

Encuesta Nacional Bancaria **2022**

---

# MUNDO DEL TRABAJO Y RECONVERSIÓN TECNOLÓGICA

Producción e investigación a cargo de  
**Natalia Gianni y Juan Pablo Costa**



# índice

---

Presentación.....	5
Prólogo.....	7
Introducción.....	11
Segregación ocupacional.....	13
Teletrabajo.....	18
Cuidados y usos del tiempo.....	27
Violencia de género.....	31
Violencia Laboral.....	34
Ampliación de derechos.....	38
Palabras finales.....	40

# Presentación

---

La **Asociación Bancaria**, se ha planteado desde hace años ser vanguardia en la defensa irrestricta y expansión permanente de los derechos de lxs trabajadorxs. En ese marco, no sólo ha venido desarrollando acciones tendientes a la ampliación de derechos, la defensa de la equidad e igualdad de oportunidades, al reconocimiento, respeto e integración de las diversidades y la construcción de espacios libres de violencias sino que también se ha caracterizado por ser una organización de avanzada en estas acciones.

Tomando siempre la iniciativa y asumiendo el desafío de desarrollar acciones novedosas, buscando anticiparnos a las transformaciones venideras, nos hemos planteado llevar a cabo una nueva propuesta original en su implementación para nuestra organización y para el conjunto de lxs trabajadorxs bancarixs, cuyos resultados han sido enormemente satisfactorios.

Se trata de la **Encuesta Nacional a Trabajadorxs Bancarixs 2022**, realizada por la **Secretaría de DD.HH, Género e Igualdad** y las 53 **Seccionales** con el objetivo de medir, desde la perspectiva de género, el impacto de los *procesos de reconversión tecnológica* y las *nuevas modalidades de trabajo* - implementadas como consecuencia de las medidas de aislamiento llevadas adelante durante la pandemia por Covid-19 – así como la *distribución de los usos del tiempo*, la *segregación ocupacional* y la *violencia de género y laboral*.

Esta estrategia de recolección de información original fue implementada a nivel nacional a través de un cuestionario dirigido a nuestrxs representadxs. Los resultados vinculados a la recepción han sido categóricos. La adhesión y activa colaboración se traducen en la celeridad y la contundencia de resultados obtenidos por más de 3500 respuestas, las que representan una muestra de 5,5% del total de lxs trabajadorxs bancarixs afiliadxs y el 3,5% del total de lxs trabajadorxs del sistema financiero.

A continuación ofrecemos un análisis de resultados que pueda aportar a un mayor conocimiento de la realidad de lxs trabajadorxs bancarixs.

**Claudia Ormachea**  
SECRETARIA DE DDHH, GÉNERO E IGUALDAD

**Sergio Palazzo**  
SECRETARIO GENERAL NACIONAL



# Prólogo

---

El avance tecnológico y el incremento constante de la productividad del trabajo han sido un objetivo permanente del sistema de producción capitalista desde sus orígenes. En ello radica la correlación entre el origen del capitalismo como sistema de producción y de organización social y el advenimiento de la revolución industrial durante el siglo XVIII. Desde estos orígenes, la implementación de maquinaria en los procesos productivos, con el objetivo de empujar constantemente los límites de la productividad del trabajo para aumentar los volúmenes de la producción y expandir los mercados, ha sido el motor principal de la acumulación y concentración del capital, beneficiando principalmente a las clases dominantes y, muchas veces, amenazando a la fuerza de trabajo a partir de la reducción de puestos y/o la flexibilización de las condiciones laborales.

En ello radica que en los orígenes del movimiento obrero se encuentran el movimiento de destructores de máquinas o ludismo, ya que se identificaba a la maquinaria como la responsable de la pauperización social. Sin embargo, el desarrollo tecnológico es un proceso no sólo ineludible como proceso social humano sino deseable al ser uno de los pilares fundamentales para el incremento de la capacidad de producir riqueza y, por lo tanto, esperanza y calidad de vida de las personas. La dificultad u obstáculo para traducir el desarrollo tecnológico en desarrollo humano radica en que bajo las relaciones sociales capitalistas, quienes se benefician del mismo son una ínfima minoría social. Es decir, el eje de la problemática no pasa por impedir u obstaculizar el desarrollo tecnológico sino discutir los sujetos sociales que se beneficiarán del mismo o, dicho de otra manera, quiénes se apropian del excedente social de producción de la riqueza. En un orden histórico mundial constituido y entrelazado en tres procesos o estructuras de dominación-subordinación (capitalismo, colonialismo y patriarcado) esos beneficios son apropiados por una minoría (según el informe Credit Suisse, el 1,1% de la población mundial detenta el 45,8% de la riqueza global, mientras que, el 55% sólo accede al 1,3%).

El modo de producción capitalista y la sociedad occidental moderna se asentaron sobre tres principios o fundamentos jerárquicos. Toda estructura jerárquica implica un criterio y orden de subordinación entre las personas. En ese sentido, la subordinación de clase,

género y etnia fueron y son los fundamentos de la desigualdad estructural sobre la que se asienta nuestra sociedad. El llamado proceso de acumulación originaria, que consolidó los fundamentos de la división de clases bajo la forma de los derechos de libertad contractual y propiedad privada; la división mundial del trabajo a partir de la conformación de un mercado y un orden mundial subordinado a las potencias industriales y una organización social asentada en la diferenciación entre los espacios público y privado y la división sexual del trabajo y los roles de género, implicó un proceso de asignación de privilegios y expropiación de derechos para unos y otros, que se tradujeron y se traducen en una desigualdad de oportunidades y una inequitativa distribución de la riqueza socialmente producida.

Tuvo que desarrollarse un movimiento obrero mundial organizado para transformar jornadas extenuantes y condiciones de trabajo inhumanas en derechos laborales. La emblemática lucha por la jornada laboral de ocho horas forjó la organización laboral y sindical a nivel mundial, empujando a traducir los avances históricos de la revolución industrial -que como todo avance histórico se gestaron socialmente a través de la interacción de millones de personas en el proceso social histórico- en una redistribución más equitativa de sus beneficios, al introducir la reglamentación laboral y ponerle límites a la extensión de la jornada de trabajo.

Tuvieron que levantarse movimientos anticoloniales para poner fin a la subordinación política formal de decenas de naciones a la dominación de las potencias industriales. Sin embargo, la subordinación económica todavía tiene hoy plena vigencia cuando, por ejemplo, se producen procesos de endeudamiento ilegítimos de los estados en desarrollo con el único objetivo de consolidar y/o acentuar su dependencia. Tuvieron que alzarse movimientos feministas, antisegregacionistas, disidentes para poner en pie de igualdad los derechos políticos y civiles de esos colectivos.

Sin embargo, y a pesar de la acción histórica y constante de estos movimientos sociales, durante algunos períodos excepcionales, como el que analizaremos a continuación, la reproducción de las desigualdades corre con ventajas respecto de la lucha colectiva por la igualdad de oportunidades y la expansión de los derechos. En el caso del período signado por la pandemia mundial de Covid-19, hemos visto acentuarse y profundizarse en los distintos países las desigualdades estructurales que atraviesan nuestras sociedades -según Oxfam en su informe sobre la riqueza de los diez hombres más ricos del mundo de enero de 2022, los mismos *han duplicado con creces su fortuna, que ha pasado de 700.000 millones de dólares a 1,5 billones de dólares (a un ritmo de 15.000 dólares por segundo, o lo que es lo mismo, 1.300 millones de dólares al día) durante los primeros dos años de una pandemia que habría deteriorado los ingresos del 99% de la humanidad y que ha empujado a la pobreza a más de 160 millones de personas más-*.

