



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**

**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

**E – mails:** [natalia.gianni73@gmail.com](mailto:natalia.gianni73@gmail.com); [juanpcosta@gmail.com](mailto:juanpcosta@gmail.com)

**Grupo temático N° 6:** Género, mercado de trabajo y cuidado.

**Coordinadora/es:** Florencia Antoniou (Grupo interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas); Mariana Brocca (CONICET-UNICEN); Giuseppe Messina (CONICET- Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A Gioja, Facultad de Derecho (UBA) Grupo interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas); María Eugenia Miguez (CONICET- Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A Gioja, Facultad de Derecho-UBA)

**Título:** Mundo del trabajo y reconversión tecnológica: El impacto de los procesos de reconversión tecnológica y las nuevas modalidades de trabajo desde una perspectiva de género.

**Autores/as:** Natalia Gianni, Juan Pablo Costa (La Bancaria)

**Palabras clave:** segregación ocupacional; cuidado; reconversión tecnológica

## **1- Introducción**

Hacia principios de 2020, desde la Secretaría de DD.HH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria nos propusimos llevar adelante una encuesta que nos permitiera conocer más exhaustivamente la realidad de las/os trabajadoras/es bancarias/os en relación a ciertas dimensiones y temáticas abordadas por la secretaría, a partir de lo cual, generar insumos para la elaboración de estrategias y políticas de ampliación de derechos, posibilitando el abordaje de las problemáticas detectadas.

A poco de comenzar con el diseño de la encuesta, irrumpió la pandemia por Covid-19 que obligó a declarar la emergencia sanitaria y las medidas preventivas de aislamiento y distanciamiento social. Esa situación, en un primer momento, nos forzó a suspender el proyecto. Luego de finalizada la primera etapa más restrictiva de la

pandemia, pero en un nuevo contexto signado por la misma, fue necesario repensar y readecuar los objetivos primarios de la encuesta.

Es así como arribamos al objetivo general de indagar y medir los alcances de la implementación de la modalidad del teletrabajo, en los modos en que dicha modalidad afectó y/o modificó los aspectos que refieren a las condiciones de trabajo. Dentro de esa dimensión de análisis, trazamos como objetivos específicos identificar los alcances y frecuencias en la implementación de la modalidad del teletrabajo, observando la provisión de equipamiento, la disposición del ambiente, los ritmos de trabajo y descanso y la distribución de los espacios y organización de la vida familiar y laboral.

Así mismo, también se planteó analizar la inequidad de género en el sector bancario, en torno a la segregación horizontal y vertical, así como la distribución de las tareas de cuidado y los usos del tiempo. Para identificar y medir la “brecha salarial” y el “techo de cristal” realizamos un estudio en clave comparativa de las bases de datos de afiliadas/os en dos cortes temporales, agosto de 2019 y octubre de 2021, realizando un análisis del comportamiento y evolución de dichos indicadores en el contexto de pandemia.

Una tercera dimensión de análisis fue identificar las situaciones de violencia de género, intrafamiliar y/o doméstica y violencia laboral, con el objetivo de conocer los casos percibidos e identificados por las/los trabajadoras/es bancarias/os y así intentar determinar si las/os trabajadoras/os contaron o cuentan con los recursos, el conocimiento y acompañamiento por parte de la organización sindical para el abordaje y resolución de los mismos. Por último, y dentro de esta misma perspectiva, también nos propusimos identificar la percepción de las/os trabajadoras/os acerca de si en el contexto de aislamiento producto de la pandemia se mantuvieron, disminuyeron o se intensificaron los casos de violencia de género y/o laboral.

Finalmente, se intentó medir el grado de importancia percibido y asignado por las/os trabajadoras/es bancarias/os a una serie de ampliaciones de derechos en torno a la reducción de la jornada laboral, al cupo laboral de género y la expansión de las licencias parentales y de cuidado.

## **2- Segregación ocupacional**

El sistema bancario argentino emplea a nivel nacional alrededor de cien mil trabajadoras/es<sup>1</sup>. Si bien no contamos con información acerca de la distribución del

---

<sup>1</sup> Datos del BCRA, en marzo de 2021 se registraron 102.927 trabajadorxs.

universo de trabajadoras/es bancarias/os en género, edad e ingresos, si contamos con esos datos para afiliadas/os a la Asociación Bancaria. La tasa de afiliación para octubre de 2021 fue del 60,5%, según los datos aportados por nuestra base de afiliadas/os, lo que nos permiten expandir la información al universo de trabajadoras/es bancarias/os con un alto grado de confianza.

En el sector bancario los varones superan a las mujeres como fuerza laboral en poco más de 7 puntos porcentuales, mientras que, la edad promedio de varones es de 43,7 años y de mujeres es de 40,8 años. En cuanto al salario promedio, se observa que la brecha salarial, aunque menor a la brecha general del mercado laboral de 19,6%, alcanza el 14,5%.

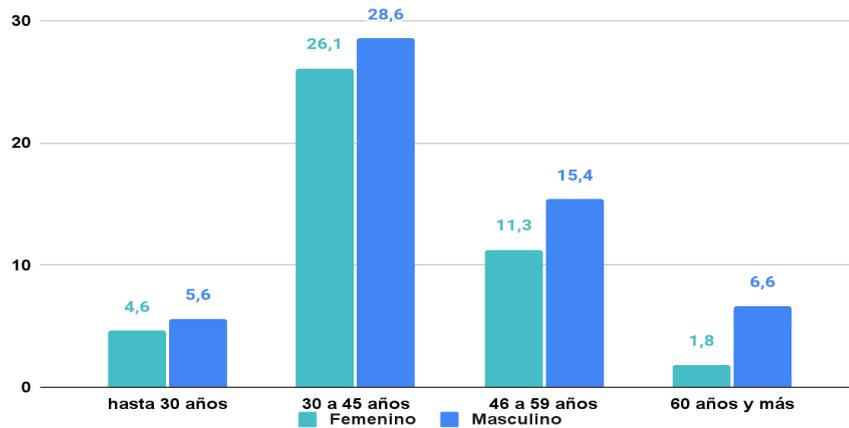
**Cuadro 1.**

<b>Total trabajadore s</b>	<b>Afiliado s</b>	<b>Mujer es</b>	<b>Varon es</b>	<b>Afiliados Bca Pública</b>	<b>Afiliados Bca Privada</b>
102.927	64.298	29.853	33.203	29.776	34.522
100%	60,5%	46,43 %	53,57 %	46,46%	53,54%

Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

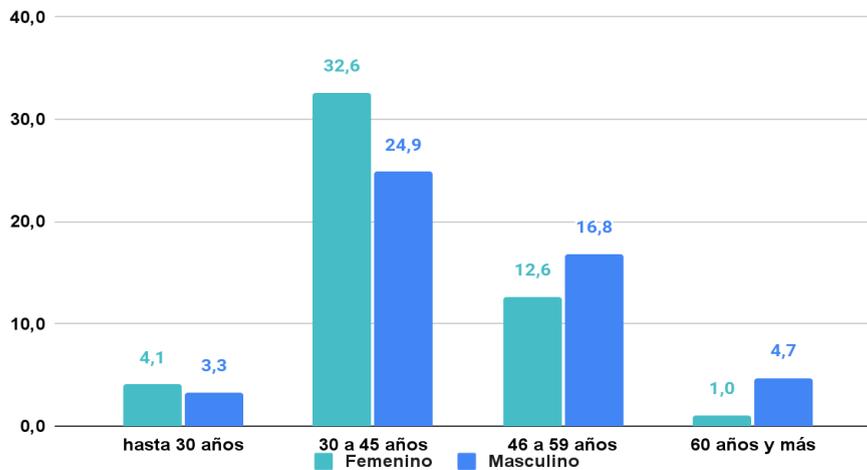
Al analizar la distribución por género entre banca pública y banca privada, se observa una mayor inequidad en la banca pública, donde hay una masculinización (56%) de la fuerza de trabajo en casi todos los segmentos etarios (sólo en el primero, hasta 30 años, las mujeres superan por apenas 1 punto porcentual). En la banca privada, la distribución es de paridad (50% mujeres y 50% varones) siendo mayor la presencia de mujeres que de varones en las dos primeras franjas etarias y superior en 8% en la franja etaria de 30 a 45 años, donde se concentra la fuerza laboral femenina y masculina del sector bancario.

