

Encuesta Nacional Bancaria **2022**

# MUNDO DEL TRABAJO Y RECONVERSIÓN TECNOLÓGICA



SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS  
GÉNERO E IGUALDAD

Asociación Bancaria  
**La Bancaria**  
**NUESTRO SINDICATO**  
DONDE HAY UNA NECESIDAD, NACE UN DERECHO


**ENCUESTA NACIONAL BANCARIA 2022**

*Mundo del trabajo  
y reconversión tecnológica*



<https://bit.ly/3JSDu75>

**Ingresá y participá de nuestra encuesta.  
¡Tu voz es nuestra fuerza!**

 SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS  
GÉNERO E IGUALDAD

**La Bancaria**  
Asociación Bancaria  
NUESTRO SINDICATO

Encuesta Nacional Bancaria **2022**

---

# MUNDO DEL TRABAJO Y RECONVERSIÓN TECNOLÓGICA

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





# Índice

<b>1. Presentación</b>	7
<b>2. Prólogo</b>	9
<b>3. Introducción</b>	13
<b>4. Segregación ocupacional</b>	15
• Brecha salarial	27
• Segregación vertical	33
<b>5. Teletrabajo</b>	41
• Implementación	42
• Frecuencia	44
• Equipamiento	46
• Ambiente	49
• Gestión del tiempo	56
• Derecho de desconexión	62
• Impacto sobre ingresos	63
• Puestos de trabajo y carrera bancaria	65
• Afectación y vivencia subjetiva	71
<b>6. Cuidados y usos del tiempo</b>	77
• Composición grupo familiar y distribución tareas de cuidado	78
• Distribución de tareas	87
<b>7. Violencia de Género</b>	101
<b>8. Violencia Laboral</b>	107
<b>9. Ampliación de derechos</b>	115
• Cupo laboral travesti/trans BNA	116
• Ampliación de derechos	117
• Palabras finales	119
<b>10. Apartado metodológico</b>	121



# Presentación

La **Asociación Bancaria**, se ha planteado desde hace años ser vanguardia en la defensa irrestricta y expansión permanente de los derechos de las/los trabajadoras/res. 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 las/los trabajadoras/es bancarias/os, cuyos resultados han sido enormemente satisfactorios.

Se trata de la **Encuesta Nacional a Trabajadoras/es Bancarias/os 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 nuestras/os representadas/os. 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 las/los trabajadoras/es bancarias/os afiliadas/os y el 3,5% del total de las/los trabajadoras/es del sistema financiero.

A continuación ofrecemos un análisis de resultados que pueda aportar a un mayor conocimiento de la realidad de las/los trabajadoras/es bancarias/os.

**Claudia Ormachea**

SECRETARIA DE DDHH, GÉNERO E IGUALDAD

**Sergio Palazzo**

SECRETARIO GENERAL NACIONAL



# Prólogo

**E**l 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 XVI-II. 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 pau-



perización 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 la 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, es decir, quiénes se apropian del excedente social de producción, de la riqueza. En un orden histórico mundial constituido y

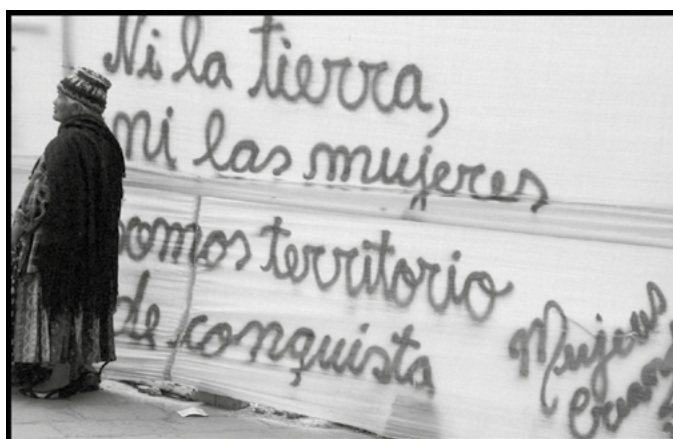


entrelazado en tres procesos o estructuras de dominación-subordinación (capitalismo, colonialismo y patriarcado) esos beneficios son apropiados por una minoría (según el informe Credit Suisse<sup>1</sup>, el 1,1% de la población mundial detenta el 45,8% de la riqueza global, mientras que, el 55% sólo 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 expoliación 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



1 "Global Wealth Report 2021" (Informe sobre la riqueza mundial 2021) del El Instituto de Investigación de Credit Suisse: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>.

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<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>- las violencias 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 niñas/os y adultos 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.

---

2 "Inequality Kills: The unparalleled action needed to combat unprecedented inequality in the wake of COVID-19" (Las desigualdades matan: se necesitan acciones sin paralelo para combatir inequidades sin precedente en la pandemia del COVID-19), informe de OXFAM (Comité de Oxford de Ayuda contra el Hambre): <https://policy-practice.oxfam.org/resources/inequality-kills-the-unparalleled-action-needed-to-combat-unprecedented-inequal-621341/>.

3 "El impacto de la pandemia por COVID 19 en la violencia contra las mujeres" informe de ONU Mujeres América Latina y el Caribe, noviembre de 2020: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/11/impacto-de-la-pandemia-covid-en-violencia-contra-las-mujeres>.

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<sup>4</sup> 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 las/los trabajadoras/es nos enfrentamos.

---

4 Una serie de autores problematizan en torno a las transformaciones económicas y en el mundo del trabajo que operan a partir de 1970. En esa línea, el economista norteamericano Jeremy Rifkin plantea en "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era" (1995) que se habría entrado en una nueva fase de la historia humana, caracterizada por lo que "ya parece una permanente e inevitable decadencia de lo que hasta ahora entendíamos por trabajo". Por su parte, el sociólogo francés Robert Castel define en "La metamorfosis de la cuestión social" (1995) estas transformaciones históricas en relación a la problemática del empleo como un proceso que se caracteriza por la precarización del trabajo y que hace a la vulnerabilidad social y que denomina bajo el concepto de desafiliación. Ricardo Antunes, profesor titular de Sociología en el IFCH de la Universidad Estadual de Campinas en Brasil, señala que "el resultado más brutal de estas transformaciones es la expansión sin precedentes en la era moderna del desempleo estructural [...] hay un proceso contradictorio que, por un lado reduce al proletariado industrial y fabril; y por el otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario, o los asalariados del sector de servicios. Incorpora al sector femenino y excluye a los más jóvenes y a los más viejos" ("Las metamorfosis en el mundo del trabajo", 2000).

# Introducción

**E**l 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 las/los trabajadoras/es bancarias/os 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 trabajadoras/res bancarias/os**.

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 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/los trabajadoras/es 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/los trabajadoras/es 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/los 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.

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





## Segregación ocupacional

La segregación ocupacional o laboral<sup>5</sup> 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 concentren 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.

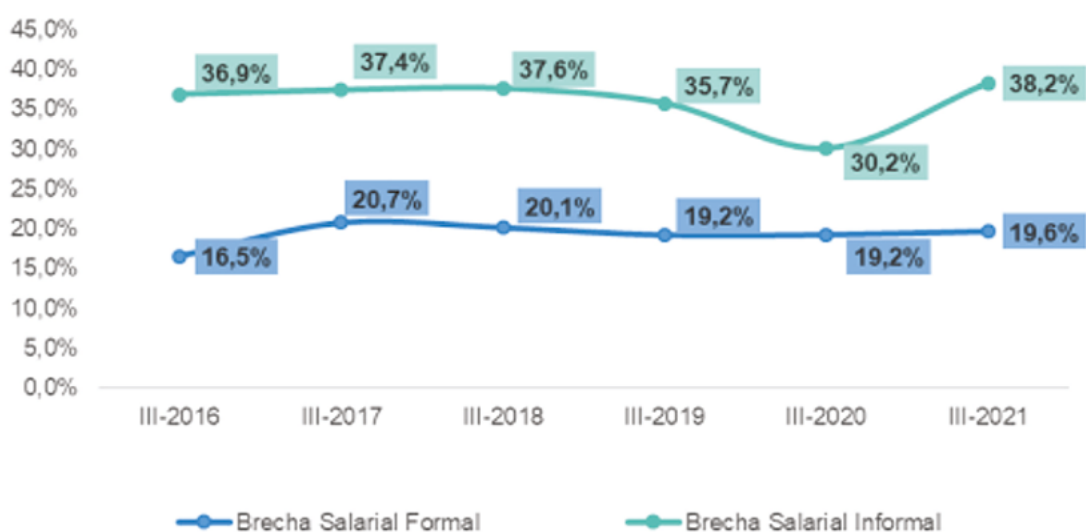
---

5 La segregación ocupacional afecta especialmente –aunque no exclusivamente– a las mujeres y/o cuerpos feminizados. De modo tal que, puede manifestarse como segregación horizontal, es decir, cuando existen trabajos, oficios y/o tareas asignadas mayoritariamente a mujeres o “feminizadas”. Estas tareas son socialmente menos valoradas y sus remuneraciones tienden a ser menores. Por otra parte, otras tareas u ocupaciones socialmente valoradas son mayoritaria o exclusivamente asignadas a varones. Por su parte, la segregación vertical se establece cuando varones y mujeres y/o cuerpos feminizados tienden a ocupar categorías distintas, siendo los cargos gerenciales o altos mandos mayoritariamente ocupados o incluso monopolizando por varones y las categorías inferiores relegadas a las mujeres.

- segregación ocupacional

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.

**Gráfico 1.** Brecha salarial de la actividad formal e informal. 2016 a 2021.



Fuente: Informe "El 8M con perspectiva económica"- CEPA

El sistema bancario argentino emplea a nivel nacional alrededor de cien mil trabajadoras/es<sup>6</sup>. Si bien no contamos con información acerca de la distribución del 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 permite expandir la información al universo de trabajadoras/es bancarias/os con un alto grado de confianza.

6 Datos del BCRA, en marzo de 2021 se registraron 102.927 trabajadoras/es.

Observando el **cuadro 1** vemos que en el sector bancario los varones superan a las mujeres como fuerza laboral en poco más de 7 puntos porcentuales.

**Cuadro 1.** Total de trabajadores, afiliados, mujeres y varones por banca pública y privada.

Total trabajadoras/os	Afiliadas/os	Mujeres	Varones	Afiliadas/os Bca Pública	Afiliadas/os Bca Privada
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 a octubre 2021*

En cuanto a la edad promedio y salario promedio de varones y mujeres, mientras que en relación a la edad las diferencias no son importantes (43,7 años varones y 40,8 años mujeres), la brecha salarial, aunque menor a la brecha general del mercado laboral de 19,6%, alcanza el 14,5%.

**Cuadro 2.** Edad y salario promedio de mujeres y varones. Año 2021.

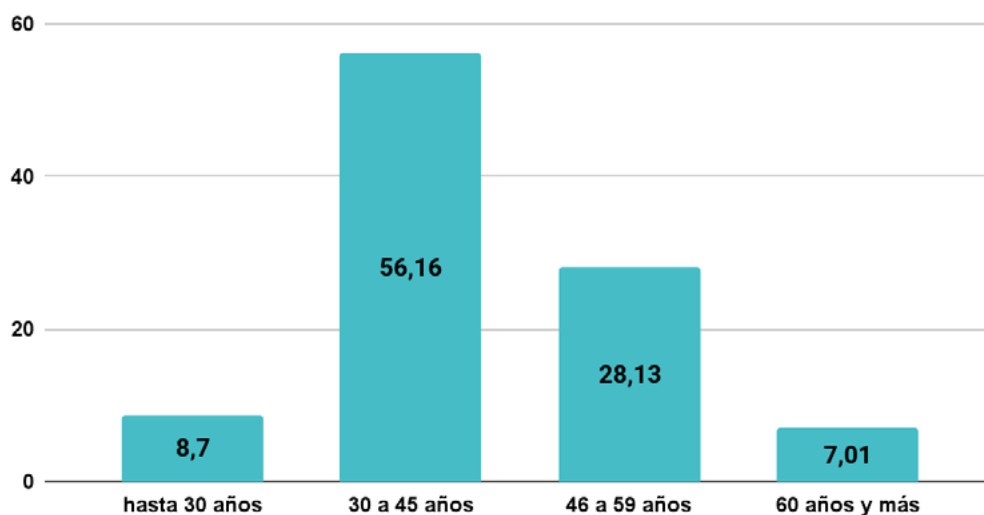
	Mujeres	Varones	Diferencia
<b>Edad Promedio</b>	40,8 años	43,7 años	2,9 años
<b>Salario Promedio</b>	\$190.709,30	\$219.122,60	14,47%

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

Discriminando la variable edad por segmentos o franjas etarias, la distribución entre varones y mujeres nos arroja que la fuerza laboral del sector bancario está concentrada entre los 30 y 45 años, donde se encuentra el 56% de las/los trabajadoras/es.

- segregación ocupacional

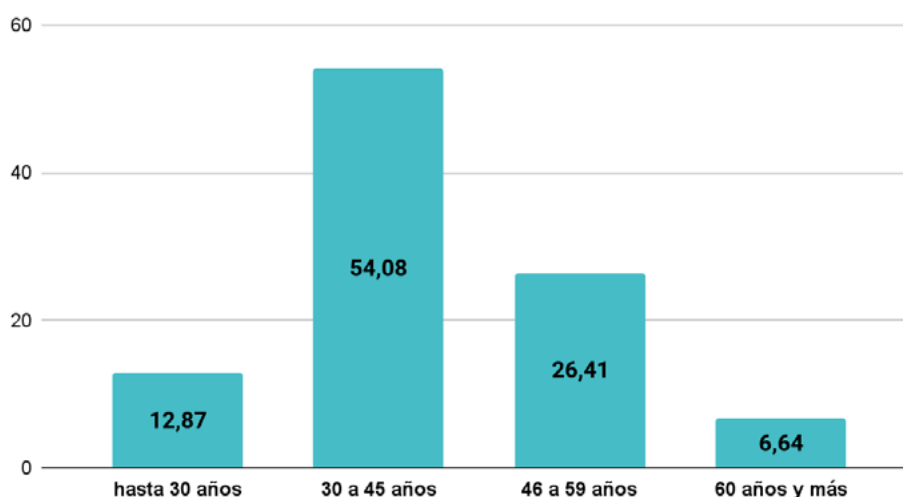
**Gráfico 2.** Distribución porcentual de trabajadoras/es bancarias/os por franja etaria. Octubre 2021.



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

Comparativamente, contra el período julio de 2019 antes del inicio de la pandemia por Covid-19, se observa que la primer franja etaria, la cual marca el ingreso a la carrera bancaria, arrojaba un porcentaje mayor de fuerza laboral (13% en 2019 y 9% en 2021), lo que probablemente esté indicando que durante la pandemia y a causa de la disposición del ASPO, la demanda de fuerza de trabajo se contrajo significativamente.

**Gráfico 3.** Distribución porcentual de trabajadoras/es bancarias/os por franja etaria. Julio 2019.



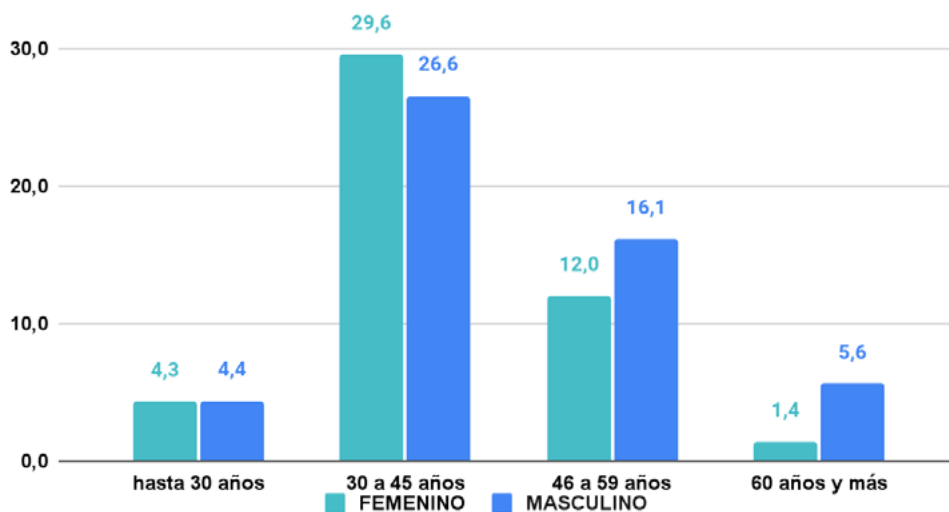
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

Discriminadas por género, la distribución de la variable edad nos proyecta algunas diferencias considerables. Se puede observar una paridad de género al inicio de la carrera bancaria y una concentración de la fuerza laboral entre los 30 y 45 años con una mayor presencia femenina (3 p.p. más de mujeres). Acorde se incrementa la edad, se produce una masculinización de la fuerza laboral. Si bien en la última franja etaria (más de 60 años) influye fuertemente la diferencia en la edad jubilatoria, ya en la franja etaria anterior de 46 a 59 años, aumenta considerablemente la presencia de varones respecto de la de mujeres (4 p.p. más de varones). Considerando que en la franja etaria anterior la presencia femenina es mayor, esta inversión de la proporción puede estar reflejando la presencia de barreras en el desarrollo de la trayectoria laboral que obstaculizan el avance de las mujeres.



- segregación ocupacional

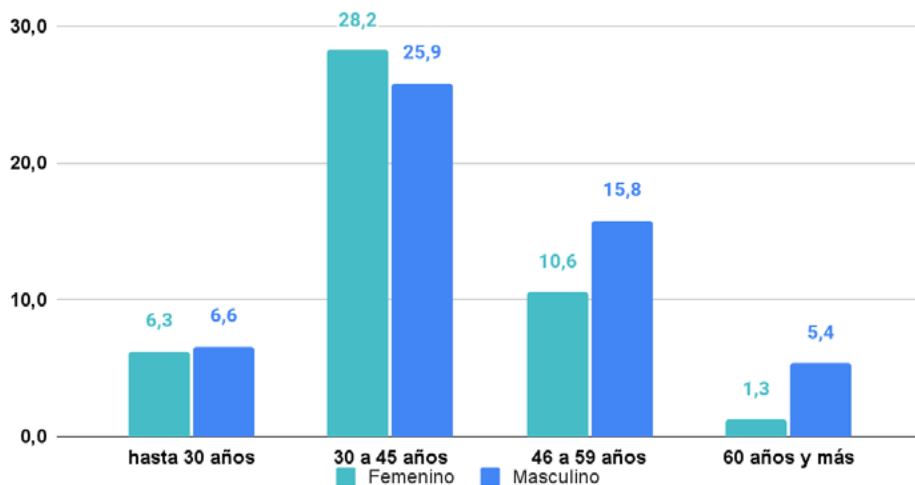
**Gráfico 4.** Distribución porcentual de trabajadoras/es bancarias/os por género y edad. 2021.



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

Nuevamente, comparando contra julio de 2019, no se observan diferencias respecto de la distribución de la edad por género más allá de la caída en alrededor de cuatro puntos porcentuales de la fuerza laboral entre los menores de 30 años.

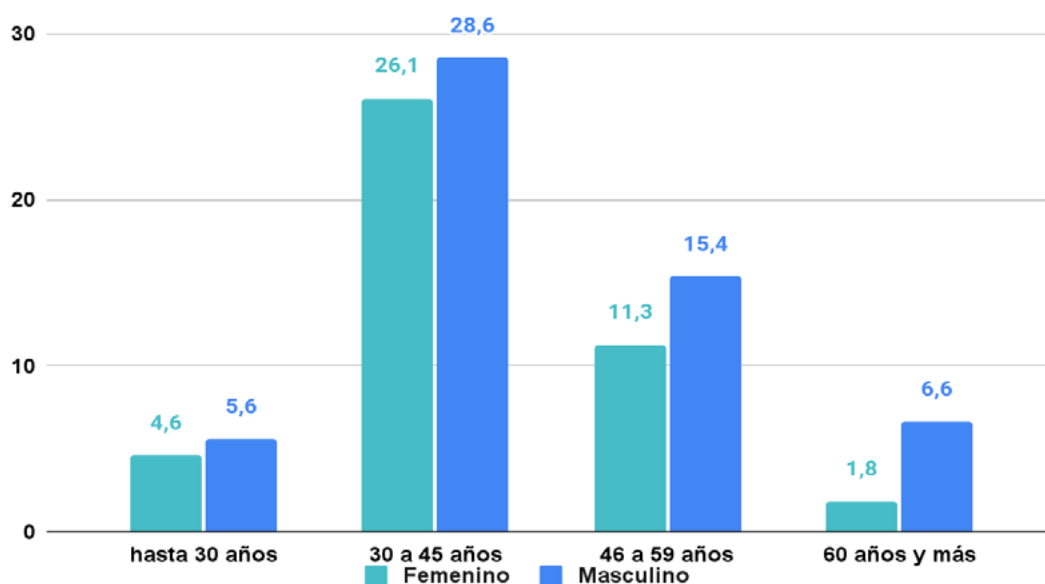
**Gráfico 5.** Distribución porcentual de trabajadoras/es bancarias/os por género y edad. 2019



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

Al observar la distribución de las/los trabajadoras/es bancarias/os por segmento etario y género discriminada por banca pública y privada, se presentan algunas particularidades a considerar. En la banca pública hay una mayor masculinización de la fuerza laboral, siendo superior el porcentaje de varones respecto del de mujeres en todas las franjas etarias, pero más pronunciadamente en las últimas. En el último segmento de “60 años y más”, donde influye la edad jubilatoria, se presenta la mayor diferencia (4,8 puntos porcentuales).

**Gráfico 6.** Distribución porcentual de trabajadoras/es por género y edad en banca pública. Año 2021.

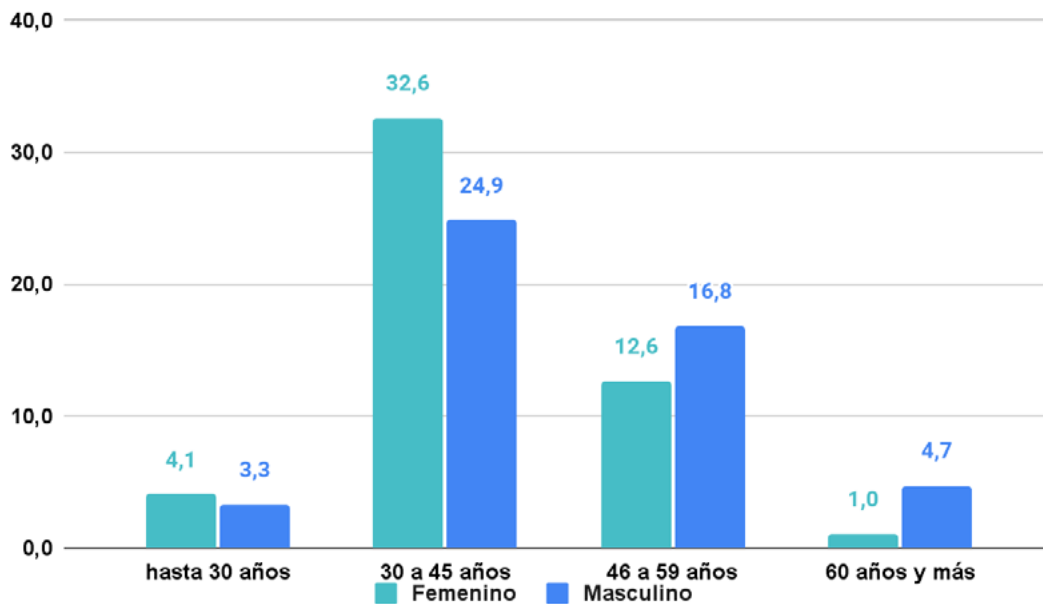


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

En la banca privada, por su parte, se observa una feminización de la fuerza laboral en los dos primeros segmentos, siendo bastante pronunciada en la franja que concentra la mayor fuerza laboral (30 a 45 años), en la que hay una diferencia de casi 8 puntos porcentuales.