Las medidas de distanciamiento social y preventivo, necesarias para controlar la propagación del virus del Covid-19, han intensificado -como señala ONU Mujeres- las violen-

cias contra las mujeres en todo el mundo. Sabemos que la violencia de género encuentra su causa en la estructura patriarcal y las desigualdades de género, siendo las mujeres y cuerpos feminizados por su condición de tal quienes la sufren. La estructura patriarcal de la sociedad y su consiguiente división sexual del trabajo y los roles de género explican la segregación ocupacional que sufren las mujeres y cuerpos feminizados, expresada en las dificultades para ingresar al mercado de trabajo y/o el acceso a trabajos precarizados y mal remunerados, dificultades que se materializan en indicadores tales como la brecha salarial y el techo de cristal. Durante la pandemia, y debido a la necesidad de profundizar las tareas de cuidados de niñxs y adultxs mayores y/o personas de riesgo, también fueron las mujeres quienes se vieron mayormente afectadas a estas tareas, acentuando aún más la desigual distribución de la responsabilidad del cuidado y las dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Las medidas sanitarias de aislamiento también aceleraron incipientes procesos de automatización y reconversión tecnológica, introduciendo cambios en las modalidades laborales y acentuando los interrogantes respecto del futuro del empleo. Hay que señalar que la crisis del empleo o crisis de la sociedad salarial es un largo proceso que se inició durante la década del '70 a partir de la crisis de acumulación precipitada por la crisis del petróleo y que se consolidó hacia la década del '90 con la hegemonía del neoliberalismo a nivel mundial y la aceleración que éste produjo respecto de los procesos de flexibilización, precarización y tercerización laboral.

Desde entonces, el constante avance de la informalidad, la amenaza de la desocupación y la emergencia de trabajos precarizados son fenómenos que se han instalado como problemáticas permanentes en el mundo del trabajo. Incluso antes de la pandemia por Covid-19, ya habían irrumpido las modalidades de empleo asociadas a las plataformas digitales como manifestación no sólo del avance de la automatización en los procesos laborales sino también y de otro extremo de la precarización de la organización y condiciones del trabajo. De modo tal que, la emergencia de la pandemia mundial y su consecuente aislamiento social, terminó por confirmar dicho proceso de transformación de las formas de trabajo y modelación de las relaciones laborales.

La generalización del teletrabajo o trabajo remoto en aquellos sectores y/o tareas esenciales en las que fue posible su implementación, obligó a adelantar las discusiones sobre su necesaria reglamentación, promulgándose la Ley de teletrabajo durante la emergencia sanitaria. Sin embargo, es necesario seguir avanzando sobre las regulaciones y reglamentaciones de las nuevas modalidades y formas de trabajo. En el sector financiero, las llamadas fintech son un ejemplo de la implementación del desarrollo tecnológico informático en servicios financieros pero también de flexibilización de las condiciones laborales. A ese desafío de defender y renovar la organización del mundo del trabajo como representantes del movimiento y la identidad de lxs trabajadorxs nos enfrentamos.



# Introducción

---

El presente informe es el resultado de un largo proceso. Hacia principios de 2020, nos propusimos llevar adelante una encuesta que nos permitiera conocer más exhaustivamente la realidad de lxs trabajadorxs banacarixs en relación a ciertas dimensiones y temáticas abordadas por la **Secretaría de DD.HH, Género e Igualdad** y a partir de la cual, generar insumos para la elaboración de estrategias y políticas de ampliación de derechos, posibilitando el abordaje de las problemáticas detectadas. Así nació el primer proyecto de una **Encuesta Nacional a trabajadorxs banacarixs**.

A poco de comenzar con el diseño de la misma, 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 afecta y/o modifica 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.

Asimismo, 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 afiliadxs 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 lxs trabajadorxs bancarixs y así intentar determinar si lxs trabajadorxs 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 lxs trabajadorxs 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 lxs trabajadorxs bancarixs 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 xarentales y de cuidado.

La recopilación de datos, el análisis y las conclusiones del presente trabajo fue realizado por lxs sociologxs Natalia Gianni y Juan Pablo Costa.

# Segregación ocupacional

---

La segregación ocupacional o laboral es una característica de los mercados de trabajo. La misma establece que, a partir de un conjunto de variables económicas, de género, étnicas y/o raciales, ciertas personas se concentran en determinados tipos de empleos y sean excluidas de otros, acotando su horizonte de posibilidades de inserción. En ese sentido, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) sostiene que *la segregación laboral es una prueba de la desigualdad estructural que incluye la estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas.*

Dos indicadores fundamentales aplicados a la medición de la segregación laboral son la “brecha salarial”, que mide la distancia o diferencia entre el salario medio femenino y el salario medio masculino, y el “techo de cristal”, que refiere a los obstáculos o barreras invisibles que encuentran las mujeres en su trayectoria laboral o carrera profesional y que limitan su acceso a los puestos de altos mandos.

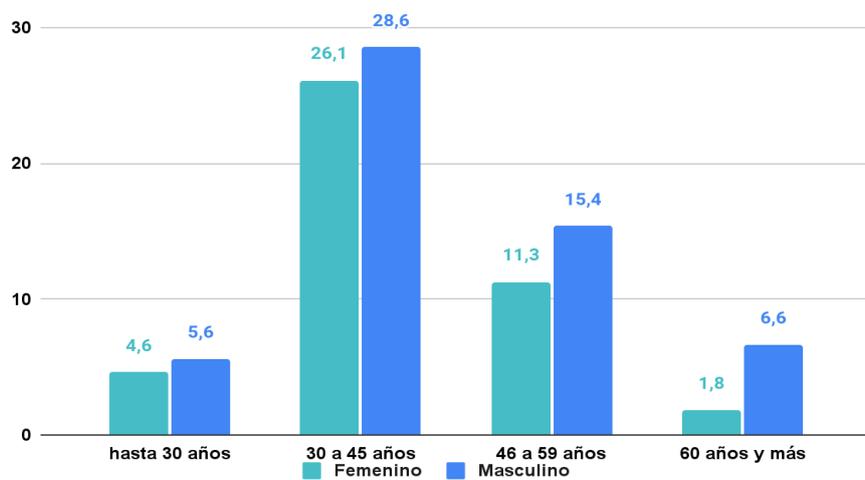
Un dato de contexto nos brinda el mercado laboral nacional. El índice de brecha salarial en el período 2020/21 se mantuvo por encima del 19%. Este indicador junto con la tasa de desocupación (que en el tercer trimestre de 2021 en varones fue del 16,6% y en mujeres alcanzó el 18%) y la tasa de informalidad (que para el tercer trimestre de 2021 fue de 30,6% en varones y en mujeres 36%), condensan las asimetrías del mercado laboral entre mujeres y varones.

El sistema bancario argentino emplea a nivel nacional alrededor de cien mil trabajadorxs. Si bien no contamos con información acerca de la distribución del universo de trabajadorxs bancarixs en género, edad e ingresos, si contamos con esos datos para afiliados a la Asociación Bancaria. La elevadísima tasa de afiliación de nuestra organización nos permite expandir la información al universo de trabajadorxs bancarixs 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%.

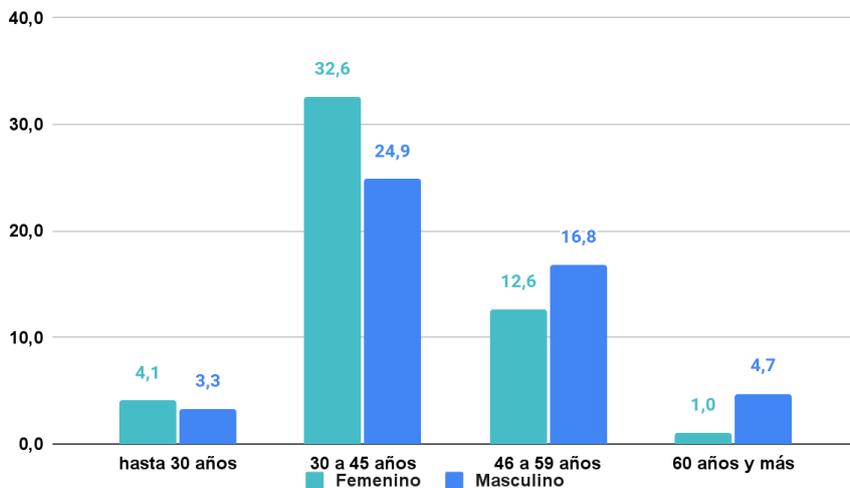
Al analizar la distribución por género entre banca pública y banca privada, se observa una mayor inequidad en la banca pública, donde hay una masculinización (56%) de la fuerza de trabajo en casi todos los segmentos etarios (sólo en el primero, hasta 30 años, las mujeres superan por apenas 1 punto porcentual). 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 trabajadorxs por género y edad en banca pública. Año 2021.



