



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

E – mails: roldanyanina12@gmail.com - pablomanfredi40@gmail.com

Grupo Temático: GT 20: Trabajo y diversidad sexual

Coordinadora/es: Alejandra Lenzberg, Maximiliano Marentes, Manuel Riveiro, Hugo Rabbia

Título: Notas sobre la racionalidad empresarial de género

Autores/as:

Pablo Manfredi

Instituto de Estudios Sociales - UNER CONICET - Centro de Investigaciones Gubernamentalidad y Estado UNR.

Yanina Roldán

Grupo de Investigación sobre Problemáticas Socioculturales - UNMDP

Palabras clave: Racionalidad empresarial de género - neoliberalismo - inclusión

Presentación

A menudo el neoliberalismo es caracterizado como un conjunto de medidas económicas y la consecuente ideología que las sostiene. Así, su avance y su retroceso es confundido con los partidos políticos que las promueven e implementan. En contraste con este punto de vista, para Foucault el neoliberalismo constituye un arte de gobierno que entraña un proyecto civilizatorio. Según Murillo, la estrategia neoliberal tiene como objetivo modular las percepciones, el deseo y la memoria de las poblaciones, es decir, busca influir en el corazón del sujeto. En otras palabras, lo que se ubica en el núcleo de la estrategia de gobierno neoliberal es “ (...) la forma de nuestra existencia, o sea el modo en que nos vemos llevados a comportarnos, a relacionarnos con los demás y con nosotros mismos” (Dardot y Laval, 2012:14).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Tal como afirman Laval y Dardot, el neoliberalismo se ha convertido en una “norma de vida” que “obliga a cada uno a vivir en un universo de competición generalizada, impone tanto a los asalariados como a las poblaciones que entren en una lucha económica unos con otros, sujeta las relaciones sociales al modelo del mercado, empuja a justificar desigualdades cada vez mayores, transforma también al individuo, que en adelante es llamado a concebirse y a conducirse como una empresa” (Dardot y Laval, 2012:14). En este sentido, la racionalidad neoliberal opera una reducción de lo social a lo económico (Calveiro, 2022; Foucault, 2007). De esta manera, al generalizar la “forma empresa” dentro del cuerpo social se diseminan los principios económicos en función de los cuales son concebidos los problemas sociales.

Entendemos que el concepto “racionalidad política” se refiere a la conceptualización del poder, es decir, a la reflexión capaz de hacer pensable y practicable la actividad de gobierno, tanto para sus ejecutantes como para aquellos sobre quienes se ejerce. Tal como es desarrollada por Foucault (2007), esta noción señala el campo discursivo a partir del cual se define un objeto de gobierno y se establecen los términos y modos en que gobernantes y gobernados se relacionan entre sí (quién puede gobernar, en función de qué principios, qué o quién es gobernado). En otras palabras, se refiere a la conceptualización de los principios que justifican las prácticas de gobierno y que guían tanto la conducta propia como la de los demás. En este sentido, principios como oferta y demanda, inversión, costo-beneficio, entre otros, instituyen una matriz de inteligibilidad, como una forma de desciframiento de las relaciones no mercantiles. Dicha matriz es concebida como “un modelo de las relaciones sociales, un modelo de la existencia misma, una forma de relación del individuo consigo mismo, con el tiempo, con su entorno, el futuro, el grupo, la familia.

Una matriz de inteligibilidad configura los modos en los que se construyen los problemas. Estos modos actúan como prefiguraciones que permiten comprender la realidad. Dichas prefiguraciones se traducen en categorías que funcionan como lentes que ajustan la perspectiva desde la cual se abordan las problemáticas. En términos de Lugones: “la denominación categorial construye lo que nombra” (2014). Dependiendo de las categorías adoptadas, se puede acceder a diferentes dimensiones del conocimiento. En este sentido, la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

elección de unas categorías en lugar de otras influye en la manera en cual se concibe un problema, y por consiguiente, en los modos de intervenir sobre el mismo.