- segregación ocupacional

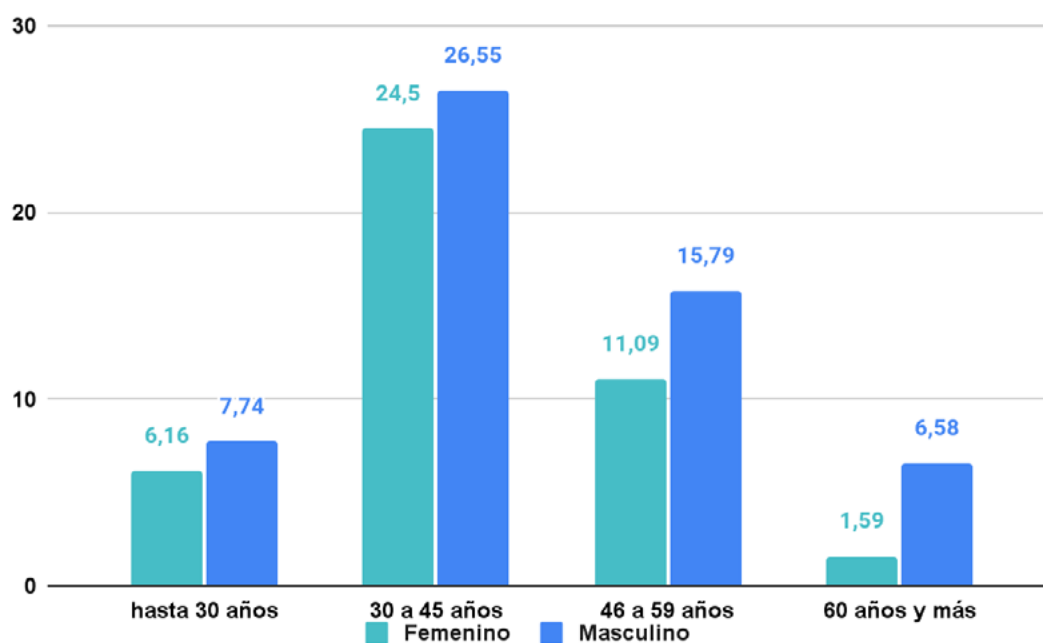
**Gráfico 7.** Distribución porcentual de trabajadoras/es por género y edad en banca privada. Año 2021.



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

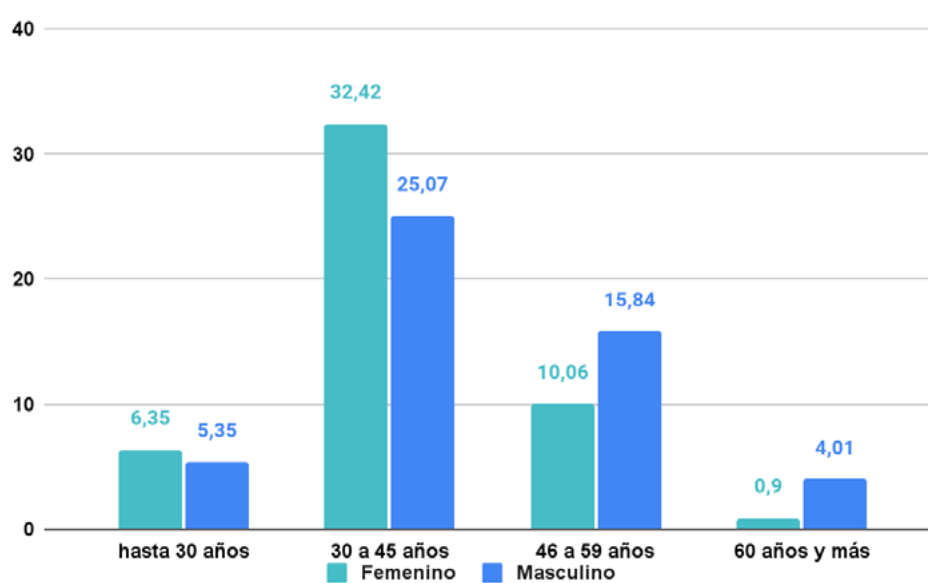
Comparando la distribución etaria por género y banca respecto al año 2019, período pre pandémico, no presenta cambios sustanciales salvo el ya señalado decrecimiento de la fuerza laboral en ambos géneros y sectores en el primer segmento (hasta 30 años), lo cual refleja la caída de la demanda de fuerza de trabajo durante la pandemia.

**Gráfico 8.** Distribución de trabajadoras/es por edad y género en banca pública. Año 2019.



Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

**Gráfico 9.** Distribución de trabajadoras/es por edad y género en banca privada. Año 2019.

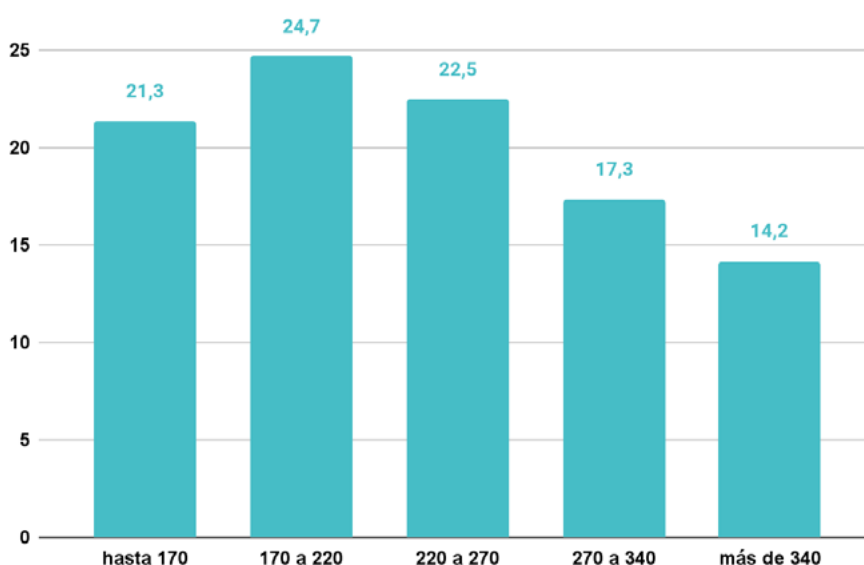


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

- segregación ocupacional

Para el análisis de la distribución por ingresos utilizamos, además del tradicional análisis por quintil de ingreso, una escala salarial de elaboración ad hoc. Esta distribución por ingresos, que también considera cinco escalas, fue elaborada a partir del escalafón bancario. De modo tal que las cinco categorías son: 1. Menos de \$170.000; 2. De \$170.000 a \$220.000; 3. De \$220.000 a 270.000; 4. De \$270.000 a \$340.000; y 5. Más de \$340.000.

**Gráfico 10.** Distribución porcentual por escala salarial. Año 2021.



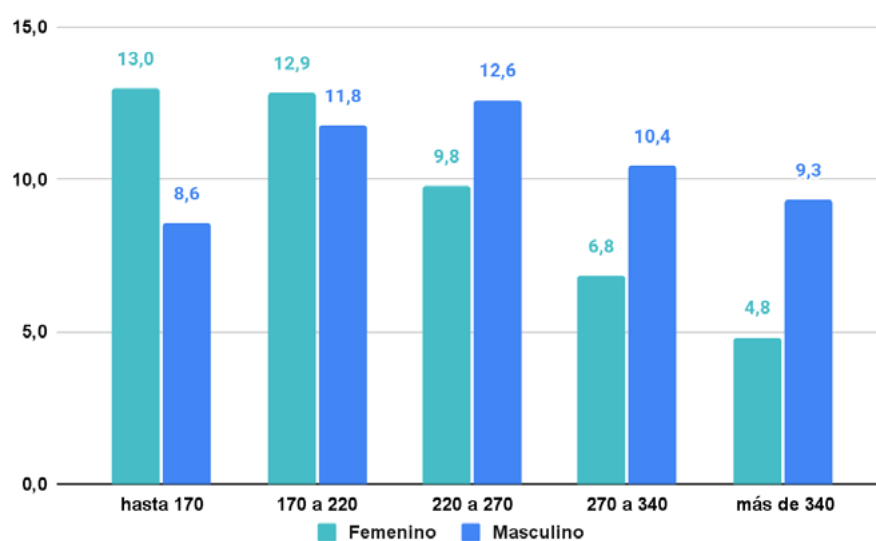
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

Al segmentar la distribución de la escala salarial por género, observamos que en la primera categoría “hasta \$170.000.-”, que representa el 21%, hay 13% mujeres y 8,5% varones. En la segunda categoría “de \$170.000.- a \$220.000.-”, que representa el 25% del total de trabajadoras/es bancarias/os, hay un 13% de mujeres y un 12% de varones. En la tercera categoría, “de \$220.000.- a \$270.000.-”, la relación ya se invierte, componiéndose de un 10% de mujeres y un 13% de varones. En la cuarta categoría “\$270.000.- a \$340.000.-” que representa un 17%, un 7% son mujeres y un 11% son varones. Y la última categoría “más de \$340.000.-”, la cual representa un 14% del total, se compone de 5% de mujeres y 9% de varones.



Es significativa la diferencia de distribución en cada uno de los segmentos, con una relativamente alta proporción femenina en los segmentos de menores ingresos; para luego ir disminuyendo hasta resultar en una distribución claramente masculinizada en los dos segmentos superiores.

**Gráfico 11.** Distribución de escala salarial por género. Año 2021.

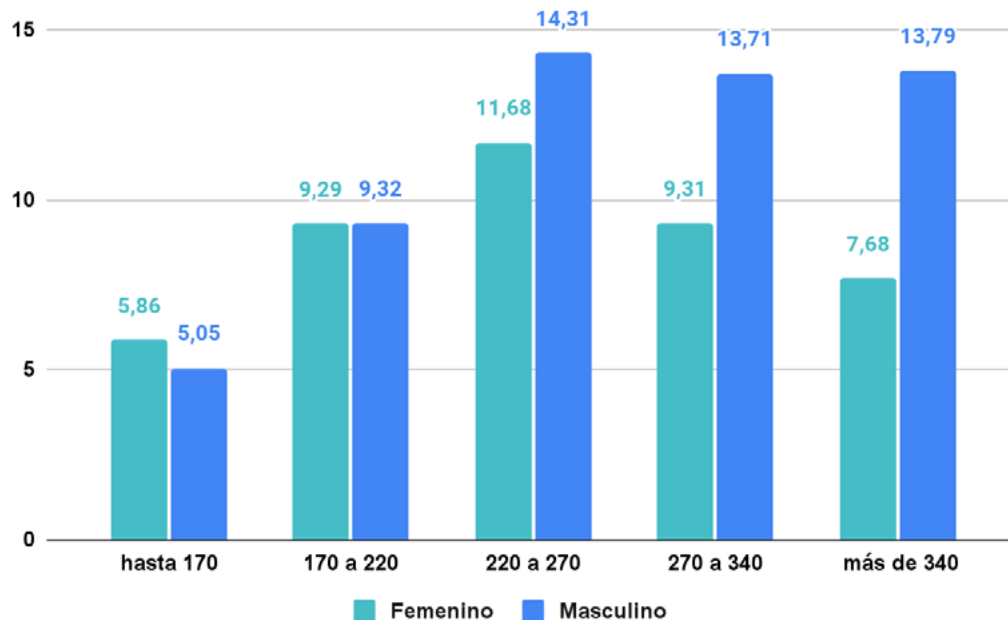


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

Al discriminar la categoría de escala salarial por banca pública y privada, además de por género, se observan diferencias aún mayores. Como se puede apreciar en los gráficos siguientes, la distribución entre varones y mujeres en la banca pública en las primeras dos escalas salariales es casi paritaria, mientras que, en las escalas superiores se observa tanto una disminución de mujeres y un aumento de varones progresivos.

- segregación ocupacional

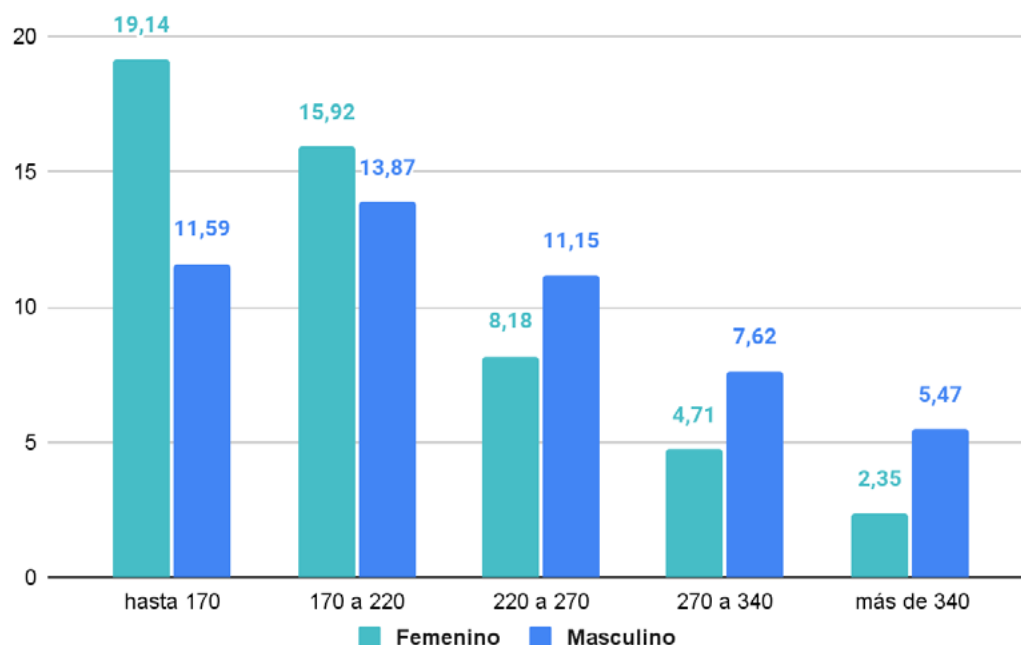
**Gráfico 12.** Distribución de la escala salarial por género en banca pública.  
Año 2021.



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

Por otro lado, en la banca privada se observa una notoria polarización: las primeras dos categorías salariales están sobre representadas por mujeres y las últimas tres categorías salariales están sobre representadas por varones.

**Gráfico 13.** Distribución de la escala salarial por género en banca privada. Año 2021.



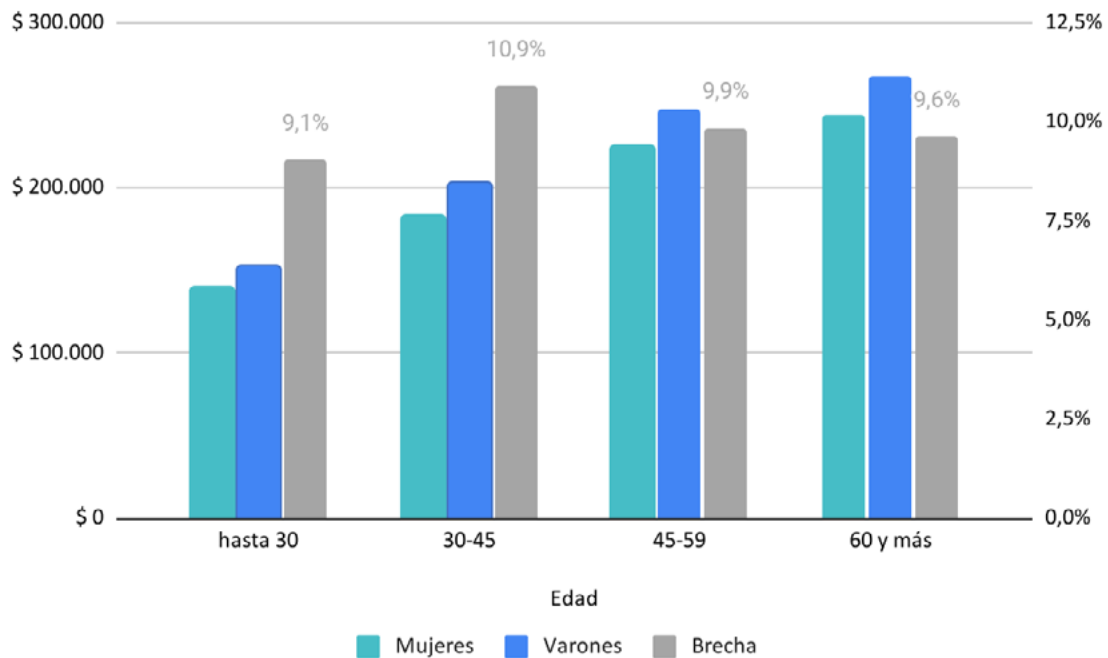
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

## Brecha Salarial

Abordando ya específicamente el análisis de la brecha salarial, como señalamos anteriormente, el índice de brecha del mercado laboral para la actividad formal hacia el tercer trimestre del año 2021 arrojó casi un 20%, mientras que el promedio de brecha salarial para el sector bancario durante el mismo período es de 14,5%; poco más de cinco puntos porcentuales por debajo del índice general. Al segmentar la brecha salarial por franja etaria, se observa una brecha similar en los distintos segmentos de edad, con un leve incremento en el segmento de 30 a 45 años.

- segregación ocupacional

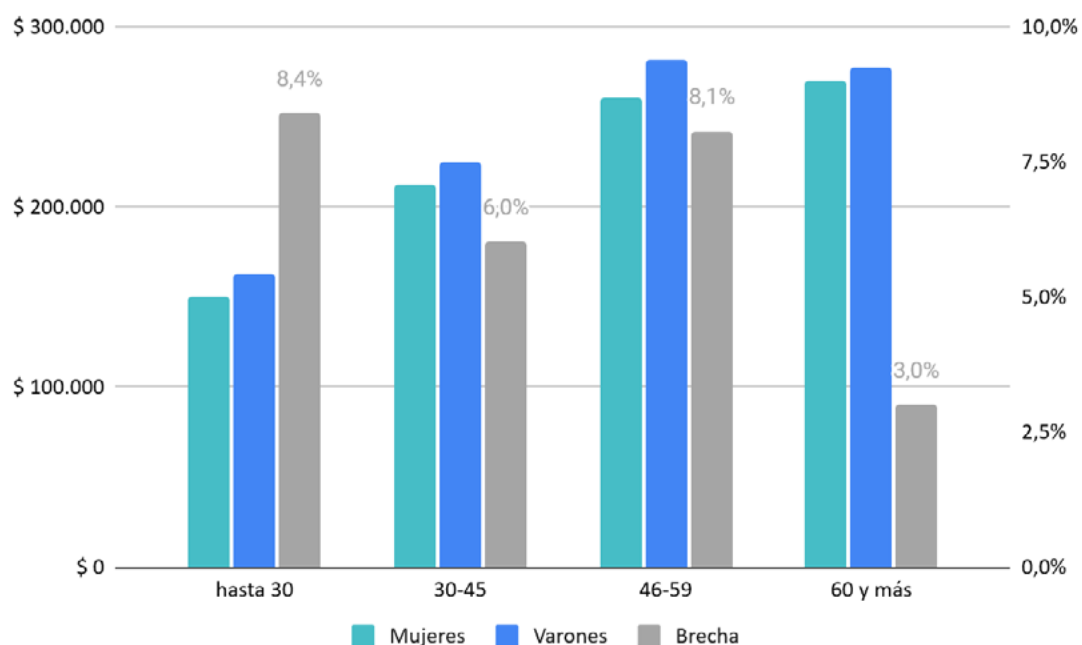
**Gráfico 14.** Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Año 2021.



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

Sin embargo, discriminando por banca pública y privada, el comportamiento de la brecha salarial es notoriamente diferente. En la banca pública, la brecha salarial se ubica por encima del 8% al inicio de la carrera bancaria, descendiendo al 6% en la franja etaria de 30 a 45 años y volviendo a subir al 8% en la franja de 46 a 59 años, para caer a mínimos del 3% a partir de los 60 años.

**Gráfico 15.** 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.

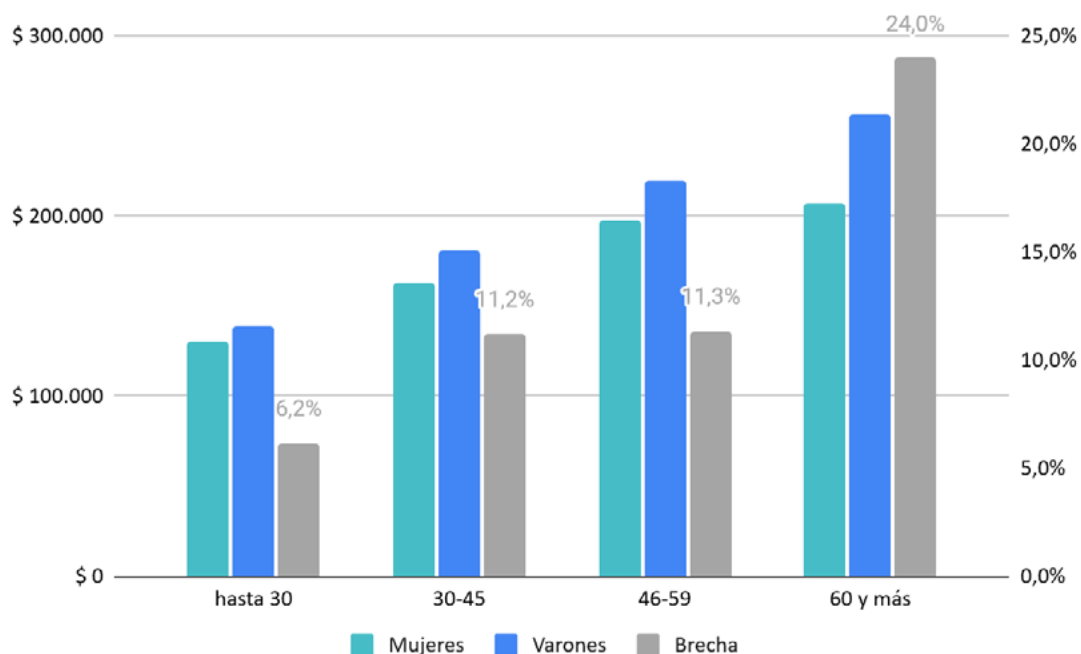


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2021

Para la banca privada, la brecha salarial se ubica por debajo de la observada en la banca pública al inicio de la carrera bancaria (6%). Sin embargo, la progresión de la curva es ascendente y en la medida que avanza la franja etaria la distancia entre el salario promedio femenino y el salario promedio masculino se incrementa cada vez más, siendo los porcentajes de brecha salarial cercanos al 11% para las franjas etarias de 30 a 45 años y de 46 a 59 años y duplicándose para llegar al 24% en el segmento de mayores de 60 años.