**Gráfico 1. Distribución porcentual de trabajadoras/es por género y edad en banca pública. Año 2021.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

**Gráfico 7. Distribución porcentual de trabajadoras/es por género y edad en banca privada. Año 2021.**

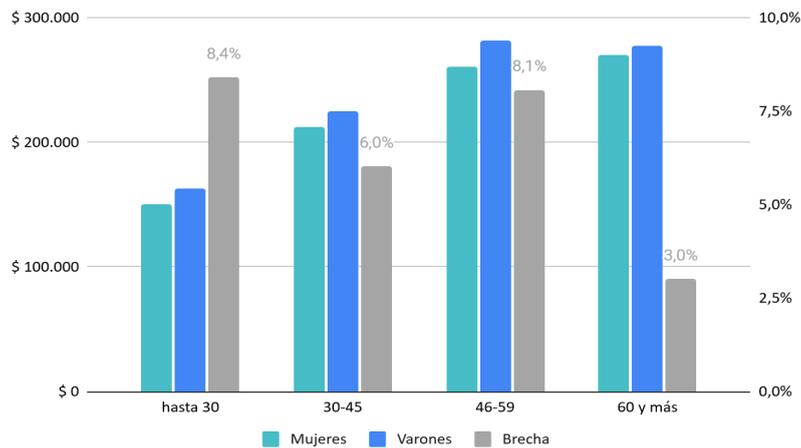


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

En relación a la brecha salarial, como ya señalamos en el sector bancario la brecha es menor a la media del mercado laboral formal, sin embargo se replican las desigualdades estructurales propias del mercado de trabajo. Al desagregar entre el sector público y el sector privado, las inequidades se invierten respecto de lo que sucede en relación a la distribución por género. En el sector público la brecha salarial es significativamente menor a la del sector privado (6% contra 19%) con una fuerte disminución en el último segmento etario (3%). En cambio, en el sector privado la

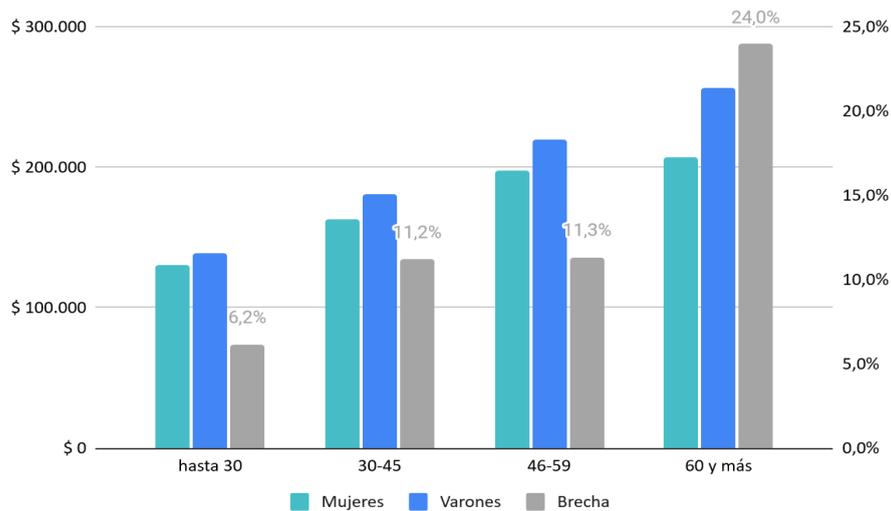
curva es pronunciadamente ascendente, llegando a un índice de 24% en el último segmento etario (3% superior a 2019).

**Gráfico 3. Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca pública. Año 2021.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

**Gráfico 4. Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca privada. Año 2021.**

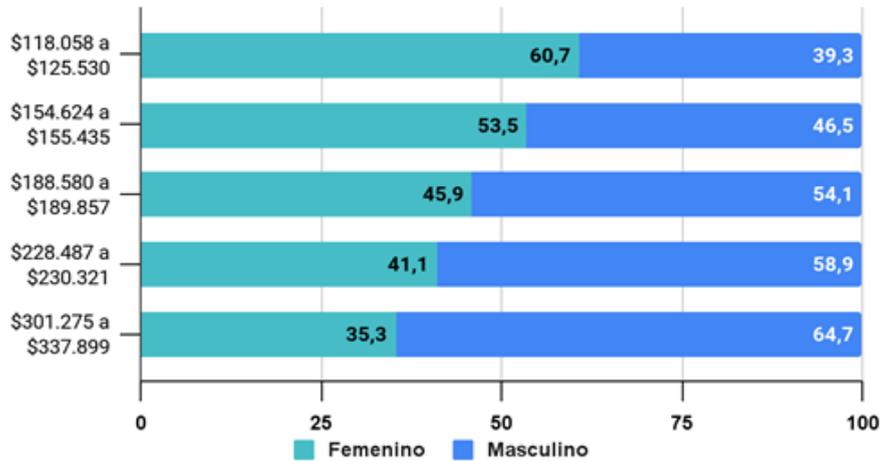


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

Por su parte, el análisis en quintiles de ingreso nos arroja que existe una sobre-representación femenina de la fuerza laboral bancaria en la base de la pirámide

(61%) y una sub-representación femenina en la cúspide en ambos sectores (39%), pero más pronunciadamente en el sector privado (62% en la base y 32% en la cúspide), lo que indica que la brecha salarial está dada por una marcada segregación vertical, con mayor intensidad en el sector privado.