El abordaje de la racionalidad empresarial de género: el caso de la inclusión laboral de colectivos vulnerables

Las inquietudes que presentamos en esta ponencia forman parte de otras investigaciones que venimos desarrollando en las que se trabajan neoliberalismo, subjetivación y gobierno de la fuerza de trabajo en call centers en la región y estudios que focalizan en el género como dimensión transversal desde la cual concebir los problemas sociales. En el marco de la primera investigación, advertimos que un call center se destaca por las numerosas publicaciones de instagram en las que se nombran, informan y abordan cuestiones de género. Lo que hace sospechar que en el marco del gobierno de las asalariadas se efectúa un particular tratamiento de las problemáticas de género. La sospecha de que la dimensión género revierte una atención particular nos mueve a conocer cuáles son los marcos de inteligibilidad que hacen del género un problema para el call center. En base a ello, nos preguntamos: ¿Existe una racionalidad empresarial de género en el call center Konecta Argentina?

Abordar el problema de la matriz de inteligibilidad ligada a la racionalidad empresarial de género implicó la decisión de emplear un método genealógico con el objetivo de reconstruir y comprender la perspectiva del call center. La presente exposición forma parte de una investigación en curso, en la cual utilizamos como fuente de información las publicaciones realizadas por Konecta Argentina en Instagram. En este sentido, el ámbito de estudio se encuentra delimitado por las publicaciones presentes en el feed de dicha red social. Por consiguiente, la muestra se ha definido mediante un criterio de selección específico, que incluye exclusivamente aquellas publicaciones que hacen referencia explícita al género, las mujeres y/o la diversidad en el texto acompañante de la imagen. A los fines de esta exposición, hemos seleccionado la publicación “Continuamos trabajando en pos de la #inclusión laboral de colectivos vulnerables” que tomaremos como ejemplo en la cual se



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA. Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

abordan y condensan diversas problematizaciones relacionadas con el género. Entre ellas se destacan la definición de un problema de género, la violencia de género, la gestión público-privada y la inclusión. A continuación, se comparte la publicación de instagram publicada el 14 de diciembre de 2022, en la que Konecta recibe a mujeres que padecieron violencia de género, para que conozcan las oficinas y puedan postularse en búsquedas activas. Dicha jornada se efectúa en el marco del Convenio de Colaboración con el Polo Integral de Asistencia a Mujeres en Situación de Violencia del Ministerio de la Mujer de la Provincia de Córdoba.



konectaargentina

➡ Continuamos trabajando en pos de la #inclusión laboral de colectivos vulnerables.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

→ Es por eso que participamos en una nueva jornada de puertas abiertas, en el marco del Convenio de Colaboración con el Polo Integral de Asistencia a Mujeres en Situación de Violencia del Ministerio de la Mujer de la Prov. de Córdoba @mindelamujercba !

→ De la mano de nuestra área de Responsabilidad Empresarial y Sostenibilidad #RES, recibimos a mujeres que buscan nuevas oportunidades de #empleo para que puedan conocer nuestras oficinas en la ciudad de Córdoba y postularse en nuestras búsquedas activas.

→ Agradecemos la presencia de la Lic. Mariana de los Ríos @delosriosmariana, Jefa de Relaciones Institucionales y del Polo del Interior del Ministerio de la Mujer, y Julia Reartes , Directora de Violencias del Ministerio.

→ Nuestro compromiso con la #empleabilidad de TODAS las personas es cada vez más fuerte. Sigamos trabajando JUNTOS por una #comunidad más equitativa.

Somos una empresa certificada por Great Place To Work

Genealogía de la categoría género en Konecta

La genealogía del género en el call center presenta múltiples vertientes que, desde distintas locaciones y situaciones, nutren la conceptualización del problema. Se observan tradiciones ligadas al feminismo occidental, los organismos internacionales y el sector empresarial. Cabe aclarar que, el entramado de vertientes y construcciones de categorías cobran sentido en un contexto social permeado por el movimiento feminista argentino. Desde su masificación en el 2015 con el grito de Ni una menos y luego con la campaña por la Interrupción voluntaria del embarazo, las articulaciones e intervenciones feministas lograron instalar la desigualdad de género como problema social y conmovier la agenda pública.

Dentro del campo de los estudios de la mujer, género y/o feministas, Konecta adopta conceptualizaciones que se vinculan con las críticas provenientes del feminismo occidental¹.