- segregación ocupacional

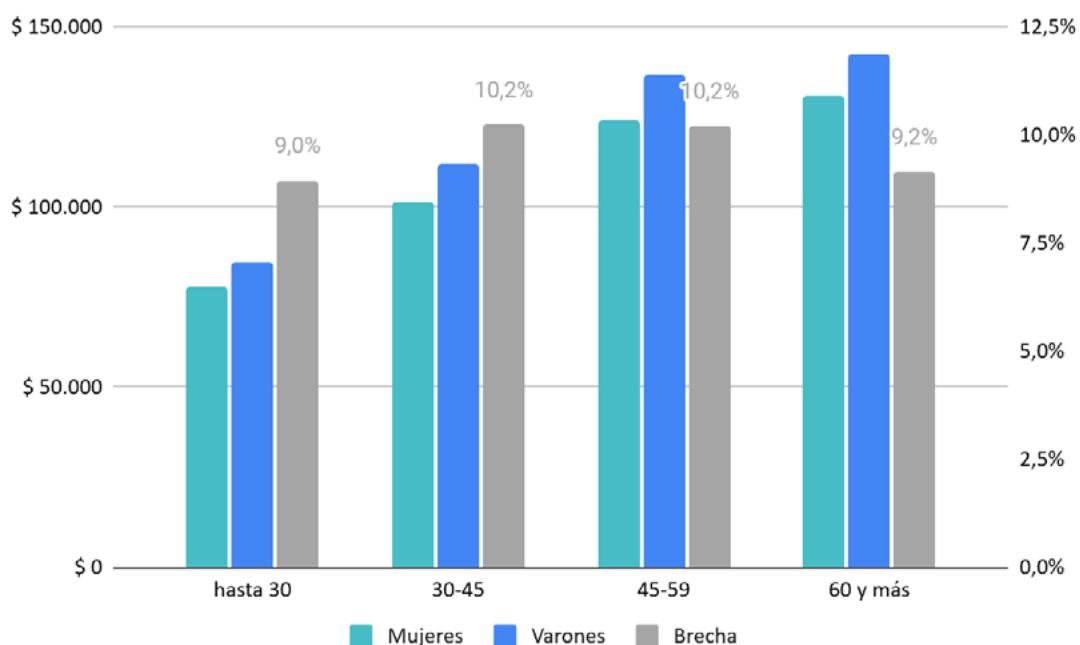
**Gráfico 16.** Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca privada. Año 2021.



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

La brecha salarial hacia agosto de 2019 se ubicaba en 14%. Esto implica un crecimiento de la brecha de género en los ingresos promedio del 0,4% durante la pandemia. Desagregando el análisis por edad, la brecha salarial al inicio de la carrera bancaria se mantuvo constante en valores cercanos al 9%; en la franja etaria de 30 a 45 años se incrementó un poco más de medio punto porcentual (10,2% en 2019 a 10,9% en 2021). En la franja etaria de 46 a 59 años se mantuvo en torno al 10%; y en el último segmento “60 años y más” se incrementó la brecha en casi medio punto porcentual (del 9,2% en 2019 al 9,6% en 2021).

**Gráfico 17.** Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Año 2019.

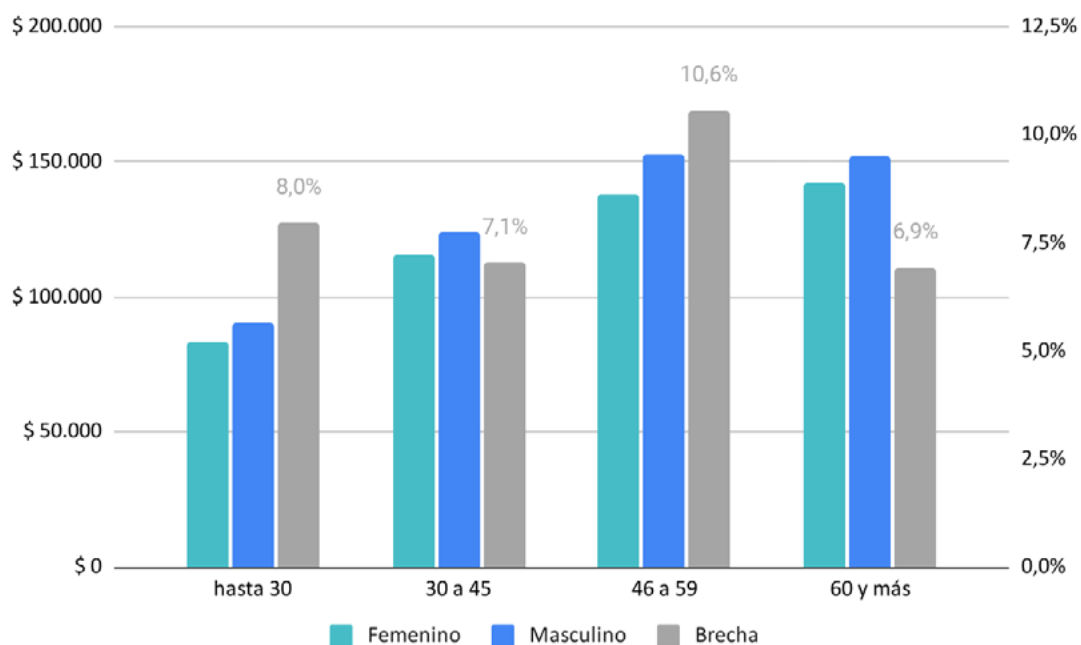


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

Segmentando la brecha salarial en el período pre pandémico por banca, se observa que para la banca pública entre los menores de 30 años la brecha se ubicó en el 8%; tanto en los segmentos etarios de entre 30 y 45 años así como entre los mayores de 60 años, la brecha se ubicó en el 7%. En cambio, se observa un incremento significativo en el segmento de 46 a 59 años (10,6%). Es decir, comparativamente con 2019, se observa que en 2021 hubo un incremento en la brecha entre los más jóvenes (hasta 30 años) y una caída en los siguientes segmentos, siendo bastante notoria entre los mayores de 60 años (4 puntos porcentuales).

- segregación ocupacional

**Gráfico 18.** Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca pública. Año 2019.

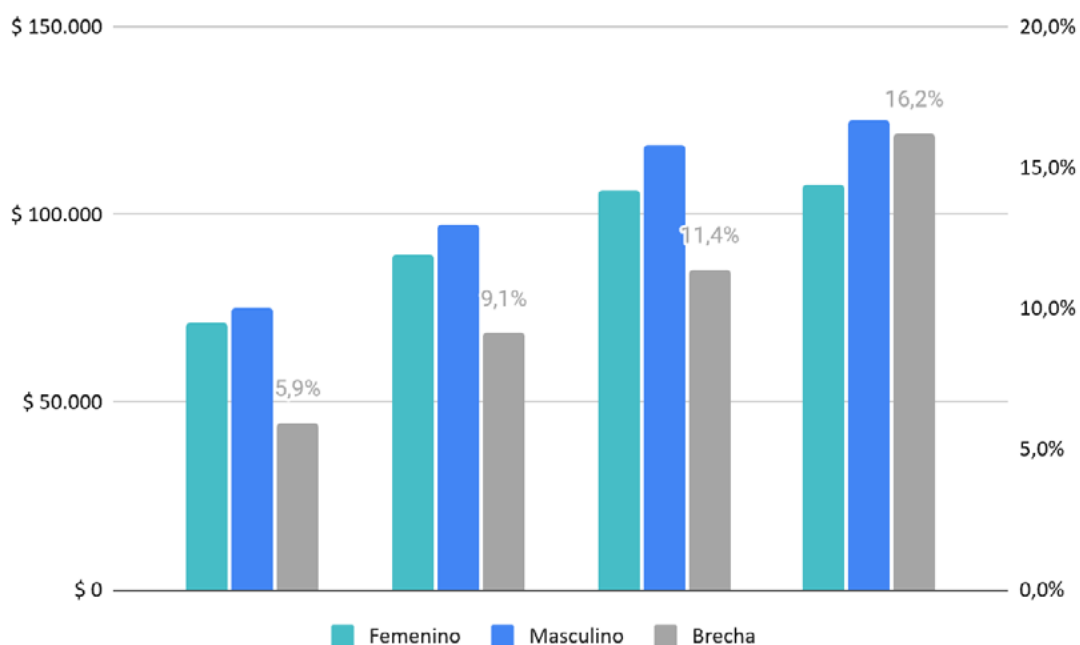


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

Los resultados en la banca privada fueron distintos. Entre los menores de 30 años, la brecha se ubicó en el 6% con una tendencia ascendente en los siguientes tres segmentos, superando el 16% entre los mayores de 60 años. Por lo que se registra un abrupto incremento de 7,5 puntos porcentuales en la última franja de “60 años y más”.



**Gráfico 19.** Distribución de ingresos por franja etaria y género, en pesos corrientes. Brecha de ingresos de género por franja etaria, en porcentaje. Banca privada. Año 2019.



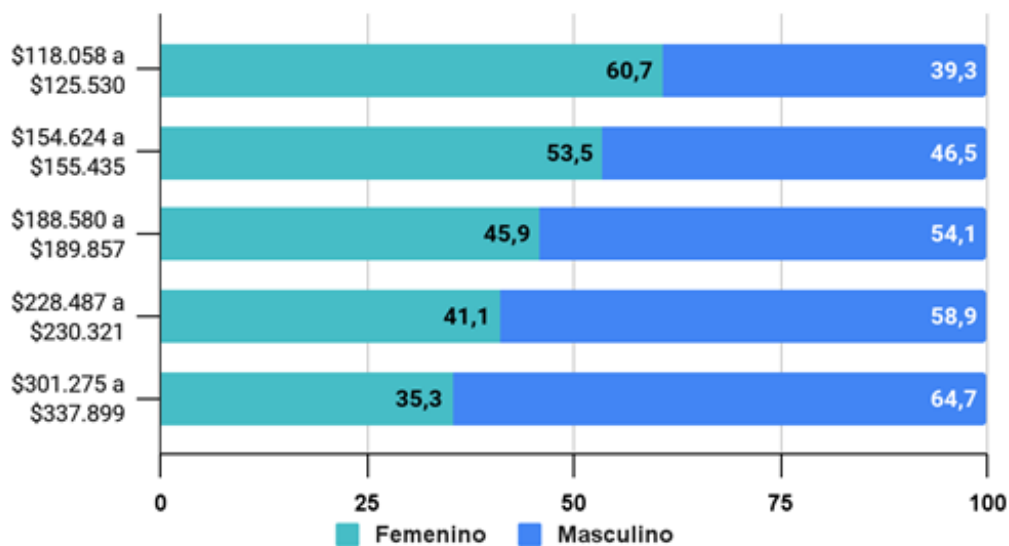
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os 2019

### Segregación vertical

Analizando la segregación ocupacional por quintiles de ingreso, lo que se observa es una sobrerrepresentación de las mujeres en los dos primeros quintiles y una subrepresentación en los dos últimos, es decir, la proporción entre varones y mujeres se invierte entre el primero y el último quintil de ingreso. Mientras en el primer quintil de ingresos las mujeres representaron a octubre de 2021 casi el 61% de la fuerza laboral, el último quintil estuvo compuesto por 35% de mujeres. Esto pone claramente de manifiesto que la brecha salarial presente en el sector es causada por una marcada segregación vertical, en la que los cargos de altos mandos o puestos jerárquicos son mayoritariamente ocupados por varones.

- segregación ocupacional

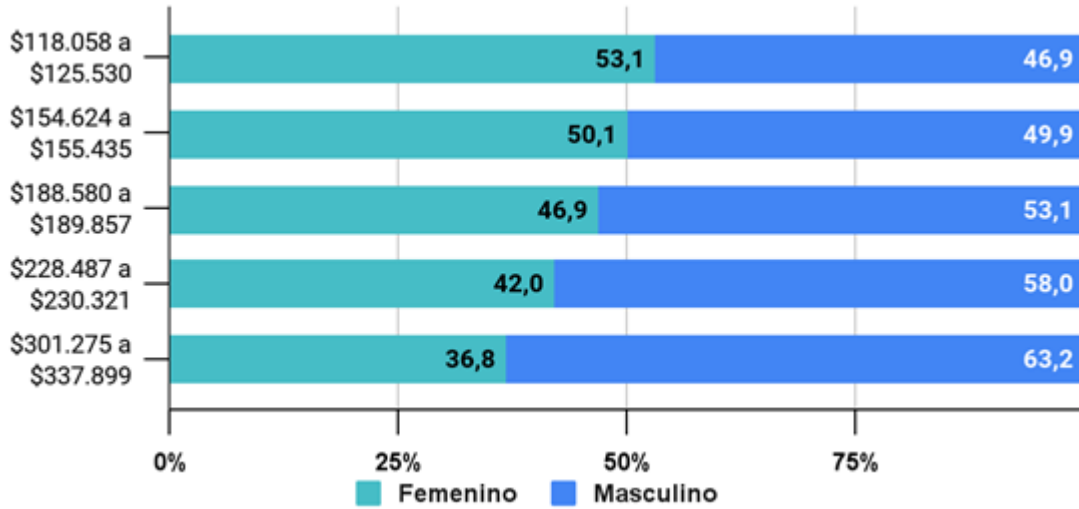
**Gráfico 20.** Proporción de Género por Quintil de Ingreso. Año 2021.



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

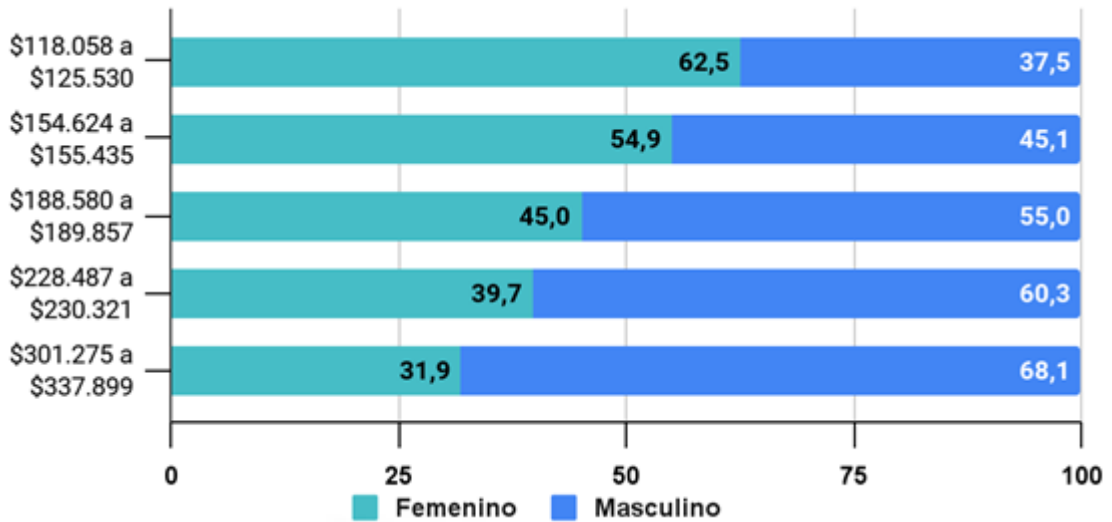
Al observar la proporción de género por quintil discriminada en banca pública y banca privada, se presentan algunas diferencias considerables. Si bien en ambos sectores, público y privado, se presenta una sobrerrepresentación de mujeres en la base y una subrepresentación de mujeres en la pirámide, la polarización de esta tendencia en la banca privada es sustancialmente mayor. Recordemos que la banca privada presenta una feminización de su fuerza laboral en los primeros dos segmentos etarios y que, además, su mayor fuerza laboral se concentra en el segmento de 30 a 45 años donde las mujeres sobrepasan a los varones en 8 puntos porcentuales. Por lo que, esta polarización respecto de la proporción de género por quintil (las mujeres en la banca privada representan el 62% del primer quintil y el 32% del último quintil) pone de manifiesto que la segregación vertical tiene mayor incidencia en el sector privado que en el público.

**Gráfico 21.** Proporción de Género por Quintil de Ingreso en banca pública.  
Año 2021.



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

**Gráfico 22.** Proporción de Género por Quintil de Ingreso en banca privada.  
Año 2021.

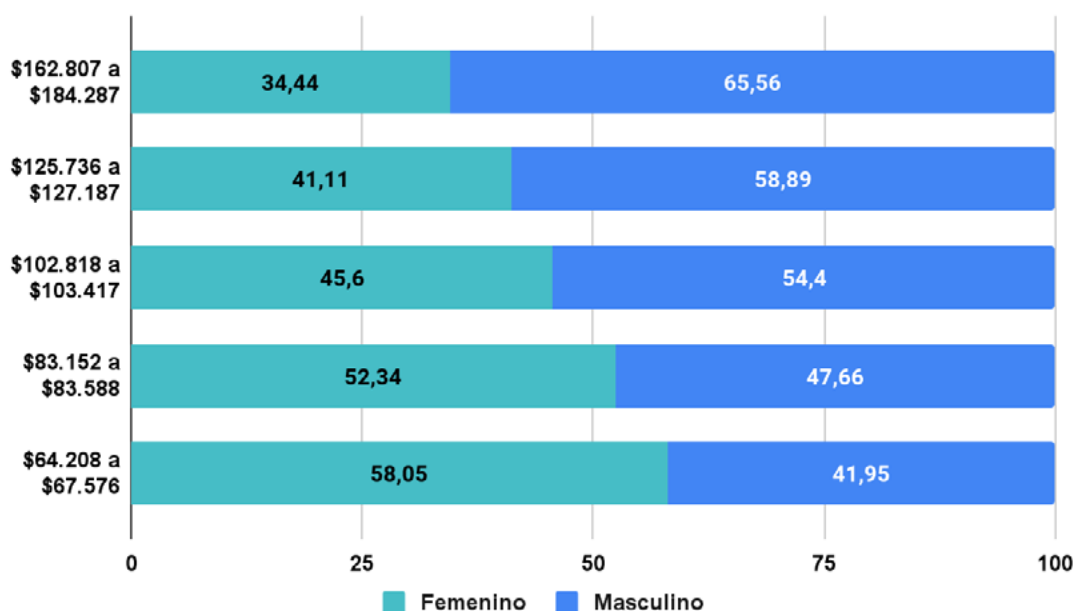


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de la base de afiliadas/os 2021.

- segregación ocupacional

Esta proporción no presenta mayores cambios entre los dos momentos comparados correspondientes a los períodos pre pandemia y fin de las restricciones por disposición de ASPO y/o DISPO. En el período 2021 se incrementa en 2,6 puntos porcentuales la representación femenina en el primer quintil y cerca de 1 punto porcentual en el último quintil, en comparación con el período 2019, manteniéndose prácticamente igual en los demás quintiles.

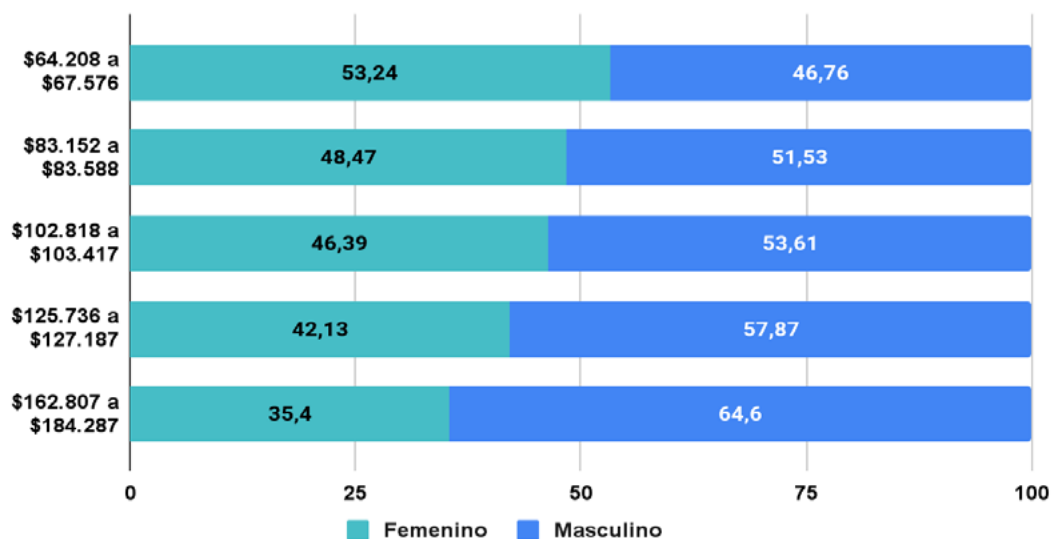
**Gráfico 23.** Proporción de Género por Quintil de Ingreso. Año 2019.



*Gráfico elaboración propia a partir base de afiliadas/os a agosto de 2019*

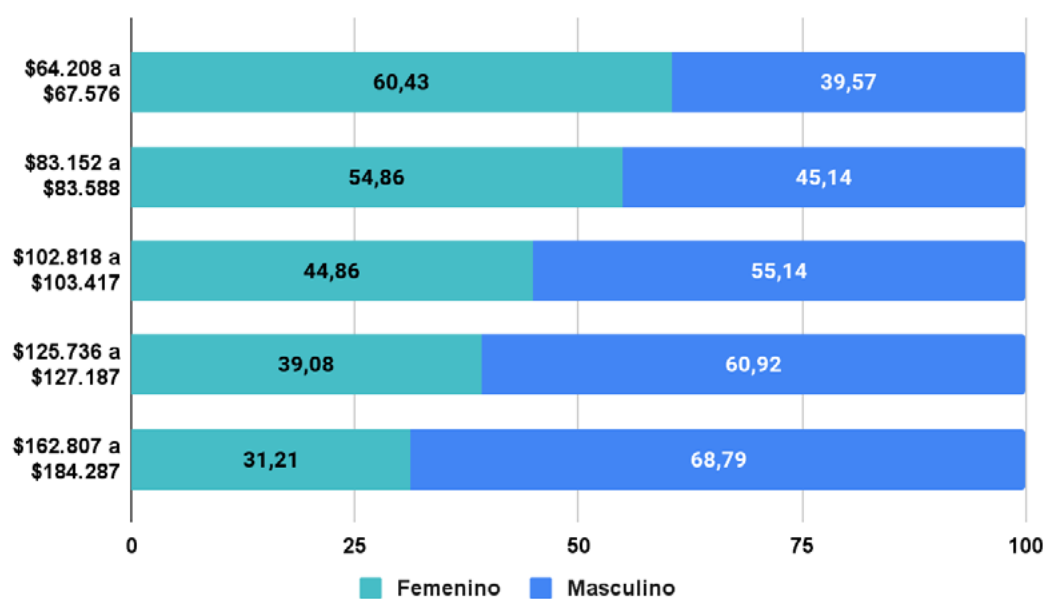
Al segmentar por banca pública y privada, observamos que ese incremento en más de dos puntos porcentuales de la representación femenina en el primer quintil corresponde exclusivamente a la banca privada, mientras que, el incremento en casi un punto porcentual de la representación femenina en el último quintil corresponde exclusivamente a la banca pública.

**Gráfico 24.** Proporción de Género por Quintil de Ingreso en banca pública.  
Año 2019.



Gráficos elaboración propia a partir base de afiliadas/os a agosto de 2019

**Gráfico 25.** Proporción de Género por Quintil de Ingreso en banca privada.  
Año 2019.

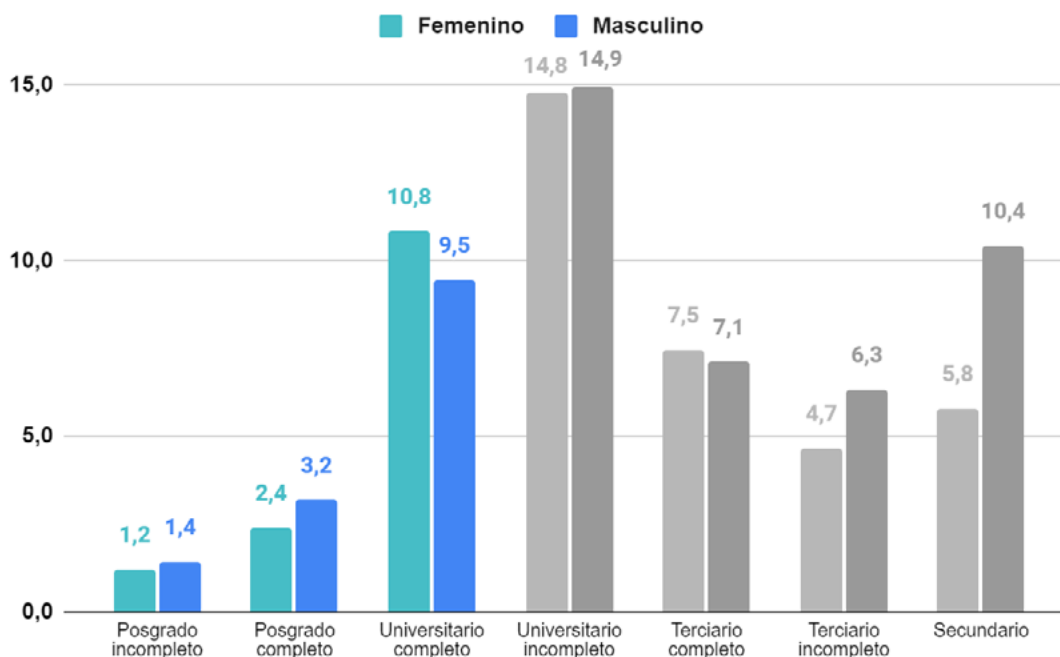


Gráficos elaboración propia a partir base de afiliadas/os a agosto de 2019

- segregación ocupacional

Un argumento frecuente para cuestionar el concepto de segregación ocupacional, sobre todo en lo referente a la segregación vertical, es plantear que el acceso a los altos mandos o cargos jerárquicos se relaciona con la idea de meritocracia. Es decir, quienes acceden a altos cargos lo hacen por mérito propio, vinculado sobre todo al nivel educativo. Sin embargo, al observar el nivel educativo de las/los trabajadoras/es bancarias/os, especialmente los niveles superiores (universitario completo y postgrado completo e incompleto), vemos que no sólo no hay diferencias significativas entre varones y mujeres sino que, a pesar de que los varones superan levemente a las mujeres en el nivel educativo “Posgrado completo” (1 p.p.), las mujeres superan a los varones en el nivel “Universitario completo” en 1,4 puntos porcentuales.