**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadxs 2021

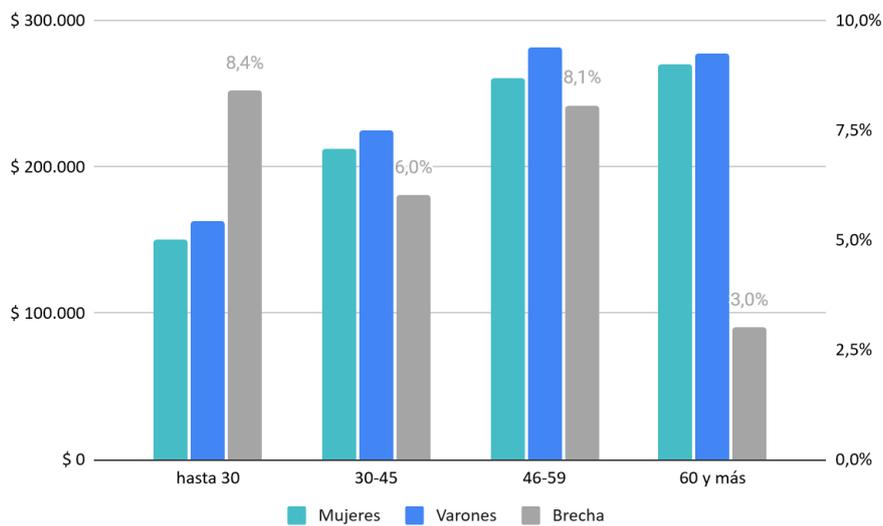
**Gráfico 7.** Distribución porcentual de trabajadorxs por género y edad en banca privada. Año 2021.



**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadxs 2021

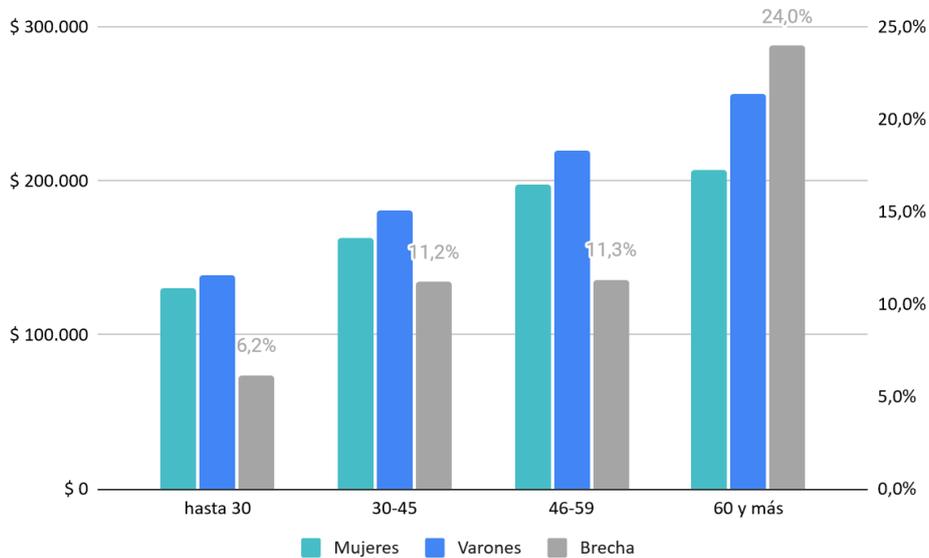
En relación a la brecha salarial, como ya señalamos en el sector bancario la brecha es menor a la media del mercado laboral formal, sin embargo se replican las desigualdades estructurales propias del mercado de trabajo. Al desagregar entre el sector público y el sector privado, las inequidades se invierten 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 12%) con una fuerte disminución en el último segmento etario (3%). En cambio, en el sector privado, en el que la brecha salarial es superior a la del sector público, la curva es pronunciadamente ascendente, llegando a un índice de 19% 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 afiliadxs 2021

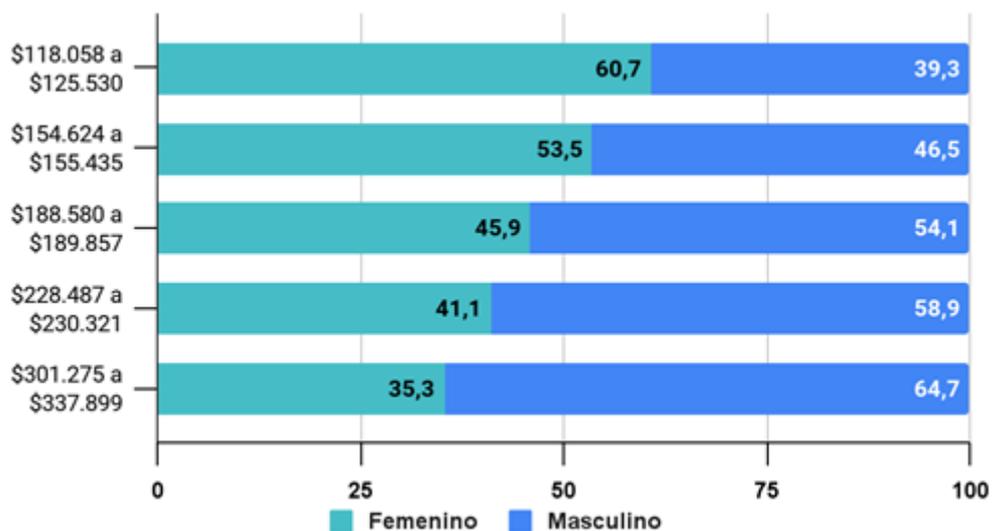
**Gráfico 4.** Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca privada. Año 2021.



**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadxs 2021

Por su parte, el análisis en quintiles de ingreso nos arroja que existe una sobrerrepresentación femenina de la fuerza laboral bancaria en la base de la pirámide (61%) y una subrepresentación 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.

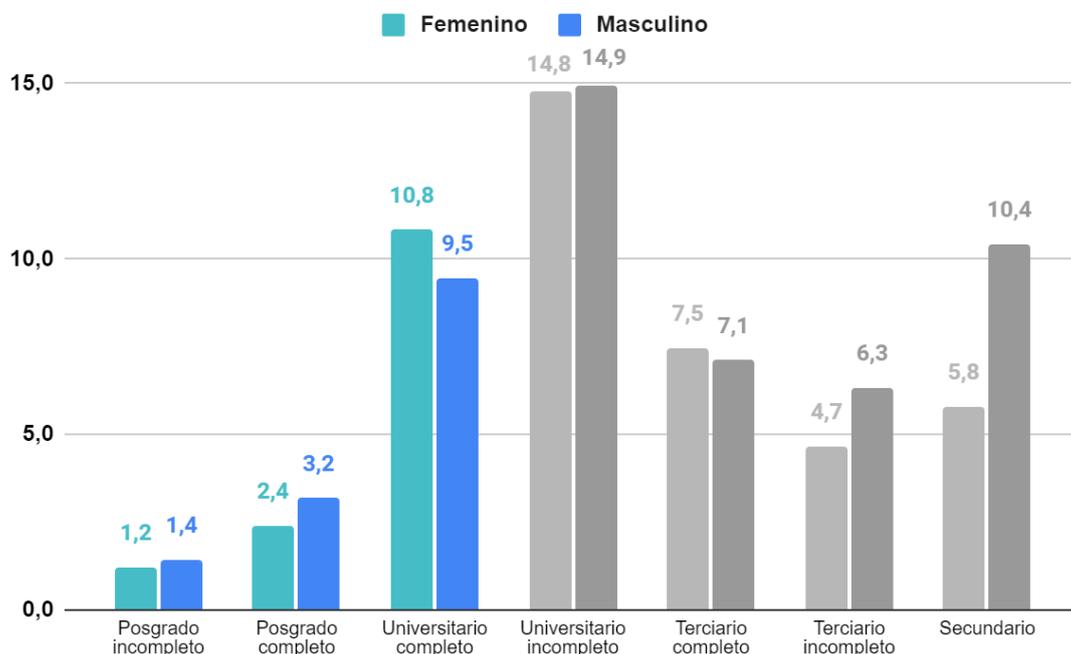


**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadxs 2021

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 lxs trabajadorxs bancarixs, 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