¹ La noción de feminismo occidental remite a la categoría propuesta por Mohanty (2008), en el artículo *Bajo los ojos de occidente. Saber académico y discursos coloniales*, en la que nomina a aquel feminismo que construye sus conocimientos y prácticas políticas desde El Occidente. Esto significa que occidente confitura el marco inteligible desde el que se produce teoría, práctica, deseos, entre otros. El concepto de feminismo occidental permite explicar los efectos de las estrategias discursivas que catalogan a las mujeres como no occidentales. También involucra la construcción de un nosotras y las otras. Es decir, cuando las mujeres del primer mundo representan a las mujeres del Tercer Mundo como ignorantes, pobres, incultas, atadas a las tradiciones domésticas, víctimas y anclada en la familia; se construye la representación y el imaginario de un nosotras



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Estas conceptualizaciones establecen al género como una categoría dominante que explica la subordinación de las mujeres, siendo entendida como una relación en la cual el hombre subordina a la mujer. Aunque estos enunciados han sido fundamentales para avanzar en la comprensión de las violencias hacia las mujeres, no han logrado explicar completamente la complejidad de la problemática.

La adopción de los estudios de género y/o feminismo por parte de Konecta se basa en el enfoque que las feministas académicas estadounidenses de la década de 1970 otorgaron a la categoría de género. Para Konecta, el género es concebido como una categoría científica que examina las relaciones sociales desde la perspectiva del género. En este sentido, Konecta se distancia de las posturas no científicas que consideran al género como una ideología o una herramienta de adoctrinamiento.

Por el contrario, los problemas sociales son complejos y se enmarcan en esferas de opresión/dominación globales. Esta visión hegemónica del género, concibe la subordinación de la mujer por parte del varón, como la experiencia compartida por la que atraviesan todas las mujeres. Como señala Lugones, “las categorías han sido entendidas como homogéneas y que seleccionan al dominante en el grupo como su norma” (Lugones, 2014: 61). Esta generalización sin mediaciones, invisibiliza y suprime de experiencia de mujeres en las que violencias y discriminaciones no se explican exclusivamente desde la dimensión del género. Nos referimos a mujeres racializadas, mujeres que se fugan de la heterosexualidad obligatoria, cuerpos feminizados que no se nombran como mujeres, entre otros.

En las publicaciones de Instagram de la cuenta de Konecta Argentina, el término género alude a un tipo específico de relación que implica la subordinación de las mujeres cisgénero por parte de los hombres. A partir de esta premisa, son conceptualizados los problemas relacionados con el género. Sin embargo, reconocemos que esta visión, que concibe el problema de género únicamente como un problema relacionado con la violencia y la discriminación de los hombres hacia las mujeres, es reduccionista. Dicha reducción, obtura el

feministas occidentales como cultas, modernas, con control sobre el propio cuerpo y sexualidad y con poder para tomar decisiones sobre su vida.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

hecho de que los problemas sociales relacionados con el género son complejos y están enmarcados dentro de estructuras de opresión y dominación a nivel global. La visión hegemónica del género, que considera la subordinación de las mujeres por parte de los hombres como una experiencia compartida por todas las mujeres, tiende a invisibilizar y suprimir las experiencias de aquellas mujeres que no se ajustan a esta norma. Por ejemplo, las mujeres racializadas, las mujeres que no se identifican con la heterosexualidad obligatoria y los cuerpos feminizados que no se identifican exclusivamente como mujeres.

Los organismos internacionales desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Sus documentos y directrices ofrecen pautas y recomendaciones para que las empresas implementen políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades y el trato equitativo. Por limitaciones de tiempo de exposición, no abordaremos en detalle, pero es relevante resaltar que las voces de organizaciones internacionales como la ONU, AmCham, Pride Connection y la OIT son fundamentales en la problematización de género en el entorno del call center. En este sentido, el call center utiliza estos documentos como base para justificar sus intervenciones en la problemática de género. Según se menciona en la publicación de Konecta Argentina (2022), el call center ha establecido una colaboración con Pride Connection Argentina, una red que reúne a empresas multinacionales y nacionales comprometidas con la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ en el sector privado. Además, la publicación de Konecta Argentina (2021) señala que la empresa ha sido incluida en el programa "GanarGanar" de ONU Mujeres, adoptando de esta manera los principios de empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

En la publicación que tomamos como ejemplo, podemos ver que la política de inclusión de mujeres que padecieron violencia de género constituye una iniciativa que contribuye a la acreditación de Great Place to Work, esto es, una organización global de investigación, consultoría y certificación que evalúa y reconoce las mejores prácticas en el entorno laboral de las empresas. En este sentido, la acreditación depende de la implementación de prácticas laborales orientadas por las problematizaciones de género emanadas de los organismos internacionales antes mencionados.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Estos constituyen sólo algunos ejemplos de las relaciones establecidas entre el call center y organismos internacionales en materia de género. Es importante destacar la filiación con la categoría de género y las conceptualizaciones derivadas de estas vinculaciones, ya que se trata de categorías abstractas y universales, susceptibles de ser empleadas en situaciones diversas para hacerlas encajar como si se tratara de un molde de galletas.