**Gráfico 5. Proporción de Género por Quintil de Ingreso. Año 2021.**

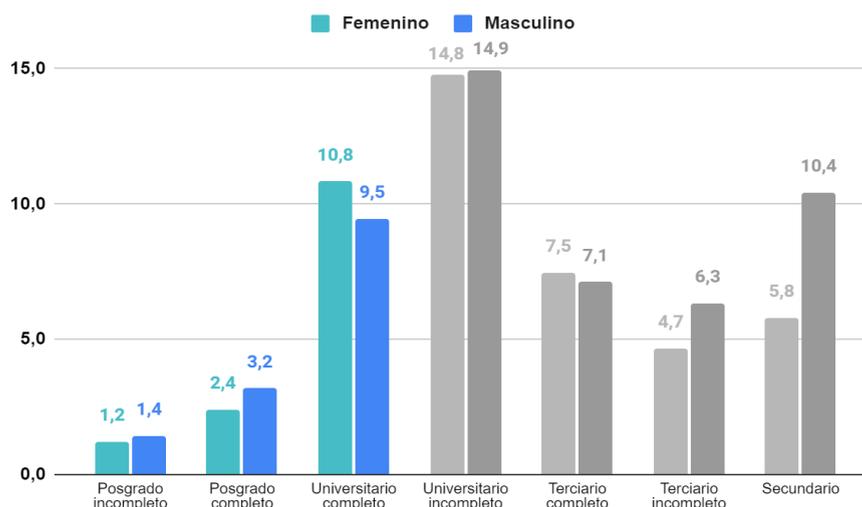


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

Siendo que la brecha salarial se incrementó durante la pandemia (en 2019 se posicionó en 14%), podemos aducir que en parte el incremento de la brecha media general en el sector bancario durante la pandemia es una consecuencia del decrecimiento de la fuerza de trabajo en el primer segmento etario (hasta 30 años) a raíz de la contracción de la demanda laboral por efecto de las restricciones dictadas por la pandemia por Covid-19, franja etaria que mayoritariamente pertenece al primer quintil de ingreso donde la brecha salarial es menor. Sin embargo, otros factores que aquí no podemos identificar y que han sido citados por otros estudios incluso a nivel mundial debieron intervenir en el proceso de incremento de la brecha salarial.

Por último, observamos que la marcada segregación vertical presente en el sector bancario no tiene una correlación con el nivel educativo alcanzado por mujeres y varones. Los niveles de educación superiores (universitario completo, posgrado incompleto y completo), que representan un 28,5% del total de las/os trabajadoras/es bancarias/os, están distribuidos entre 14,4% mujeres y 14% varones, sin diferencias sustantivas al segmentarse en sector público y privado.

**Gráfico 6. Nivel educativo por género. Año 2022.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

### 3- Teletrabajo

Según el informe *“El teletrabajo en Argentina, La pandemia del COVID-19 y lo que viene después”* del CIPPEC, antes del inicio de la pandemia del Covid-19 en el país sólo el 17% de las/os trabajadoras/es realizaba teletrabajo. Ese porcentaje se distribuía en 20% de los varones y 14% de las mujeres. Con el inicio de las medidas de aislamiento y distanciamiento social, la modalidad de teletrabajo se extendió fuertemente, pero con una difusión heterogénea y un impacto diferencial en relación al sector de actividad económica, la región del país, el género y/o el nivel educativo, como señala el documento *“Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia”* del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

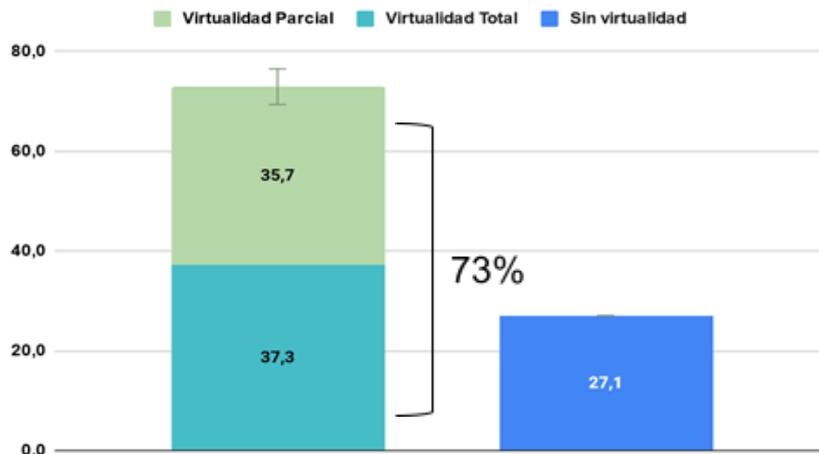
Al observar la distribución de la fuerza laboral bancaria por región, observamos que la misma presenta una marcada heterogeneidad, con una fuerte centralización en AMBA y centro del país (Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe). Las regiones GBA, CABA y Centro concentran 61% las/os trabajadoras/es bancarias/os de todo el país.

La aplicación de la modalidad de teletrabajo durante la pandemia se extendió a todas las regiones del país pero con algunas diferencias en cuanto a su alcance. Se observó que el alcance del teletrabajo fue mayor en los grandes centros urbanos (en el AMBA el 90% de las/os trabajadoras/es realizó teletrabajo), con excepción de la zona centro (Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe) en donde la modalidad remota se aplicó en el 54% de los casos.

Ahora bien, la modalidad de teletrabajo se aplicó de manera total en el 51% de los casos. El otro 49% de las/os trabajadoras/es que realizaron teletrabajo lo hicieron en

forma parcial, distribuyéndose en igual proporción entre quienes alternaron semanas y quienes alternaron días durante la semana entre presencialidad y teletrabajo.

**Gráfico 7. Implementación de la modalidad de teletrabajo.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

El 91% de las/os trabajadoras/es bancarias/os no había realizado teletrabajo antes del inicio de la pandemia por COVID-19 y, al momento de implementación de la encuesta, abril de 2022, el 60% ya había regresado a la modalidad presencial. Mientras tanto, el 30% continuaba alternando teletrabajo y presencialidad y sólo el 10% continuaba trabajando en la modalidad remota en forma total.

Al 50% de las/os trabajadoras/es bancarias/os que realizaron teletrabajo durante la pandemia le proporcionaron algún tipo de equipamiento, observándose discrepancias muy amplias entre la banca pública y la banca privada en este aspecto. Mientras que, la banca privada provisionó a sus trabajadores de equipamiento para la realización de las tareas en forma remota en el 62% de los casos, la banca pública lo hizo tan sólo en el 35% de los casos. En forma ampliamente mayoritaria (95%) la iniciativa en la provisión de equipamiento fue de la propia entidad bancaria. Aquellos que fueron provistos de equipamiento, en su gran mayoría se les proporcionó una computadora (97%) y, en segundo lugar, una silla (35%).

**Gráfico 8.**

### ¿Le proporcionaron equipamiento para trabajar desde su casa?



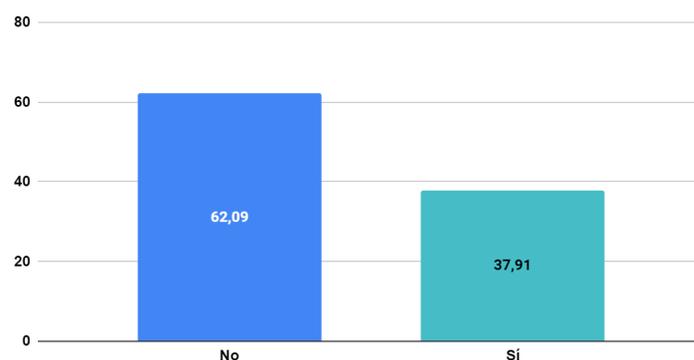
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

En relación a la disponibilidad de un ambiente específico y/o adecuado de trabajo, el 64% de los entrevistados respondió que contaba con un espacio en su casa, siendo levemente superior en el caso de los varones (65,5%) que en el de las mujeres (62%). A este respecto, se observaron diferencias más importantes en las personas de hasta 30 años y 60 años y más, quienes respondieron que contaban con un ambiente específico en el 72% y el 78% de los casos respectivamente, mientras que, las franjas intermedias de 30 a 45 años y de 46 a 59 años respondieron afirmativamente en el 61% y 64% de los casos, respectivamente.