# Teletrabajo

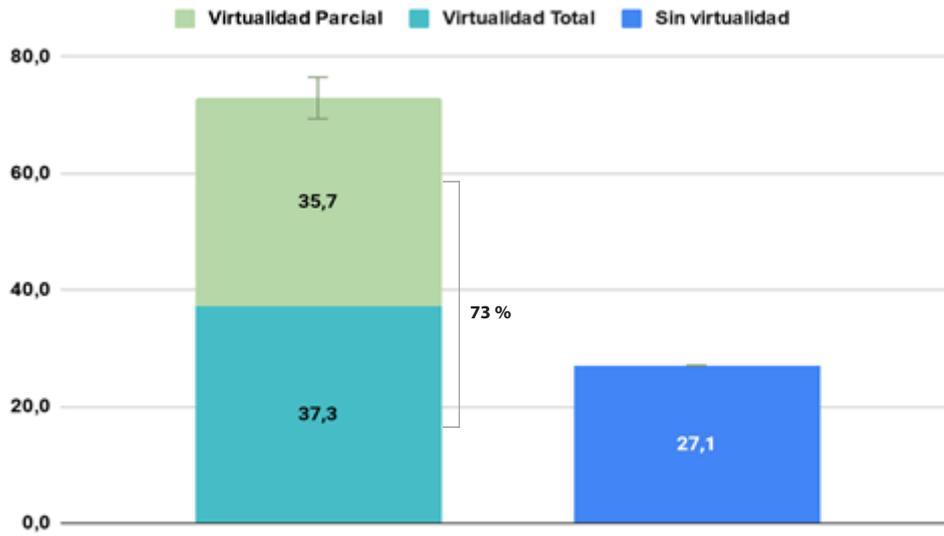
Según el informe *“El teletrabajo en Argentina, La pandemia del COVID-19 y lo que viene después”* del CIPPEC, antes del inicio de la pandemia del Covid-19 en el país sólo el 17% de lxs trabajadorxs realizaba teletrabajo. Ese porcentaje se distribuía en 20% de los varones y 14% de las mujeres. Con el 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.

Ya analizamos en el capítulo anterior la distribución por género y por segmento etario de lxs trabajadorxs bancarixs. En cuanto a la distribución 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% de lxs trabajadorxs bancarixs afiliadxs 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 lxs trabajadorxs 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 lxs trabajadorxs 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.



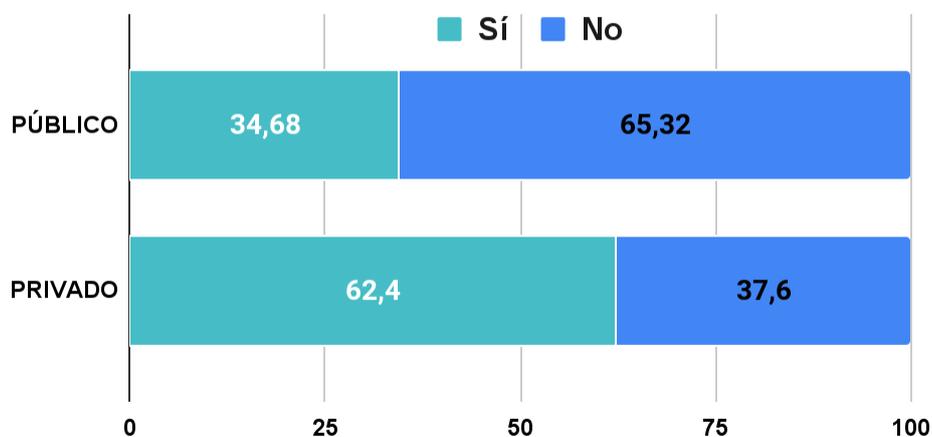
**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

**El 91% de lxs trabajadorxs bancarixs 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 lxs trabajadorxs 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?



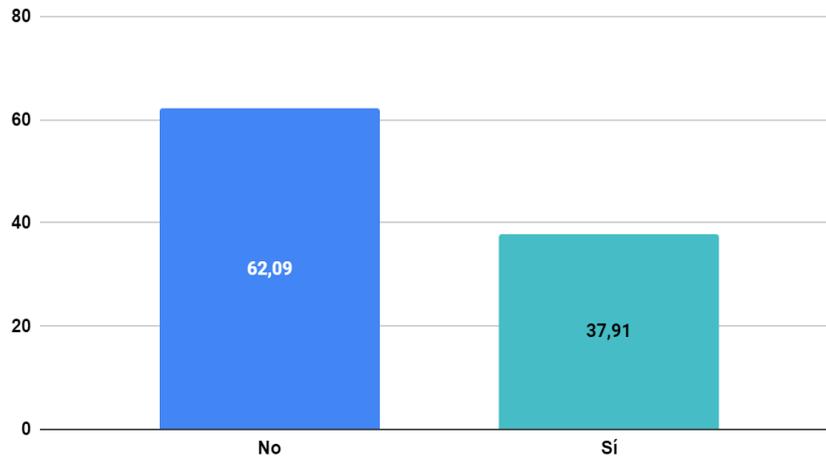
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

**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 lxs trabajadorxs bancarixs no dispone de un ambiente específico y/o en forma exclusiva para trabajar desde su casa en la modalidad remota.**

### Gráfico 9

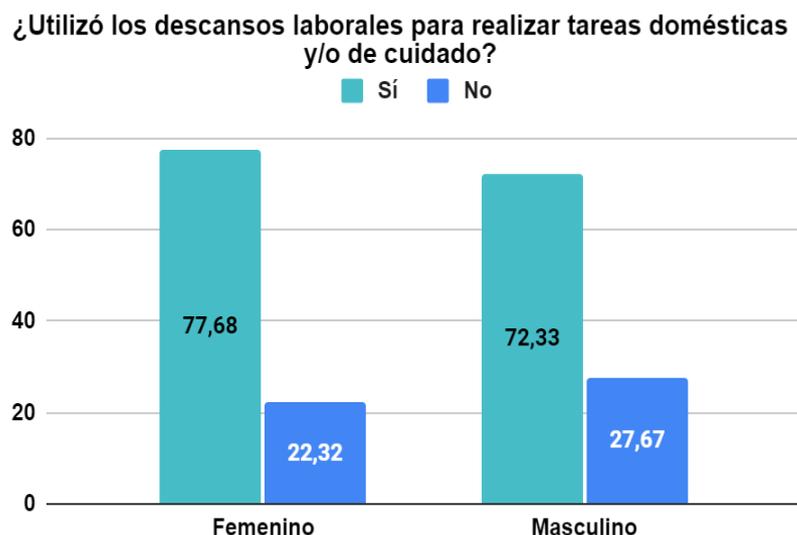
¿Cuenta con un espacio adecuado y de uso exclusivo para trabajar desde su casa?



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

La mayoría de lxs encuestadxs 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



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 los entrevistadxs manifestó 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”.