Es importante destacar que las intervenciones en materia de género no son improvisadas por parte del call center. La empresa contrata los servicios de una consultora llamada Enclave para recibir asesoramiento, diseño e implementación de estrategias. Enclave se presenta como la "1º Consultora de RR.HH con perspectiva de Inclusión, Género y Diversidades" (Enclave.RRHH para la inclusión, 2023), y desempeña un papel fundamental como mediadora entre el discurso de los organismos internacionales sobre género, los intereses empresariales y el contexto sociopolítico nacional. Su función es garantizar la coherencia y efectividad de la política empresarial de género. Un ejemplo de esto es la colaboración de Enclave en la promoción de campañas como el "Plan de Formación y Sensibilización en Diversidad, Inclusión y Equidad" o "Conectar en la Diversidad para generar Equidad", dirigido a capacitar a líderes de equipos de trabajo y al personal del área de Capital Humano de la empresa en temas de inclusión.

Las vertientes del feminismo occidental, organismos internacionales y sector empresarial construyen epistemológicamente al problema de género como una construcción maciza. En este sentido, la cuestión de género no emerge de una relación dialógica sino como un constructo al cual la empresa ya ofrece proactivamente una resolución.

La inclusión como indicador inteligible de la racionalidad empresarial de género

La noción de "inclusión" es un eje que transversaliza distintas problemáticas tales como raza, género, y discapacidad. En este sentido, la inclusión funciona como ordenador del modo en el que es abordada la cuestión de género. La inquietud por la inclusión surge a raíz del supuesto de que ciertos estratos sociales son discriminados y que en muchos casos se encuentran subrepresentados en la fuerza de trabajo. De acuerdo con la conceptualización del call center,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

la inclusión implica, principalmente, garantizar igualdad de oportunidades para colectivos considerados "vulnerables", como disidencias sexo-genéricas, discapacidades y mujeres.

La inclusión en el call center implica, por una parte, una serie de medidas o políticas adoptadas por la empresa orientadas a fomentar la contratación de dichos colectivos.

Por otra parte, la inclusión requiere de la creación de un entorno. Vale decir, un ambiente de trabajo donde las elecciones personales son conocidas, comprendidas y respetadas. Así, la inclusión requiere del entendimiento de los demás, es decir, precisa del conocimiento y la aceptación.

Por otra parte, la inclusión se inscribe dentro de una agenda de políticas promovida por organismos internacionales. En gran medida, la retórica utilizada para su impulso se fundamenta en los beneficios que se obtienen de su implementación. Así, por ejemplo, según se indica en la encuesta empresarial de la OIT (2018), las empresas que llevan adelante una cultura empresarial inclusiva y políticas orientadas a la inclusión obtienen aproximadamente un 63% más de rentabilidad y productividad; aumento de un 60% la capacidad de atraer y retener el talento; una mejora del 58% la reputación de la empresa e incremento del 38% la capacidad de calibrar el interés y la demanda de los consumidores. También prevé la generación de 5,8 billones de dólares si se reduce un 25 por ciento la brecha de género en 2025 (OIT, 2018). Además, el programa de ONU-Mujeres en el que Konecta ha sido incluido lleva el nombre de "Ganar-ganar: la igualdad de género es un buen negocio". Esta denominación evidencia la matriz de inteligibilidad previamente mencionada en la que se enmarcan estas propuestas.

