejecutivo de máxima autoridad de la gestión y dirección administrativa en una organización que se reporta a la junta directiva o dueños de la compañía.

<sup>29</sup> Anexo Tabla N°1



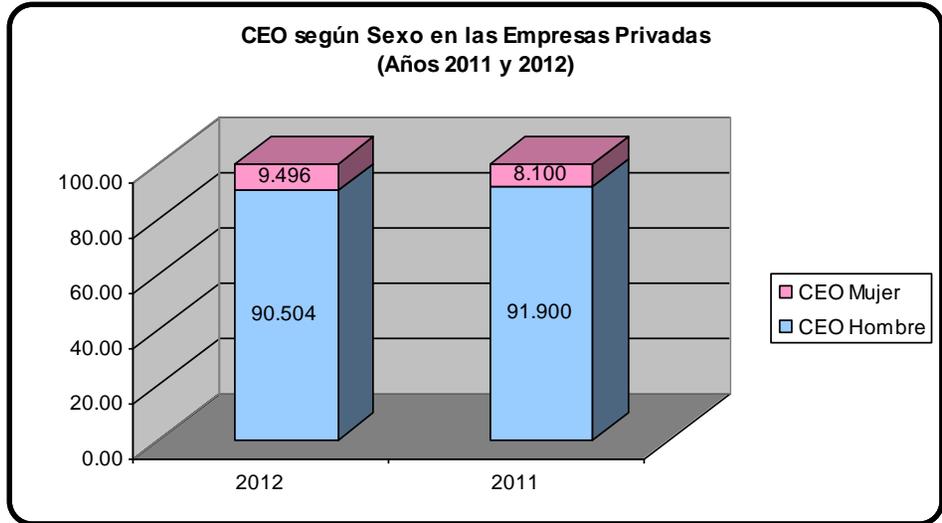
*Fuente: Tabla 1 Anexo*

Existe lo que se llama “techo de cristal”, que es un conjunto de normas no escritas, presentes en la cultura de la empresa, que impide el acceso de las mujeres a la cúspide. No se trata de leyes ni códigos visibles que impongan a las mujeres una limitación expresa, sino de formas y prácticas no explícitas y por eso mucho más difíciles de detectar.

Para ser un buen directivo, una de las competencias básicas es el liderazgo. En general, la sociedad, asocia aún los estereotipos del éxito profesional en la empresa a las cualidades habitualmente atribuidas a los hombres. Ya que consideran a las mujeres demasiado emocionales, menos luchadoras, peor adaptadas a la gestión de unidades de producción, con menor capacidad de tener espíritu de iniciativa y de implicarse en la empresa y por lo tanto débiles frente al liderazgo.

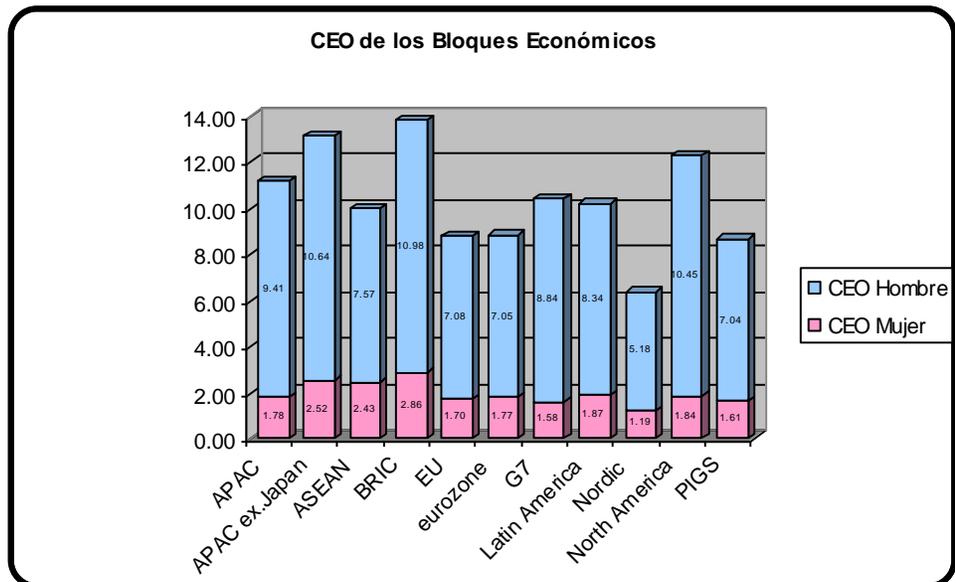
A dicho perjuicio debe de agregarse la inseguridad de algunas mujeres de no sentirse capaces o capacitadas para ocupar estos cargos, o que consideran que ocuparlos requiere dejar de lado otros aspectos de su vida privada.

Sin embargo, pueden apreciarse leves mejorías en la participación de las mujeres en puestos de alta jerarquía con respecto a las cifras del año pasado (2011).



Fuente: Tabla 1 Anexo

Indagando más en los datos, podemos comparar los principales bloques económicos del mundo en cuanto a la ocupación del tan prestigioso puesto.



Fuente: Tabla 1 Anexo

Es necesario definir los integrantes de los bloques expuestos:

<b>Grupo/región</b>	<b>Economías incluidas en el IBR</b>
Asia Pacífico (APAC)	Australia, Hong Kong, India, Japón, China continental, Malasia, Nueva Zelanda, Filipinas, Singapur, Taiwán, Tailandia, Vietnam
Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)	Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia, Vietnam
BRIC	Brasil, Rusia, India, China continental
Unión Europea (EU)	Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Holanda, Polonia, Reino Unido, Suecia
G7	Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Reino Unido
América Latina	Argentina, Brasil, Chile, México, Perú
Región Nórdica	Dinamarca, Finlandia, Suecia
América del Norte	Canadá, Estados Unidos
Otros	Armenia, Botswana, Emiratos Árabes Unidos, Georgia, Sudáfrica, Suiza, Turquía

En la Argentina, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado fuertemente en las últimas décadas. Sin embargo, a pesar de la importancia en términos numéricos, tanto en el acceso a la educación superior y su creciente integración en el mercado laboral, hay una fuerte desigualdad en perjuicio de las mujeres:

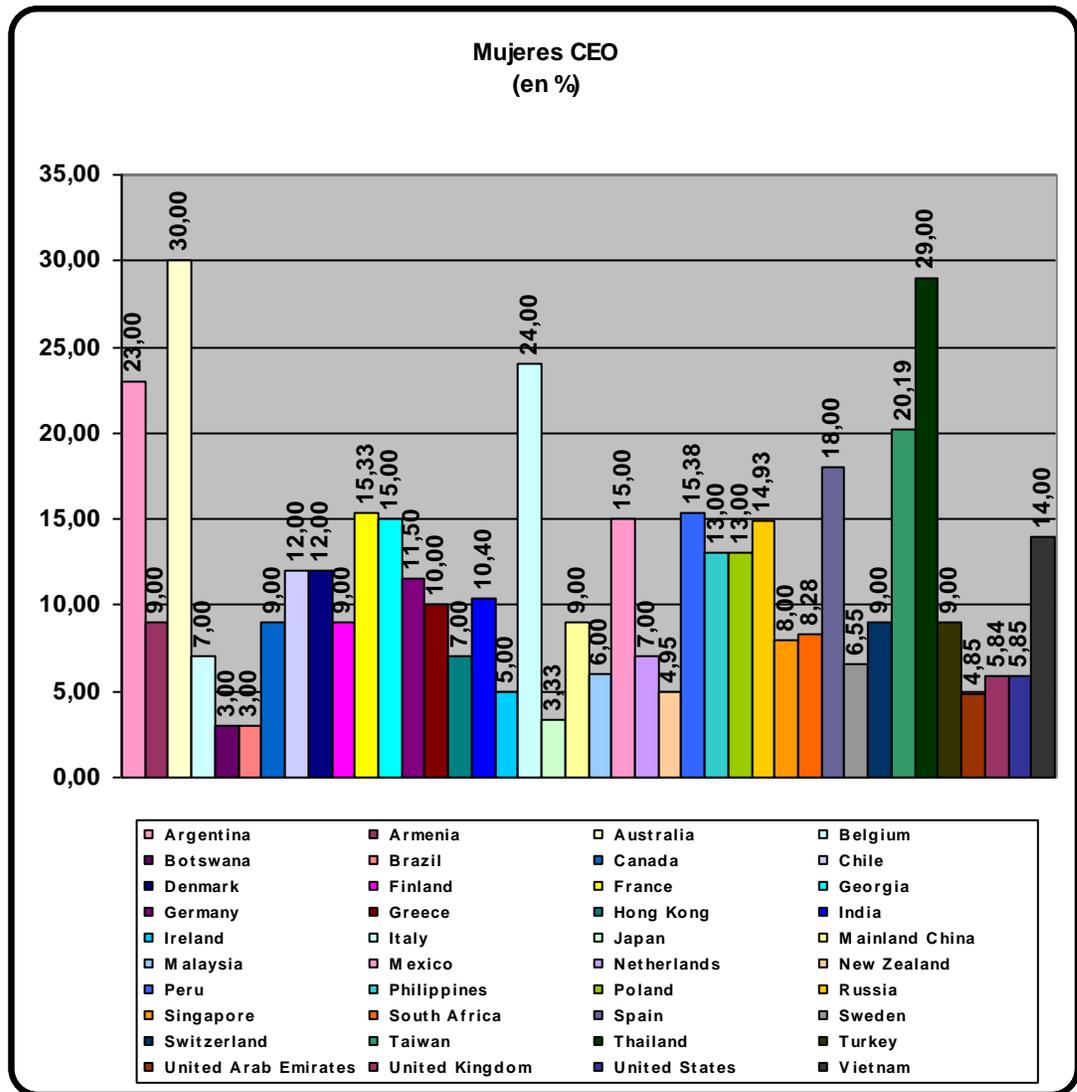
1. Continúan recibiendo salarios más bajos que los varones
2. Su presencia es minoritaria en los cargos ejecutivos
3. Y tienen muchas veces una precaria inserción laboral que las mantiene al margen de la protección social.

