



República Argentina – Universidad Nacional de Moreno
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Secretaría Académica

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE 2022.

SEMINARIO: LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO: CONFIGURACIONES, CULTURA Y PROCESOS DE TRABAJO

a) FUNDAMENTACIÓN:

En los últimos años han sido visibilizadas un conjunto de desigualdades entre hombres y mujeres que se manifiestan en la segmentación en el acceso al mercado laboral, la sub-representación en los cargos de mayor jerarquía, las características diferenciales en la calificación, la inequidad salarial, y la situación de desigualdad que, observada en la carga del trabajo doméstico y la situación profesional, entre otras. En la vida organizacional suelen sintetizarse en un conjunto de metáforas: *techo de cristal*, *suelo pegajoso*, *escaleras rotas*, y permiten hablar de organizaciones genderizadas.

En este seminario, la propuesta es presentar las principales categorías para identificar las problemáticas y los aportes de la teoría organizacional; conocer las recomendaciones, protocolos e iniciativas nacionales e internacionales orientadas a promover la transformación de las organizaciones; y presentar algunos casos destacados.

La importancia de desarrollar acciones para igualar oportunidades supone superar una mirada que sólo se centre en la remoción de esas barreras o techos hacia una concepción más amplia basada en la paridad, el equilibrio y la igualdad. Las experiencias al respecto muestran que su implementación promueve una gestión orientada a las personas, garantiza un mejor clima organizacional, y favorece el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

b) OBJETIVOS:

- Conocer las principales categorías de análisis y aportes teóricos.
- Reflexionar sobre las recomendaciones, protocolos e iniciativas en las organizaciones.
- Analizar y presentar los aportes sobre experiencias prácticas concretas.

c) PROGRAMA

Módulo 1: Principales categorías de análisis y mapa de las desigualdades. Organizaciones generizadas. Indagando en las metáforas: *techo de cristal*, *piso pegajoso*, *escaleras rotas*. Enfoques de Igualdad, Equidad y Diversidad. Mapa de las asimetrías en el mundo, la región y nuestro país.

Módulo 2: Marcos normativos, protocolos y recomendaciones. Marcos normativos internacionales y nacionales. Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, Objetivos de

Desarrollo Sostenible 5 y la agenda multilateral. Tipología de Políticas para la equidad de género. Procesos con perspectiva de género: Auditoría, compras y presupuesto. Sello Igualdad y Certificaciones en Equidad.

Módulo 3: Iniciativas en y para las organizaciones: implementaciones. Presentación y análisis de experiencias de organizaciones que implementaron acciones afirmativas. Políticas públicas nacionales y locales que promueven cambios en las organizaciones. Iniciativas en la gestión de personal con perspectiva de equidad y diversidad: experiencias locales.

METODOLOGÍA

La metodología de trabajo que se aplicará se basará en la exposición teórica a cargo de las docentes, acompañada de actividades prácticas y la reflexión crítica sobre experiencias.

BIBLIOGRAFÍA

CNV (2017). Informe sobre género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública. Buenos Aires: Comisión Nacional de Valores.

Esquivel, Valeria (2011). La Economía del cuidado: un recorrido conceptual. Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista. Red de Género y Comercio. Auspiciado por ONU Mujeres, 2011, pp. 20-30. Buenos Aires.

Hunt, Vivian., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. New York, NY: McKinsey & Company.

Osborne, Raquel (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. Política y sociedad, 42(2), 163-180.

Paludi, Mariana I., & Helms Mills, Jean (2015). Dar sentido a la igualdad de género. La aplicación de un programa global en Argentina. En Nigel Holden, Snejina Michailova & Susanne Tietze (Eds.), The Routledge Companion to Cross-Cultural Management (pp. 389-398) (Traducción propia).

Rodríguez Gustá, L. (2008) Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención Temas y debates. Revista Universitaria de Ciencias Sociales; Lugar: Rosario; Año: 2008 vol. 12 p. 119 - 129

Vázquez, Ángel; Urbiola, Alejandra (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Iztapalapa, N° 77, julio-diciembre, 2014, pp. 159-189. México



República Argentina – Universidad Nacional de Moreno
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Secretaría Académica

Solari, Estefanía. 2021. «Acceso De Las Mujeres a Cargos Gerenciales En Empresas Argentinas Socialmente Responsables». Revista Espiga 20 (41), 121-36.

d) MODALIDAD

9 (NUEVE) horas total, con modalidad semipresencial. 3 encuentros presenciales de 2 horas cada un y 3 horas de actividades virtuales.

e) PARTICIPANTES:

Leticia PATRUCCHI, licenciada en Sociología (FSOC-UBA), Magíster en Administración Pública (FCE- UBA), docente de la asignatura Instituciones, organizaciones y principios de Administración. Especialista en administración pública y capacidades estatales.

Lara YEPES, licenciada en Relaciones del Trabajo (FSOC - UBA). Profesora ordinaria de la asignatura Remuneraciones y Beneficios. Especialista en las áreas temáticas de gestión y procesos de personas y análisis organizacional.

f) DESTINATARIOS Y CONDICIONES DE ADMISIÓN:

Docentes y auxiliares docentes de la UNM.

g) CERTIFICACIÓN:

De APROBACIÓN con una participación mínima del OCHENTA POR CIENTO (80%) y realización en tiempo y forma de la actividad propuesta.

h) RESPONSABLE:

SECRETARIA ACADEMICA