En el caso que tomamos como ejemplo, se menciona que Konecta recibe a mujeres que buscan nuevas oportunidades de empleo a través de un convenio entre el área de Responsabilidad Empresarial y Sostenibilidad y el Polo Integral de Asistencia a Mujeres en Situación de Violencia del Ministerio de la Mujer de la Provincia de Córdoba. De esta manera, estas mujeres pueden conocer las oficinas de la empresa y postularse en sus búsquedas activas. En otras palabras, se trata de una oportunidad para ser consideradas de la misma forma que cualquier otro candidato en el proceso de selección de personal de la compañía, esto es, en igualdad de oportunidades. El párrafo final de la publicación antes



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

mencionada resulta ilustrativo para comprender la inclusión y la equidad desde el punto de vista empresarial: “Nuestro compromiso con la #empleabilidad de TODAS las personas es cada vez más fuerte. Sigamos trabajando JUNTOS por una #comunidad más equitativa”. En este punto la inclusión no se logra con la incorporación al empleo (tal como sería en una lógica bienestarista de pleno empleo), sino mediante el fortalecimiento de la empleabilidad en un medio donde el empleo es un bien escaso. Vale decir, el centro de gravedad de la inclusión empresarial se localiza en las capacidades individuales; capacidades presentadas ante la empresa en igualdad de condiciones (esto es, equidad). En este sentido, es responsabilidad de los sujetos mantenerse empleables para mejorar sus posibilidades frente a otros candidatos de cara a las búsquedas de personal.

El empoderamiento de la población objeto marcada por la inclusión, indica que la desigualdad que los coloca en una posición desaventajada debe ser compensada mediante un esfuerzo extra por parte del individuo, pero no implica una transformación de los procesos empresariales. A su vez, la inclusión opera como un sistema compensatorio de las desigualdades, sin embargo, no se problematiza cómo estas desigualdades son generadas. En este sentido, se puede afirmar que la inclusión se convierte en un mecanismo paliativo que busca gestionar los efectos de las desigualdades, sin considerar su origen o causa. Más precisamente, la inclusión constituye un mecanismo que gestiona las desigualdades en lugar de eliminarlas por completo. De hecho, estas desigualdades son justificadas bajo el pretexto de la "diversidad".

La Inclusión funciona en una tríada de conceptos junto con la Equidad y la Diversidad (DEI). Las nociones de Equidad y Diversidad apuntan simultáneamente a igualar y diferenciar a los trabajadores.

Las **diversidades** son comprendidas como expresiones auténticas de la personalidad, tal como es indicado en una publicación del call center “Todos somos personas diferentes y esos matices que nos hacen únicos, son los que nos permiten aprender, conocer y crecer para seguir avanzando en una sociedad enriquecida en todos los sentidos” (https://www.instagram.com/p/Caj_UVDuIS3/). En este punto, nuestro interés radica en examinar la funcionalidad que desempeña la creación de un espacio que fomenta la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

diversidad de personalidades en el contexto empresarial, donde cada individuo es incitado a desarrollar una forma única de sentir, pensar y actuar.

En línea con ello, Freeman (2014) sostiene que la diversidad puede ser un recurso valioso para las empresas al permitir que se aprovechen las habilidades y perspectivas únicas de cada empleado. Esta perspectiva supone que la diversidad de género, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad, origen geográfico, entre otras, genera beneficios para la empresa ya que pueden aumentar la creatividad y la innovación al fomentar diferentes perspectivas y formas de pensar. En otras palabras, se trata de promover un proceso de movilización subjetiva que conduzca al desarrollo de habilidades y capacidades individuales que generen beneficios tanto para la empresa como para el individuo en sí mismo.

Por su parte, la noción de **Equidad** refiere a la de igualdad de oportunidades, esto es, ofrecer a todos la posibilidad de postularse en las búsquedas del *call center* a través de un proceso de reclutamiento centrado en el valor de las competencias y no en estereotipos (<https://www.instagram.com/p/CXBZouGFkGW/>); así, desde la perspectiva de la empresa, la igualdad de oportunidades implica remover los obstáculos que las personas consideradas “diversas” encuentran al momento de postularse para trabajar en Konecta. Dicho en otros términos, la idea de equidad alude al trato igualitario de las normas, sin preferencias o exclusiones en virtud de un rasgo personal. Esta idea apunta a una igualdad formal de los sujetos, en contraste con una igualdad sustantiva, y adquiere sentido en el marco del resguardo de la libertad individual; esta última entendida como ausencia de impedimentos en la toma de decisiones orientadas por intereses o valores. Es decir, refiere a una igualdad ante normas formales y procedimientos sin importar las diferencias preexistentes entre los individuos. Esta equidad asegura, por una parte, que no se asignen ventajas arbitrariamente a un sujeto en detrimento de otros. De esta manera, tiende a evitar la desviación de la asignación de un bien escaso, en este caso el empleo, en virtud de un estereotipo o de cualquier otra particularidad circunstancial o personal. Así, pone en primer plano los méritos y las capacidades. Y, por otro lado, aseguran la libertad individual, ya que fijan de antemano cuál será la forma de actuar de la empresa ante determinadas situaciones sin referencias particulares.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