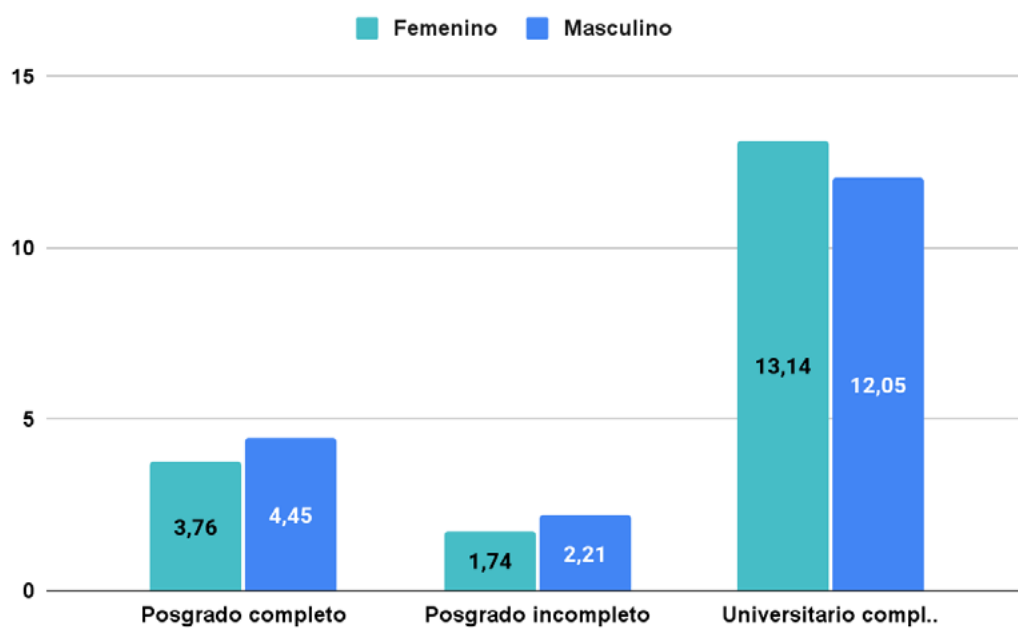
**Gráfico 26.** Nivel educativo por género. Año 2022.



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

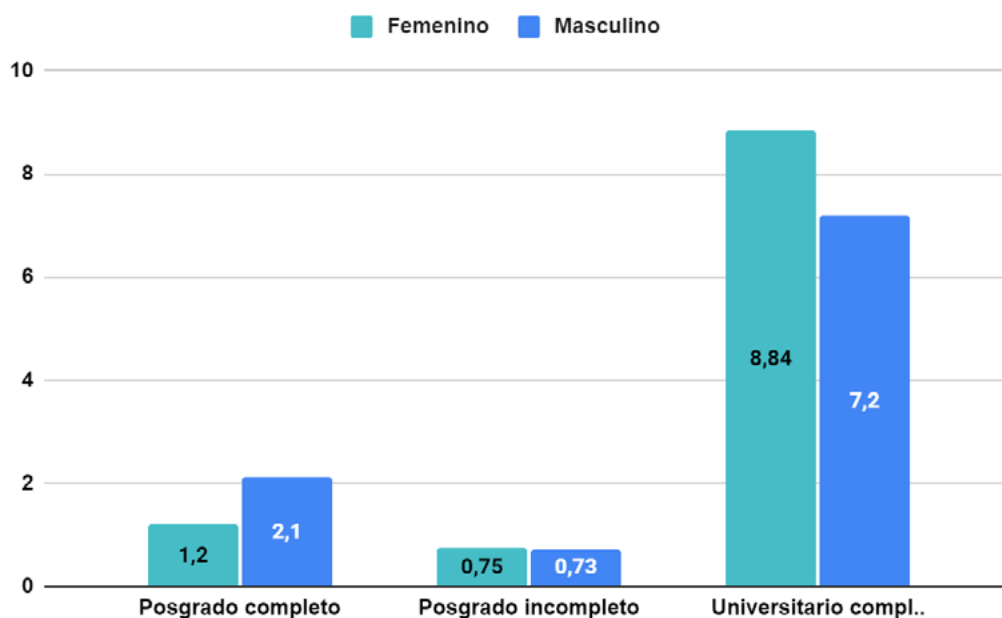
Discriminado por banca pública y privada, no se presentan diferencias en la tendencia: mayor representación de mujeres en el nivel educativo “Universitario completo” y superioridad masculina en el nivel “Posgrado completo” (en el nivel “Universitario incompleto” hay casi paridad).

**Gráficos 27.** Nivel de estudios por género banca pública. Año 2022.



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

**Gráficos 28.** Nivel de estudios por género banca privada. Año 2022.



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

- segregación ocupacional

## Conclusión

A modo de conclusión, al analizar la distribución de las/los trabajadoras/es bancarias/os por género, observamos que los varones superan a las mujeres en 7 puntos porcentuales. Al segmentar 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.

En relación a la brecha salarial, podemos decir que, si bien en el sector bancario la brecha es menor a la media del mercado laboral formal, se replican las desigualdades estructurales propias del mercado de trabajo. Al segregar entre el sector público y el sector privado, las inequidades se invierten respecto de lo que sucede respecto de la distribución por género. En el sector público la media de 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, en el que la brecha salarial es superior a la del sector público, la curva es pronunciadamente ascendente, llegando a un índice de 24% en el último segmento etario (7,5% superior a 2019).

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.

Podemos aducir, en parte, que 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 superior (universitario completo, posgrado incompleto y completo), que representan un 28,5% del total de las/los trabajadoras/os bancarias/os, están distribuidos entre 14,4% mujeres y 14% varones, sin diferencias sustantivas al segmentarse en sector público y privado.



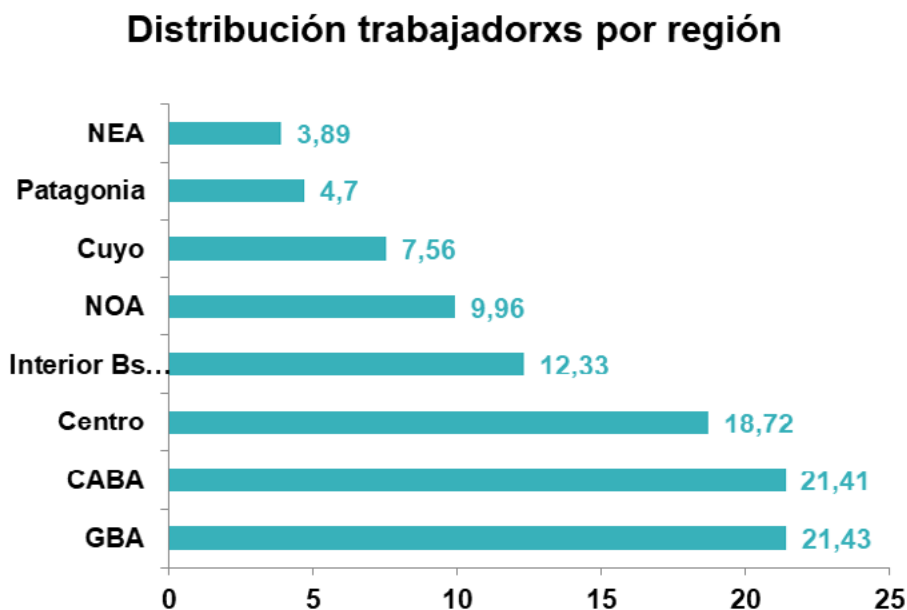


# Teletrabajo

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/los 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.

Ya analizamos en el capítulo anterior la distribución por género y por segmento etario de las/los trabajadoras/es bancarias/os. 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). Como muestra el gráfico que se presenta a continuación, las regiones GBA, CABA y Centro concentran 61% de las/los trabajadoras/os bancarias/os afiliadas/os de todo el país.

Gráfico 29



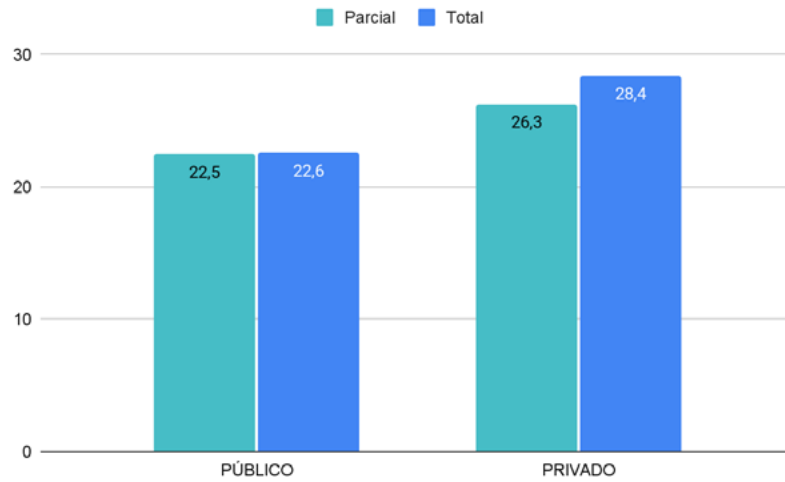
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad a partir de base de afiliadas/os a octubre 2021

### Implementación

Se entrevistaron un total de 3.524 trabajadoras/es que componen la muestra estadística elaborada a partir del universo de trabajadoras/es bancarias/os afiliadas/os. El 73% de los encuestados respondió que en su puesto se implementó la modalidad de teletrabajo durante la pandemia. De ese 73% que realizó teletrabajo con motivo de las disposiciones de asilamiento y distanciamiento social por Covid-19, el 91% respondió que no había realizado teletrabajo con anterioridad a la pandemia.

No se observan diferencias muy amplias (una diferencia de 5 puntos porcentuales) en cuanto a la implementación de la modalidad de teletrabajo entre banca pública y banca privada, siendo que, del total de trabajadoras/es que realizaron teletrabajo durante la pandemia por Covid-19, el 55% pertenece a la banca privada y el 45% a la banca pública.

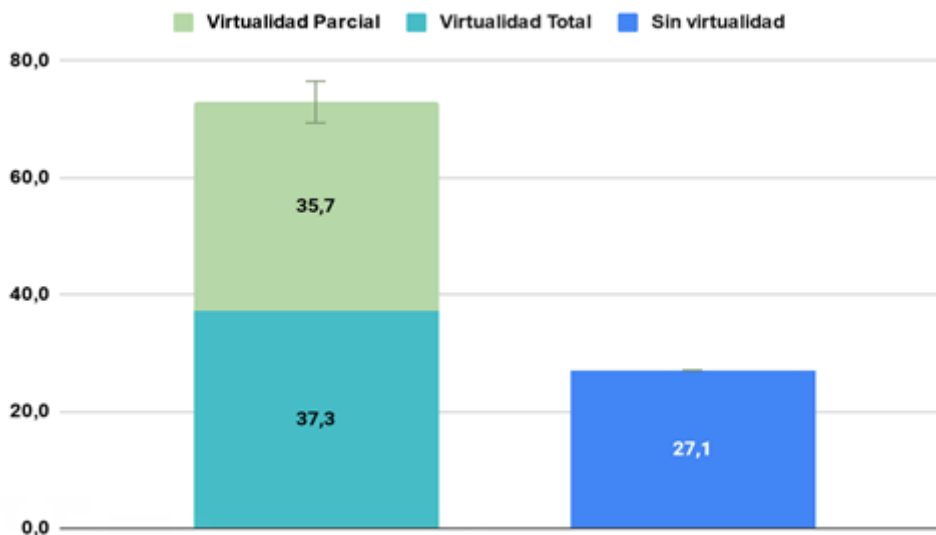
**Gráfico 32.** Implementación de teletrabajo en la banca pública y privada.



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

Ahora bien, se observa una coexistencia entre una implementación exclusiva de la modalidad de teletrabajo con formas parciales o combinadas. El teletrabajo en forma total abarcó al 51% de los casos y en forma parcial y/o combinada al 49%, observándose el mismo comportamiento en los sectores público y privado.

**Gráfico 31.** Implementación de la modalidad de teletrabajo.

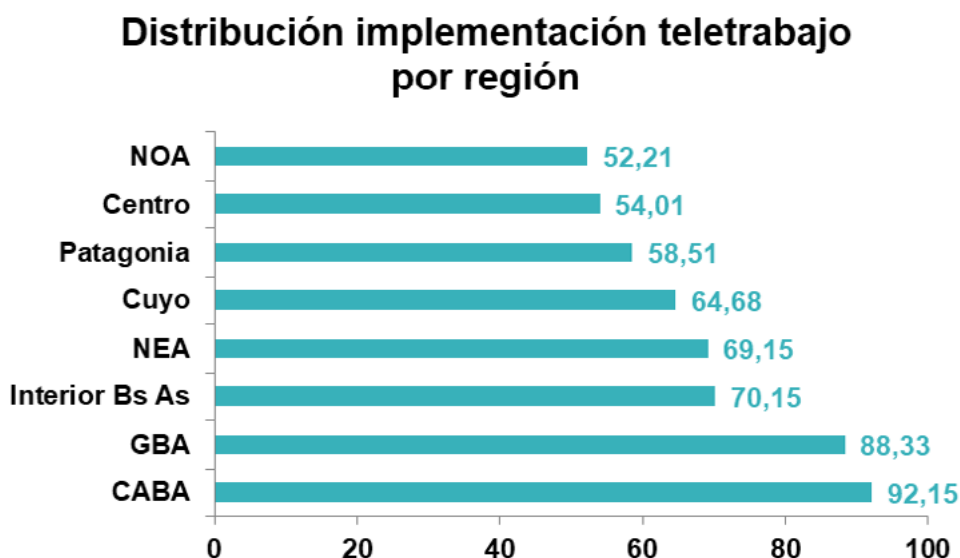


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

- teletrabajo

En cuanto a la distribución por región de la implementación del teletrabajo durante la pandemia, como muestra el gráfico a continuación, se presenta una heterogeneidad similar a la distribución de trabajadoras/es por región pero con algunas divergencias. En las regiones de CABA y GBA se implementó teletrabajo casi totalmente (92% en CABA y 88% en GBA de las/los trabajadoras/es pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia). En el interior de la provincia de Buenos Aires y la región NEA, la implementación del teletrabajo fue de un 70%. Luego les siguieron las regiones de Cuyo (64%) y Patagonia (58%). La región Centro, que es la tercera del país en cantidad de trabajadoras/es bancarias/os, implementó la modalidad de teletrabajo en un 54%. Por último, la región del NOA lo hizo en un 52%.

**Gráfico 30**

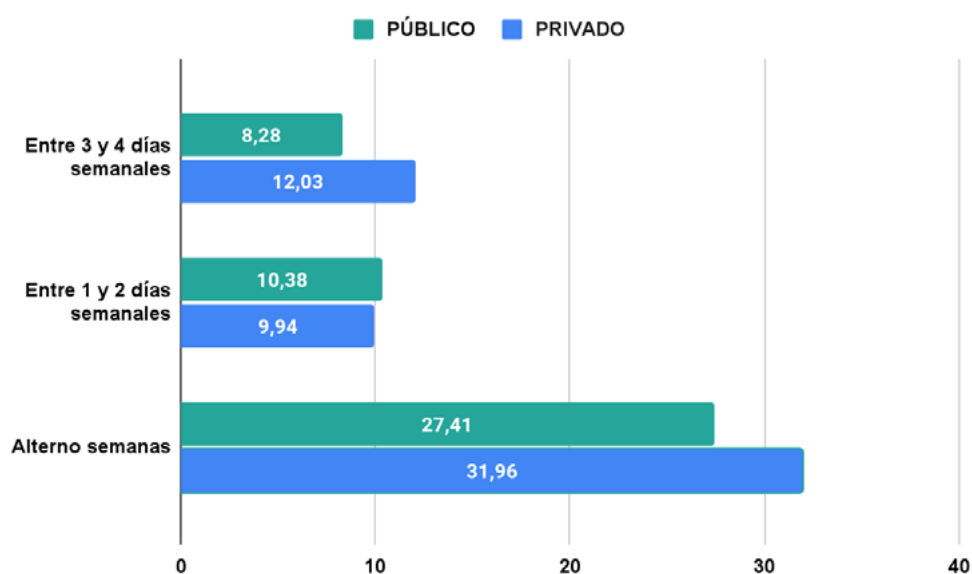


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

### **Frecuencia**

Como se observa en el gráfico a continuación, la mayoría de las/los trabajadoras/es que realizaron teletrabajo de manera parcial, lo hicieron alternando semanas de virtualidad y semanas de presencialidad (59%). El resto, se distribuyó en igual proporción entre los que realizaron teletrabajo con una frecuencia de 1 a 2 días a la semana y los que realizaron teletrabajo con una frecuencia de 3 a 4 días a la semana (20% en ambos casos). Al segmentar en banca pública y banca privada, se mantienen las proporciones en las frecuencias de implementación de la modalidad de teletrabajo.

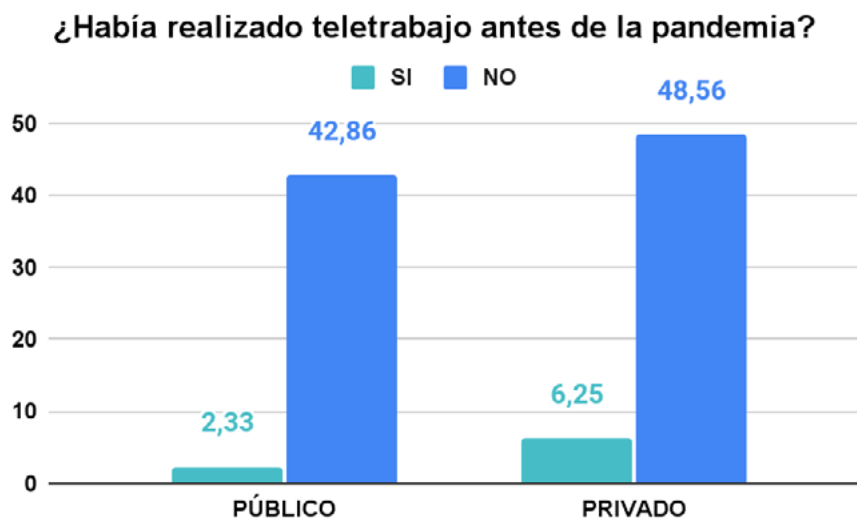
**Gráfico 33.** Frecuencia de implementación de la modalidad de teletrabajo



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

Es notable el impulso que la pandemia ha generado respecto a la implementación de las formas remotas de trabajo, puesto que, más del 90% de las/los trabajadoras/es encuestadas/os declararon no haber realizado teletrabajo antes de la pandemia. Ese porcentaje se compone, como se observa en el gráfico a continuación, de un 43% de trabajadoras/es de la banca pública y un 48% de trabajadoras/es de la banca privada. Apenas un 2,3% de trabajadoras/es de bancos públicos había realizado teletrabajo antes de la pandemia. Por su parte, el 6,2% de trabajadoras/es de bancos privados realizaron teletrabajo con anterioridad a las medidas de aislamiento y distanciamiento dictadas como consecuencia del Covid-19.

Gráfico 34



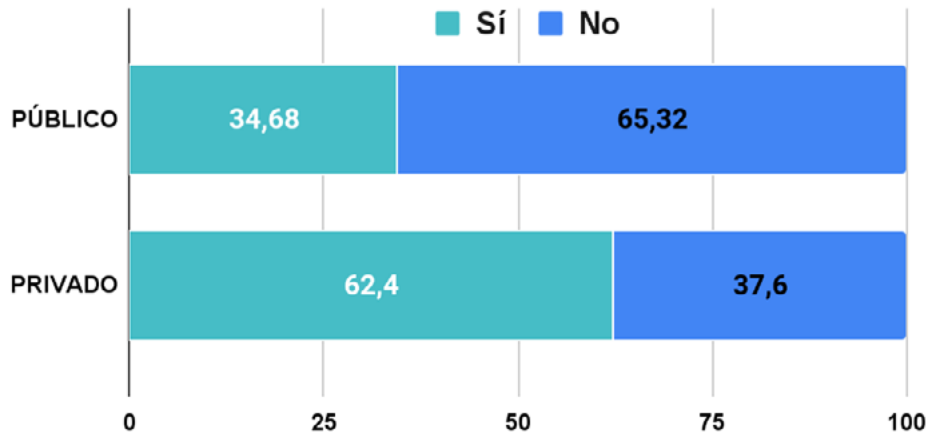
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

### Equipamiento

Del total de trabajadoras/es que realizaron teletrabajo durante la pandemia, al 50% le proporcionaron equipamiento para trabajar desde su casa, siendo notoria la diferencia entre banca pública y banca privada respecto de la provisión de equipamiento. Mientras que la banca privada equipó a su personal en un 62% de los casos, la banca pública sólo lo hizo en un 35% de los mismos.

**Gráfico 35**

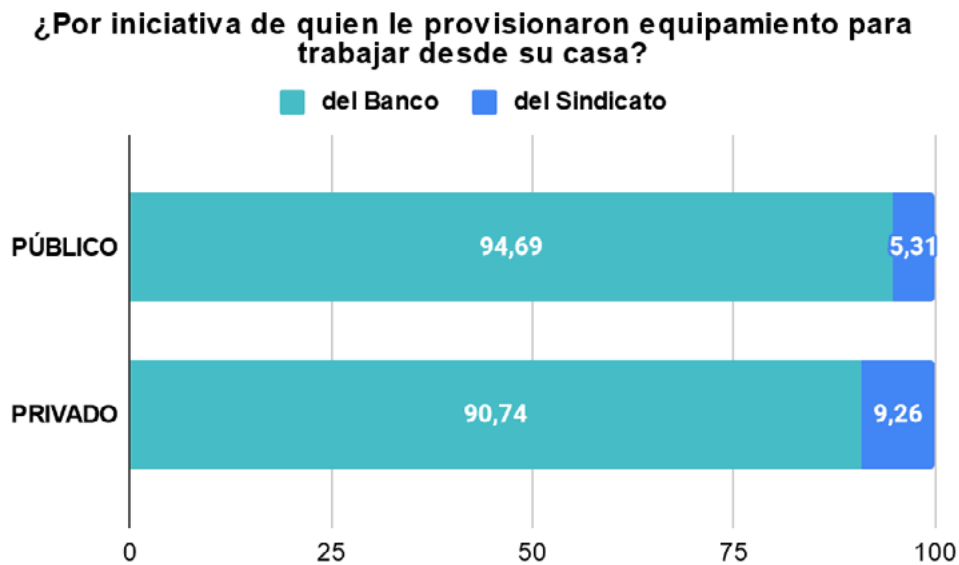
**¿Le proporcionaron equipamiento para trabajar desde su casa?**



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

En la mayoría de los casos, las/los encuestadas/os manifiestan que la provisión de equipamiento para trabajar desde su casa fue iniciativa del banco. Como se muestra en el gráfico, casi el 95% de las/los trabajadoras/es pertenecientes a la banca pública y el 90% de las/los trabajadoras/es pertenecientes a la banca privada a los cuales se les proporcionó equipamiento, respondieron que la iniciativa fue del propio banco. En el resto de los casos (8%), la gestión fue realizada por la organización sindical.