La disposición de un ambiente específico disminuye notoriamente al tomarse en consideración los casos en que se debió compartir y/o alternarse ese espacio de trabajo con otro integrante del grupo familiar, ocurriendo esta situación en mayor proporción en las mujeres (43%) que en los varones (38%). Siendo que el 40% de los que respondieron afirmativamente contar con un lugar específico para trabajar en su casa debió compartirlo y/o alternarlo con otro integrante de la familia, considerando además aquellos que respondieron no contar con un ambiente adecuado en sus hogares (36%), resulta que el 62% de las/os trabajadoras/es bancarias/os no dispone de un ambiente específico y/o en forma exclusiva para trabajar desde su casa en la modalidad remota.

### Gráfico 9.

¿Cuenta con un espacio adecuado y de uso exclusivo para trabajar desde su casa?

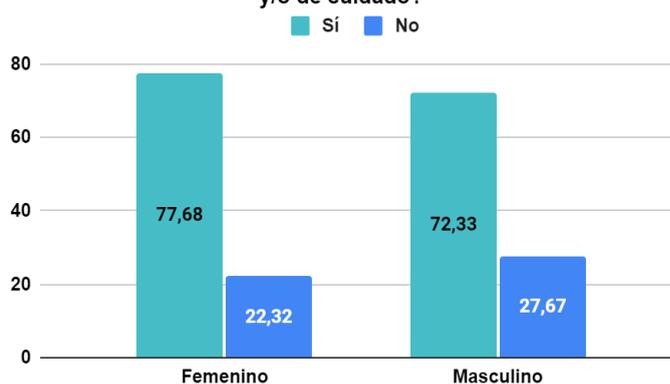


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

La mayoría de las/os encuestadas/os que realizaron teletrabajo respondieron que les fue posible seguir un horario regular de trabajo como lo hacían durante la presencialidad, siendo mayor este porcentaje en la banca pública (76%) que en la privada (69%). A su vez, también respondieron mayoritariamente de manera afirmativa haber podido tomarse descansos durante el horario de trabajo (77%) y haber utilizado esos descansos para realizar tareas domésticas y/o de cuidado (75%), dándose esta situación en mayor medida en las mujeres (78%) que en los varones (72%).

### Gráfico 10.

¿Utilizó los descansos laborales para realizar tareas domésticas y/o de cuidado?



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

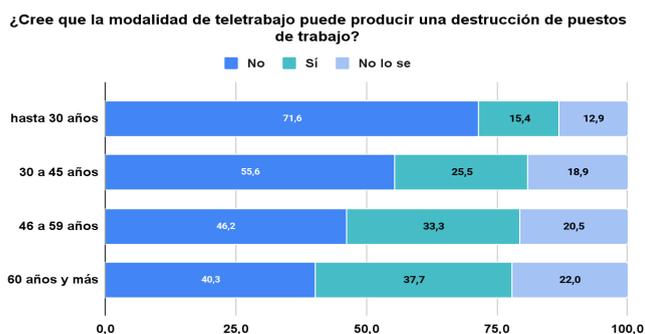
Se les respetó el derecho de desconexión en un porcentaje muy amplio, con una diferencia sustancial entre la banca pública (86%) y la banca privada (75%), siendo que la gran mayoría de las/os entrevistadas/os manifestó que el contacto fuera del horario

laboral fue “nada frecuente” (56%), o “poco frecuente” (74%). Sólo el 28% manifestó que fue “muy frecuente”, y el 41% “algo frecuente”.

Respecto de si la modalidad de teletrabajo afectó la organización de la vida familiar y la distribución de los usos del tiempo, hubo paridad en las respuestas obtenidas, siendo que el 49% respondió afirmativamente y el 51% respondió negativamente. Entre los que respondieron afirmativamente, la percepción mayoritaria (58%) es que la organización de la vida familiar y la distribución de los usos del tiempo fue mejor con la modalidad de teletrabajo, con diferencias a considerar en relación al género y edad de las/os encuestadas/os. Para el 28,5% de las mujeres y el 30% de los varones que realizaron teletrabajo la distribución de los usos del tiempo mejoró. Ahora bien, al considerar la franja etaria se observan diferencias mayores. La percepción positiva es más significativa en los segmentos extremos donde es menos frecuente que tengan hijas/os menores bajo su cuidado: en las franja etarias de personas menores de 30 años y mayores de 60 la organización de la vida mejoró para un tercio de los que realizaron trabajo remoto frente al 28% en promedio de las franjas de entre 30 y 59 años.

En relación al impacto de la modalidad remota sobre los ingresos, casi la totalidad de las/os trabajadoras/es que realizaron teletrabajo (90%) respondió que no sufrió ninguna modificación de sus ingresos, siendo un porcentaje marginal tanto los que declararon haber ganado menos (4%) como los que declararon haber ganado más (6%). Por otra parte, la mayoría de las/os encuestadas/os no cree que la modalidad de teletrabajo pueda producir una destrucción de los puestos de trabajo pero con diferencias sustanciales en relación a la edad. A mayor edad mayor es la percepción de la modalidad de teletrabajo como una amenaza en relación a los puestos de trabajo y viceversa.

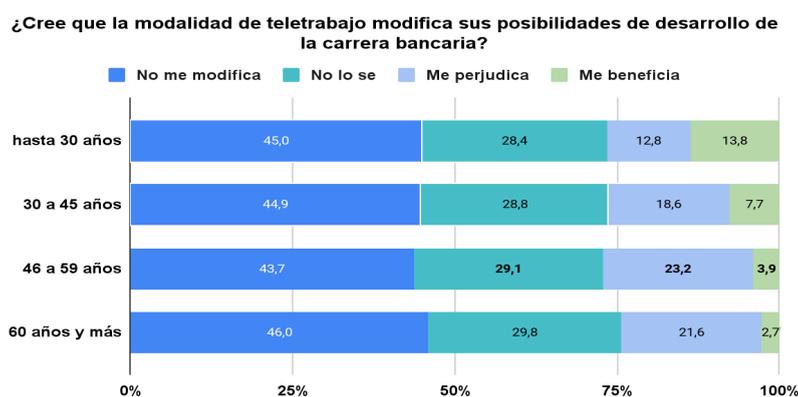
**Gráfico 11**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Algo distinto ocurre respecto de la percepción sobre el impacto del teletrabajo en el desarrollo de la carrera bancaria, donde no se observan diferencias sustanciales en relación a la edad: para el 45% de las/os encuestadas/os de todos los segmentos etarios el teletrabajo no modifica las posibilidades de desarrollo de la carrera bancaria. Sin embargo, la mirada negativa del teletrabajo es levemente mayor entre las/os trabajadoras/es de mayor edad y, a la inversa, entre las/os más jóvenes se incrementa la mirada positiva del teletrabajo respecto al desarrollo de la carrera bancaria.