De lo antedicho, se desprenden una serie de ideas estrechamente conectadas: en primer lugar, se encuentra la idea de la diversidad entendida como una expresión auténtica de la personalidad, en la que cada individuo es considerado como un átomo único en su forma de ser y de interactuar con la sociedad. En segundo lugar, se encuentra el desarrollo profesional, que se consigue gracias al respeto y a la ausencia de sesgos en el ámbito laboral. En tercer lugar, el crecimiento y el enriquecimiento surge gracias a la inclusión de distintos enfoques. En definitiva, se trata de crear las condiciones necesarias para que la diversidad personal desarrolle todo el potencial del que cada trabajador es portador (aunque a veces no sea consciente de él) y funcione dentro de la empresa desplegando un abanico de capacidades susceptibles de ser aprovechadas económicamente. Dichas condiciones, basadas en la movilización subjetiva, la concurrencia y la potenciación de las diferencias constituyen un orden competitivo.

La dimensión de la competencia deriva de la interpretación de los datos. Si bien no se presenta de manera explícita, las publicaciones aluden a conceptualizaciones y sentidos propios de esta noción. Cuando Hayek² piensa la competencia, la concibe como un mecanismo crucial para eliminar la asignación arbitraria de privilegios. Desde su perspectiva, la igualdad ante la ley significa que no se debe intervenir para paliar “artificialmente” las desigualdades sociales. En lugar de ello, deben definirse reglas formales de juego que permitan la competencia libre; si no se establecen estas reglas, la asignación de ventajas se alejará del mérito y se convertirá en una distribución arbitraria de privilegios (Hayek, 2015). Siguiendo a Hayek, es de importancia capital permitir que los individuos compitan y que sus éxitos o fracasos sean determinados por sus propios méritos y capacidades. Esto no solo garantiza una asignación justa de recursos escasos (en este caso el empleo), sino que también fomenta la innovación y el progreso económico. No sólo el de la empresa, sino el de la sociedad en su conjunto.

La idea de Talento K funciona como un thelos, como propósito definido desde el inicio, desde el momento en que un teleoperador presenta su solicitud en la página de búsqueda de

² Retomamos las ideas planteadas por Hayek, ya que su conceptualización de la competencia destaca los aspectos fundamentales que este mecanismo adquiere dentro de la racionalidad política neoliberal.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

personal del call center <https://talentokonecta.grupokonecta.com.ar/>. Si la empresa incluye individuos pertenecientes a grupos vulnerables que necesitan ser empoderados, se espera que evolucionen y se consoliden como Talentos K. En otras palabras, se trata de un destino hacia el cual se espera que lleguen, y que supone ciertas habilidades y capacidades específicas. Para ello, se establecen indicadores que definen qué es un trabajador adecuado para la empresa incluyendo su forma de ser, actuar y desempeñarse. La noción de Talento K es un valor que implica ciertas cualidades de trabajo, y se espera que cada individuo asuma una responsabilidad individual en el proceso de convertirse en Talento K. Dicho en otras palabras, convertirse en Talento K implica pasar de ser un recurso sub-utilizado a desarrollar sus habilidades y capacidades.

Conclusiones

La matriz de inteligibilidad a partir de la cual se configura el problema de género en el call center, conceptualiza esta cuestión en términos que son inherentes al ámbito económico. En este sentido, el call center no rechaza la agenda del movimiento feminista ni los problemas derivados de las diferencias sexo-genéricas, sino que apuesta a hacer funcionar estas problemáticas en otro horizonte conceptual. Para ello, la empresa emplea herramientas que estructuran el problema de manera que su resolución esté ligada a la promoción de valores económicos específicos, como la competitividad, el desarrollo de habilidades individuales, la mejora de la empleabilidad, entre otros. En este sentido, tal como puede verse en el ejemplo propuesto al comienzo de la exposición, la inclusión en tanto herramienta privilegiada para el abordaje de las problemáticas de género, no supone una dinámica que ponga en cuestión la lógica empresarial.