Gráfico 36

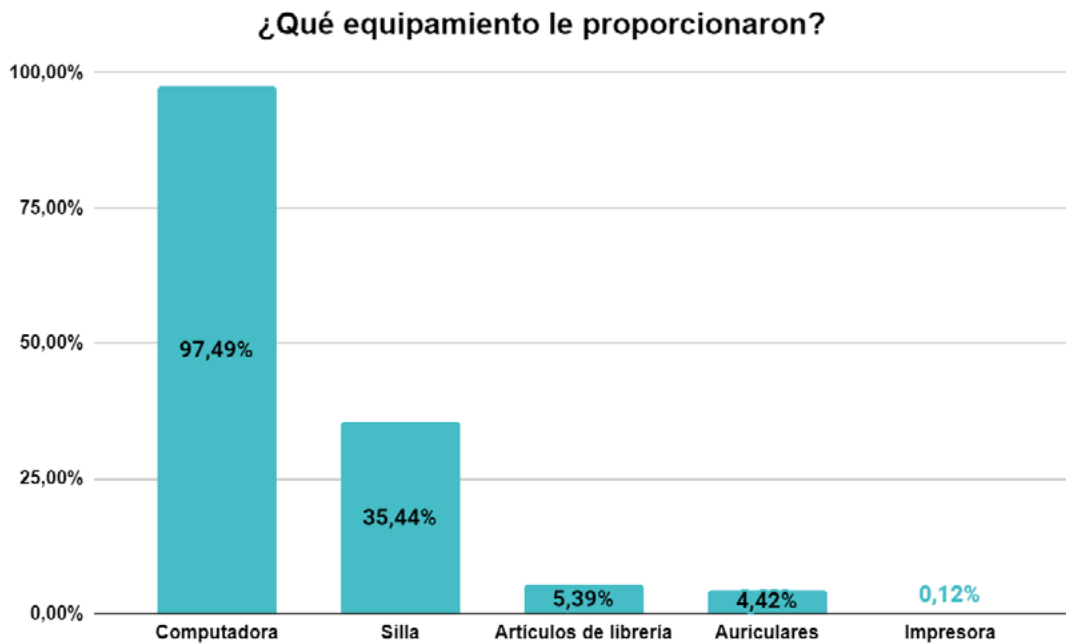


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Al consultarles acerca de qué tipo de equipamiento les fue proporcionado, la gran mayoría (más del 97%) respondió que fueron provisionados de una computadora, al 35% les proporcionaron una silla y en porcentajes muy menores respondieron que les fueron proporcionados artículos de librería (5,4%), auriculares (4,4%), e impresora (0,1%).



**Gráfico 37**



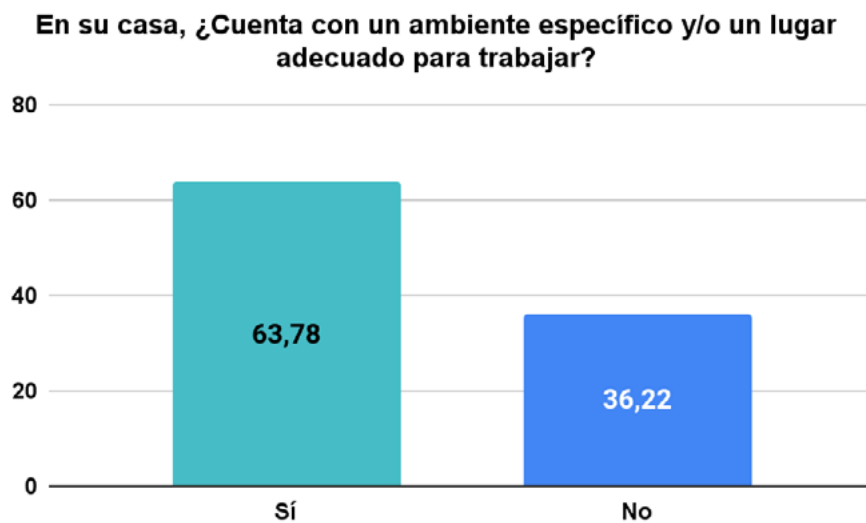
*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

## **Ambiente**

Cuando se les consultó acerca de si contaban con un espacio específico o adecuado en su casa para trabajar, respondieron afirmativamente casi el 64% de las/los trabajadoras/es que realizaron teletrabajo durante la pandemia. Por lo tanto, más de un tercio de las/los bancarias/os que realizaron trabajo remoto manifestó no tener un espacio acorde para trabajar desde su casa.

- teletrabajo

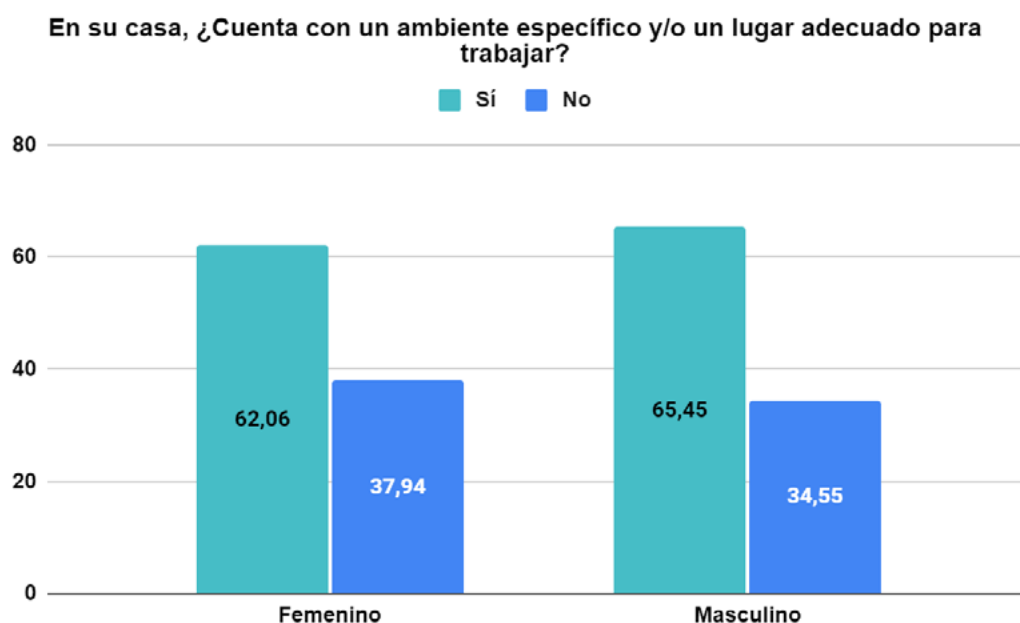
**Gráfico 38**



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

Al segmentar las respuestas por género, se observa una ligera diferencia entre varones y mujeres respecto a la posibilidad de contar con un espacio específico y/o adecuado para trabajar en su casa. En porcentajes, el 34% de los varones y el 38% de las mujeres que realizaron teletrabajo manifestaron no contar con un ambiente específico en sus hogares.

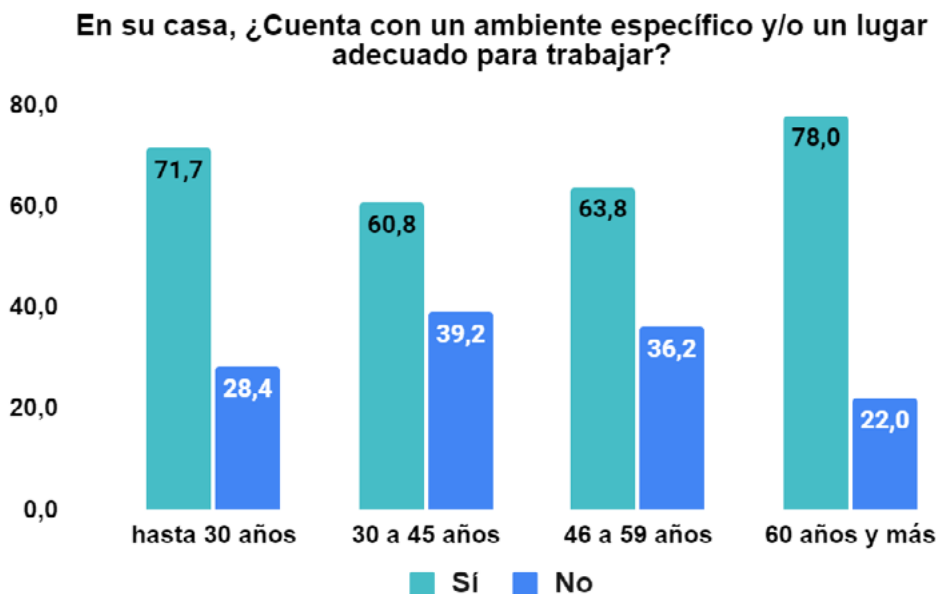
### Gráfico 39



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

Segmentado por franja etaria, también se presentan diferencias a considerar. Los extremos etarios (hasta 30 años y 60 años y más) manifiestan contar con un ambiente específico y/o adecuado para realizar teletrabajo en mayor proporción (72% de los casos en el segmento hasta 30 años y 78% de los casos en el segmento 60 años y más) que las franjas etarias de 30 a 45 (61% de los casos) años y de 46 a 59 años (64% de los casos). Si recordamos que la fuerza laboral se concentra en los segmentos etarios medios, los casos que manifiestan no contar con un ambiente específico y/o adecuado para trabajar desde su casa resultan relevantes. Para los segmentos medios de 30 a 45 años y de 46 a 59 años, estos casos representan el 39% y el 36% respectivamente.

Gráfico 40

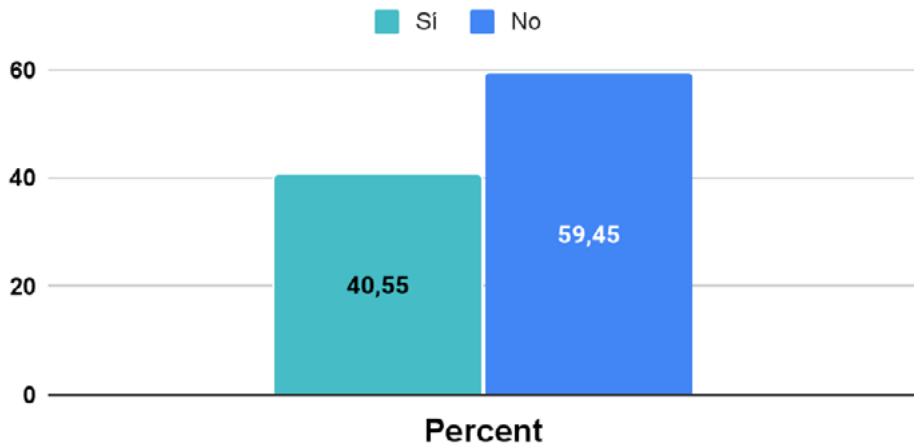


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Si además consideramos los casos en que se debió compartir y/o alternar el espacio con otro integrante del hogar, observamos que la disposición de un ambiente adecuado para trabajar en la modalidad de teletrabajo disminuye considerablemente. Como se muestra en el gráfico siguiente, del total de los que respondieron contar con un ambiente específico, más del 40% debió alternar ese espacio con otro integrante del hogar. De modo tal que, si inicialmente el 64% de las/los bancarias/os que realizaron teletrabajo respondieron que cuentan con un espacio adecuado, **ese porcentaje se reduce al 38% si deducimos a aquellas personas que debieron compartir y/o alternar ese espacio con otro integrante de la familia.**

**Gráfico 41**

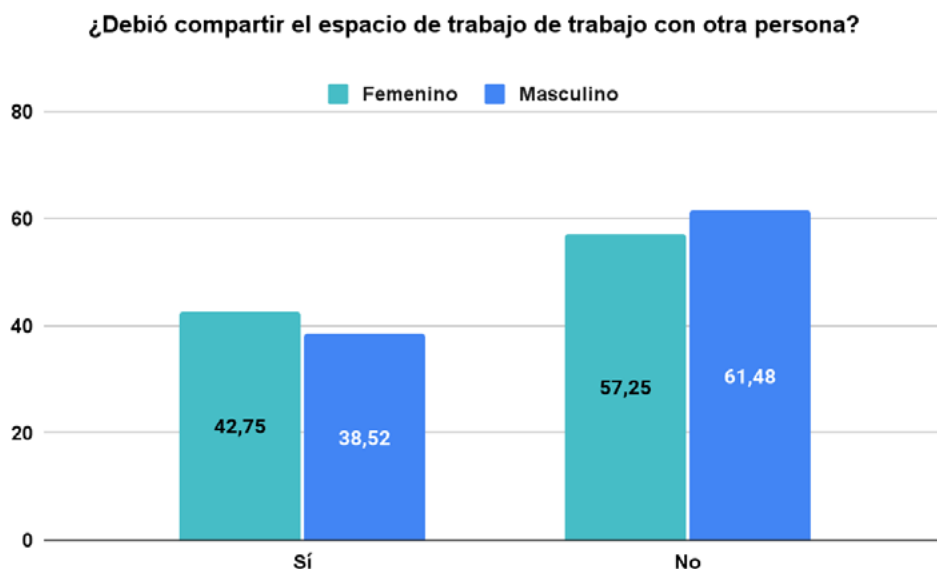
**¿Debió compartir y/o alternar el lugar de trabajo con otra persona?**



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

Como se muestra en el gráfico siguiente, existen diferencias al desagregar por género la pregunta respecto de la alternancia del lugar de trabajo. En el caso de las mujeres, se observa que con mayor frecuencia debieron compartir el espacio de trabajo con otra persona (43% de las mujeres que realizaron teletrabajo compartieron el espacio con otro integrante del hogar). Es decir, 4,2 puntos porcentuales por encima de los varones, que debieron compartir el espacio de trabajo con otra persona en el 38% de los casos.

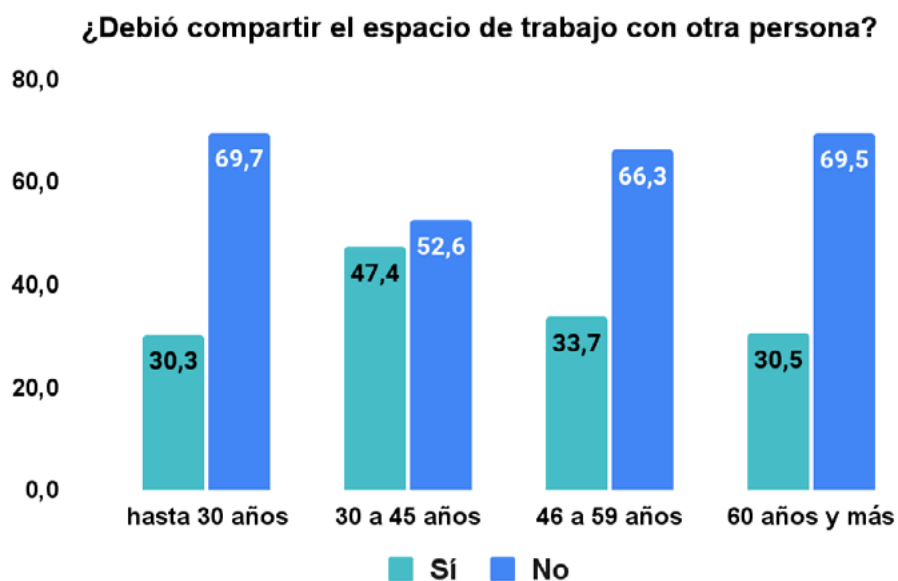
**Gráfico 42**



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

Al considerar las franjas etarias, las diferencias son más notorias. Los extremos etarios (hasta 30 años y 60 años y más) son los que en mucho menor medida debieron compartir el espacio de trabajo con otra persona, manifestando que pudieron disponer de un lugar de trabajo en forma exclusiva el 70% de las/los trabajadoras/es hasta 30 años, y las/los trabajadoras/es de 60 años y más. En el segmento etario 46 a 59 años, se reparten en dos tercios que contaron con la exclusividad de su ambiente de trabajo y un tercio que debió alternarse en el uso del espacio. La franja etaria de 30 a 45 años se repartió casi en igual proporción: 52% no tuvo que compartir el lugar de trabajo y 47% debió alternarse con otra persona.

**Gráfico 43**

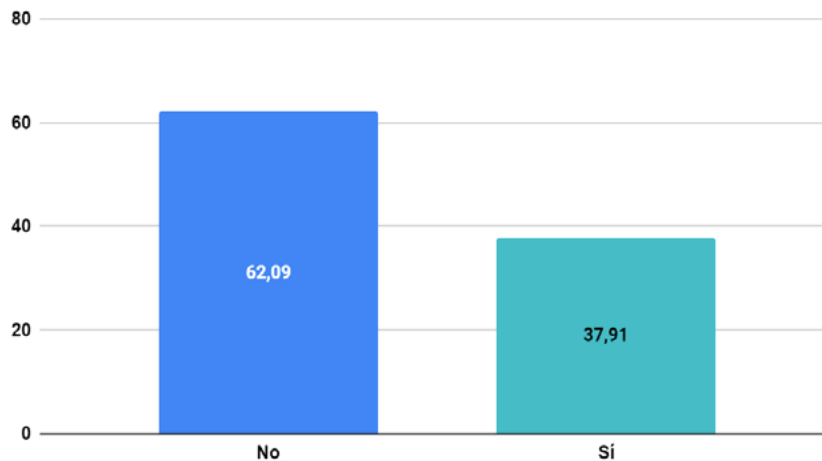


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Sumando a quienes no disponen de un espacio específico y/o ambiente adecuado en su hogar para trabajar en forma remota y quienes debieron compartir el espacio con otro integrante del grupo familiar, resulta que **el 62% de las/los trabajadoras/es bancarias/os no contaron con un espacio específico y/o en forma exclusiva para trabajar desde su casa.**

**Gráfico 44**

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



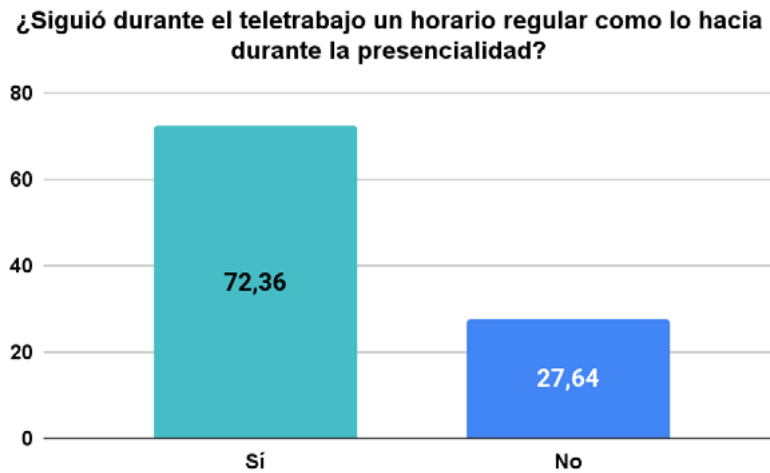
*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

### **Gestión del tiempo**

Al abordar la cuestión de la gestión del tiempo durante la implementación del teletrabajo, se indagó acerca de la disposición o no de un horario regular de trabajo como durante la presencialidad. En relación a ello, el 72% de los casos en que se implementó la modalidad de teletrabajo pudo llevar adelante un horario de trabajo regular como lo hacía durante la presencialidad.



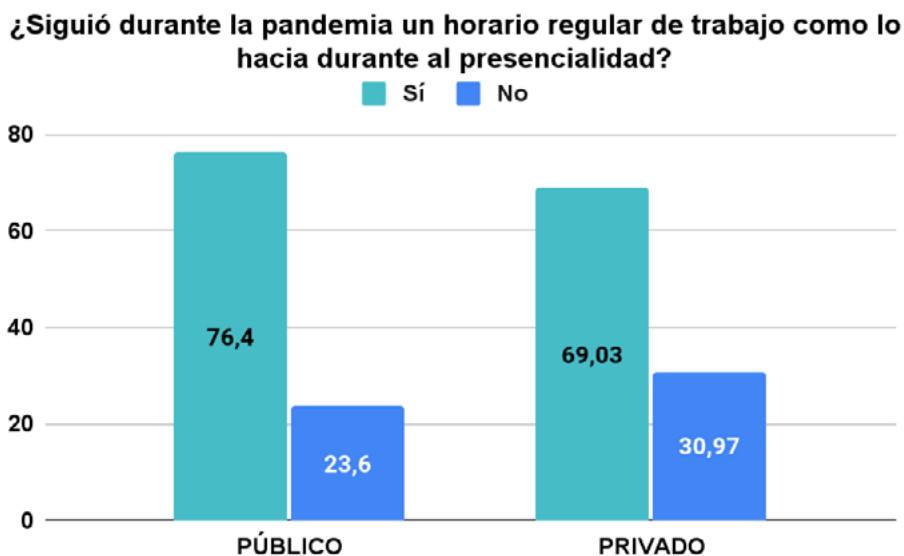
**Gráfico 45**



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

Segmentado por banca pública y privada, se observa que en el caso de la banca pública se mantuvo en mayor medida (cerca de 7 puntos porcentuales) los horarios regulares de trabajo durante la pandemia, en comparación a la banca privada. Inversamente, en la banca privada, se encuentran más casos de trabajadoras/es que manifiestan no haber mantenido la regularidad horaria.

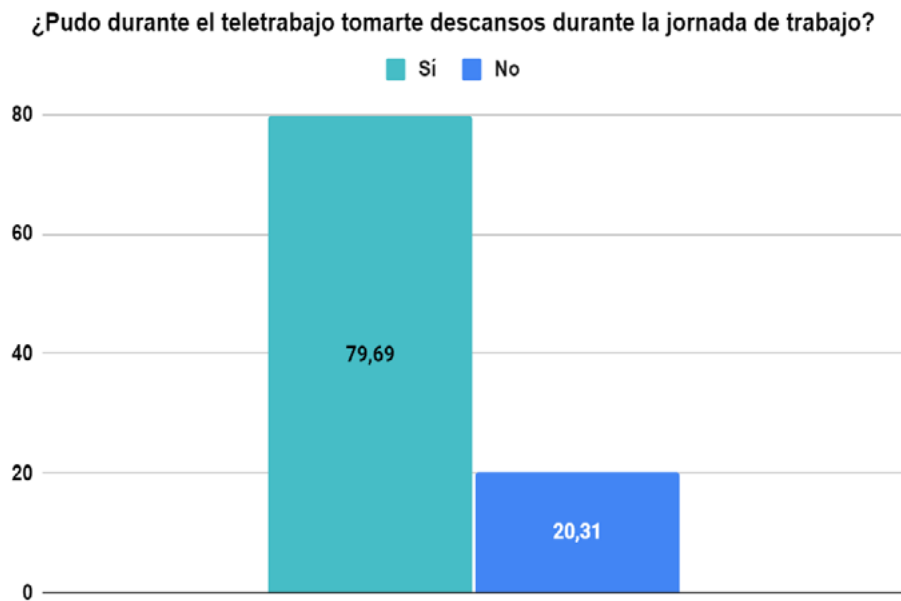
**Gráfico 46**



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

Respecto de la posibilidad de tomarse descansos durante la jornada de teletrabajo, las respuestas fueron ampliamente afirmativas, respondiendo sólo el 20% de las/los trabajadoras/es consultados que no les fue posible tomarse descansos. Estos porcentajes no presentan casi variación al segmentarse por banca pública y banca privada, respondiendo afirmativamente en un 82% en el caso de la banca pública y un 78% en el caso de la banca privada que pudieron tomarse descanso durante la jornada de teletrabajo.

