

# Algunos consejos para la igualdad en la Administración de Personal

En los primeros años de mi infancia, a mediados de la década de 1960, en San Miguel de Tucumán, se consideraba como algo habitual, que en la escolaridad primaria se dividiera el cursado por motivos de género. Es algo que se encontraba naturalizado. Posteriormente, mi familia se trasladó a Salta y en el cursado de la escuela pública no se realizaba dicha distinción. Por el contrario, todos compartimos las mismas enseñanzas, recreos y actividades, tanto dentro como fuera del ámbito institucional.

Con las experiencias y enseñanzas adquiridas en mi juventud y adultez, empecé a reflexionar sobre aquellas disposiciones de la Constitución Nacional Argentina, que me habían marcado de manera profunda. En particular las contenidas en el Preámbulo y en los Artículos 8; 14; 14 bis y, especialmente, en el Artículo 16, donde se menciona: "Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad". Esto claramente se oponía con lo que ocurría en la realidad en materia laboral, ya que se podía observar que se daban situaciones en las cuales no todos somos iguales, como lo establece la ley.

En esa década, en nuestro país, en todos los ámbitos de la vida, se experimentaban hechos de violencia y discriminación por cuestiones de género, que por mucho tiempo se mantuvieron invisibilizadas. Se originaron en los próximos años, en varias partes del mundo, rebeliones en pos de la lucha en materia laboral para mejorar las condiciones de las mujeres obreras. Esto dio pie a la creación de movimientos populares feministas y, en consecuencia de nuevos paradigmas que se replicaron en Argentina.

En la actualidad en materia laboral, se pueden reconocer actos que evidencian las desigualdades por razones de género y es por ello, que en el marco del dictado de las materias que son de mi responsabilidad, nos dedicamos a buscar información, antecedentes y a realizar capacitaciones para incorporar a nuestros programas temáticas referidas a la perspectiva de género en el ámbito laboral. Se trata de: Administración de Personal I y II (Licenciatura en Administración), Gestión de Empresas (Contador Público) y Herramientas Prácticas en Gestión Administrativa del Personal (Tecnatura Universitaria en Administración).

Con ese objetivo nos acercamos a la iniciativa de la colega Esp. Prof. Elizabeth Safar, docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la U.N.Sa., que dictó un curso de capacitación en género y violencia contra las mujeres: Ley Micaela. A partir de la misma se incluyeron en los programas de estudios de las asignaturas mencionadas, contenidos basados en la perspectiva de género, tales como: influencia del género en ámbitos como la economía, el trabajo, la educación; la idea de que el género se ve influido por otros elementos como la edad o el estado civil; la perspectiva de género como base para la búsqueda de igualdad y para

evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia.

En relación a esto, se realizan las siguientes recomendaciones para llevar adelante el desafío de eliminar la discriminación en el trabajo por motivos de género.

## ¿Qué deberíamos hacer en estos casos?

**Convencernos de que el verdadero cambio comienza con uno mismo:** y por lo tanto debemos revisar nuestras propias prácticas para ser gestores de un cambio real y duradero.

**Comprender qué implica la igualdad de género:** y cómo se relaciona a distintos aspectos de lo laboral, como ser el caso de las brechas salariales, el número reducido de mujeres líderes y en puestos directivos de las empresas, así como las desventajas que todavía presentan en contraste a los hombres, entre otras.

**Fomentar el tratamiento de esta temática:** en el ámbito laboral, en los equipos de trabajo, para reconocer la existencia de prácticas discriminatorias y buscando estrategias para su erradicación.

**Rechazar y evitar las prácticas discriminatorias en oportunidad de la cobertura de vacantes laborales:** tal es el caso de la solicitud de una prueba de embarazo o bien las preguntas personales poco relevantes para la vacante disponible. Ante dichas situaciones se aconseja no enviar la solicitud de empleo, interrumpir la entrevista e indicar que se trata de una violación a los derechos personales.

**Señalar ideas o conductas desfavorables:** que perjudican, mediante prejuicios e ideas preconcebidas, ciertos grupos o personas con determinadas características, lo cual conlleva a actos discriminatorios, ya sea por apariencia, religión, orientación sexual u otras.

**Denunciar actos discriminatorios:** ya sea que los haya presenciado o sufrido, se debe comunicar con celeridad al departamento de Recursos Humanos y, en todo caso, presentar una queja formal en los organismos oficiales.

Como se mencionó, estos son algunos consejos que buscan incorporar la perspectiva de género y brindar soluciones a muchas problemáticas que, particularmente, sufren las mujeres en materia laboral. Se trata de un compromiso que es compartido y que debe ser asumido con total responsabilidad.