La inclusión, el respeto por la diversidad y la equidad crean un contexto en el que la dinámica predominante es eminentemente competitiva. En este sentido, la inclusión, supone incorporar a los aspirantes a un puesto de trabajo en un plano donde son evaluados por la empresa en función de sus capacidades. El proceso de evaluación se lleva a cabo de manera que se asegure la igualdad de oportunidades. En este sentido, el call center cuenta con los servicios



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

de una consultora que se encarga de garantizar un proceso de "selección inclusiva", es decir, un proceso de selección que no está influenciado por prejuicios relacionados con el género, raza, entre otros, sino que se centra únicamente en las capacidades y habilidades del candidato. De esta manera, se garantiza la equidad frente a las normas que rigen el proceso de selección. Estas habilidades y capacidades se derivan de las características personales. En este sentido, el desarrollo de las particularidades del candidato es considerado un valor por parte de la empresa para determinar su contratación. En otras palabras, cada aspirante al puesto de trabajo pone en juego sus características personales en una competencia con otros candidatos, con el objetivo de destacarse y obtener el empleo, el cual es percibido como un recurso escaso y, por lo tanto, objeto de disputa. Como se evidencia en el ejemplo arriba mencionado, la inclusión no se orienta hacia la incorporación de mujeres que han sido víctimas de violencia de género, sino más bien se enfoca en brindarles la oportunidad de participar en las convocatorias laborales de la empresa y competir con otros candidatos por el puesto de trabajo.

Estas dinámicas conminan al sujeto a conformarse en un agente que habita un medio donde la competición define la regla de comportamiento tanto consigo mismo como con los demás. Así, el individuo es impulsado a buscar constantemente superarse a sí mismo y a sus pares. En este sentido, se ve inmerso en una dinámica competitiva donde debe comprometer cada fibra de su ser con el fin de lograr una ventaja adicional. La noción de "Talento K" emerge como un aspecto clave de un proyecto civilizatorio que se mueve desde una subjetividad vulnerable hacia una cima de plenitud y productividad. Se presenta como un propósito y una meta para el trabajador, destacando la importancia de la formación continua y el crecimiento personal (también relacionado con el modelo de competencia-meritocracia). La inclusión, en este sentido, busca identificar y potenciar las subjetividades vulneradas o en situación de vulnerabilidad, para convertirlas en "Talento K".

Desde la última década, el movimiento feminista en Argentina, se ha posicionado como actor clave en la definición de los problemas de la agenda pública. A partir de consignas como Ni una menos y la Campaña por el aborto seguro legal y gratuito, las articulaciones feministas han demostrado que las diferencias son potencia y no debilidad. Es decir, las consignas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

permiten aglutinar distintos sectores, circula el diálogo entre mujeres y disidencias de diversas inscripciones partidarias, movimientos ambientales, del campo popular y personas no organizadas que perciben una injusticia y se mueven para su transformación. El sector empresarial, también forma parte de estas discusiones. No obstante, en la problematización de la cuestión de género en Konecta, el trazo en la historia se inscribe en un feminismo occidental que omite el devenir de las luchas feministas en este territorio.

La articulación del feminismo con el neoliberalismo produce una reorientación de la lucha feminista ya no para la transformación de las desigualdades, sino para sostener y maximizar ganancias. Es en este contexto que Konecta adopta conceptos y directrices provenientes de organismos internacionales que promueven la inclusión de las mujeres en el ámbito empresarial.

En este contexto es que la racionalidad empresarial de género emerge como una respuesta empresarial a la intrusión de la cuestión de género en Argentina. Como una perspectiva que arranca el feminismo de su historia geo-situada. Separándolo de las barricadas y las alianzas donde se gestó, relegándolo a meras efemérides promovidas por organismos internacionales.

Una forma de reconfigurar las problemáticas de origen social y cultural en cuestiones personales que se resuelven con mera determinación individual.

Una manera de capitalizar las crisis vividas por las poblaciones convirtiéndolas en una oportunidad para obtener una ventaja empresarial.

Una forma de concebir las problemáticas de género alejadas de las manifestaciones, desligadas del bullicio de las protestas y la resistencia colectiva, y, en su lugar, aprovecharlas para promover una forma de explotación y autoexplotación cada vez más intensa y sofisticada.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Un modo de comprender el feminismo sin historia. De arrancarlo de las barricadas y las alianzas donde fue gestado y ponerlo en efemérides de organismos internacionales. B

Bibliografía

Calveiro, P. (2019), Resistir al neoliberalismo. Comunidades y autonomías. Ciudad de México: Siglo XXI - CLACSO.