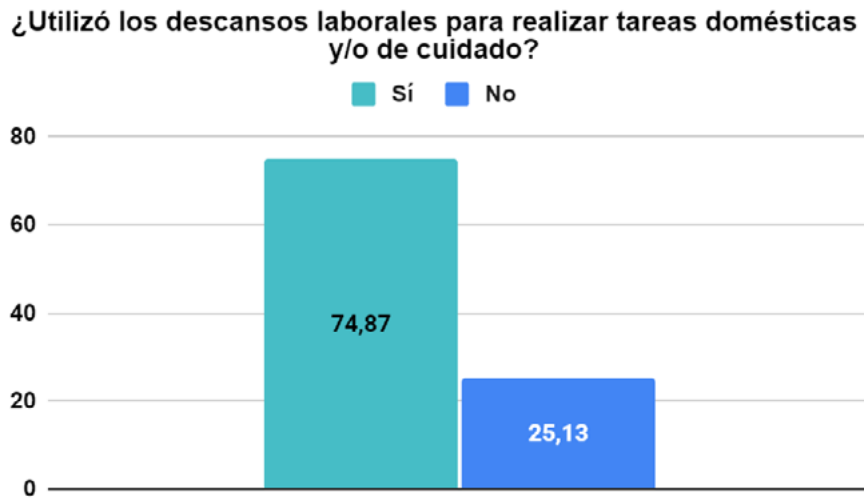
**Gráfico 47**



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

Al consultar si se utilizó el tiempo de descanso para realizar tareas domésticas y/o de cuidado, las respuestas también fueron ampliamente afirmativas. Casi el 75% de las/los trabajadoras/es intercalaron trabajo productivo y trabajo reproductivo durante la modalidad de teletrabajo.

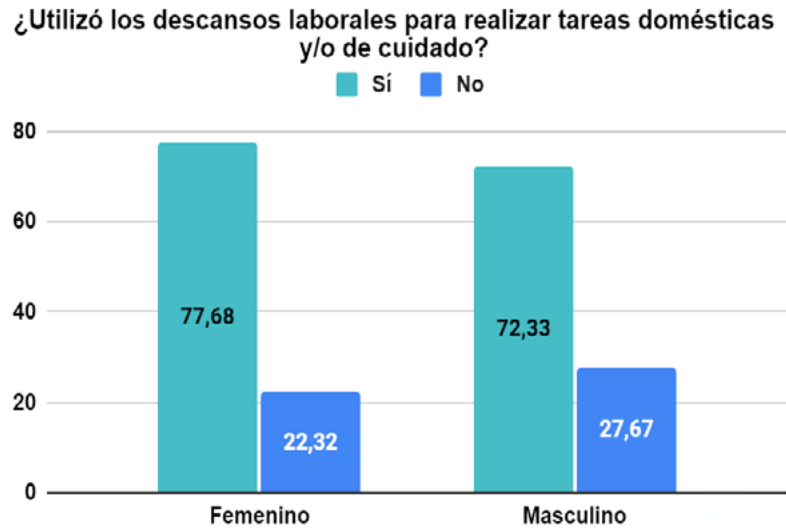
**Gráfico 48**



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

Al segmentar por género, la respuesta afirmativa femenina supera a la masculina en poco más de 5 puntos porcentuales (las mujeres respondieron que utilizaron los tiempos de descanso para realizar tareas domésticas y/o de cuidados en el 78% de los casos y los varones en el 72% de los casos).

**Gráfico 49**



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

Cuando se aborda la pregunta acerca de si la modalidad de teletrabajo afectó la organización de la vida familiar y/o la distribución de los usos del tiempo, las respuestas se reparten de manera casi equitativa. Las/los encuestadas/os respondieron afirmativamente en el 49% de los casos y negativamente en el 51% de los casos, como se observa en el gráfico siguiente.

**Gráfico 50**

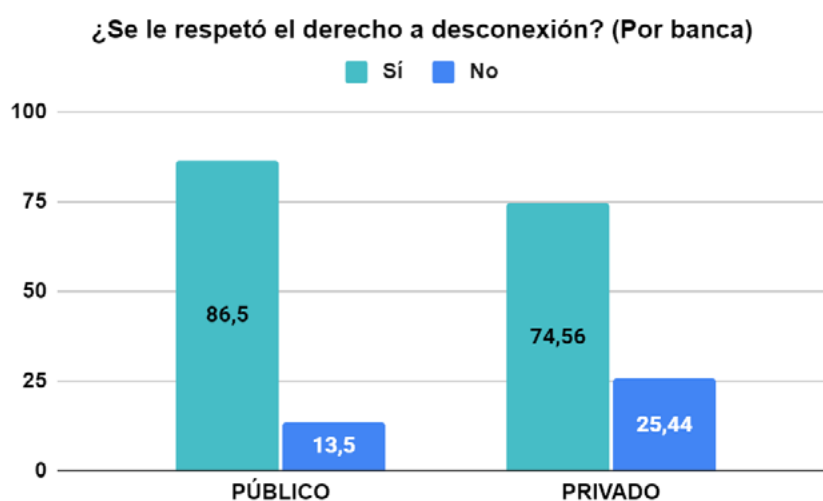


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

## Derecho de desconexión

Al abordar el derecho a desconexión se observa que, si bien hay una amplia respuesta afirmativa tanto en el sector público como privado, las/los trabajadoras/es de los bancos públicos respondieron que se les respetó el derecho a desconexión (86%) con una diferencia de 12 puntos porcentuales respecto de las/los trabajadoras/es de los bancos privados (74%).

Gráfico 51

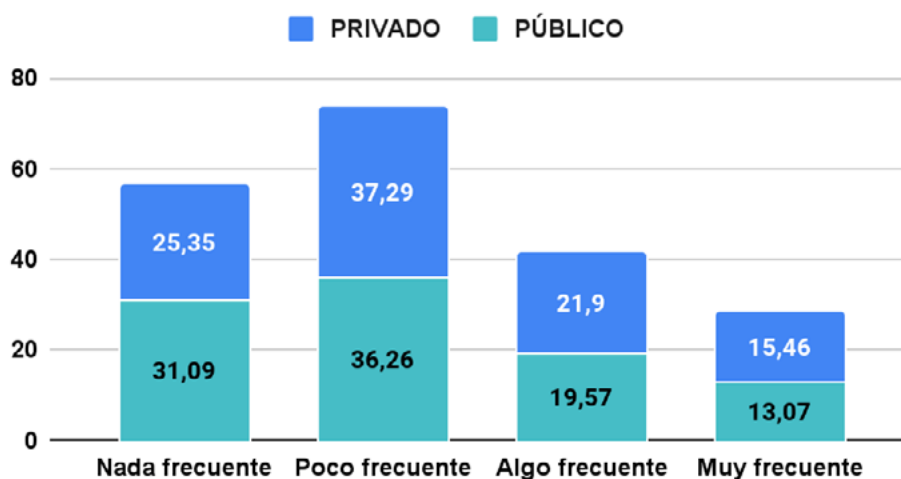


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Al indagar acerca de la frecuencia en que fueron contactados fuera del horario laboral vía whatsapp, correo electrónico, llamadas o mensajes de texto, en su mayoría respondieron que fue “poco frecuente” (73%), no habiendo prácticamente diferencias entre banca pública y banca privada, seguido por la respuesta “nada frecuente” (56%), dónde sí se observa una diferencia a favor de la banca pública en 6 puntos porcentuales (las/los trabajadoras/es de bancos públicos respondieron que el contacto fuera del horario laboral fue “nada frecuente” en un 31% frente a un 25% de las/los trabajadoras/es de bancos privados). La respuesta “algo frecuente” estuvo en alrededor de 20% para ambos sectores, público y privado y 13% de las/los trabajadoras/es de bancos públicos y 15% de trabajadoras/es de bancos privados respondieron que los contactaron fuera del horario laboral “muy frecuentemente”.

Gráfico 52

¿Con qué frecuencia semanal lo contactaron durante la modalidad de teletrabajo fuera de su horario laboral ? (Por banca)

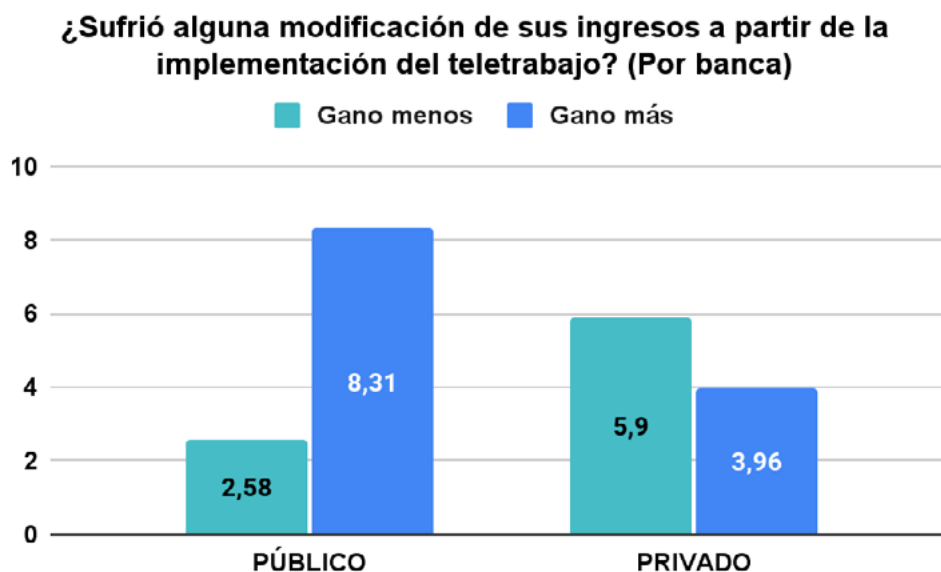


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

### Impacto sobre ingresos

En relación al impacto que tuvo el teletrabajo sobre los ingresos de las/los trabajadoras/es bancarias/os, se observa que en la gran mayoría de los casos (90%) declararon ganar lo mismo que en la modalidad presencial, sin prácticamente diferencias entre banca pública (89%) y banca privada (90%). Apenas el 2,5% de las/los trabajadoras/es de bancos públicos y el 6% de las/los trabajadoras/es de bancos privados declaró haber ganado menos durante la implementación del teletrabajo y el 8% de las/los trabajadoras/es de bancos públicos y el 4% de las/los trabajadoras/es de bancos privados declararon haber ganado más. Lo que refleja claramente la **tendencia a “ganar menos” para la banca privada y a “ganar más” para la banca pública.**

Gráfico 53

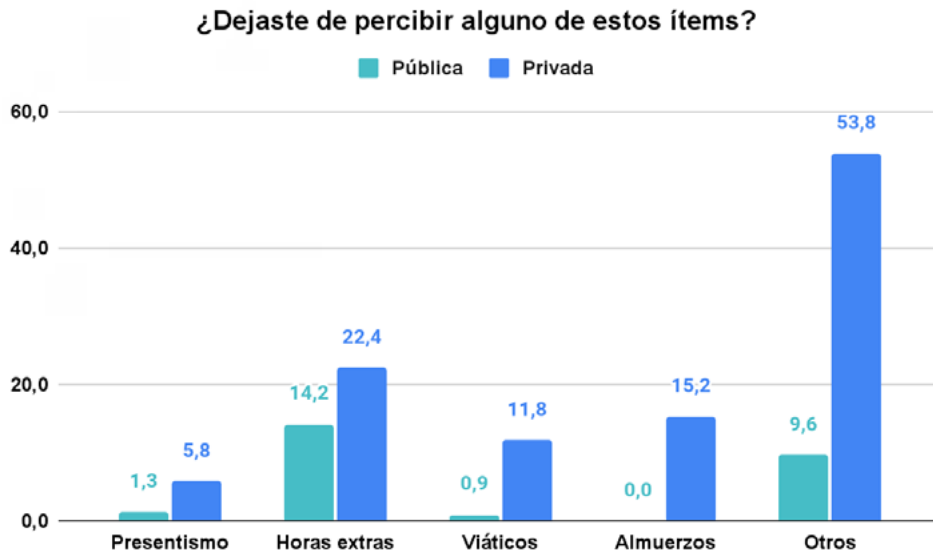


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

De las/los encuestadas/os que declararon haber sufrido una disminución de sus ingresos durante la implementación de la modalidad de teletrabajo, se observan diferencias considerables entre la banca pública y la privada. En la banca privada, un 22% declaró haber dejado de percibir horas extras, un 15% almuerzos, un 12% viáticos y un 6% presentismo. Sin embargo, la mayoría (54%) respondió "otros". En la banca pública los porcentajes son considerablemente más bajos, un 14% declaró haber dejado de percibir horas extras, mientras que tan sólo un 1% dejó de percibir presentismo y viáticos. Casi el 10% respondió "otros".



**Gráfico 54**

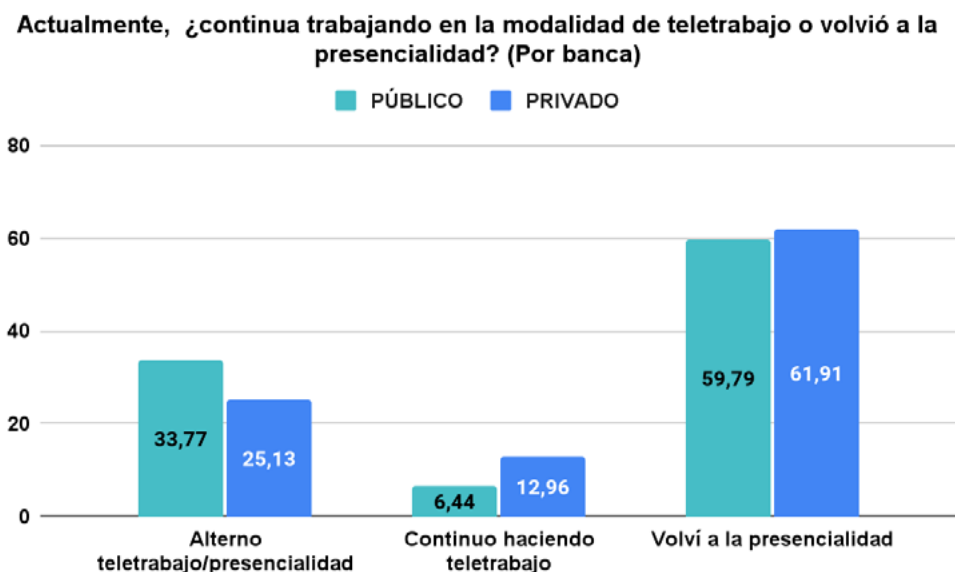


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

### **Puestos de trabajo y carrera bancaria**

Se les preguntó a las/los encuestadas/os si, al momento de la encuesta, continuaban realizando teletrabajo, habían vuelto a la presencialidad o alternaban teletrabajo y presencialidad. Recordemos que la implementación de la encuesta se llevó adelante durante el mes de abril del año 2022. La mayoría de las/los trabajadoras/es, alrededor del 60%, respondieron que habían vuelto a la modalidad presencial, sin diferencias sustanciales entre banca pública (60%) y banca privada (62%). Entre el 25% (banca pública) y el 34% (banca privada) declaró alternar teletrabajo y presencialidad. Y tan sólo el 6,4% de las/los trabajadoras/es de bancos públicos y el 13% de trabajadoras/es de bancos privados continuaba realizando teletrabajo.

**Gráfico 55**

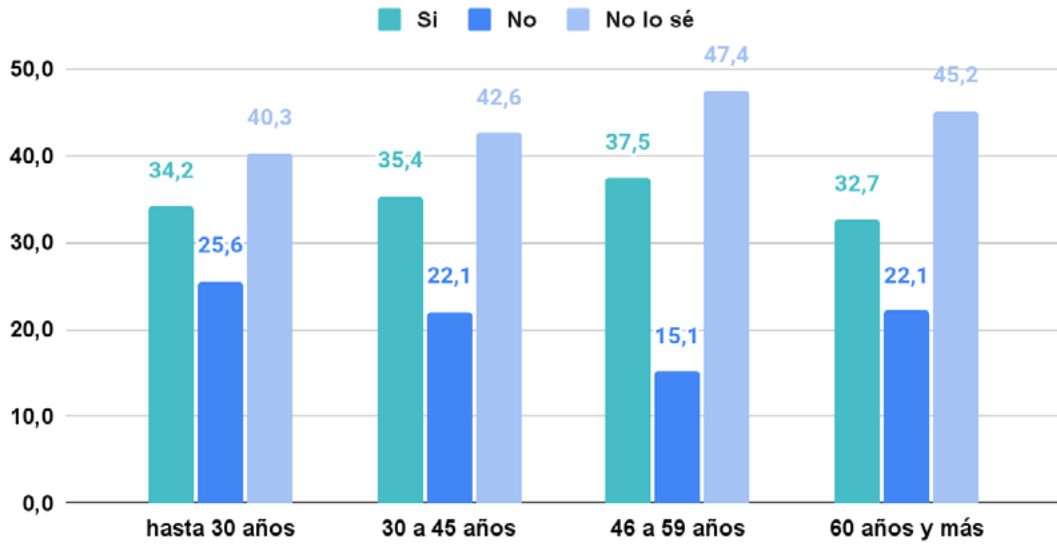


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

En relación a la percepción acerca de si la modalidad de teletrabajo se va a mantener superada completamente la pandemia por Covid-19, no se observan diferencias significativas de acuerdo a la edad de las/los trabajadoras/es. En casi la mitad de las personas de todas las edades predomina la opinión “no lo sé”; en segundo lugar, cerca de un tercio de las personas de todas las edades opina que sí continuará el teletrabajo superada la pandemia. Finalmente, sólo entre el 15% y el 25% de las personas opina que no continuará el teletrabajo.

**Gráfico 56**

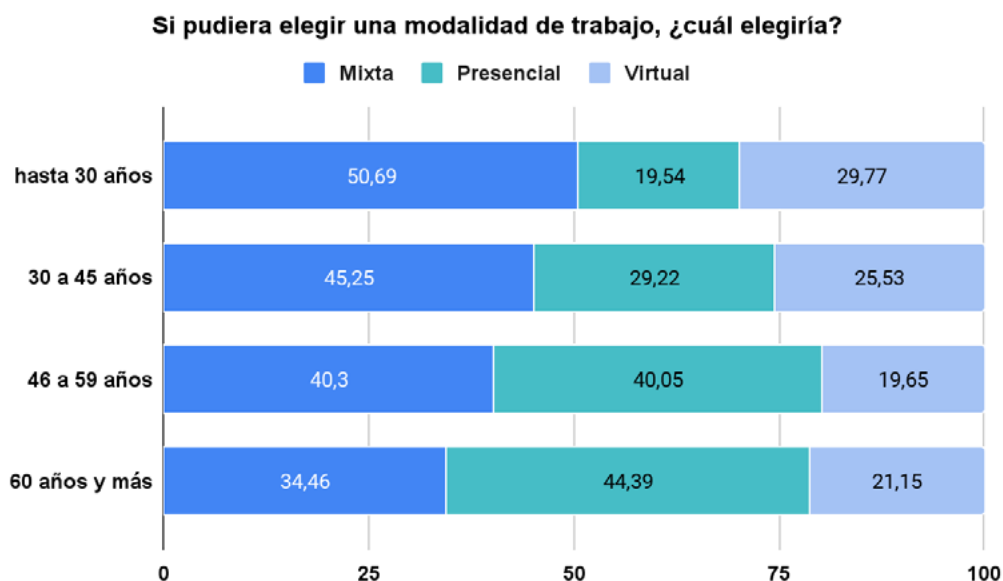
**¿Cree que la modalidad de teletrabajo se mantendrá superada la pandemia? (Por edad)**



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

Cuando se les consultó acerca de cuál es la modalidad de trabajo de su preferencia, la mayoría de los encuestados respondieron “mixta” (43%). Sin embargo, al segmentar por edad, se detecta que las/los trabajadoras/es de hasta 45 años prefieren la modalidad “mixta”, las personas de entre 46 y 59 años prefieren por igual las modalidades mixtas y presenciales, y las personas de más de 60 años prefieren la modalidad presencial. De la misma forma, la preferencia por la modalidad exclusivamente virtual es más elevada entre las/los jóvenes y se va reduciendo en los segmentos etarios más altos.

**Gráfico 57**

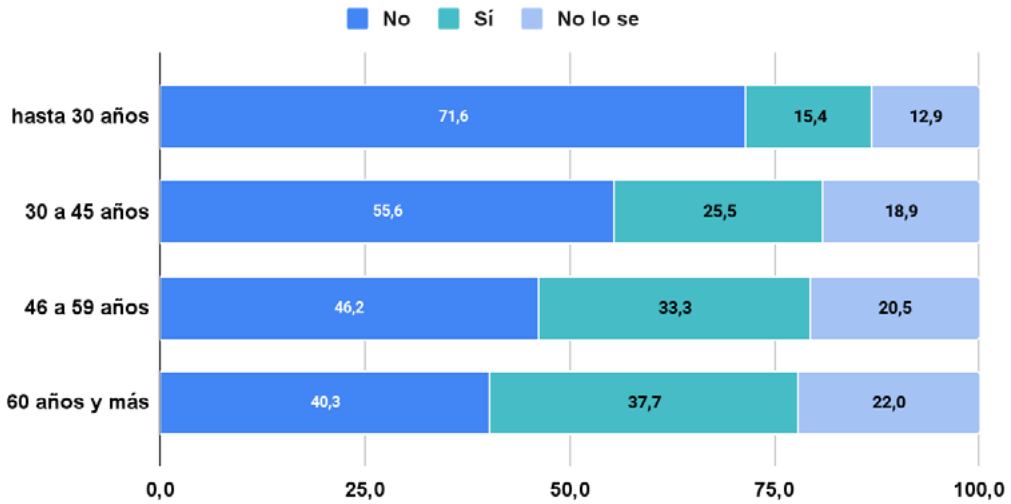


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Respecto de la percepción de las/los trabajadoras/es bancarias/os acerca de si el teletrabajo puede producir una destrucción de puestos de trabajo, la mayoría tiende a responder negativamente pero con amplias diferencias en relación a la edad de los entrevistados. Entre las/los jóvenes es muy amplia la percepción de que el teletrabajo no destruirá puestos de trabajo (más del 70% entre los menores de 30 años). Esa percepción va disminuyendo hasta llegar al 40% en los segmentos etarios más altos. Paralelamente, la percepción que el teletrabajo sí podría destruir puestos de trabajo es muy baja entre los más jóvenes (15%), y se va incrementando con la edad hasta llegar casi al 40% entre los mayores de 60 años.