En la cultura empresarial argentina, al hombre todavía le resulta más fácil compatibilizar su vida personal con la profesional. En cambio, para las mujeres esto no es posible en todos los casos. Por ejemplo, que las empresas cuenten con guarderías y brinden mayor flexibilidad horaria

contribuiría a que más mujeres continúen desarrollando sus carreras profesionales.

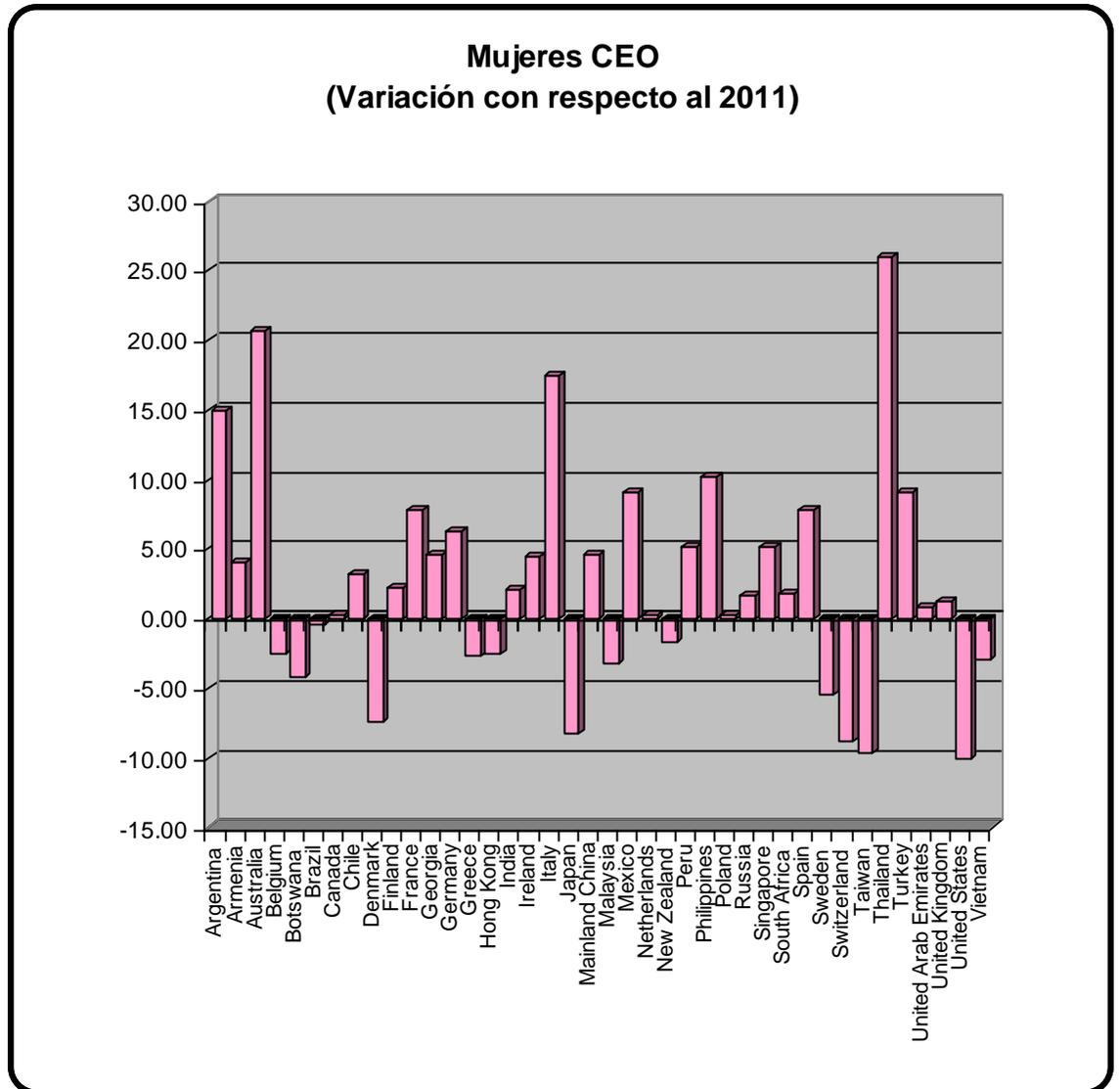
Nos interesa saber entonces cuantas mujeres han aceptado el reto de administrar una empresa en Argentina, en relación a la población masculina.

La investigación mostró que el 1.03% de los empleados de la muestra son mujeres CEO, lo que representa el 20% del total de CEO de las empresas bajo análisis. Se puede apreciar que la República Argentina es uno de los países con más mujeres CEO (con respecto a hombres CEO).



Fuente: Tabla 1 Anexo

Es importante hacer una comparación con los datos resultantes del año pasado. Al graficar los cambios, se obtiene:



Fuente: Tabla 1 Anexo

No hay duda de que si bien aún no se visualizan tantas mujeres ocupando cargos gerenciales en nuestro país, se trata de una nueva y positiva tendencia en expansión. Las formas de dirigir, liderar y gerenciar de hombres y mujeres son distintas, no siendo unas mejores a las otras. Al contrario, las mismas se complementan. Por lo tanto, sería ventajoso armar un staff gerencial compuesto por gerentes hombres y gerentes mujeres, combinando las ventajas comparativas de cada género.

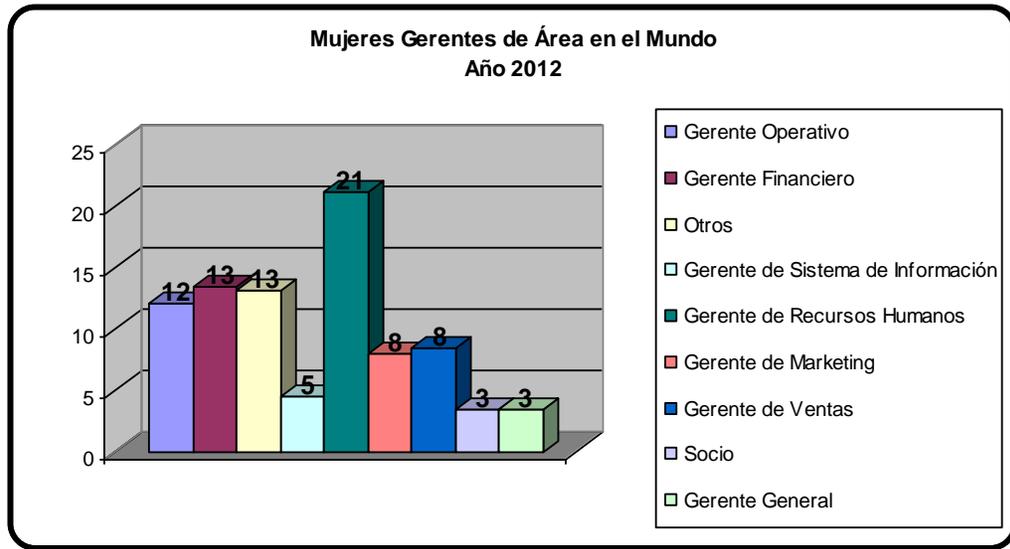
### **3- La Mujer en los niveles jerárquicos**

La mayoría de las empresas están organizadas por departamentos. Generalmente, un departamento es una unidad funcional que agrupa todas aquellas actividades comunes que se pueden encontrar en una estructura organizacional. Existen varias formas básicas de departamentalización, siendo así como nos encontramos con una empresa de organización departamental por funciones, otra por territorio, por productos, y así podríamos seguir enumerando otras tantas formas de departamentalización u organización por departamentos que pueden incluir mezclas de estas mismas formas básicas o hasta una organización matricial. Cada forma de organización dependerá del tipo de empresa de que se trate. La gran mayoría de las empresas investigadas están organizadas por funciones.

Los resultados de la investigación mostraron que la mujer ejecutiva se desenvuelve mayormente como Gerente o Jefe de departamento. Este puesto encierra en esencia la responsabilidad de administrar un departamento de la organización. Tiene bajo su responsabilidad el desenvolvimiento de su departamento, dirigiendo las actividades de un grupo de personas para lograr los objetivos de la empresa.