**Gráfico 12.**

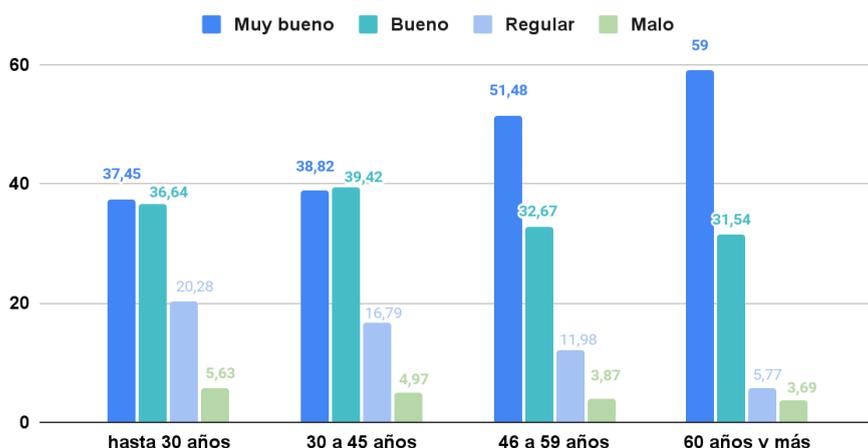


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

En relación a la vivencia subjetiva de la pandemia, más del 20% de las/os trabajadoras/es declaró haber sufrido angustia, ansiedad y/o inseguridad por la incertidumbre. En cambio, un porcentaje también cercano al 20% señaló que transitó ese momento con tranquilidad y confianza porque fue una oportunidad para abocarse a tareas de cuidado personal y de la familia. Este impacto positivo muy probablemente tenga relación con el momento en que se realizó la encuesta, abril de 2022, cuando ya la mayoría de las medidas restrictivas habían finalizado. En tanto, alrededor del 8% señaló que sintió preocupación y estrés por el deterioro de los ingresos familiares y el 6,5% manifestó que vivenció el proceso con depresión, tristeza y/o fobia por el encierro, el transcurso de la enfermedad y/o la pérdida de un ser querido. Por otra parte, las/os encuestadas/os declararon mayoritariamente (41%) que la actuación sindical en cuanto a la exigencia y control en la implementación de los protocolos sanitarios fue “muy buena” y/o “buena”, pero con un porcentaje considerablemente más elevado en los segmentos de mayor edad.

**Gráfico 13.**

**¿Qué le pareció la actuación de la organización sindical durante la pandemia respecto de la exigencia y control en la implementación del Protocolo sanitario?**

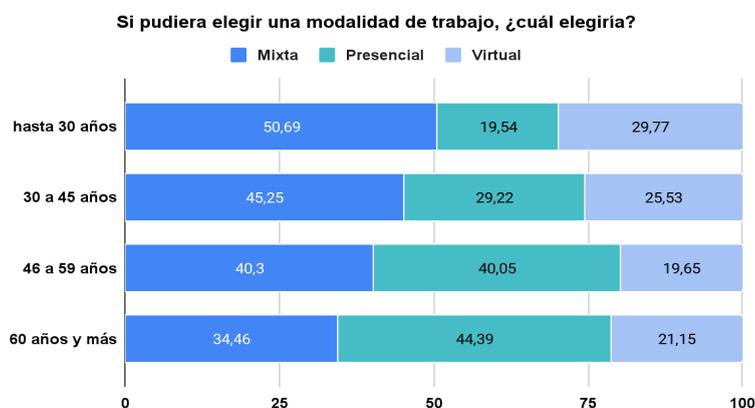


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Al indagar acerca de si la modalidad de teletrabajo se continuará o no luego de superada la pandemia, no se observaron discrepancias significativas en las/os encuestadas/os entre los distintos segmentos etarios, que respondieron afirmativamente en un porcentaje que osciló entre el 33% al 37,5% de los casos. Sin embargo, la respuesta mayoritaria en todas las edades, de entre el 40% y el 47%, fue “no lo sé”.

Por último, se pudo constatar que la modalidad de trabajo de preferencia resulta ser la modalidad mixta, que fue escogida por el 43% de las/os encuestadas/os de todas las edades. Ahora bien, se observa una tendencia a manifestar mayor preferencia por la modalidad virtual entre las/os trabajadoras/es más jóvenes, y a la inversa, una menor preferencia por la virtualidad entre los de mayor edad.

**Gráfico 14.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

#### 4- Cuidados y usos del tiempo

Una de las causas de la desigualdad estructural entre varones y mujeres o “brecha de género” es la distribución inequitativa de las tareas de cuidado. Según la última Encuesta de usos del tiempo (EUT) llevada adelante por el INDEC en el tercer trimestre de 2021, las mujeres tienen una tasa de participación de casi el 92% y los varones 74% en las tareas domésticas. Las mujeres dedican en promedio 6,4 horas diarias, mientras que los varones dedican un promedio de 3,4 horas diarias al trabajo no remunerado.

A esta situación estructural se ha sumado que la pandemia tuvo un fuerte impacto en el tiempo de dedicación a las actividades domésticas, de cuidado y de apoyo escolar, así como a la asistencia de personas que no forman parte del propio hogar. De tal modo que, a partir de las medidas de aislamiento se produjo un aumento del tiempo dedicado a estas tareas no sólo producto de un incremento del cuidado sino también, en los hogares de mayores recursos, de la imposibilidad de contar con personal doméstico.

Según el Estudio sobre impacto del COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires realizado por el INDEC, el 65,5% de las/os encuestadas/os reportaron haber incrementado el tiempo dedicado a tareas domésticas, aumentando a un 72,5% en el caso de hogares con presencia de menores. El tiempo de limpieza, preparación de alimentos y compras aumentó más en el caso de los estratos de mayor nivel educativo, ya que estos hogares solían contar con mayor participación del servicio doméstico. La mayor parte de este incremento de tareas del hogar fue absorbido por las mujeres (64%), en tanto sólo en un 20% de los casos, el esfuerzo fue realizado exclusivamente por varones y en un 15% de los hogares hubo una distribución equitativa entre los varones y mujeres.

La composición familiar de las/os trabajadoras/es bancarios se distribuye de la siguiente manera: la mayoría (53%) declaró convivir con su “pareja e hijas/os”, seguido de quienes viven con su “pareja” (19%) y quienes viven solas/os (14%). Los hogares monoparentales alcanzan al 10% del total de las/os trabajadoras/es bancarias/os, con una diferencia considerable en favor de los que tienen jefatura femenina: 7,18% de los hogares monoparentales están al frente de una mujer y representan al 15% del total de las trabajadoras mujeres, mientras que, el 1,9% de los hogares están sostenidos por un varón que representan, a su vez, al 4,2% del total de los trabajadores varones.

#### **Gráfico 15.**

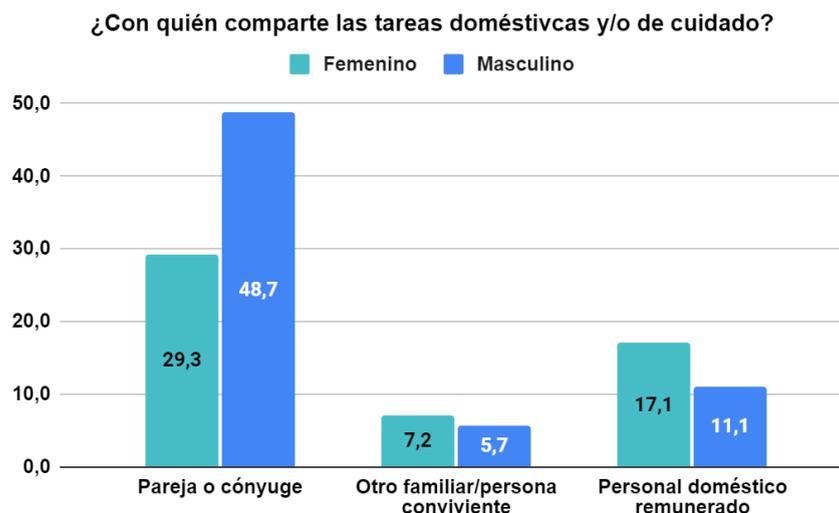


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Esta misma diferencia porcentual de cinco puntos es la que se refleja al indagar respecto de la responsabilidad del cuidado de personas. Si bien la mayoría de los trabajadoras/es bancarias/os, tanto varones como mujeres, declararon tener personas a su cargo, el porcentaje de mujeres es del 66% frente al 61% de los varones. Como es esperable, la responsabilidad del cuidado recae mayoritariamente en las/os trabajadoras/es de 30 a 59 años, siendo marginal en los extremos etarios (menos del 4%). La gran mayoría de las/os trabajadoras/es están a cargo del cuidado de sus hijas/os (77%) y un 8% además también está a cargo de madres y/o padres.