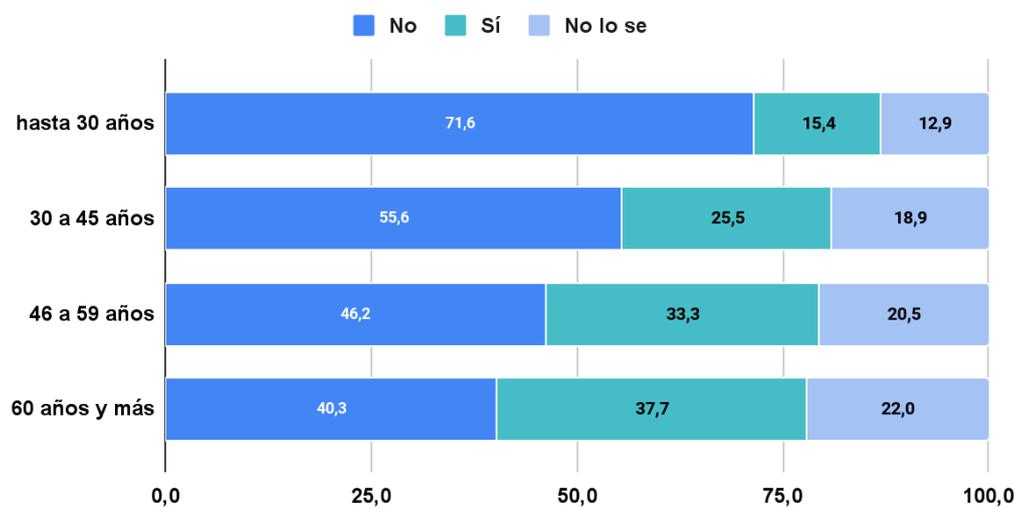
**Respecto de si la modalidad de teletrabajo afectó la organización de la vida familiar y la distribución de los usos del tiempo, hubo paridad en las respuestas obtenidas**, siendo que el 49% respondió afirmativamente y el 51% respondió negativamente. Entre los que respondieron afirmativamente, la percepción 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 lxs encuestadxs. 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 hijxs 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 lxs trabajadorxs que realizaron teletrabajo (90%) respondió que no sufrió nin-**

**guna 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 lxs encuestadxs 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**

**¿Cree que la modalidad de teletrabajo puede producir una destrucción de puestos de trabajo?**

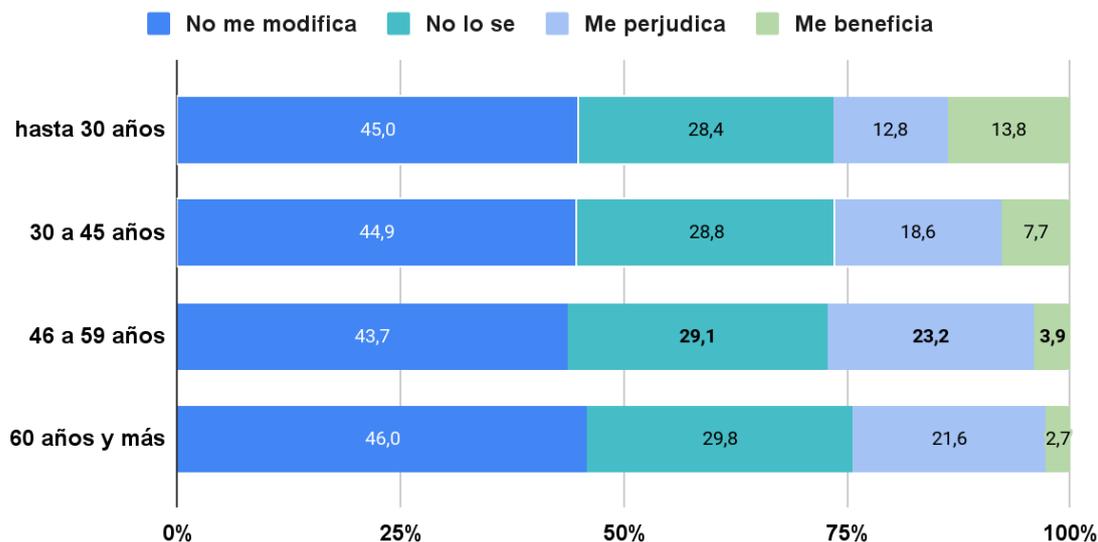


**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

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 lxs encuestadxs 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 lxs trabajadorxs de mayor edad y, a la inversa, entre lxs más jóvenes se incrementa la mirada positiva del teletrabajo respecto al desarrollo de la carrera bancaria.

Gráfico 12

¿Cree que la modalidad de teletrabajo modifica sus posibilidades de desarrollo de la carrera bancaria?

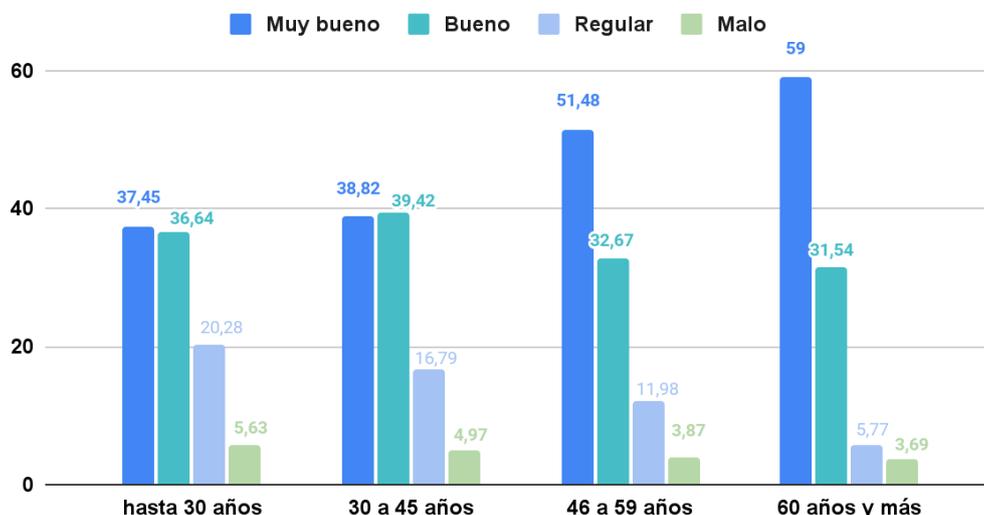


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

En relación a la vivencia subjetiva de la pandemia, más del 20% de lxs trabajadorxs 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, lxs encuestadxs 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?

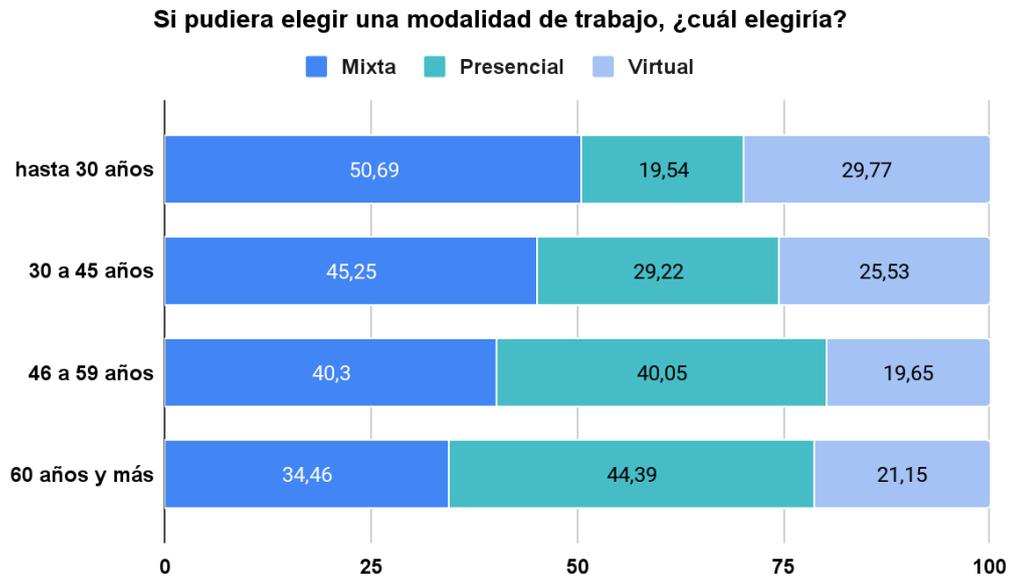


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Al indagar acerca de si la modalidad de teletrabajo se continuará o no luego de superada la pandemia, no se observaron discrepancias significativas en lxs encuestadxs 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 se”.