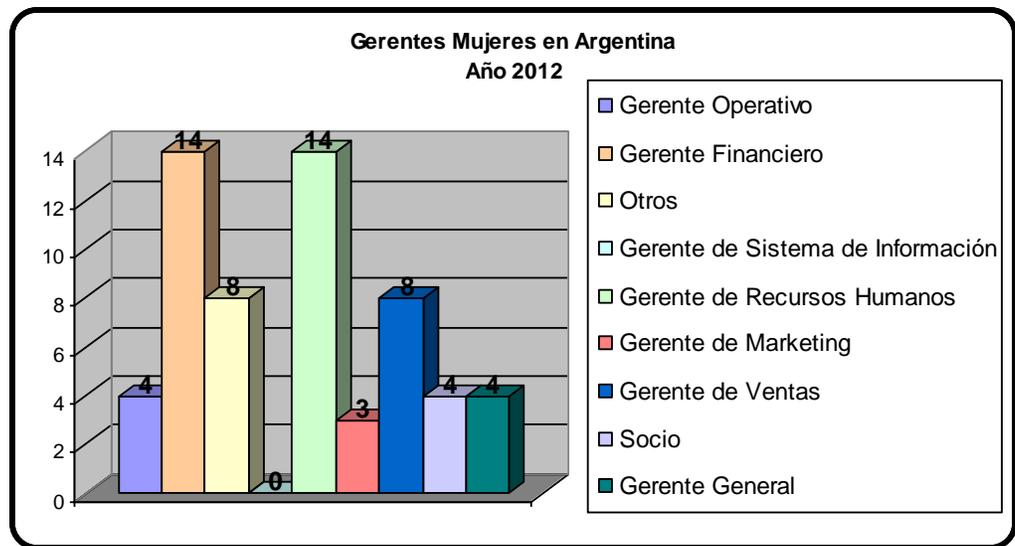
Los Gerentes o Jefes de departamentos tienen subordinación ante el Gerente General y ante los Directivos.

A nivel mundial, un 21% de las empresas emplean a mujeres en las tareas de Recursos Humanos a nivel gerencial. Otro 13% de las empresas tienen Director de Finanzas mujer, y cerca, con el 12% una Gerente Operativa; mientras que sólo el 8% de las empresas emplean a mujeres como a su jefe de ventas o director de marketing, un 5% en Sistemas de Información y Tecnología y un 3% en la Gerencia General. Podemos observar los datos anteriores en el siguiente gráfico:



Fuente: Tabla 2 Anexo

Particularizando los datos para la República Argentina, encontramos algo similar. Se tiende a asignar mujeres en puestos en Recursos Humanos Financieros. Las ventas, también se destacan en términos relativos, mientras que existe un bajo porcentaje de mujeres al frente de puestos de Marketing, Área Operativa y Gerencia General. Sin dejar de mencionar que no se buscan mujeres para ocupar puestos en lo que respecta al Departamento de Sistema de Información y Tecnología.



Fuente: Tabla 2 Anexo

#### **4- La Mujer Emprendedora**

El crecimiento de mujeres empresarias es una tendencia que continúa atrayendo la atención alrededor del mundo. Aunque las estadísticas estén aún muy lejos de medir el verdadero crecimiento de este fenómeno, los reportes del gobierno y de otras fuentes estiman que el sector formal empresarial mundial está conformado en una tercera y cuarta parte, por empresas propiedad de mujeres. Estas empresas representan a una variedad de industrias cuyo tamaño incluye desde la microempresa hasta vastas corporaciones.<sup>30</sup>

En Argentina, determinados datos y la observación de la realidad, muestran a la mujer como líder en el trabajo independiente. Así un estudio de CAME (Confederación Argentina de la Mediana Empresa) revela que en el 2006 había 400.000 Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas) y hoy se estima que de esa cifra el 40% están a cargo de mujeres. Este crecimiento no es casual, hay ciertos patrones, características y ciertas potencialidades que a la hora de triunfar se repiten.

Para las mujeres, la motivación de emprender se presenta, generalmente, como respuesta a la dificultad de encontrar un trabajo acorde a su capacitación o ascender en la empresa en la cual trabajan. A esta necesidad, muchas mujeres, le suman el deseo de compatibilizar la vida familiar y profesional. La decisión de optar por el trabajo autónomo se complementa con la realidad crítica que atraviesa el mercado laboral.

Los valores que aportan las mujeres al trabajo son únicos y reconocemos entre ellos: generosidad, empatía, fraternidad, servicio. Trasladando esto, en el ambiente empresarial, demuestran habilidades propias: sexto sentido, generan fidelización en los clientes, convierten los

---

<sup>30</sup> Consultas a bases de información, en Internet: <http://www.ispm.org.ar/pdfs/Mujeres%20empresarias%20en%20Argentina.pdf> (Mayo de 2012)

retos en oportunidades, saben escuchar y adaptan su negocio a las necesidades cambiantes del mercado.<sup>31</sup>

Las mujeres deciden iniciar un negocio o emprendimiento, básicamente por los nuevos y viejos roles que juegan en la sociedad<sup>32</sup>:

- \* para tener mayor libertad o disponer de horarios flexibles para estar con los hijos;
- \* para afrontar el mantenimiento del hogar, por tratarse de jefas de familia o como efecto de separaciones o divorcios;
- \* para desarrollar negocios que puedan transmitir a los descendientes, como una suerte de seguro de trabajo e ingresos;
- \* para permitirse la creatividad en la manera de ofrecer productos o servicios;
- \* para trabajar en actividades que conocen o les resultan más atractivas;
- \* para soñar con mejores perspectivas de progreso personal y económico y validarse como mujeres (validarse significa sentirse capaces de crear valor, más allá de las restricciones que pueden ofrecer las empresas o el mundo asimétrico, desigual en términos sociales);
- \* aún más: en muchos casos, inician un emprendimiento como forma de desarrollar un negocio que permita trabajar al marido o pareja, a los hijos o a otros miembros de la familia que se han visto expulsados del mercado laboral por crisis económicas o desocupación, por quiebra del negocio o emprendimiento familiar, o enfermedad de su compañero.

Una combinación de factores económicos, culturales, sociales y personales, incide en forma efectiva para que las mujeres decidan ser

---

<sup>31</sup> Consultas a base de información, en Internet: <http://suite101.net/article/emprender-en-femenino-a26429> (Mayo de 2012)

<sup>32</sup> Consultas a base de información, en Internet: <http://www.sht.com.ar/archivo/entrepreneurs/mujeres.htm> (Mayo de 2012).

creadoras de sus propios negocios o proyectos emprendedores. Y por supuesto, el proceso no es sencillo de recorrer, porque conlleva mucho trabajo personal, la necesidad de hacer experiencia, y poner energías. Se trata entonces de un aprendizaje que incluye la búsqueda de ideas o proyectos a desarrollar, y que las enfrenta con la mejor elección posible, dentro de un abanico de opciones en el complejo mundo de los negocios. Y es en este mundo donde se ven con las mayores desventajas -reales o imaginarias- sobre los recursos disponibles, en ellas mismas y en el contexto en el que se encuentran.

### **Características de las mujeres emprendedoras**

Más de la mitad de mujeres propietarias de negocios (53%) enfatiza la intuición, o el uso de la parte “derecha del cerebro” en lugar de la parte “izquierda del cerebro”, la cual se concentra en el análisis de la información en forma metódica y en el desarrollo de procedimientos.

El proceso intuitivo con frecuencia permite detectar oportunidades que no son visibles a primera vista y saber si son correctas sin el uso de la razón y el análisis.

La forma en la cual las mujeres empresarias toman decisiones es normalmente tomando en cuenta ambas partes del cerebro. Esto permite el uso de la creatividad y del proceso analítico, característica que es necesaria para el manejo de una empresa, especialmente en situaciones inciertas.

Las mujeres empresarias tienden a reflexionar sobre sus decisiones y sopesar las opciones y los resultados antes de actuar. Además, las mujeres no dudan en reunir información de asesores en negocios y socios. La ventaja aquí es el compartir el conocimiento que es obtenido mediante relaciones interpersonales y contactos.

Las mujeres empresarias describen sus negocios en términos familiares y ven sus relaciones de negocios como una red de contactos. Este “toque personal” es lo que con frecuencia motiva la productividad de los

empleados. Sin embargo, el punto débil es que ellas carecen de políticas y procedimientos que estén claramente establecidas.

Las mujeres tienen la habilidad de balancear diferentes tareas y prioridades. En los negocios, para uno mismo o para alguien más, la habilidad de ser flexible y adaptable es una ventaja clara en la actualidad, cuando se espera que todos desempeñemos múltiples tareas.

Las mujeres empresarias tienden a encontrar satisfacción y éxito estableciendo relaciones con clientes y empleados, teniendo control de su propio destino y haciendo algo que consideran valioso. Pasamos la mayor parte de nuestras vidas en nuestro trabajo. Si nuestro trabajo y nuestros valores personales no están en armonía, tarde o temprano entran en conflicto. Las mujeres empresarias han usado este conflicto interno como motivación para crear el estilo de vida que ellas desean.