El 63% de las/os trabajadoras/es bancarias/os señaló compartir las tareas de cuidado con otra persona adulta, con una diferencia porcentual considerable entre varones (67%) y mujeres (58%). Ahora bien, mientras que el 49% de los varones señaló que comparte las tareas de cuidado con su pareja o cónyuge, en el caso de las mujeres ese porcentaje alcanza sólo al 29%. Por lo que, la tercerización del cuidado está más extendida entre las trabajadoras: el 17% de las mujeres declaró tener personal doméstico remunerado frente al 11% de los varones. Esta diferencia es percibida al considerar si las tareas domésticas y de cuidado están o no repartidas de manera equitativa, puesto que, los varones consideran que hay un reparto equitativo del cuidado en el 82% de los casos, mientras que, en las mujeres ese porcentaje alcanza el 64%.

### **Gráfico 16.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

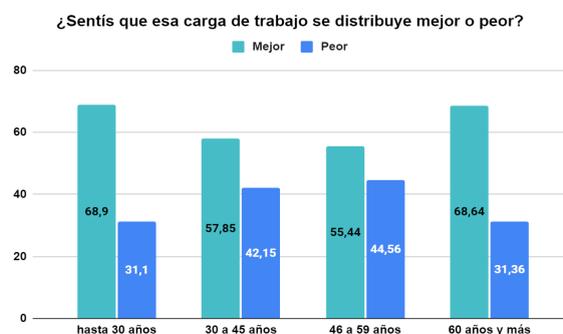
En relación a los usos del tiempo, la distribución de las horas de trabajo productivo es equitativa entre varones y mujeres, puesto que, el promedio es de 8,95 horas diarias para ambos géneros. Ahora bien, en relación al trabajo reproductivo y/o tareas de cuidado, en promedio las bancarias dedican a las tareas domésticas 5,3 horas diarias y los varones 4,6 horas diarias. Por último, el 94,4% de las mujeres y el 93% de los varones dedican hasta 4 horas diarias a sus actividades personales (el 5,6% de las mujeres y el 7% de los varones dedican a sus actividades personales más de 4 horas al día).

Más del 50% de las/os bancarias/os consideró que el reparto de la carga horaria entre trabajo, tareas domésticas y/o de cuidado y actividades personales se modificó durante la pandemia y la implementación de la modalidad de teletrabajo. Siendo que, respondieron en un porcentaje claramente mayoritario que la distribución mejoró durante la pandemia (59%). En este punto es importante recordar que la encuesta se implementó durante el mes de abril de 2022 cuando las clases presenciales de las/os niñas/os ya estaban reestablecidas, lo que supone una considerable disminución de las tareas de cuidado.

Ahora bien, al segmentar por edad surge claramente que los extremos etarios (hasta 30 años y 60 años y más), donde la responsabilidad del cuidado es marginal, la percepción de que la distribución de la carga horaria entre trabajo, tareas domésticas y de cuidado y actividades personales mejoró durante la pandemia y la implementación del teletrabajo es marcadamente superior (69%). En el segmento de 30 a 59 años en el

que recae mayoritariamente la responsabilidad del cuidado, si bien también fue mayoritaria la respuesta de que la distribución de la carga horaria mejoró durante la pandemia, el porcentaje de los que consideran que, por el contrario, empeoró es considerablemente más alto (42% a 45%).

**Gráfico 17.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Las/os encuestadas/os percibieron mayoritariamente como motivo de la mejora en la distribución de los usos del tiempo con la implementación del teletrabajo durante la pandemia fue la mayor disponibilidad de tiempo familiar debido a los menores tiempos de traslado y movilidad hasta los lugares de trabajo. En cuanto a la afectación negativa, se identificó la pérdida de vínculos con compañeras/os de trabajo y de la vida social como principal perjuicio de la modalidad de trabajo remoto.

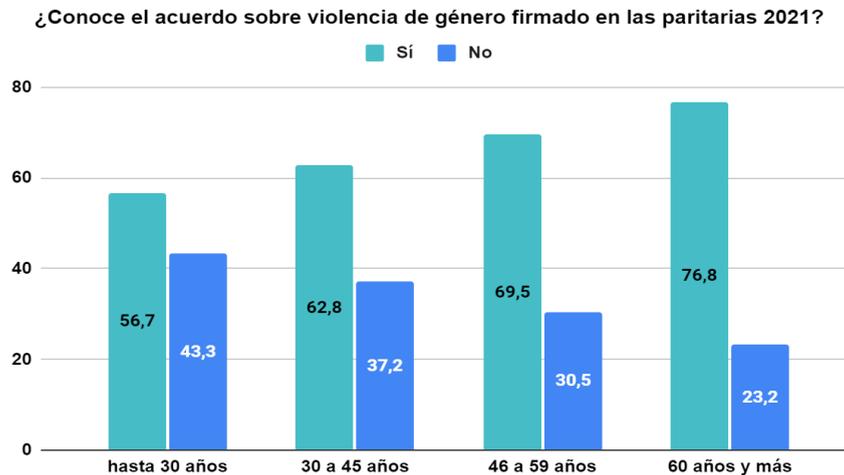
## 5- Violencia de género

Las medidas de confinamiento y distanciamiento social dictadas con motivo de la pandemia por Covid-19 y que profundizaron el stress económico y social, también tendieron a intensificar la violencia contra las mujeres, sobre todo en el ámbito doméstico. Ya se había alertado en el año 2019 en el marco del informe por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, que la región de América Latina y el Caribe poseía cifras alarmantes de violencias y desigualdades por razones de género, las cuales se profundizaron en el contexto de pandemia.

Según el informe de Naciones Unidas de 2020 “Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres y niñas”, se observó un incremento de más del 25% de la violencia ejercida contra las mujeres. Además, en el primer semestre de 2021 el número de feminicidios creció respecto a 2019. Las cifras más alarmantes se registraron en Venezuela (53,3%), Argentina (10%), Colombia (10,3%) y Brasil (2%).

A través de la encuesta a trabajadoras/es bancarias/os intentamos identificar las situaciones de violencia de género y medir en qué grado las/os trabajadoras/es bancarias/os contaron con el asesoramiento y acompañamiento de la organización sindical para la resolución de las mismas. En ese sentido, se les consultó en primer lugar si tenían conocimiento sobre el convenio por violencia de género y violencia doméstica firmado en acuerdo paritario en 2021. Fue mayoritaria la respuesta afirmativa (68% de los varones y 61% de las mujeres) de las/os trabajadoras/os bancarias/os respecto de conocer el convenio por violencia de género y violencia doméstica firmado en el acuerdo paritario 2021, observándose que a mayor edad de las/os trabajadoras/os mayor fue la respuesta afirmativa en este punto.