Por último, **se pudo constatar que la modalidad de trabajo de preferencia resulta ser la modalidad mixta, que fue escogida por el 43% de lxs encuestadxs de todas las edades.** Ahora bien, se observa una tendencia a manifestar mayor preferencia por la modalidad virtual entre lxs trabajadorxs 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

# 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.

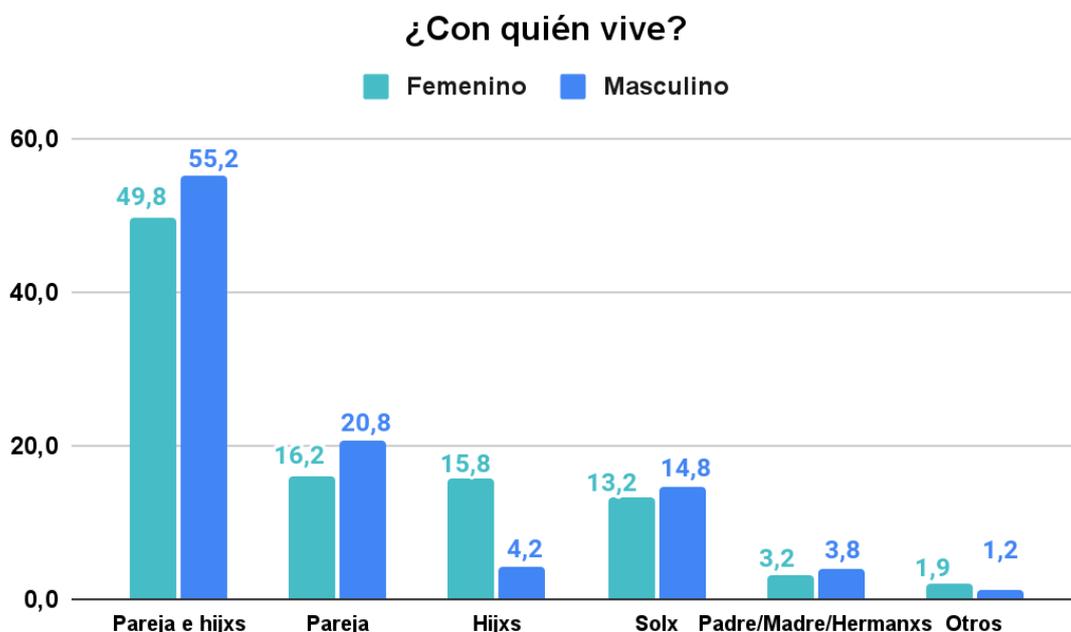
A esta situación estructural se ha sumado que **la pandemia tuvo un fuerte impacto en el tiempo de dedicación a las actividades domésticas, de cuidado y de apoyo escolar, así como a la asistencia de personas que no forman parte del propio hogar.** De tal modo que, a partir de las medidas de aislamiento 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 lxs encuestadxs 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 lxs trabajadorxs bancarios se distribuye de la siguiente manera: la mayoría (53%) declaró convivir con su “pareja e hijxs”, seguido de quienes viven con su “pareja” (19%) y quienes viven sólxs (14%). Los hogares monoparentales alcanzan al 10% del total de lxs trabajadorxs bancarixs, 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



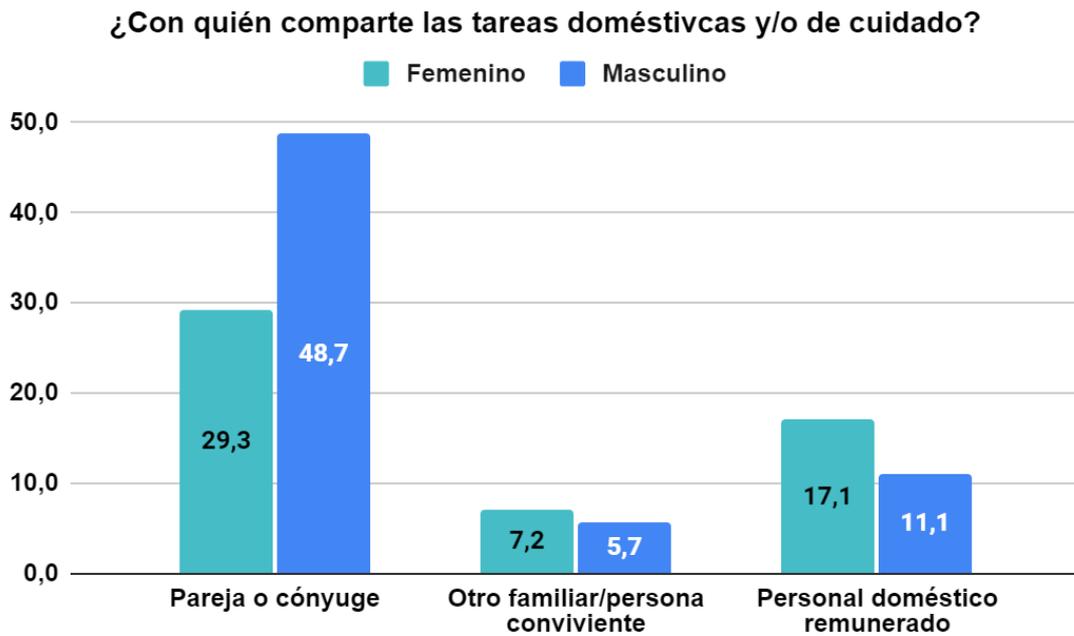
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

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 trabajadorxs bancarixs, 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 los trabajadorxs de 30 a 59 años, siendo marginal en los extremos etarios (menos del 4%). **La gran mayoría de lxs trabajadorxs están a cargo del cuidado de sus hijxs (77%) y un 8% además también está a cargo de madres y/o padres.**

El 63% de lxs trabajadorxs bancarixs 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

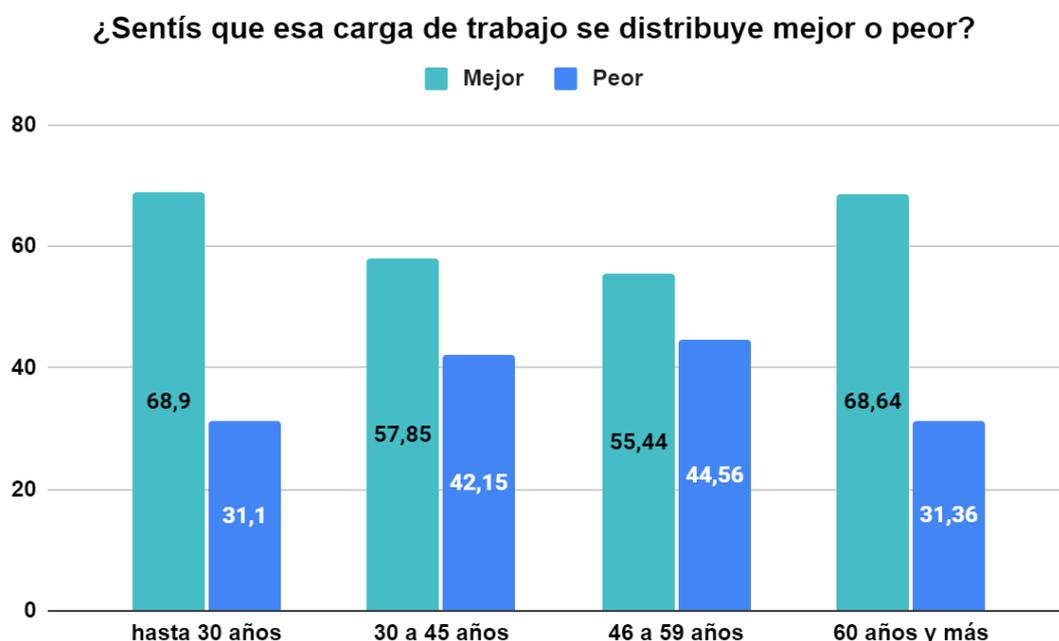
En relación a los usos del tiempo, la distribución de las horas de **trabajo productivo** es equitativa entre varones y mujeres, puesto que, el **promedio es de 8,95 horas diarias para ambos géneros**. Ahora bien, en relación al trabajo reproductivo y/o tareas de cuidado, **en promedio las bancarias 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 lxs bancarixs 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 imple-

mentó durante el mes de abril de 2022 cuando las clases presenciales de lxs niñxs 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

Lxs encuestadxs 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 compañerxs de trabajo y de la vida social** como principal perjuicio de la modalidad de trabajo remoto.