Las características<sup>33</sup> que suelen acompañar a una emprendedora, las podemos resumir del siguiente modo:

- 1- La necesidad de obtener resultados: Esta necesidad se define como el deseo de la persona que motiva su comportamiento hacia el logro de esos resultados.
- 2- El deseo de responsabilidad: La emprendedora prefiere utilizar sus propios recursos, del modo que considera más apropiado, para conseguir aquello que se ha propuesto. Colabora en un grupo en la medida en que puede influir en sus resultados.
- 3- La preferencia por los riesgos moderados: La emprendedora confía en conseguir un resultado. Se propone en general objetivos que cree que puede y tiene las capacidades y habilidades para alcanzarlos.
- 4- La percepción de las probabilidades de éxito: La confianza y la seguridad en tener éxito es una característica significativa de la personalidad de una mujer emprendedora.

---

<sup>33</sup> Consultas a base de información, en Internet: <http://www.mujiynegocios.com/articulo16.htm> (Mayo de 2012)

- 5- Una gran actividad: La mujer emprendedora suele ser una persona que desarrolla una enorme actividad. Lo importante es "hacer", orientándose al futuro, buscar la tendencia del mercado y anticiparse a las oportunidades actuales.
- 6- La habilidad de organizar y de innovar: Organiza a las personas y al trabajo y tiene la capacidad para mejorar un producto o servicio existente, o de crear algo nuevo.
- 7- La tolerancia a la ambigüedad, la adaptabilidad y la perseverancia: Las emprendedoras son capaces de definir sus objetivos, saben definir el camino para conseguir estos objetivos y se proponen objetivos realistas.

El estudio elaborado por el Instituto APOYO destaca que en términos generales, las mujeres se sienten más optimistas con respecto a su empresa que frente a la economía del país. Entre las principales motivaciones de las mujeres como propietarias de sus empresas destacan las respuestas “ganar más y crear un patrimonio” y “realización, satisfacción personal y búsqueda de metas personales”. El crear un patrimonio, la realización personal y el proporcionar un buen servicio son las principales motivaciones de las empresarias. Las empresas de las mujeres se especializan en diversas áreas de la actividad económica, aunque destaca en particular el comercio minorista y aquellas empresarias que son madres dedican menos tiempo a sus negocios.

Cerca de la tercera parte de las mujeres empresarias (32%) tiene entre 41 y 50 años de edad. La mayoría de ellas (66%) tiene una edad inferior a los 50 años.

En lo que respecta a los niveles de educación, un importante número de empresarias han cursado estudios universitarios o superiores.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Consultas a base de información, en Internet: <http://www.ispm.org.ar/pdfs/Mujeres%20empresarias%20en%20Argentina.pdf> (Mayo de 2012)

## **5- Obstáculos a la igualdad**

La mujer, quien ha demostrado tener competencias especiales y en muchos casos únicas para desenvolverse exitosamente en la mayor parte de los puestos de trabajo, continúa haciendo esfuerzos por lograr la total igualdad de trato y oportunidades con respecto a los hombres.

Todavía existen prejuicios, mitos o simplemente puntos de vista sin fundamento sobre el alcance de la mujer en algunos puestos de trabajo.

En el acceso a los niveles gerenciales en este mercado predominantemente masculino, la mujer ha tenido que superar una serie de obstáculos como son:

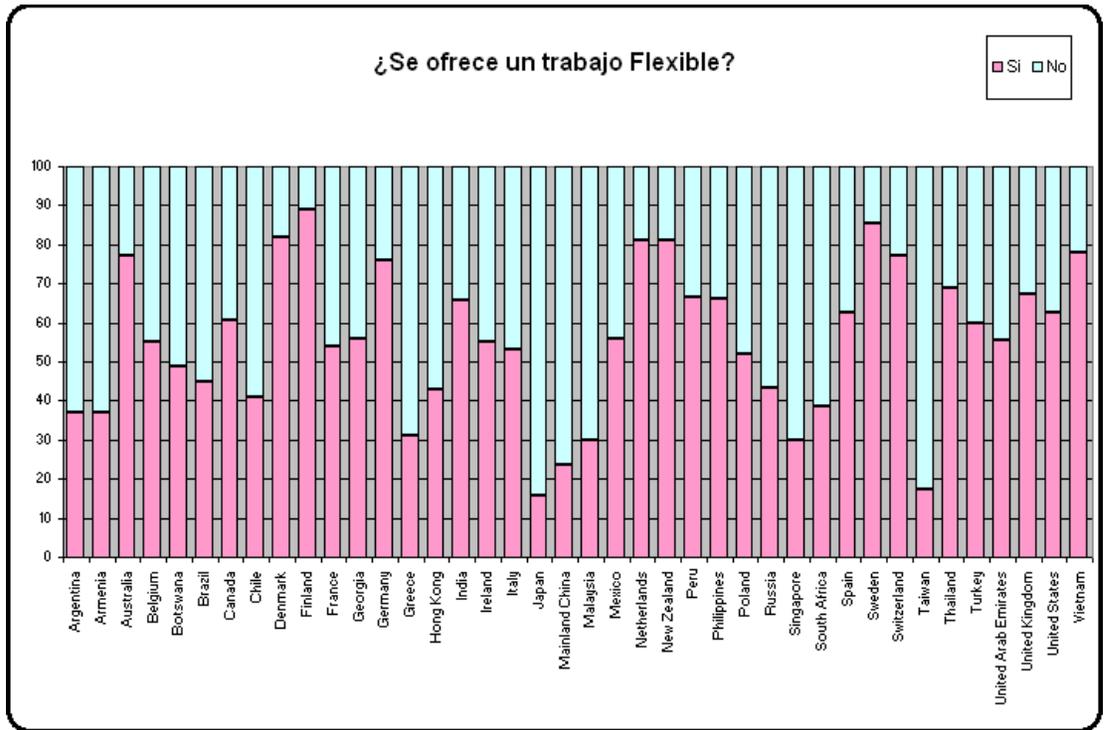
1. La conciliación de su vida privada con su trabajo: Lograr cumplir con el doble rol de madre y gerente no es nada fácil. Este es un conflicto entre el trabajo y la vida privada que se da en todo el mundo: más horas de trabajo implican menos horas en casa; más exigencias laborales menos compromisos con las actividades que demanda el hogar. Para llevar adelante y convivir con este ritmo es necesario el equilibrio entre los dos extremos, sino logramos esto, alguna parte se rompe y por lo general lo que sucede en la mayoría de los casos es que la falta de atención se observa primero en el hogar.

Esto se debe a que las mujeres que ocupan altos cargos son mujeres que además de asumir una gran cantidad de responsabilidades están muy comprometidas con lo que hacen en la empresa y esto las lleva a descuidar en primer lugar el hogar. Si esto sucede y las cosas en casa no están bien lo más probable es que provoque malos rendimientos en el trabajo.

2. La influencia de la preparación al momento de competir por un puesto: El no cumplimiento de las exigencias laborales puede desembocar en los típicos cuadros de estrés, y la consecuencia inmediata de esto es el ausentismo laboral.

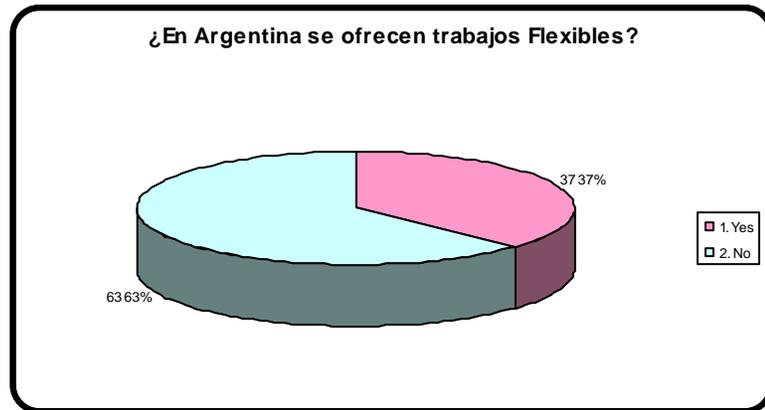
3. La cultura social, que históricamente ha asociado a los hombres a este tipo de cargos. Otros obstáculos que tienen las mujeres para acceder a cargos elevados, son las actitudes y prejuicios de sus colegas hombres, así como los factores culturales que tiene la empresa, ya que muchas pueden tener estereotipos negativos sobre las mujeres en altos cargos.