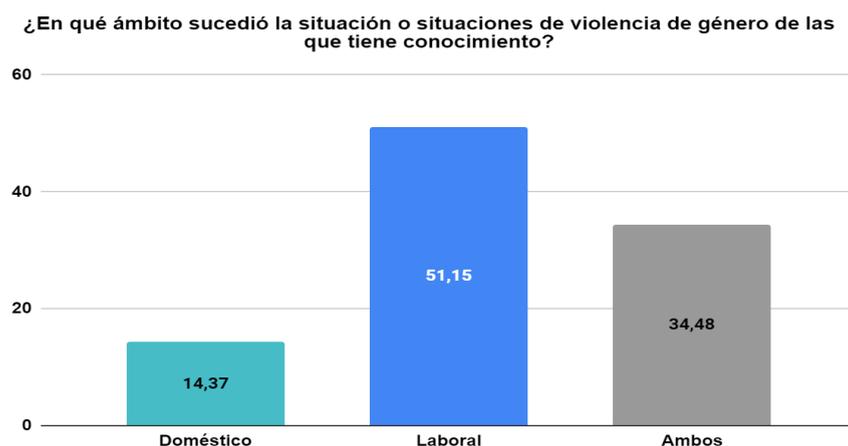
**Gráfico 18.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

El 38% de las mujeres y el 22% de los varones declararon conocer situaciones de violencia de género ocurridas a trabajadoras bancarias, siendo que, la mayoría de estas situaciones (51%) se sucedieron en el ámbito laboral. El otro 49% de las situaciones percibidas por las/os trabajadoras/os se sucedieron en el ámbito doméstico (14%), en tanto que, más de un tercio (35%) de los casos declarados se sucedieron en ambos ámbitos (doméstico y laboral). Las/os encuestadas/os señalaron mayoritariamente (46%) que la organización sindical brindó acompañamiento, apoyo y/o asesoramiento a las víctimas de estas situaciones de violencia declaradas.

**Gráfico 19.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

## 6- Violencia Laboral

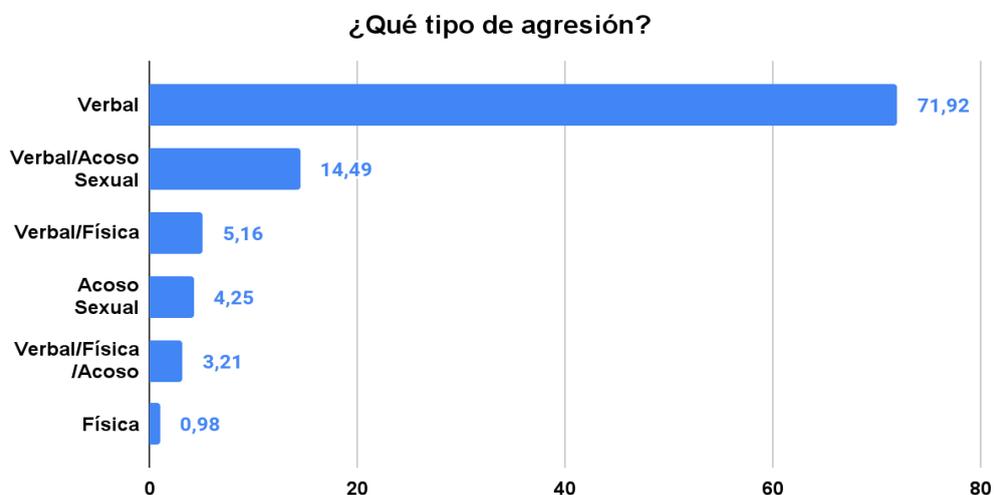
Durante la pandemia la Oficina de Asesoramiento contra la Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo registró un incremento del 19% de las consultas y denuncias sobre violencia laboral. Este incremento se dio, sobre todo, en la modalidad de violencia psicológica. Pero también se registró una nueva forma, la violencia económica, que se relaciona con despidos discrecionales, reducción o falta de depósito de salarios, amenazas de despidos, no provisión de equipamiento o presión a los trabajadores para que rompieran el aislamiento.

En ese marco, durante el período de enero a julio de 2021, la OAVL recibió 865 consultas y/o denuncias. El 65% de esas consultas fueron propiciadas por mujeres, mientras que el 32% restante fueron realizadas por varones. Estas estadísticas muestran indicios claros acerca de quiénes son más vulnerables al acoso y violencia en el ámbito laboral. De acuerdo a la información analizada por la OAVL, también surge que los/las consultantes han estado expuestos/as, en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica (88%) y, en menor medida pero no menos relevante, a contextos de violencia sexual (8%) y violencia física (4%). En muchos casos, las denuncias expusieron situaciones en las que se dio la combinación de más de un tipo de violencia.

De nuestra encuesta surge que el 25% de las/os trabajadoras/es bancarias/os tiene o tuvo conocimiento de casos de violencia laboral. De las situaciones de violencia declaradas, en la mayoría de los casos se trató de violencia verbal (72%), seguida de la combinación de violencia verbal/acoso sexual (14,5%). En porcentajes menores, de mayor a menor, los tipos de agresión denunciados son la combinación: violencia

verbal/violencia física (5%), acoso sexual (4%), la combinación violencia verbal/violencia física/acoso sexual (3%) y violencia física (1%).

**Gráfico 20.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

En un porcentaje muy mayoritario de los casos el género del agresor (70%) se trató de uno o varios varones y el género de la víctima (también 70%) se trató de una o varias mujeres. Al momento de identificar qué motivó la agresión, las/os encuestadas/os señalaron en primer lugar la condición jerárquica (53%), en segundo lugar la opción “otro motivo” (19%) y en tercer lugar la condición de género (18,4%).

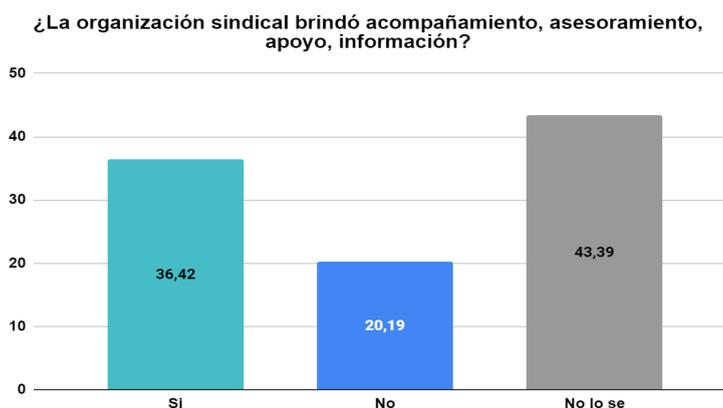
**Gráfico 21.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Las/os encuestadas/os señalaron mayoritariamente que los casos declarados fueron denunciados (43%). El resto respondió casi en igual proporción negativamente o “no lo sé”. Acerca de si la organización sindical brindó acompañamiento, apoyo y/o información en las situaciones de violencia laboral percibidas y declaradas, la respuesta mayoritaria fue “no lo sé” (43%). Ahora bien, en el resto de los casos las respuestas afirmativas alcanzaron el 36%, mientras que, los que respondieron que la organización gremial no acompañó, asesoró y/o apoyó en la resolución de las situaciones de violencia laboral fue el 20% de los mismos.