**Gráfico 58**

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



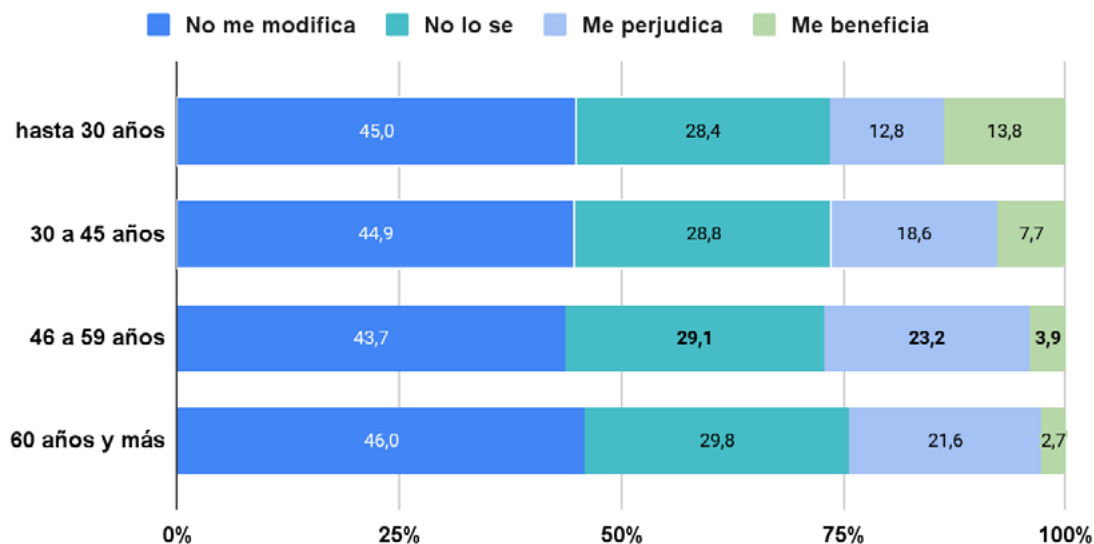
*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Respecto de la percepción de si el teletrabajo puede modificar las posibilidades de desarrollo de la carrera bancaria, la mayoría de los entrevistados de todas las edades respondieron “no me modifica”, en todos los casos cerca del 45%. Las personas que respondieron “no lo sé” son cerca del 30%, también en todos los segmentos etarios. Las diferencias sustanciales pueden observarse entre quienes piensan que el teletrabajo los puede perjudicar o beneficiar.

Quienes piensan que el teletrabajo puede perjudicarlos se ubican claramente en los segmentos etarios mayores, y se van reduciendo progresivamente hasta llegar a los más jóvenes. En cambio, quienes consideran que el teletrabajo puede beneficiarlos son los más jóvenes (14%), proporción que se va reduciendo hasta llegar al 3% de los mayores de 60 años que considera que pueden ser beneficiados.

**Gráfico 59**

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

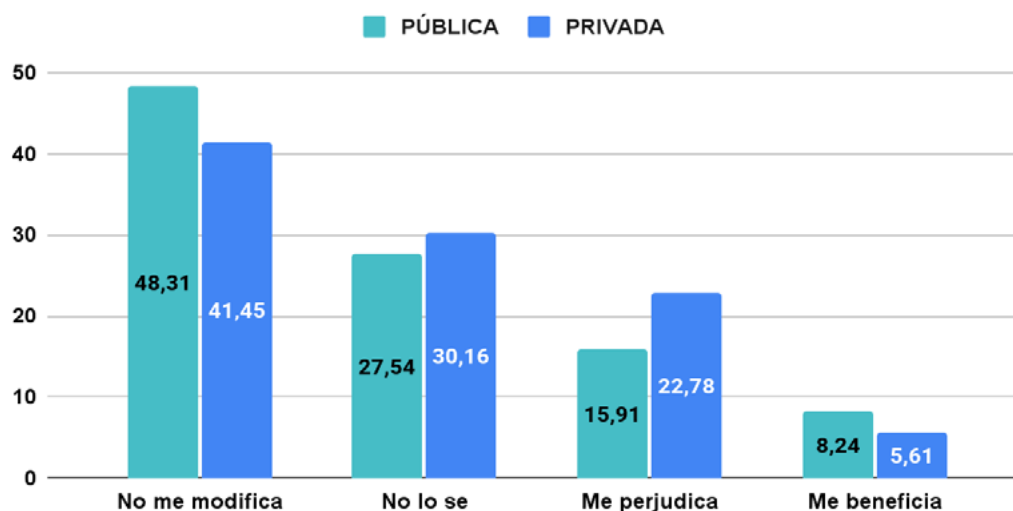


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Al segmentar en banca pública y banca privada, observamos que las/los trabajadoras/es de la banca privada tienden a percibir la modalidad de teletrabajo como una amenaza para el desarrollo de la carrera bancaria en mayor proporción que en la banca pública (23% de la banca privada contra 16% de la banca pública). Esa diferencia en 7 puntos porcentuales a favor de la banca pública (48%) respecto de la banca privada (41%) es la que también se verifica en la opción mayoritaria “no me modifica”. En cuanto a las otras dos opciones, “no lo sé” y “me beneficia”, se observa una diferencia mínima (3%) entre los sectores público y sector.

**Gráfico 60**

**¿Crees que la modalidad de teletrabajo modifica tus posibilidades de desarrollo de la carrera bancaria?**

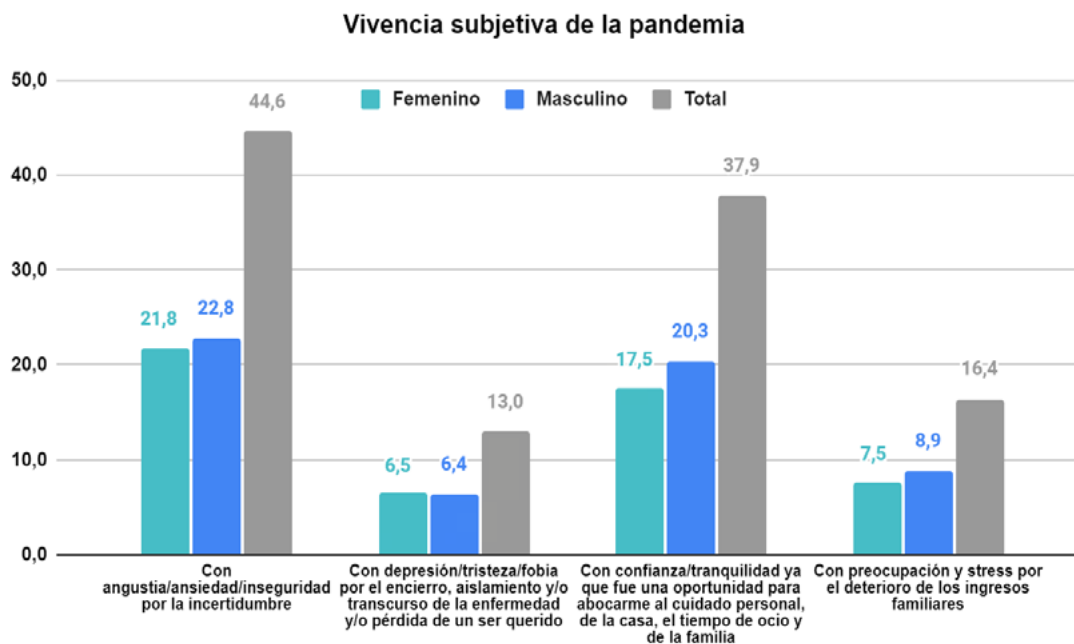


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

### **Afectación y vivencia subjetiva**

Una de las dimensiones de análisis sobre el impacto de la pandemia en las/los trabajadoras/es bancarias/os fue la afectación y las formas, en relación a la percepción subjetiva, en que las/los encuestadas/os transitaron esa vivencia. Por lo que se indagó específicamente acerca de cómo fue la vivencia, en términos subjetivos, de la pandemia y el aislamiento. A ese respecto, el 23% de los varones y el 22% de las mujeres señalaron que vivenciaron la pandemia y el aislamiento con angustia, ansiedad y/o inseguridad por la incertidumbre. Por otro lado, un 20% de varones y un 17% de mujeres dijeron que transitaron esa situación con confianza y/o tranquilidad ya que fue una oportunidad para abocarse al cuidado personal, de la casa, el tiempo de ocio y/o de familia. Entre tanto, un 9% de varones y un 7% de mujeres indicó que sintió preocupación y estrés por el deterioro de los ingresos familiares. Finalmente, un 6% de los varones y de las mujeres señalaron que vivieron el proceso con depresión, tristeza y/o fobia por el encierro, aislamiento y/o transcurso de la enfermedad y/o pérdida de un ser querido.

**Gráfico 61**



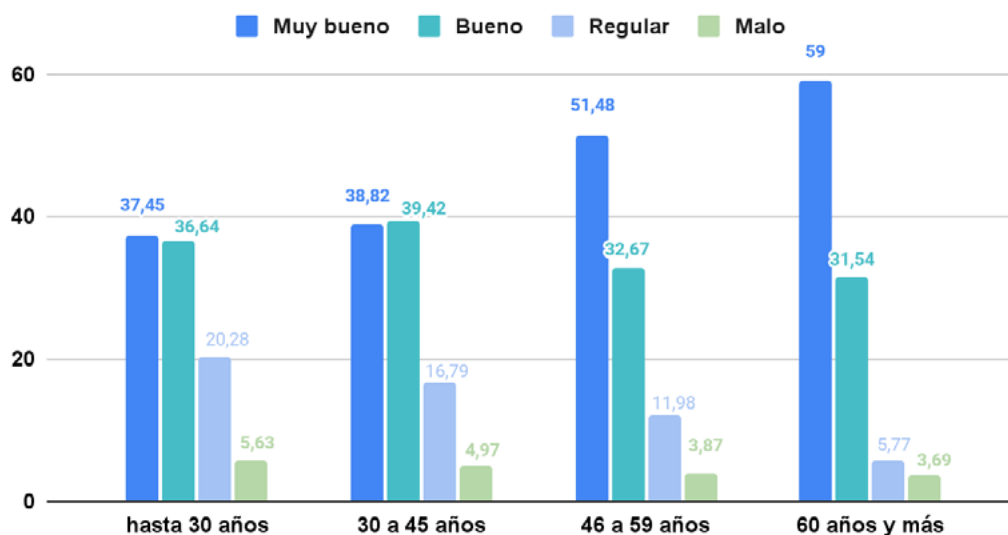
*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Por otra parte, también se preguntó acerca de cómo percibieron la actuación sindical en cuanto a la exigencia y control en la implementación de los protocolos sanitarios. A ese respecto, **la gran mayoría de todas las edades (entre el 70 y 90%), respondió que la actuación sindical fue “muy buena” y/o “buena”**. La aceptación de la actuación sindical, especialmente entre quienes la consideran “muy buena” crece en los segmentos etarios más altos. El rechazo a la actuación sindical (respuestas “regular” o “mala”) es consistentemente bajo en todas las edades, aunque entre los menores de 30 años suma un 25% para luego reducirse progresivamente en los siguientes segmentos.



**Gráfico 62**

**¿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*

## Conclusiones

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/los 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/los 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.

**El 91% de las/los 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

## • teletrabajo

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/los trabajadoras/es 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%).

**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.

Ya señalamos que 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/los trabajadoras/es bancarias/os no dispone de un ambiente específico y/o en forma exclusiva para trabajar desde su casa en la modalidad remota.**

La mayoría de las/los 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%).

**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 entrevistados/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”.

En relación al impacto de la modalidad remota sobre los ingresos, **casi la totalidad de las/los 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/los 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. 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/los 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/los trabajadoras/es de menor edad y, a la inversa, entre las/los más jóvenes se incrementa la mirada positiva del teletrabajo respecto al desarrollo de la carrera bancaria.

En relación a la vivencia subjetiva de la pandemia, más del 20% de las/los 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. Una vez más, recordemos que 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/los 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.

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/los encuestadas/os entre los distintos segmentos etarios, que respondieron afirmativamente en

- teletrabajo

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/los encuestadas/os de todas las edades.** Ahora bien, se observa una tendencia a manifestar mayor preferencia por la modalidad virtual entre las/los trabajadoras/es más jóvenes, y a la inversa, una menor preferencia por la presencialidad entre los de mayor edad.

# 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.<sup>7</sup>

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 de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires<sup>8</sup> realizado por el INDEC, el 65,5% de las/los encuestadas/os reportaron haber incrementado el tiempo dedicado a tareas domésticas, aumentando a un 72,5% en el caso

7 Fuente INDEC EUT 2021.

8 Ver en: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/EICOVID\\_primer\\_informe.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/EICOVID_primer_informe.pdf)

- cuidados y usos del tiempo

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.

### Composición grupo familiar y distribución tareas de cuidado

La mayoría de las/los trabajadoras/es bancarias/os declaró convivir con su pareja e hijas/os (53%). En segundo lugar, las/los encuestadas/os manifestaron vivir con su pareja (18%). Un 14% de las/los trabajadoras/es bancarias/os vive sola/o y un 10% compone hogares monoparentales. Apenas el 3% vive con "padre/madre/hermanas/os" y el 1,5% vive con "otra/o".

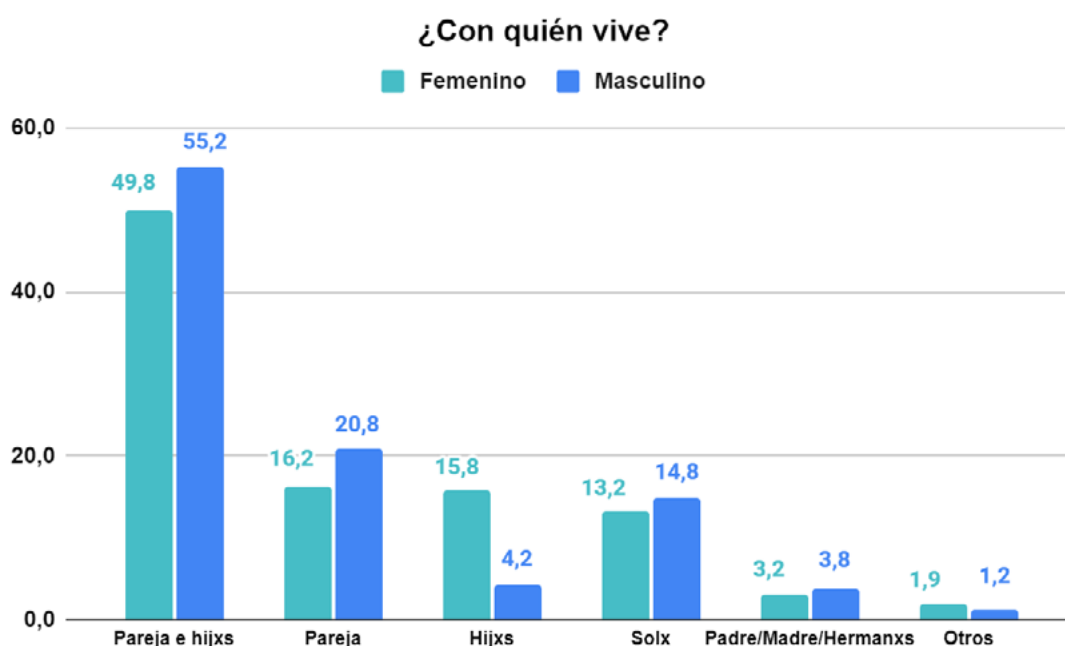
**Gráfico 63**



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

Al segmentar por género, observamos que un porcentaje mayor de varones que de mujeres (55% de varones contra 50% de mujeres) señaló vivir con “pareja e hijas/os” pero, al mismo tiempo, un porcentaje aún mayor de mujeres al de varones declaró vivir con “hijas/os” (16% de mujeres contra 4% de varones). Esto refleja una **diferencia muy amplia en el porcentaje de hogares monoparentales con jefatura femenina respecto a los de jefatura masculina.**

**Gráfico 64**

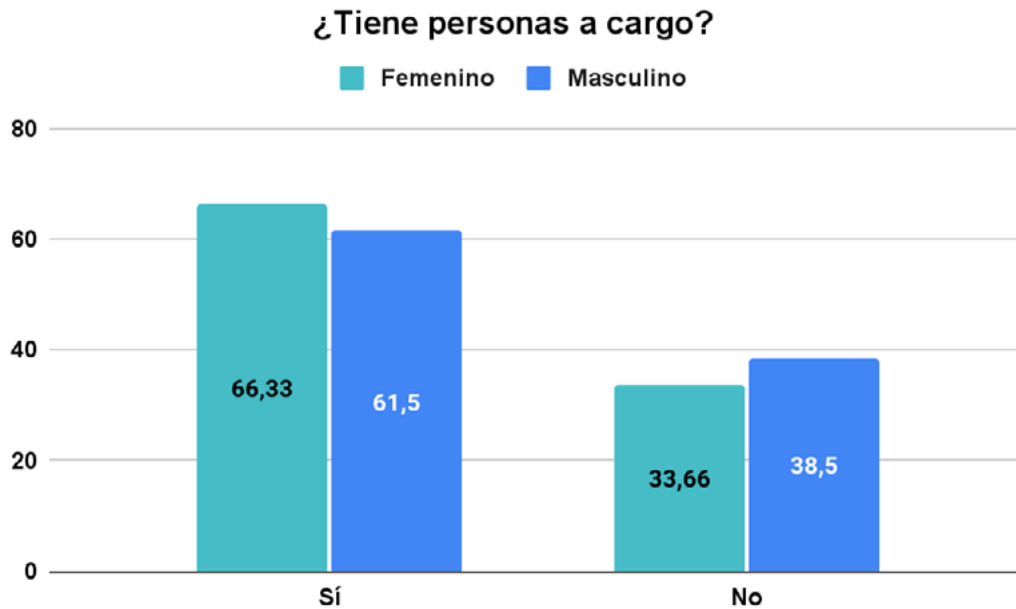


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

En relación a la carga de la responsabilidad del cuidado, el 66% de las mujeres y el 61% de los varones declararon tener personas a cargo.

- cuidados y usos del tiempo

**Gráfico 65**

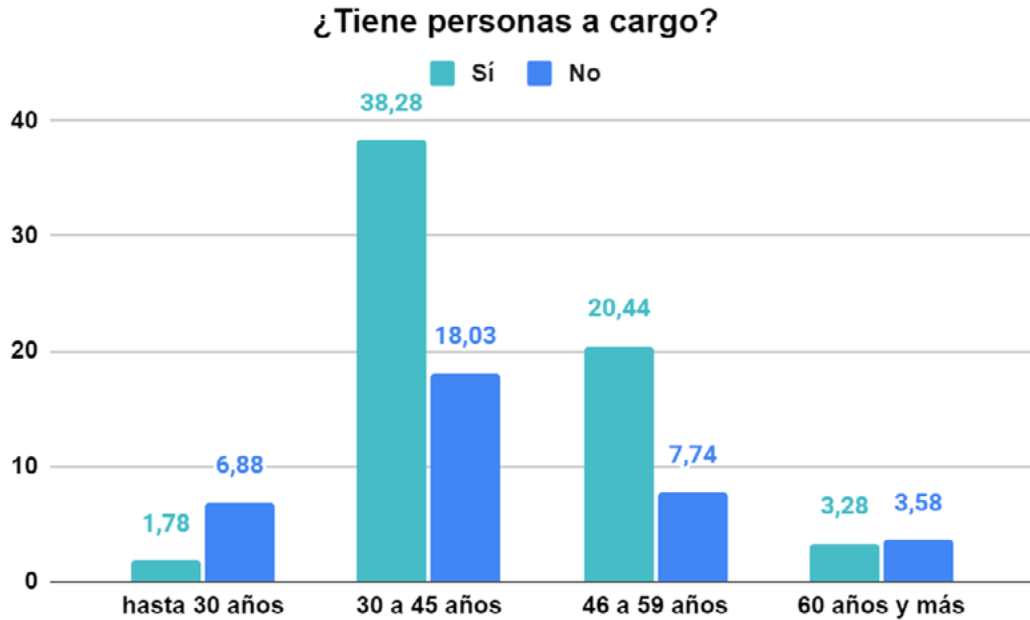


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Segmentado por franja etaria, como es esperable, se observan diferencias mucho más sustanciales. La responsabilidad del cuidado recae mayoritariamente entre las/los trabajadoras/es de 30 a 59 años, siendo que en la franja etaria de 30 a 45 años el 38% y en la franja etaria de 46 a 59 años el 20% de las/los encuestadas/os declararon tener personas a cargo del cuidado. En los extremos etarios la responsabilidad del cuidado es marginal, siendo que las/los bancarias/os menores de 30 años y mayores de 59 años que tienen personas a cargo del cuidado alcanzan apenas el 2% y 3%, respectivamente.



**Gráfico 66**

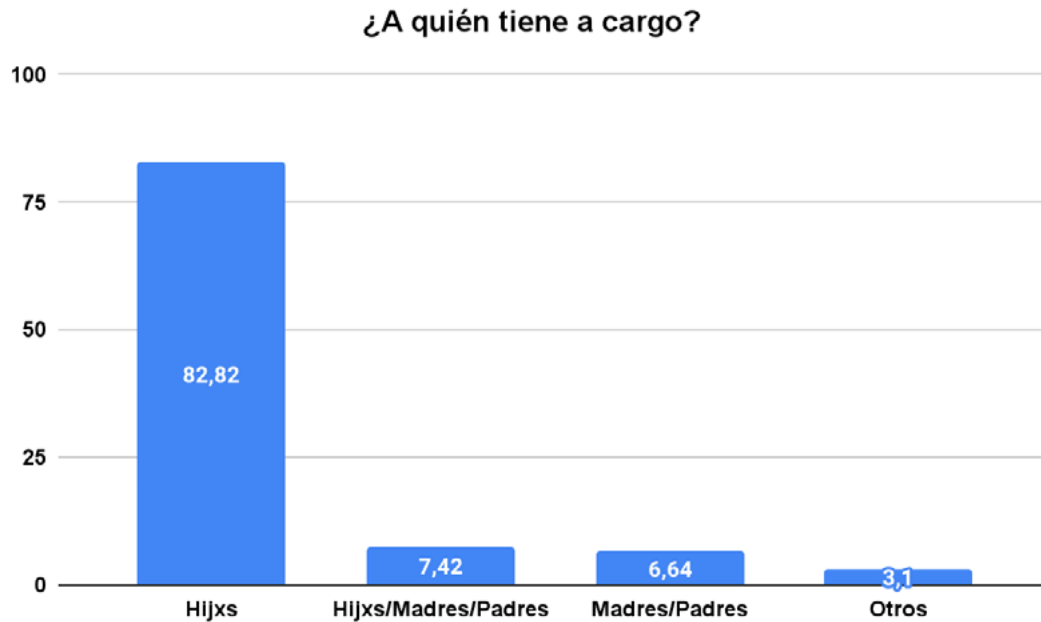


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

En cuanto a quién se tiene bajo la responsabilidad del cuidado, la gran mayoría señaló que tiene a cargo a sus hijas/os (83%). En un 7,4% de los casos declararon tener a cargo del cuidado a hijas/os/padres/madres, en un 6,6% a padres/madres y en un 3% a otra/o.

- cuidados y usos del tiempo

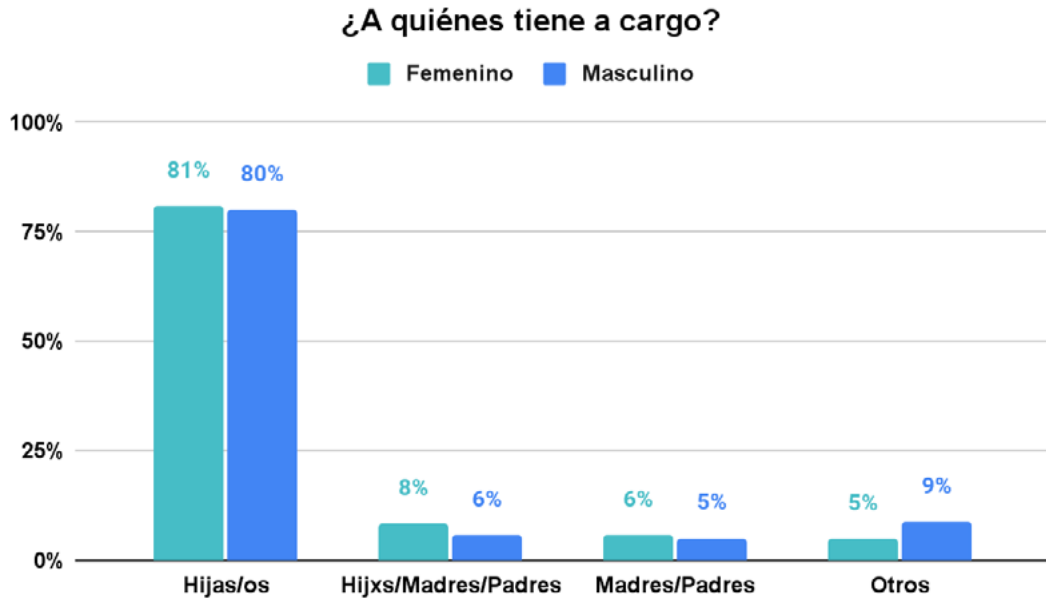
**Gráfico 67**



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

Segmentado por género, se observa que el 40% de las mujeres y el 42% de los varones está a cargo de sus hijas/os. El 4,4% de las mujeres y el 3% de los varones está a cargo de sus hijas/os/padres/madres. El 3,5% de las mujeres y el 3,2% de los varones tiene bajo su responsabilidad a padres/madres y el 1% de las mujeres y el 2% de los varones señaló tener a cargo del cuidado a otra/o.