A través del International Business Report, se puede hacer un estudio del grado de flexibilidad que otorgan las empresas privadas en consideración de los roles que por naturaleza le toca cumplir a una mujer. Graficando los datos, se obtiene:



Fuente: Tabla 3 Anexo

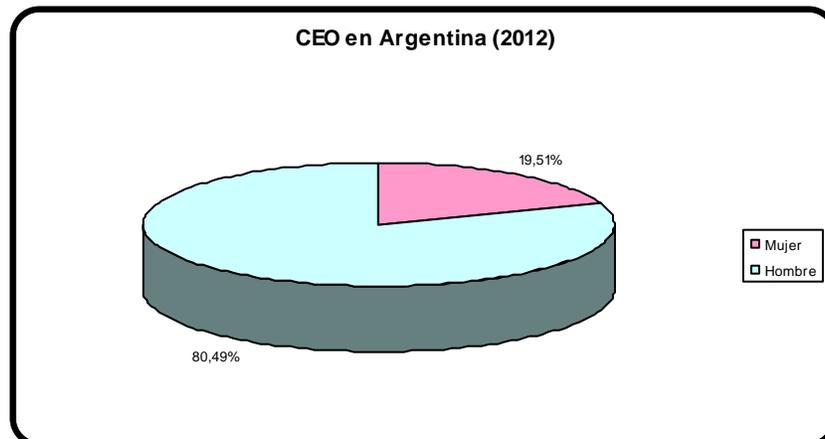
Centrándose en Argentina, la proporción se conforma por:



Fuente: Tabla 3 Anexo

El 37% de las empresas privadas de Argentina ofrecen políticas de flexibilidad laboral. Este resultado se encuentra muy por debajo de la media mundial del 52%, colocando a Argentina en el puesto 34° entre 40 países encuestados.

Sin embargo contrastando con los datos anteriores, no se puede afirmar la existencia de una correlación entre la proporción de mujeres en los negocios y la disponibilidad de prácticas de trabajo flexibles, tales como trabajar desde casa o las horas de variables. Un claro ejemplo, es el de los Países Bajos o Nueva Zelanda. El 81% de las empresas en estos países ofrecen flexibilidad en el trabajo, pero las mujeres CEO representan sólo el 7 y 5% del total, es decir, podría haber una correlación negativa. Y el comportamiento en Argentina, arroja correlación positiva.



Fuente: Tabla 3 Anexo

## **CAPITULO IV**

### **Nuestra Propuesta**

**Sumario: 1- Planificación con Perspectiva de Género. 2- Formulación: Objetivos, Resultados, Actividades. 3- Nuestra Propuesta**

En este Capítulo, buscamos redondear un poco la información que respalda la hipótesis de la tesis, para poder proponer una posible solución, en este caso un proyecto de inversión, que pueda utilizar una mujer que no dispone del tiempo que requieren normalmente las empresas privadas.

#### **1- Planificación con Perspectiva de Género**

Planificar es un proceso que permite decidir, con anterioridad, qué hacer para cambiar una situación problemática, modificar situaciones insatisfactorias o evitar que una situación dada empeore.

El proceso de planificación comienza cuando se identifica un problema o una realidad que, por insatisfactoria, requiere ser transformada.

Al planificar, se está diseñando una “Estrategia de Intervención”<sup>35</sup> (sea ésta un plan, un programa, una política o un proyecto) que supone la realización de ciertas actividades (aquellas con mejores posibilidades para resolver el problema detectado) y la exclusión de otras.

La planificación trata de cómo hacer las cosas, de cómo llevar a cabo la estrategia seleccionada, cuándo hacerlo, con qué recursos, con quiénes y en qué período de tiempo.

La planificación es, en primer lugar, un proceso sistemático por lo que su diseño y ejecución requieren tiempo: tiempo para recoger información y diseñarla, y tiempo para ejecutar y posteriormente, evaluar lo planificado.

La planificación es, en segundo lugar, un proceso dinámico, no es estática, se puede ir modificando en la medida en que cambia la realidad social que se quiere transformar y su entorno.

La planificación puede ser realizada con o sin la participación de las personas para las cuales se está diseñando la estrategia de intervención y, en ambos casos, el proceso tiene resultados distintos. Una planificación que se realiza sin el concurso de la gente, probablemente esté muy alejada de lo que son sus verdaderos problemas y necesidades.

La planificación se puede realizar desde la perspectiva de género o prescindiendo de este enfoque. Cualquiera de las dos opciones tendrá consecuencias sobre las mujeres y sus oportunidades de desarrollo, sobre las relaciones entre mujeres y hombres.

Una planificación que se formula sin perspectiva de género conduce a invisibilizar las relaciones desiguales de poder que existen entre hombres y mujeres sin cuestionar tal desigualdad. Es decir omite incorporar los aspectos derivados de la división sexual del trabajo y las limitaciones, en el tiempo y las oportunidades para las mujeres, que esto supone.

---

<sup>35</sup> Nota: Por “estrategia de intervención” se entiende: un plan, una política o un proyecto, es decir, el medio seleccionado para solucionar un problema o transformar una situación insatisfactoria.

Al no tener conciencia sobre las múltiples actividades que realizan las mujeres y las demandas sobre su tiempo que esto supone, los proyectos (y las instituciones) muchas veces organizan actividades en horarios que chocan con las labores tradicionales de las mujeres. Esto ha significado, para ellas, o la pérdida de oportunidades (al no poder asistir a las actividades previstas por tener otras responsabilidades asociadas a la economía reproductiva que no fueron tomadas en cuenta) o la sobrecarga de trabajo (al aceptar asistir a las actividades pero, al mismo tiempo, verse obligadas a resolver de algún modo, sus responsabilidades domésticas).

## **2- Formulación**

La formulación de un proyecto parte de reconocer la existencia de un problema o de una situación insatisfactoria que se quiere mejorar y debe comenzar con un diagnóstico. Es gracias a éste que llegamos a identificar todas las dimensiones del problema: su entorno social, económico, político y cultural; las personas que intervienen o se ven afectadas y las instituciones y recursos disponibles, entre otras cosas.

La información que proporciona el diagnóstico resulta fundamental para la formulación del resto de las fases del proyecto, de allí la importancia de recoger información pertinente con el mayor rigor posible.

De un buen diagnóstico depende una buena formulación del proyecto. Recoger información desagregada por sexo e información que nos permita comprender las diferencias y los condicionantes de género, permitirá diseñar un proyecto que responda, también, a las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres.

Luego del diagnóstico, se debe formular un **objetivo**. El objetivo debe reflejar la imagen final, aquello que queremos conseguir gracias a la ejecución del proyecto. Debe ser claro y, de alguna manera, concreto y medible, sin olvidar que debe incluirse a la igualdad como estrategia.

La formulación de objetivos debe:

- × Responder a la realidad o las necesidades prácticas de género detectadas en el diagnóstico;
- × Responder a los intereses estratégicos de género identificados en el diagnóstico;
- × Ser concretos y reflejar lo que, al final del proceso de intervención, se quiere conseguir;
- × Ser factibles de alcanzar. Para ello, es necesario tomar en cuenta el tiempo y los recursos (humanos, técnicos y financieros) de los que se dispone.

Una vez prescripto el objetivo, se deben formular el **resultado**. Los resultados son los logros, las cosas, los hechos o lo que queremos conseguir con la intervención. También deben ser concretos y, sobre todo, medibles en términos cuantitativos y cualitativos. Siguiendo con la lógica de la formulación del proyecto incorporando la perspectiva de género como eje transversal, diríamos que también se deben reflejar los resultados del proyecto en términos de género, de igualdad de oportunidades, de participación de las mujeres, de beneficios del proyecto para ellas y para ellos, y de transformación de roles.

Por último, se deben formular las **actividades**. Las actividades son todos aquellos actos o acciones que llevaremos a cabo para conseguir los resultados. Deben ser pertinentes, ajustadas a la realidad, concretas y medibles. Deben ser planificadas tomando en cuenta las responsabilidades de las mujeres derivadas de la división sexual del trabajo y las limitaciones que esto supone para su participación. Es decir que de ser necesario, deberán planificarse actividades específicas para fortalecer la autoestima de las mujeres y su empoderamiento; o para sensibilizar a los hombres y democratizar la vida doméstica y el reparto de las tareas asociadas a ésta. Además se deben incluir actividades dirigidas a distintos sectores que

intervienen en procesos sociales (mujeres y hombres de todas las edades, funcionarios, etc).

### **3- Nuestra Propuesta**

Teniendo en cuenta las capacidades organizativas de la mujer, y la poca disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades corporativas de gran renombre, proponemos lanzarse como emprendedora, por medio de la organización de todo tipo de eventos. Esta actividad, no requiere un período de atención constante, ni asistencia obligatoria todos los días de la semana. Mientras realiza tareas del hogar, la mujer, puede organizar telefónicamente, en distintos momentos del día, la coordinación de los proveedores de salón, catering, música, luces y entretenimientos para la inolvidable ocasión especial.

Cabe aclarar que con este proyecto, no estamos condicionando el género del emprendedor, ya que cualquiera puede hacerlo; sino que proponemos para quién no puede acceder al puesto que aspira por cuestiones de tiempo.

## **CAPITULO V**

### **La Evaluación**

**Sumario: 1- Inversión. 2- Precio y Costos Operativos. 3- Flujo de Fondos**

Para finalizar el trabajo, evaluaremos la factibilidad y viabilidad de nuestra propuesta.