**Gráfico 22.**

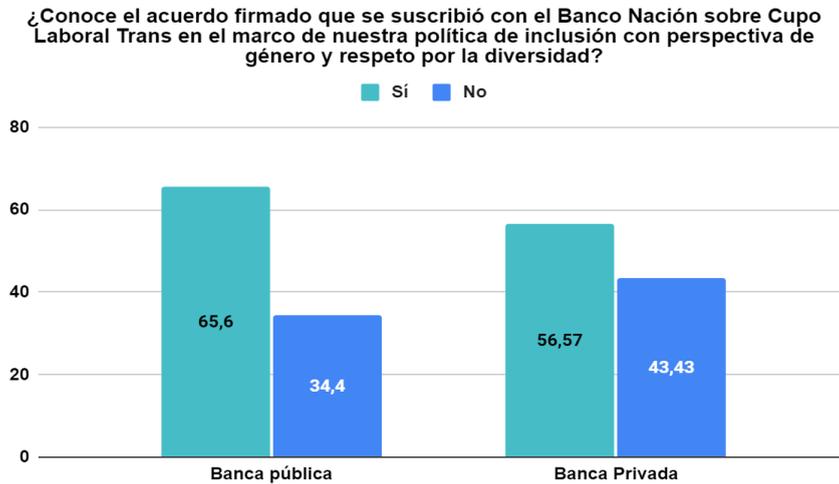


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

## **7- Ampliación de derechos**

La mayoría de las/os trabajadoras/es bancarias/os (61%) declaró tener conocimiento del acuerdo suscrito con el Banco Nación sobre Cupo laboral Trans, con un porcentaje mayor en la banca pública respecto de la privada.

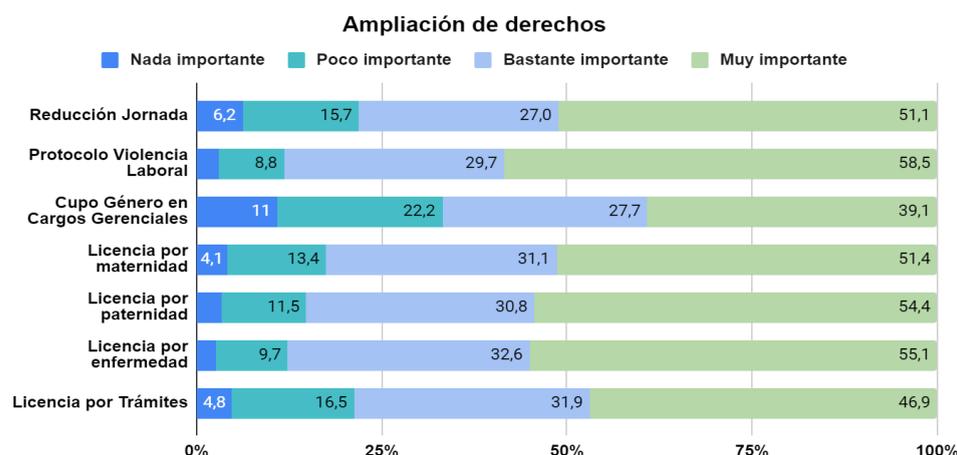
**Gráfico 23.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

En relación a una serie de demandas por ampliación de derechos incluidas en la encuesta. La inclusión de un Protocolo contra la Violencia Laboral fue señalado como “muy importante” en un 58,5%, seguido de la Ampliación de Licencia por Enfermedad (55%), la Ampliación de Licencia por Paternidad (54,4%), la Ampliación de Licencia por Maternidad (51,4%), la Reducción de la Jornada Laboral (51%), Licencia por Trámites (47%) y, por último, el Cupo de Género para cargos Gerenciales (39%).

**Gráfico 24.**



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

## 8- Palabras finales

Como ya se ha señalado en la presentación de este informe, cabe destacar como primera conclusión de esta experiencia original, la gran adhesión que encontró entre las/os trabajadoras/es bancarias/os a nivel nacional. Este amplio nivel de participación es tanto un reflejo de la buena predisposición como también, puesto que la encuesta se distribuyó de manera digital, manifestación de las nuevas formas de vinculación emergidas en los últimos años y aceleradas a partir de la pandemia; las que plantean un desafío de afirmación y renovación de la organización sindical.

Sin embargo, también es importante matizar la centralidad que estas modalidades remotas tienen entre las/os trabajadoras/es, puesto que, a la hora de señalar qué modalidad de trabajo es de preferencia, la modalidad virtual resulta la menos elegida en todas las franjas etarias.

Los datos nos muestran, asimismo, que existe una segregación vertical de género, ya que los lugares de mayor remuneración están ocupados mayoritariamente por varones, y los lugares de menor remuneración por mujeres. De igual manera, respecto a la violencia laboral, se observa que en la enorme mayoría de casos detectados el agresor es uno o más varones, y la víctima una o más mujeres, siendo el principal detonante algún aspecto vinculado a la condición jerárquica. Esto revela la necesidad de redoblar esfuerzos, valorizando las políticas de género como un vehículo para reducir dichas inequidades.

De los datos aportados por la encuesta surge que existe una brecha generacional entre las/os trabajadoras/es bancarias/os en torno a su vinculación y cercanía con la organización gremial. La que se observa tanto en relación al conocimiento que tienen

las/os bancarias/os de las acciones que lleva adelante su organización como también en relación a la valoración subjetiva que las/os trabajadoras/es tienen respecto de estas acciones. Ahora bien, a pesar de ello es significativamente amplia la aprobación de la organización gremial entre todas/os las/os trabajadoras/es bancarias/os.

Indudablemente, mejorar o incrementar el vínculo con las nuevas generaciones de trabajadoras/es bancarias/os implica un desafío para la organización sindical, dada la irrupción de nuevas tecnologías, entre ellas el trabajo remoto. Esta encuesta, realizada desde la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, es un aporte que intenta captar las opiniones o percepciones de las/os trabajadoras/es bancarias/os sobre diferentes dimensiones tanto en lo estrictamente laboral, como en sus trayectorias de vida.

## **9. Bibliografía**

- Ahmed, Nabil; Dabi, Nafkote; Lawson, Max; Lowthers, Megan; Marriott, Anna; Mugehera, Leah: “Inequality Kills: The unparalleled action needed to combat unprecedented inequality in the wake of COVID-19”, 2022.
- Alma Espino y Daniela de los Santos: “La segregación ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres”, OIT- PNUD, 2019.
- Andre Gorz: “Miserias del presente, riqueza de lo posible”, Ed. Paidos, 1998.
- De Sousa Santos, B.: “Descolonizar el saber, reinventar el poder”. Santiago de Chile Lom, 2013.
- Federici, S.: “Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria”. Santiago de Chile, Ed. Tinta Limón, 2012.
- “Informe de políticas: Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres”, Naciones Unidas, 2020.
- Luz García Balcarce y Francisco Morel Orge Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, INDEC, 2021.
- Ramiro Albrieu, Mateo Allerand, Pablo De La Vega: “El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después” CIPPEC, 2021.
- Ricardo Antunes: “¿Adiós al trabajo?” Cortez Editora, 1995.
- Robert Castel: “La metamorfosis de la cuestión social” Ed. Paidos, 1997. Popular. Selección.

- Sonia Roitter: “Cambio tecnológico y empleo: aportes conceptuales y evidencia frente a la dinámica en curso”, CIECTI, 2019.
- Wolfgang Avendroth: “Historia Social del Movimiento Obrero Europeo”. Ediciones de Cultura, 1968.