# Violencia de género

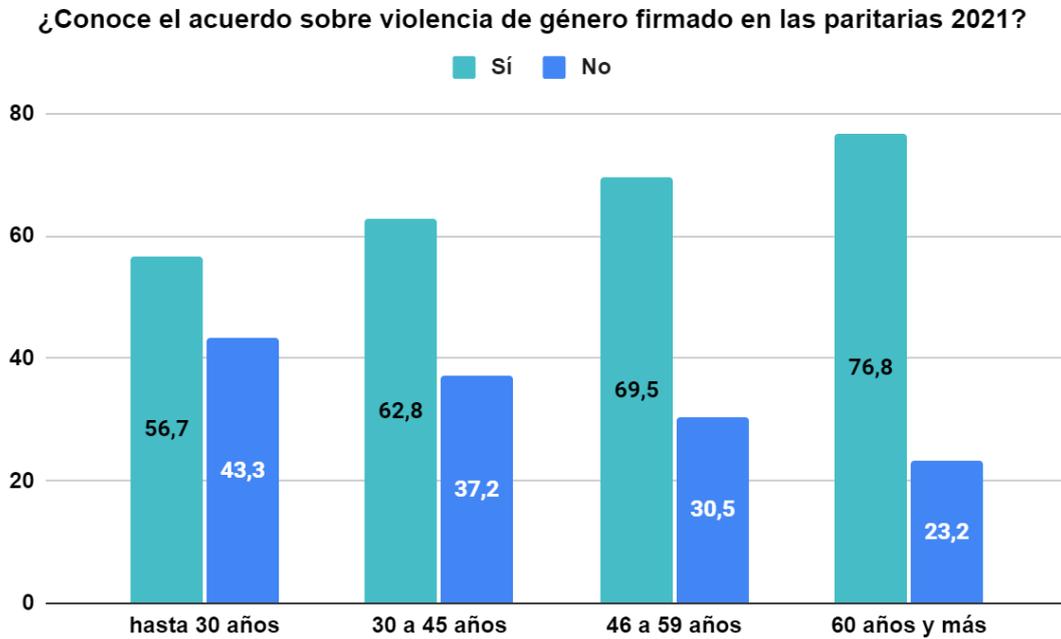
---

**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 trabajadorxs bancarixs intentamos identificar las situaciones de violencia de género y medir en qué grado lxs trabajadorxs bancarixs 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 lxs trabajadorxs bancarixs respecto de conocer el convenio por violencia de género y violencia doméstica firmado en el acuerdo paritario 2021**, observándose que a mayor edad de lxs trabajadorxs mayor fue la respuesta afirmativa en este punto.

Gráfico 18

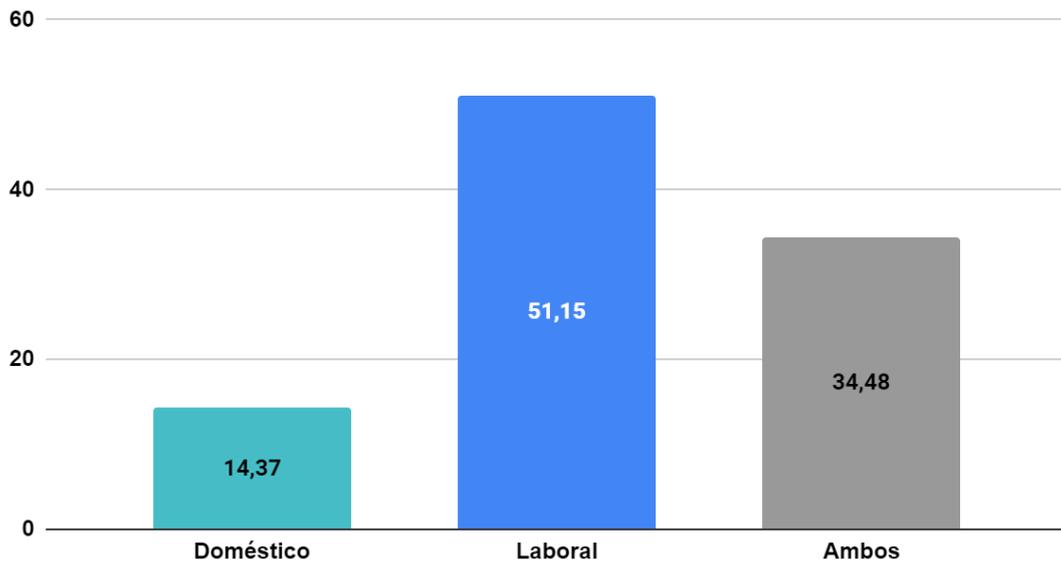


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

**El 38% de las mujeres y el 22% de los varones declaró 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 lxs trabajadorxs 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). Lxs encuestadxs señalaron mayoritariamente (46%) que la organización sindical brindó acompañamiento, apoyo y/o asesoramiento a las víctimas de estas situaciones de violencia declaradas.**

**Gráfico 19**

¿En qué ámbito sucedió la situación o situaciones de violencia de género de las que tiene conocimiento?



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

# Violencia Laboral

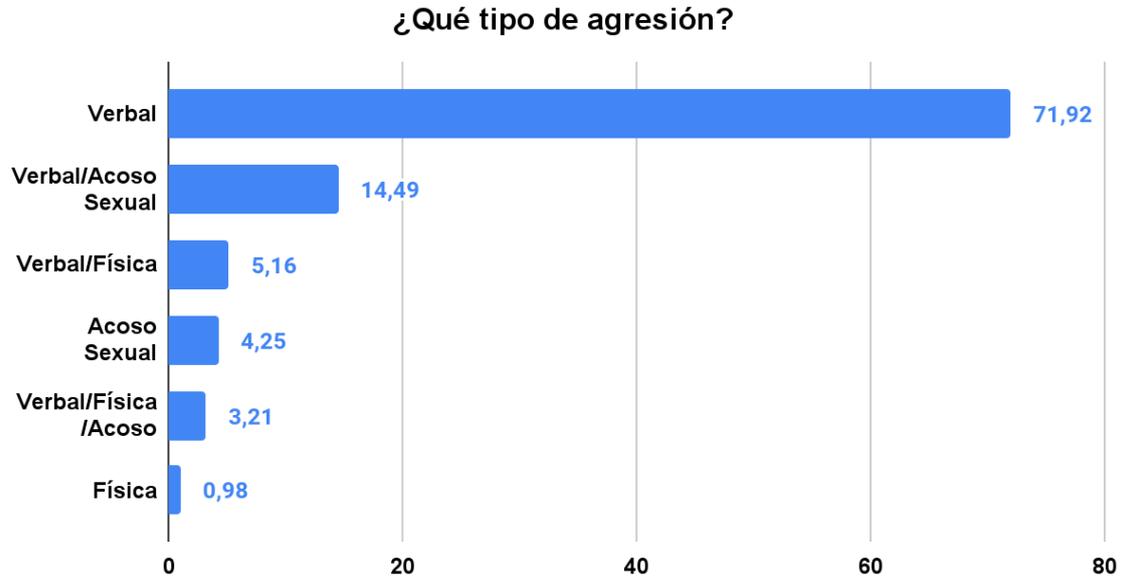
---

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 lxs trabajadorxs bancarixs 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**, lxs encuestadxs 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%)**.