#### **1- Inversión**

Podemos constatar que el inicio de las actividades puede realizarse a partir de inversiones en los siguientes activos fijos:

#### **Detalle de la Inversión en Activos Fijos**

<b>Detalle</b>	<b>Precio</b>
Computadora	\$ 3.300,00
Escritorio	\$ 360,00
Teléfono	\$ 230,00
Celular	\$ 250,00
<b>Total</b>	<b>\$ 4.140,00</b>

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

Para solventar gastos del primer mes es necesario:

**Detalle de la Inversión en Activo de Trabajo**

<b>Activo de Trabajo</b>	<b>\$</b>	<b>11.589,00</b>
Total Disponibilidades	\$	8.000,00
Inicio de Actividades y Sellado	\$	589,00
Para Imprevistos	\$	3.000,00

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

La organización de eventos prácticamente no tiene riesgos de inversión, dado que sería una especie de tercerización de servicios, para el trabajo de sincronizar los distintos servicios que se llevarán a cabo en el evento. El activo de trabajo, está pensado para adelantar cierto porcentaje de dichos servicios, a las empresas proveedoras, una vez que el cliente ya confirmó la concreción del evento.

## **2- Precio y Costos Operativos**

Se hace necesaria la tipificación de eventos de acuerdo al número de personas que se espera que asistan, debido a que por economías de escala el costo unitario es muy distinto. Además el tiempo de organización de un evento para una considerada cantidad de personas también es una variable fundamental a considerar.

Para simplificar los cálculos, reducimos el evento a la cantidad de horas que necesita para concretar cada uno de sus servicios. De esa forma calculamos un costo unitario por hora y por persona asistente.

Los eventos se clasificarán en dos rangos, por un lado los que requieran la asistencia de entre [0, 400] personas, y por el otro entre [400, 800] personas.

Las características del servicio, está orientada a un segmento insatisfecho en Tucumán. Se venderán servicios de alto nivel y calidad. Se

estima que los eventos considerados como medianos comprenderán casamientos, cumpleaños, bautismos muy lujosos y concurrentes. Pero también eventos empresariales, charlas, seminarios y otras reuniones que se caracterizan por su popularidad. Dentro de lo que se consideran Grandes eventos, se espera encontrar principalmente reuniones que requieren más de un día para su ocurrencia.

De una exposición de eventos realizada el día 15 de Julio del corriente, se obtuvieron los datos claves para poder confeccionar las proyecciones. Todos los datos están calculados según su valor promedio.

Se puede resumir en lo siguiente:

### **Operativa en Grandes Eventos**

<b>Eventos Grandes</b>	<b>[400 a 800]</b>	<b>Promedio</b>	<b>600</b>	<b>Carpas</b>	<b>3</b>
<b>Detalle</b>	Horas de planificación	Horas de Preparación	Horas del evento	Costo	Horas Costo
<b>Costos Fijos</b>	9	21	12 \$	15.600,00 \$	1.129,12
<b>Salón</b>	0	4	12 \$	5.500,00 \$	343,75
<b>Invitación</b>	5	12	0 \$	2.000,00 \$	117,65
<b>Música y Luces</b>	0	2	12 \$	5.000,00 \$	357,14
<b>Filmación</b>	0	1	12 \$	1.600,00 \$	123,08
<b>Espectáculo y Animación</b>	4	2	2 \$	1.500,00 \$	187,50
<b>Costos Variables</b>	56	15	12 \$	94.800,00 \$	1.351,00
<b>Carpas Auxiliares (3)</b>		6	12 \$	4.800,00 \$	266,67
<b>Catering</b>	56	15	12 \$	90.000,00 \$	1.084,34
<b>Costo Total</b>					\$ 2.480,12
<b>Costo Unitario</b>					\$ 4,13

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

De acuerdo a los datos anteriores, proponemos una comisión por persona, a fin de que la emprendedora se motive para conseguir un gran número de asistentes para el evento.

### Comisión de Grandes Eventos

	<b>Horas</b>	<b>83</b>
<b>Costo por Persona por Evento</b>	<b>\$</b>	<b>343.08</b>
<b>Comisión por Persona</b>	<b>\$</b>	<b>16.92</b>
<b>Total por Persona por Evento</b>	<b>\$</b>	<b>360.00</b>

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

En tanto que para los eventos medianos, se obtuvo:

### Operativa en Medianos Eventos

<b>Eventos medianos</b>	<b>[0 a 400)</b>	<b>Promedio</b>	<b>200</b>		
<b>Detalle</b>	<b>Horas de planificación</b>	<b>Horas preparación</b>	<b>Horas de eventos</b>	<b>Costo</b>	<b>Hs costo</b>
<b>Costos Fijos</b>	0	4	6 \$	4,100.00	\$ 648.21
Salón	0	2	6 \$	2,500.00	\$ 312.50
Música y Luces	0	1	6 \$	500.00	\$ 71.43
Filmación	0	1	6 \$	800.00	\$ 114.29
Entretenimiento	0	0	2 \$	300.00	\$ 150.00
<b>Costos Variables</b>	9	5	6 \$	16,700.00	\$ 1,153.33
Catering	7	2	6 \$	16,400.00	\$ 1,093.33
Invitación	2	3	0 \$	300.00	\$ 60.00
<b>Costo Total</b>					\$ 1,801.55
<b>Costo Unitario</b>					\$ 9.01

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

Para los eventos medianos, consideramos otro tipo de comisión, esta vez, se pondrá precio a las horas necesarias para la realización del evento. Esta propuesta tiene raíz en que la asistencia prácticamente estará predeterminada por el cliente.

### Comisión de Medianos Eventos

	<b>Horas</b>	<b>16</b>
<b>Costo por persona por evento</b>	\$	<b>144.12</b>
<b>Comisión por Hora</b>	\$	<b>10.88</b>
<b>Total por Persona por Evento</b>	\$	<b>155.00</b>

Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado

Se puede observar que ambos precios finales son competitivos. Es importante aclarar que en Tucumán no existe ningún competidor para la organización de grandes eventos.

Con las comisiones se espera que el esfuerzo cubra los siguientes gastos:

### Costos Operativos de la Organización de Eventos

Concepto	Precio	Gasto	
		Mensual	Anual
Costo de Oportunidad	\$ 6,000.00	\$ 6,000.00	\$ 78,000.00
Telefono & Internet		\$ 250.00	\$ 3,000.00
Otros		\$ 200.00	\$ 2,400.00
<b>Total</b>			<b>\$ 83,400.00</b>

Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado

Y sus respectivos impuestos:

### Estructura Impositiva del Proyecto

Impuestos	Cuota		12		
Monotributo (Categoría G)	\$ 550.00	\$ 6,600.00	Ing. Aprox.	\$ 100,000.00	
T.E.M.	1.21%	\$ 968.00	Monto Imp.	80.00%	\$ 80,000.00
P.y P.	10.00%	\$ 96.80			
Ing.Brutos	3.50%	\$ 3,500.00			
<b>Total</b>	<b>\$ 11,164.80</b>				

Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado

<b>Costo Operativo + Impuestos</b>	<b>\$ 94,564.80</b>
------------------------------------	---------------------

Resumiendo, se obtendría en promedio un ingreso de:

**Ingreso Esperado (En promedio)**

<b>Ingreso</b>	<b>Por Persona</b>	<b>Total</b>
<b>Comisión Grandes (Por Persona)</b>	\$ 16.92	\$ 10,149.97
<b>Comisión Medianos (Por Hora)</b>	\$ 135.95	\$ 2,175.24

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

Es decir, para la organización de un gran evento, se cobrará por la tercerización aproximadamente \$16.92 por cada persona que asista. Esto es considerando que cada cual paga el valor de su tarjeta. Y para la organización de un evento donde el cliente ya tenga predefinido los asistentes, se cobrará por hora de organización, un total de \$135,95, que se calcula al menos las que cubran la preparación del servicio que más tiempo requiera para ser vendido.

Por lo que, de acuerdo a la función “buscar valor” de Microsoft Excel, implica la concreción de:

**Cantidad Anual de Eventos que cubren los Costos (En promedio)**

<b>Cantidad de Eventos Grandes para VAN 0 (Anual)</b>	<b>10</b>
<b>Cantidad de Eventos Medianos para VAN 0 (Anual)</b>	<b>45</b>

*Fuente: Elaboración Propia en Base a datos del Mercado*

Así 10 eventos grandes, o 45 eventos medianos, o cualquier combinación del rango, en el año, cubrirían los costos del proyecto, en donde

esta incluido como costo de oportunidad, el salario que una mujer recibiría al trabajar bajo dependencia 8 horas diarias en una empresa.

A modo de aclaración, dejamos expreso que los proveedores con los cuales se trató el tema, aceptaron la iniciativa de un contrato por el cual, se comprometían a preferir a quién se encargue de organizar eventos antes que a un particular, por cuestiones de fidelidad. Los proveedores que proponemos son:

Para Salón: La Coupule, Xanadú, Casablanca en las cuales el costo promedio ronda en los \$2500. El proveedor de Gazebos y carpas beduinas se recomienda a la empresa Miguel Alarcón (de la Av. Roca 3479).