Enclave. RRHH para la inclusión [enclave_consultora] (2023). Consultora de recursos humanos. Instagram. https://www.instagram.com/enclave_consultora/

Foucault, M. (2007). Nacimiento de la biopolítica. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Hayek, F. “El significado de la competencia”, en: Hayek, Derecho, legislación y libertad. El orden político de una sociedad libre (vol. III). Madrid, Unión Editorial, 2015.

Konecta Argentina [@Konectaargentina]. (26 de agosto de 2021). *Celebramos la validación que @onumujeresar realizó del #PlanDeAcción en #EquidadDeGénero y #EmpoderamientoDeLasMujeres que afirma los pasos sólidos que estamos dando en el camino de ser mejores.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CTDAtv9I95b/>

Konecta Argentina [@Konectaargentina]. (4 de julio de 2022). *Estamos muy felices de anunciar que nos unimos a Pride Connection Argentina!* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CfmDgObA5kr/>

Konecta Argentina [@Konectaargentina]. (14 de diciembre de 2022). *Continuamos trabajando en pos de la #inclusión laboral de colectivos vulnerables.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CmJ4Ff8umcU/>

Laval, C. y Dardot, P. (2012), La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal. Buenos Aires: Gedisa.

Lugones, (2014). Colonialidad y género. En Espinosa Miñoso, Y; Gómez Correal, D y Ocho Muñoz, K (2014). *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala.* Universidad del Cauca.

Mezzadra, S (2008). *Estudios Postcoloniales.* Madrid: Traficantes de sueños.

Mohanty (2008). Bajo los ojos de occidente. Saber académico y discursos coloniales. En



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Anexos

<https://www.instagram.com/p/CfmDgObA5kr/>

4 de julio de 2022



Estamos muy felices de anunciar que nos unimos a Pride Connection Argentina!

🏳️‍🌈 Esta red reúne a compañías multinacionales y nacionales que poseen un fuerte compromiso con la [#inclusión](#) laboral de personas LGBTQ+ en el sector privado.

🏳️‍🌈 Juntos, participaremos en instancias de diálogo, reflexión y capacitación donde compartiremos las mejores prácticas y experiencias profesionales sobre los temas actuales que enfrentan las personas LGBTQ+ en sus lugares de trabajo.

🏳️‍🌈 En [#Konecta](#) continuamos comprometidos en el fortalecimiento de una cultura [#inclusiva](#) donde el [#respeto](#) es la base de un entorno laboral seguro, en el que todos podamos desplegar nuestro potencial, entendiendo que [#SomosIgualesEnLoQueImporta](#): los valores que nos unen.

[#SomosParteDelCambioQueDeseamosVer](#) [#Unite](#) [#RES](#) [#KonectaParaTodos](#) [#KonectaArgentina](#)

<https://www.instagram.com/p/CTDAtv9I95b/>

26 de agosto de 2021



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

¡Reconocidos por ONU Mujeres!

Celebramos con orgullo una nueva certificación de ONU Mujeres por la finalización del Plan de Acción en Equidad de género WEPs.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES Konecta ganarganar

Continuamos dando pasos firmes en la **construcción** de espacios más **justos** e **inclusivos** promoviendo la **equidad de género** y el **empoderamiento de las mujeres**.

#KonectaEquidad
#SéParteDelCambioQueDeseasVer



konectaargentina

📌 Celebramos la validación que @onumujeresar realizó del #PlanDeAcción en #EquidadDeGénero y #EmpoderamientoDeLasMujeres que afirma los pasos sólidos que estamos dando en el camino de ser mejores.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

▲ ONU Mujeres a través del programa #GanarGanar ha reconocido el compromiso y los avances de #KonecctaArgentina adhiriendo a los Principios #WEPs de Empoderamiento de las Mujeres.

▲ Los encuentros despertaron emociones, ideas y nuevas prácticas que nos hicieron más grandes. Agradecer a todos los participantes nos reconforta.

#GeneraciónIgualdad #Equidad #Igualdad #ONU #SéParteDelCambioQueDeseasVer
#Unite #RSS