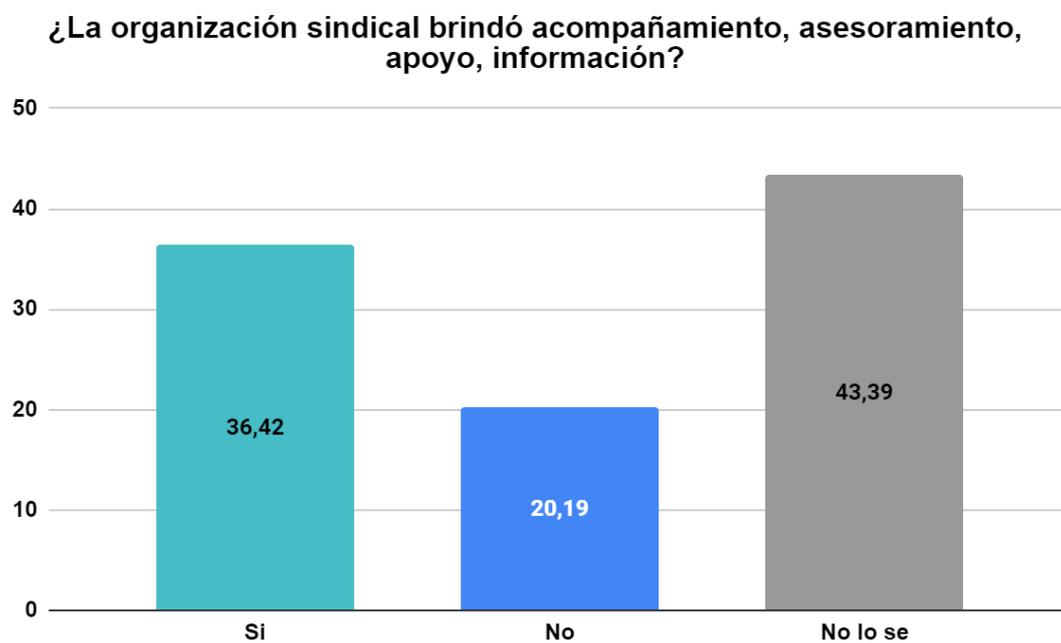
Gráfico 21



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

Lxs encuestadxs señalaron mayoritariamente que los casos declarados fueron denunciados (43%). El resto respondió en 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**



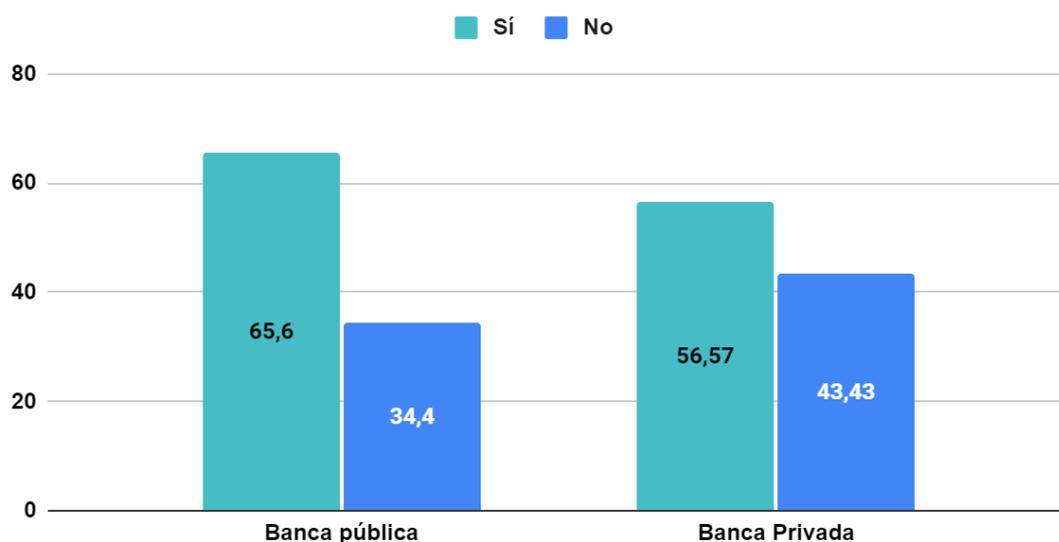
**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

# Ampliación de derechos

**La mayoría de lxs trabajadorxs bancarixs (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**

**¿Conoce el acuerdo firmado que se suscribió con el Banco Nación sobre Cupo Laboral Trans en el marco de nuestra política de inclusión con perspectiva de género y respeto por la diversidad?**

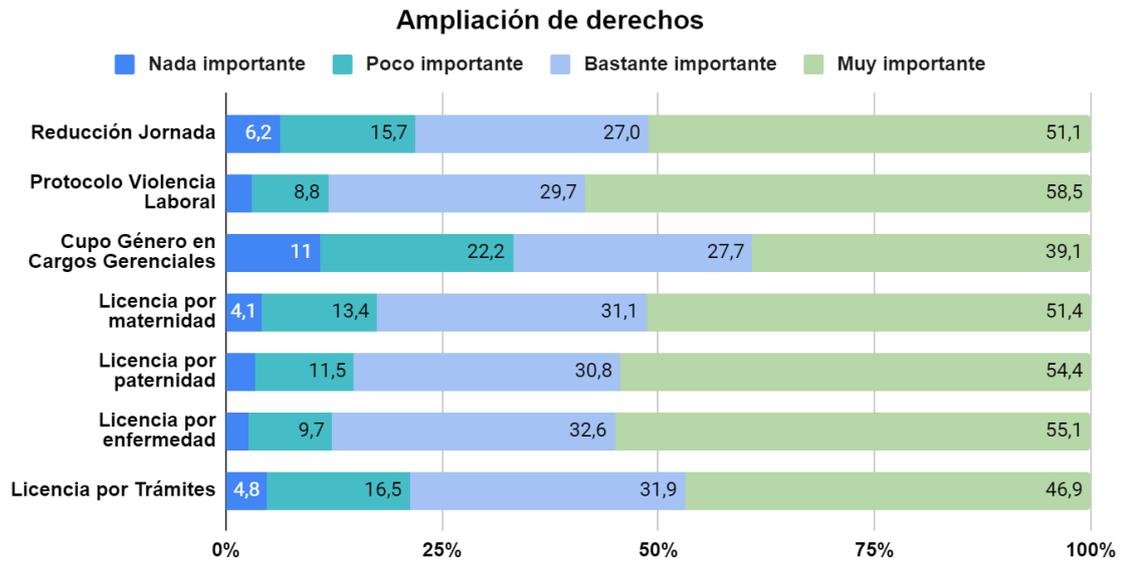


**Fuente:** Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

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

# 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 lxs trabajadorxs bancarixs 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 lxs trabajadorxs, 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 lxs trabajadorxs bancarixs en torno a su vinculación y cercanía con la organización gremial. La que se observa tanto en relación al conocimiento que tienen lxs bancarixs de las acciones que lleva adelante su organización como también en relación a la valoración subjetiva que los trabajadorxs tienen respecto de estas acciones. Ahora bien, a pesar de ello es significativamente amplia la aprobación de la organización gremial entre todxs lxs trabajadorxs bancarixs.

Indudablemente, mejorar o incrementar el vínculo con las nuevas generaciones de trabajadorxs bancarixs 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 lxs trabajadorxs bancarixs sobre diferentes dimensiones tanto en lo estrictamente laboral, como en sus trayectorias de vida.