Para servicio de catering, se propondría a Caudia Jodar (San Juan 2833 – Tel.: (0381) 4514326 – 154901422). Su servicio incluye Plato principal, postre, madrugadores.

Los proveedores de Música, Luces, Filmación y Pantalla Gigante son bastante, y mantienen un precio común. Esto beneficia a quién organice los eventos, dado que puede conseguir el servicio más fácilmente.

El entretenimiento, o espectáculo, dependerá de la ocasión. Se proponen para medianos eventos las tendencias del momento: karaoke, toro mecánico, metegoles, consolas wii. Y tanto para grandes como para medianos se ofrecen como espectáculo, shows de bailes internacionales, grupos musicales locales, mariachis, etc.

### **3- Flujo de Fondos**

De acuerdo a los datos anteriores, formulamos el flujo de fondos del cual podemos obtener distintos indicadores. Analizaremos el VAN=0 ya que, como gasto mensual se incorpora el costo de oportunidad. Se elige como tasa de descuento la tasa libre de riesgo que corresponden a las Letras del Banco Central (11.54%):

**Flujo de Fondos del Proyecto e Indicadores de Viabilidad**

<b>Flujo de Fondos</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Ingresos Totales		\$ 96.919,40	\$ 96.919,40	\$ 96.919,40	\$ 96.919,40	\$ 96.919,40
Costos Operativos Totales		-\$ 94.564,80	-\$ 94.564,80	-\$ 94.564,80	-\$ 94.564,80	-\$ 94.564,80
Inversion en Activo Fijo	-\$ 4.140,00					
Inversión en Activo de Trabajo	-\$ 11.589,00					
Valor Residual						\$ 12.333,00
<b>Flujo de Fondos</b>	<b>\$ -15.729,00</b>	<b>\$ 2.354,60</b>	<b>\$ 2.354,60</b>	<b>\$ 2.354,60</b>	<b>\$ 2.354,60</b>	<b>\$ 14.687,60</b>

*Fuente: Elaboración Propia*

VAN	\$ 0,00
TIR	11,54%
PRI	5
PRID	5
IR	1,00

**Flujo de Tesorería Proyectado**

<b>Flujo de Tesorería</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Saldo Inicial	\$ 0.00	-\$ 15,729.00	\$ 2,354.60	\$ 2,354.60	\$ 2,354.60	\$ 2,354.60
Ingresos	\$ 0.00	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40
Ventas	\$ 0.00	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40	\$ 96,919.40
Aportes de Capital	-\$ 15,729.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Egresos	\$ 15,729.00	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80
Activo Fijo	\$ 4,140.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Activo de Trabajo	\$ 11,589.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Costos	\$ 0.00	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80	\$ 94,564.80
Saldo Final	-\$ 15,729.00	-\$ 13,374.40	\$ 4,709.20	\$ 4,709.20	\$ 4,709.20	\$ 4,709.20
<b>Saldo del Ejercicio</b>	<b>\$ -15,729.00</b>	<b>\$ 2,354.60</b>				

*Fuente: Elaboración Propia*

**Estado de Balance Proyectado e Indicadores**

<b>Balance</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Activo Corriente	\$ 11,589.00	\$ 13,943.60	\$ 16,298.20	\$ 18,652.80	\$ 21,007.40	\$ 23,362.00
Disponibilidades	\$ 11,589.00	\$ 13,943.60	\$ 16,298.20	\$ 18,652.80	\$ 21,007.40	\$ 23,362.00
Activo No Corriente	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00
Bienes de uso	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00	\$ 4,140.00
Activo Total	\$ 15,729.00	\$ 18,083.60	\$ 20,438.20	\$ 22,792.80	\$ 25,147.40	\$ 27,502.00
Pasivo Corriente	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Pasivo No Corriente	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Pasivo Total	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Capital	\$ 15,729.00	\$ 15,729.00	\$ 15,729.00	\$ 15,729.00	\$ 15,729.00	\$ 15,729.00
Reservas	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 2,354.60	\$ 2,354.60	\$ 4,709.20	\$ 4,709.20
Resultados	\$ 0.00	\$ 2,354.60	\$ 2,354.60	\$ 4,709.20	\$ 4,709.20	\$ 7,063.80
Patrimonio Neto	\$ 15,729.00	\$ 18,083.60	\$ 20,438.20	\$ 22,792.80	\$ 25,147.40	\$ 27,502.00
Pasivo + PN	\$ 15,729.00	\$ 18,083.60	\$ 20,438.20	\$ 22,792.80	\$ 25,147.40	\$ 27,502.00
Diferencia	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00

<b>Indices</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Utilidad		0.130206378	0.115205845	0.206609117	0.187263905	0.256846796
Dupont (Margen)		0.024294414	0.024294414	0.048588828	0.048588828	0.072883241
Dupont (Rotación)		5.359519231	4.742071406	4.252193907	3.854052764	3.524085793
Dupont (Apalancamiento)		0.999999975	0.999999956	0.999999941	0.999999929	0.999999918
Indice de Dupont		0.130206375	0.11520584	0.206609105	0.187263892	0.256846775

*Fuente: Elaboración Propia*

## **CONCLUSIÓN**

A pesar de que la mujer tiene obstáculos para demostrar su capacidad de planificación, organización y desempeño empresarial (o si lo hace está subvalorada), existen soluciones al problema. La inclinación a emprender una empresa de organización de eventos es una de ellas. El proyecto es factible, la inversión no es muy significativa, el tiempo requerido es razonable, y la paga es justa.

## ANEXO

**Tabla N°1: Reporte de Participación Femenina en Empresas**

Año 2012	Cuántas personas participan en la alta gerencia de un negocio? (En % de la Población)	Cuánta de esas son mujeres?	% of women in senior management
Argentina	5,28	1,03	19,51%
Armenia	9,72	2,66	27,37%
Australia	6,52	1,58	24,23%
Belgium	9,40	1,98	21,06%
Botswana	6,15	2,42	39,35%
Brazil	6,97	1,85	26,54%
Canada	8,83	2,22	25,14%
Chile	4,59	0,98	21,35%
Denmark	2,59	0,38	14,67%
Finland	6,43	1,76	27,37%
France	7,76	1,85	23,84%
Georgia	8,21	3,14	38,25%
Germany	3,42	0,44	12,87%
Greece	12,99	2,77	21,32%
Hong Kong	9,33	3,11	33,33%
India	13,41	1,94	14,47%
Ireland	6,75	1,44	21,33%
Italy	11,34	4,08	35,98%
Japan	6,80	0,36	5,29%
Mainland China	11,74	2,96	25,21%
Malaysia	9,32	2,64	28,33%
Mexico	14,01	2,56	18,27%
Netherlands	8,23	1,50	18,23%
New Zealand	3,96	1,12	28,28%
Peru	4,66	1,26	27,04%
Philippines	9,12	3,52	38,60%
Poland	3,91	1,19	30,43%
Russia	10,90	4,96	45,50%
Singapore	6,84	1,58	23,10%
South Africa	8,39	2,36	28,13%
Spain	5,82	1,40	24,05%
Sweden	6,07	1,39	22,90%
Switzerland	7,42	1,62	21,83%
Taiwan	8,01	2,19	27,34%
Thailand	6,31	2,48	39,30%

<b>Turkey</b>	8,67	2,69	31,03%
<b>United Arab Emirates</b>	10,10	1,56	15,45%
<b>United Kingdom</b>	8,61	1,74	20,21%
<b>United States</b>	10,63	1,80	16,93%
<b>Vietnam</b>	6,39	1,74	27,23%
<b>APAC</b>	9,41	1,78	18,92%
<b>APAC ex.Japan</b>	10,64	2,52	23,68%
<b>ASEAN</b>	7,57	2,43	32,10%
<b>BRIC</b>	10,98	2,86	26,05%
<b>EU</b>	7,08	1,70	24,01%
<b>eurozone</b>	7,05	1,77	25,11%
<b>G7</b>	8,84	1,58	17,87%
<b>Latin America</b>	8,34	1,87	22,42%
<b>Nordic</b>	5,18	1,19	22,97%
<b>North America</b>	10,45	1,84	17,61%
<b>PIGS</b>	7,04	1,61	22,87%
<b>Global</b>	9,01	1,88	20,87%

**Tabla N°2: Reporte de Participación Femenina en Gerencias**

	Chief Executive Officer (CEO)	Chief Operating Officer (COO)	Chief Financial Officer (CFO)	Other finance director (eg. Controller)	Chief Information Officer (CIO)	Human Resource Director	Chief Marketing Officer (CMO)	Head of Sales	Partner	General/Office Manager
	CEO	Gerente Operativo	Gerente Financiero	Otros	Gerente de Sistema de Información	Gerente de Recursos Humanos	Gerente de Marketing	Gerente de Ventas	Socio	Gerente General
Argentina	23	4	14	8	0	14	3	8	4	4
Armenia	9	7	15	25	1	27	15	7	5	2
Australia	30	13	17	7	6	13	7	6	7	9
Belgium	7	6	14	13	2	24	7	7	9	1
Botswana	3	7	7	30	1	16	4	16	4	8
Brazil	3	13	13	15	4	16	10	13	6	6
Canada	9	9	11	11	4	17	7	5	3	0
Chile	12	10	10	11	1	6	4	11	7	3
Denmark	12	2	9	1	0	7	0	2	0	0
Finland	9	17	31	5	7	18	10	11	3	3
France	15	10	6	17	5	37	9	14	1	1
Georgia	15	6	28	31	4	13	9	2	6	1
Germany	12	5	12	2	1	5	1	0	2	0
Greece	10	10	9	22	3	23	27	20	2	1
Hong Kong	7	14	22	8	4	33	20	23	6	2
India	10	5	5	11	8	23	8	10	5	1
Ireland	5	12	21	11	4	20	8	15	6	3
Italy	24	4	13	25	8	28	16	14	3	4
Japan	3	2	6	8	0	1	1	0	1	0
Mainland China	9	45	39	25	14	41	10	15	3	4
Malaysia	6	8	10	9	3	20	4	3	0	8

Mexico	15	11	16	17	1	13	12	15	11	2
Netherlands	7	8	8	8	1	19	17	13	4	2
New Zealand	5	8	21	14	4	11	6	8	11	15
Peru	15	8	10	14	3	7	5	15	5	8
Philippines	13	14	30	34	9	34	18	19	1	4
Poland	13	8	15	37	0	39	18	17	17	0
Russia	15	17	15	57	4	33	21	12	6	0
Singapore	8	9	19	15	1	18	5	12	1	2
South Africa	8	9	14	20	2	20	8	12	4	5
Spain	18	12	13	9	6	21	8	9	2	6
Sweden	7	6	37	0	4	22	12	5	1	0
Switzerland	9	10	7	12	4	16	4	14	5	1
Taiwan	20	23	48	8	6	17	13	19	4	0
Thailand	29	22	28	15	6	13	12	7	5	5
Turkey	9	11	15	19	3	16	14	21	21	1
United Arab Emirates	5	5	2	3	3	14	7	4	3	9
United Kingdom	6	7	4	16	2	19	8	9	6	5
United States	6	7	7	6	3	22	6	5	2	6
Vietnam	14	8	12	49	0	18	7	7	6	0
APAC	9	21	22	15	7	22	7	9	3	3
APAC ex.Japan	13	31	29	19	10	32	10	13	4	4
ASEAN	15	13	21	21	4	20	9	9	2	4
BRIC	9	30	26	25	10	33	11	14	4	4
EU	13	7	11	13	4	21	9	9	3	2
eurozone	15	8	11	12	4	21	9	9	3	2
G7	8	6	8	9	3	18	6	5	2	3
Latin America	9	11	13	15	3	14	9	13	7	5
Nordic	9	7	28	2	4	17	8	5	1	1
North America	6	7	8	7	4	22	6	5	2	5
PIGS	15	12	13	11	5	21	11	11	2	5
Global	9	12	13	13	5	21	8	8	3	3

**Tabla N°3: Reporte de Flexibilidad en Empresas**

C3. Does your business offer flexible working (flexible hours, alternative locations etc)?				
	1. Yes	2. No	9. Don't know	
Argentina	37	63	0	0
Armenia	37	59	4	0
Australia	77	23	0	0
Belgium	55	44	1	0
Botswana	49	51	0	0
Brazil	45	55	0	0
Canada	61	38	2	0
Chile	41	59	0	0
Denmark	82	18	0	0
Finland	89	11	0	0
France	54	46	0	0
Georgia	56	43	1	0
Germany	76	24	0	0
Greece	31	69	0	0
Hong Kong	43	57	0	0
India	66	29	5	0
Ireland	55	44	1	0
Italy	53	47	0	0
Japan	16	83	1	0
Mainland China	24	75	1	0
Malaysia	30	70	0	0
Mexico	56	44	0	0
Netherlands	81	19	0	0
New Zealand	81	19	0	0
Peru	66	34	0	0
Philippines	66	34	0	0
Poland	52	46	2	0
Russia	43	54	3	0
Singapore	30	70	0	0
South Africa	39	61	0	0
Spain	63	36	2	0
Sweden	85	14	0	0
Switzerland	77	23	0	0
Taiwan	17	83	0	0
Thailand	69	30	1	0
Turkey	60	38	2	0
United Arab Emirates	55	45	0	0
United Kingdom	67	33	0	0
United States	62	37	1	0
Vietnam	78	22	0	0

APAC	32	67	1
APAC ex.Japan	40	59	1
ASEAN	53	47	0
BRIC	36	62	2
EU	65	35	0
eurozone	63	36	0
G7	55	44	1
Latin America	49	51	
Nordic	85	15	0
North America	62	37	1
PIGS	57	42	1
Global	52	47	1

## **ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO**

### **Bibliografía General**

BRAVO, María Celia, Espacios de Género, Tomo I, (Argentina, 1998).

DELPHY, Christine, Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos, (Barcelona, 1982).

FALCÓN O'NEIL, Lidia, La razón Feminista, (Madrid, 1994).

FONTENLA, Marta, Diccionario de estudios de género y feminismos. (Buenos Aires, 2008).

GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón, Pequeño Larousse en color, (Paris, 1972).

GISBERT GRIFO, Marina, Mujer y Sociedad: Evolución de la mujer en sociedad y en el mundo laboral en el siglo XX, (España, 2007).

HARTMANN, Heidi, Equal Pay for Working Families, (Washington DC, 1979).

KABEER, Naila, Realidades Trastocadas, (México, Paidós, 1998).

LERNER, Gerda, El origen del Patriarcado (Madison ,1986).

Ley de los Derechos Civiles de la Mujer (N° 11.357, t.o. 1926)

Ley del Cupo (N° 24.012, t.o 1991)

Ley del Voto Femenino y Discurso de Evita (N° 13.010, t.o. 1947)

MILLET, Kate, Sexual Politics. (New York, 1969).

MOSER MOSER, Caroline, Planificación de género y desarrollo. Teoría práctica y capacitación, en Red entre mujeres y Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, (Lima, 1995).

Organización Internacional del Trabajo, Hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo en Asia y el Pacífico (Suiza, 2007).

PROMUDEH, Violencia familiar desde una perspectiva de género: Consideraciones para la Acción, (Lima, Laymar, 2000).

Reforma del Código Civil (N° 17.711, t.o. 1968)

ROTONDO, Enma y VELA, Gloria, Indicadores de género: Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe, (Lima, 2004).

YOUNG, Kate, Antropología y feminismo, (Barcelona, 1991).

### **Bibliografía Particular**

CAZES, Daniel, La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. Consejo Nacional de Población, CONAPO, (México, mayo de 1998).

MIRANDA MIRANDA, Juan José, Gestión de proyectos: Identificación, Formulación y Evaluación, (Bogotá, 2005).

### **Páginas de Internet**

<http://es.wikipedia.org/wiki/Socializaci%C3%B3n>

<http://www.ispm.org.ar/pdfs/Mujeres%20empresarias%20en%20Argentina.pdf>

<http://suite101.net/article/emprender-en-femenino-a26429>

<http://www.sht.com.ar/archivo/entrepreneurs/mujeres.htm>

<http://www.mujerynegocios.com/articulo16.htm>

<http://www.ispm.org.ar/pdfs/Mujeres%20empresarias%20en%20Argentina.pdf>

## **ÍNDICE**

	<u>Pág.</u>
Resumen.....	1
Prólogo.....	2
Introducción.....	4

### **CAPÍTULO I**

#### **Conceptos y teóricos**

1 Conceptos: Género, socialización y patriarcado.....	7
2 El campo laboral: el trabajo doméstico como sinónimo de mujer, triple rol, dicotomía público- privado.....	14
3 Condición y posición de género.....	19
4 Perspectiva de género: intereses estratégicos de género.....	21

### **CAPÍTULO II**

#### **Situación Global**

1 La situación femenina en la línea de tiempo: Edad Antigua, Edad Media, Edad Contemporánea, Siglo XX.....	25
2 El trabajo femenino en el siglo XX.....	29
3 Género en el mundo.....	31
4 La evolución del rol de la mujer en Argentina.....	45

### **CAPÍTULO III**

#### **La Mujer y la Empresa**

1 Metodología.....	50
2 La mujer como CEO.....	51
3 La mujer en los niveles jerárquicos.....	57
4 La mujer Emprendedora: Características.....	61
5 Obstáculos a la igualdad.....	64

### **CAPITULO IV**

#### **Nuestra Propuesta**

1 Planificación como perspectiva de Género.....	67
2 Formulación: objetivos, resultados, actividades.....	69
3 Nuestra propuesta.....	71

### **CAPITULO V**

#### **La Evaluación**

1 Inversión.....	72
2 Costos Operativos.....	73
3 Flujo de Fondos.....	79

<b>Conclusión.....</b>	<b>82</b>
------------------------	-----------

Anexo.....	83
------------	----

<b>Índice bibliográfico.....</b>	<b>89</b>
----------------------------------	-----------

<b>Índice Analítico.....</b>	<b>91</b>
------------------------------	-----------