**Gráfico 68**

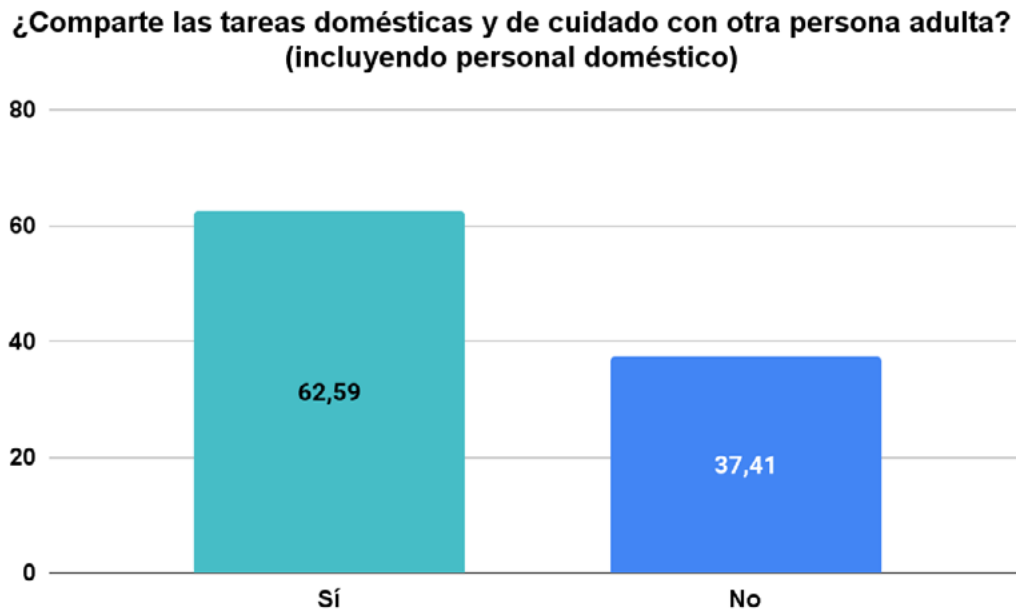


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Al indagar si las tareas domésticas y/o de cuidado en el hogar se comparten con otra persona adulta, incluido personal doméstico, más del 62% de las/los trabajadoras/es bancarias/os respondió afirmativamente.

- cuidados y usos del tiempo

**Gráfico 69**

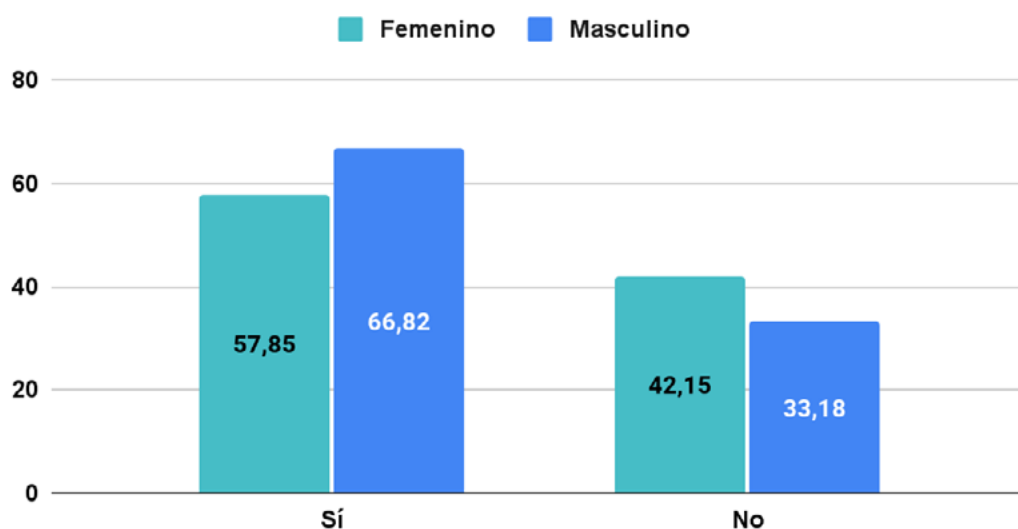


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Segmentado por género se observan algunas diferencias. Mientras el 67% de los varones comparte las tareas de cuidado con otra persona adulta, en el caso de las mujeres el porcentaje es del 58%.

Gráfico 70

¿Comparte las tareas domésticas y de cuidado con otra persona adulta?  
Incluyendo personal doméstico

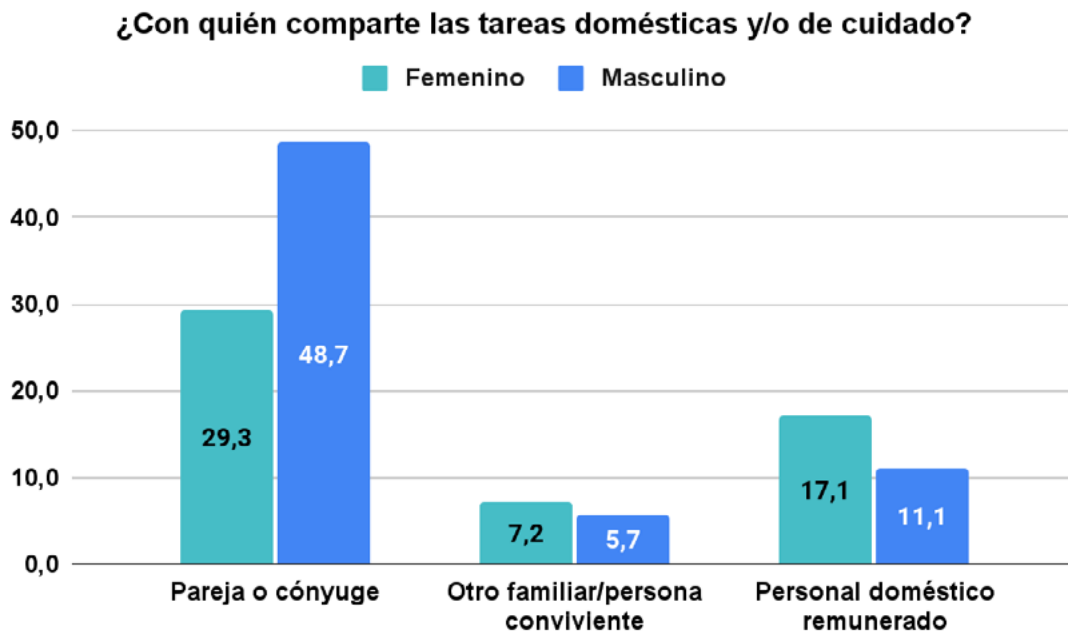


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

Al indagar con quién se comparten las tareas domésticas y/o de cuidado por género, se observa que, **mientras el 49% de los varones señala que comparte la responsabilidad del cuidado con su pareja o cónyuge, en el caso de las mujeres ese porcentaje alcanza sólo el 29%**. Un 17% de las mujeres y un 11% de los varones tiene personal doméstico remunerado. El 7% de las mujeres y casi el 6% de los varones declara que comparte el trabajo reproductivo con otro familiar o persona conviviente.

- cuidados y usos del tiempo

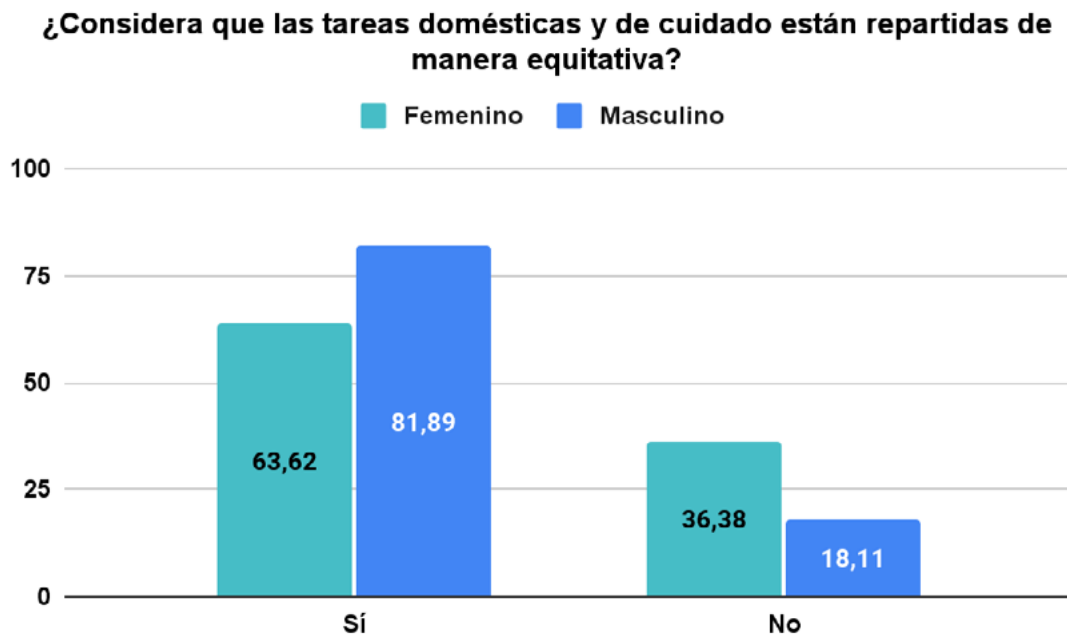
**Gráfico 71**



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

**El 82% de los trabajadores bancarios varones y el 64% de las trabajadoras bancarias mujeres que declararon compartir el trabajo reproductivo con otra persona adulta considera que las tareas domésticas y/o de cuidado están repartidas equitativamente.** Ahora bien, considerando que el 42% de las mujeres había declarado no compartir las tareas domésticas y de cuidado con otra persona adulta, más de la mitad (52%) de las mujeres o no comparte con otro adulto la responsabilidad sobre el cuidado o percibe que la misma está desigualmente distribuida.

Gráfico 72



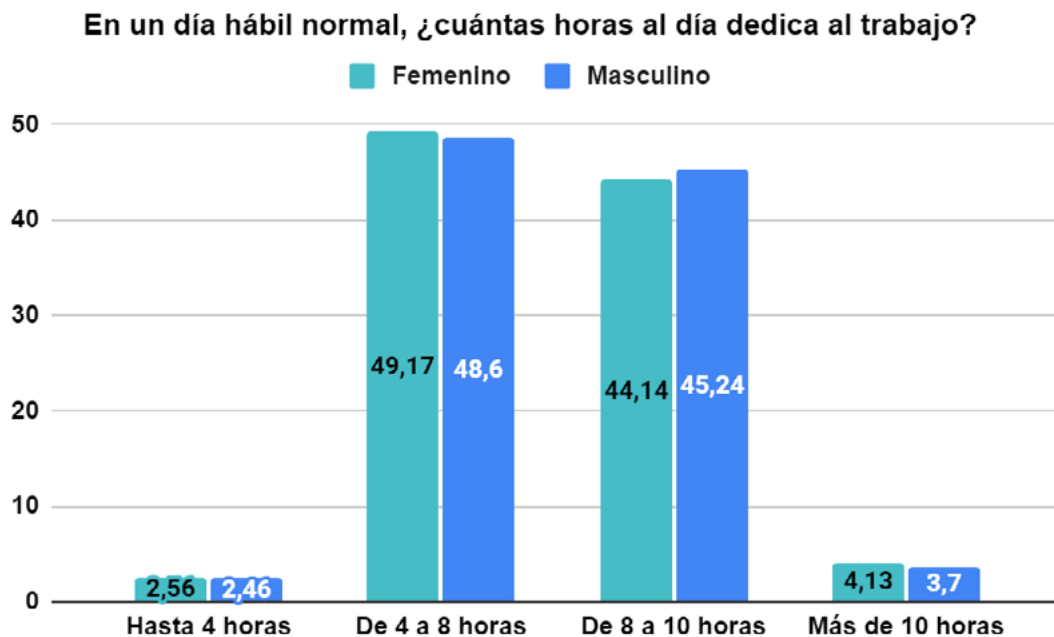
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

### Distribución de tareas

**La distribución de horas en relación al trabajo productivo es equitativa entre trabajadoras y trabajadores bancarias/os.** El 49% de las mujeres y de los varones dedican, en promedio, de 4 a 8 horas diarias al trabajo productivo. Por su parte, entre el 44% y el 45% de las mujeres y de los varones dedican entre 8 y 10 horas a trabajar. Un porcentaje menor, 4% de ambos géneros, trabaja más de 10 horas por día y otro porcentaje aún más reducido, 2,5% en ambos casos, trabaja hasta 4 horas por día.

- cuidados y usos del tiempo

**Gráfico 73**

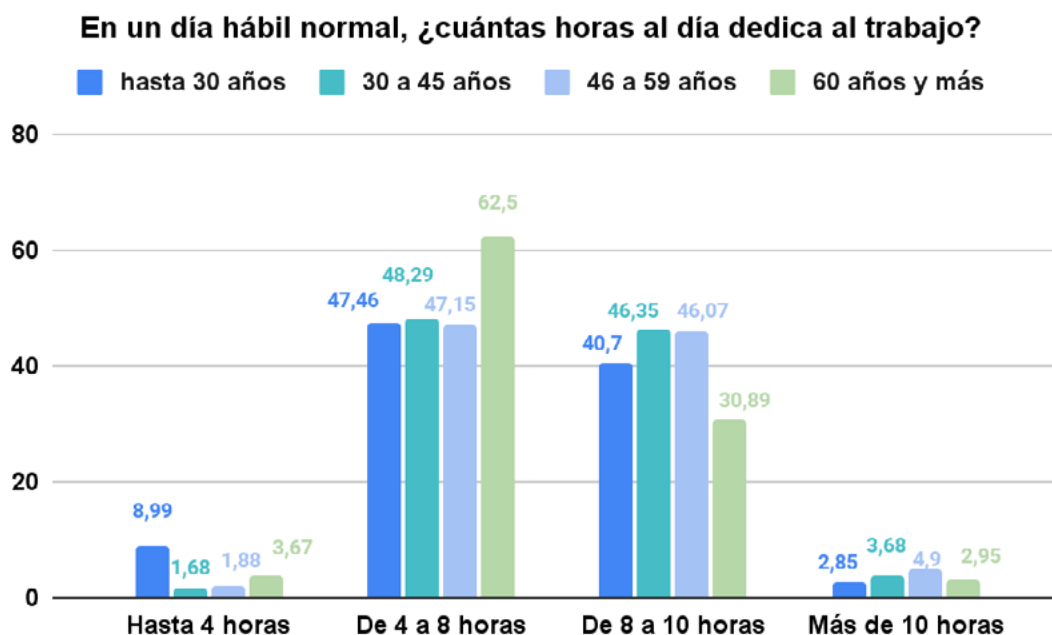


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Al segmentar por franja etaria, se observa que para las primeras tres franjas etarias las/los trabajadoras/es se reparten de manera casi equitativa entre las 4 y 8 horas y las 8 y 10 horas diarias de trabajo. En el caso de los mayores de 59 años se observa que un porcentaje mayoritario (62,5%) declara trabajar entre 4 y 8 horas diarias. Para el caso de las/los trabajadoras/es menores de 30 años el porcentaje de los que señalan trabajar hasta 4 horas diarias es entre 6 y 8 puntos porcentuales mayor que en el resto de los segmentos etarios.



**Gráfico 74**



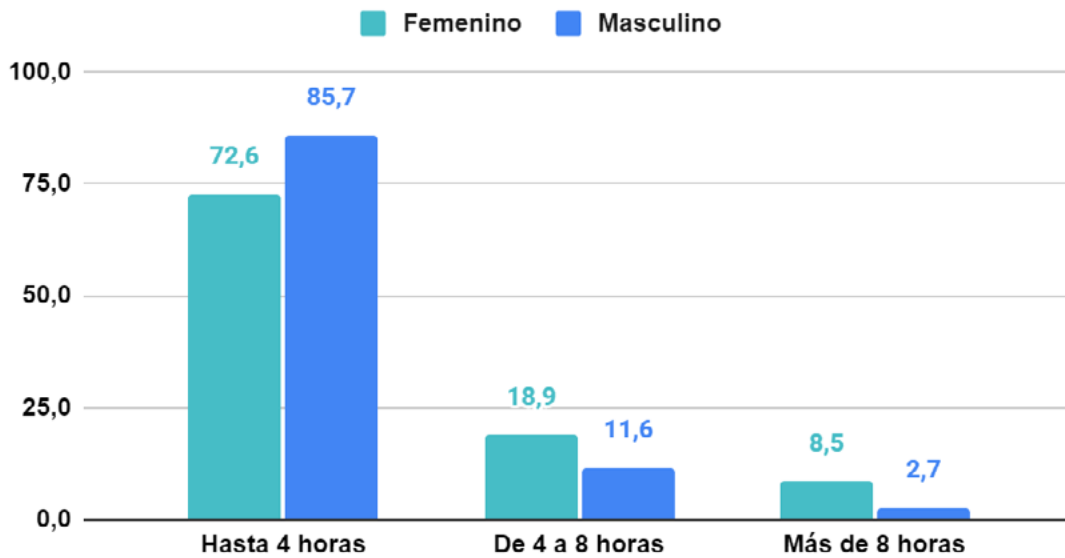
*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

En cuanto a las horas dedicadas al trabajo doméstico y/o de cuidado, el 86% de los varones y el 73% de las mujeres señala que dedica hasta 4 horas por día al trabajo reproductivo. Un 19% de mujeres y un 12% de varones declara dedicar a tareas de cuidado entre 4 y 8 horas diarias. Y 8,5% de las mujeres y menos del 3% de los varones dedican a las tareas domésticas y/o de cuidado más de 8 horas diarias.

- cuidados y usos del tiempo

**Gráfico 75**

**En un día hábil normal, ¿cuántas horas al día dedicas a tareas domésticas y de cuidado?**

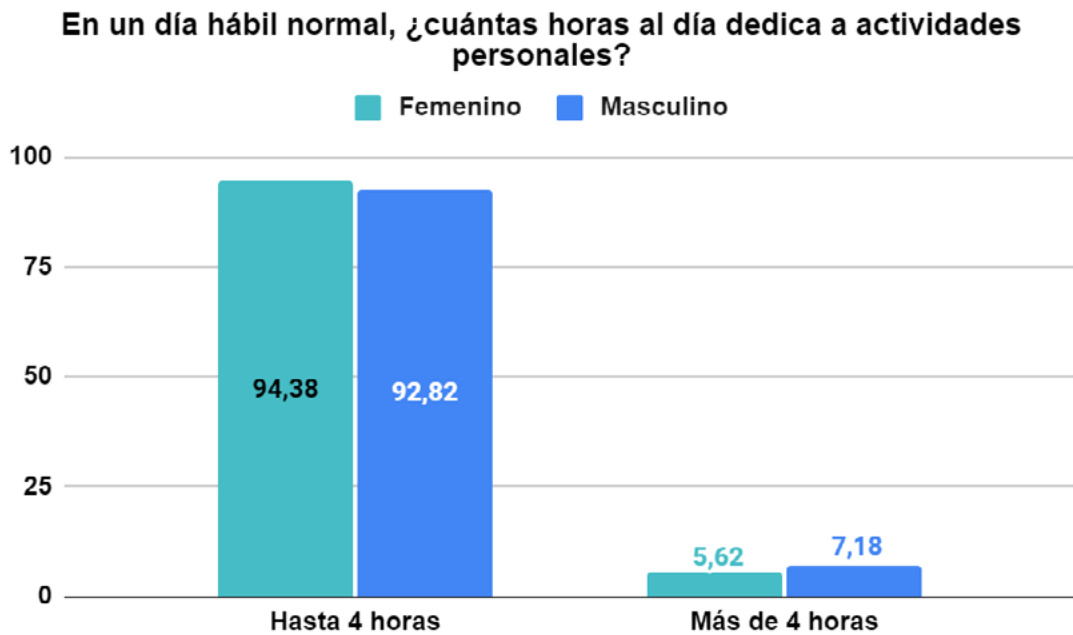


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

**En promedio, las bancarias dedican a las tareas domésticas y/o de cuidado 5,3 horas diarias y los bancarios 4,6 horas diarias.**

En relación a las actividades personales, alrededor del 93% de los varones y las mujeres bancarias/os les dedica hasta 4 horas por día. Mientras que menos del 6% de las mujeres y el 7% de los varones dedican a las actividades personales más de 4 horas diarias.

**Gráfico 76**

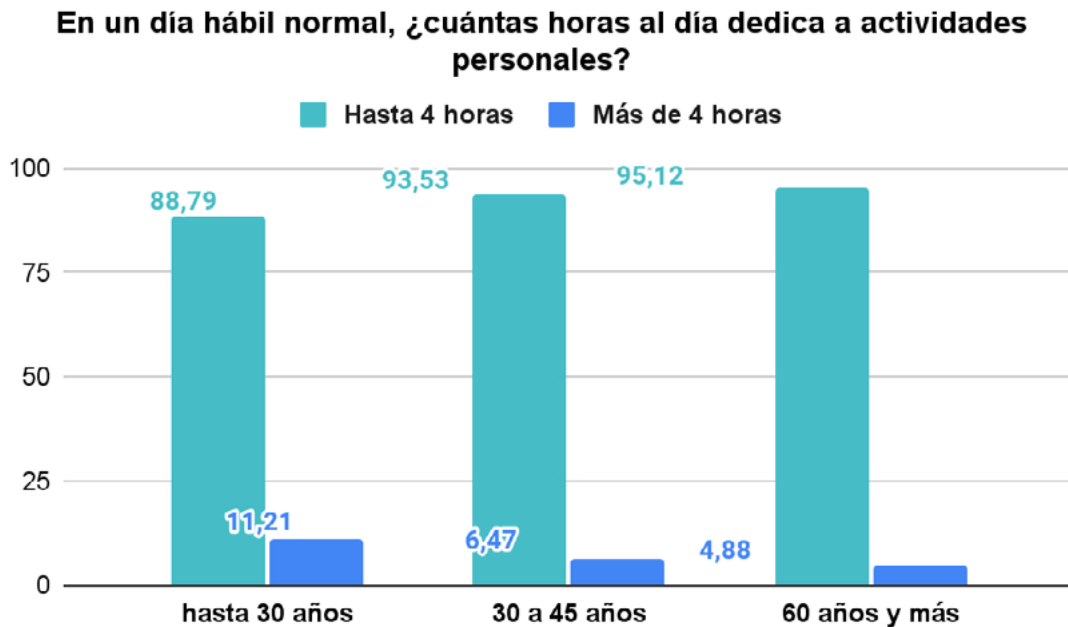


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Al segmentar por edad, se observa que, si bien no hay diferencias muy marcadas (la diferencia máxima es de 6,3 p.p.) existe una tendencia a dedicar más tiempo a las actividades personales cuanto menor es la edad y viceversa.

- cuidados y usos del tiempo

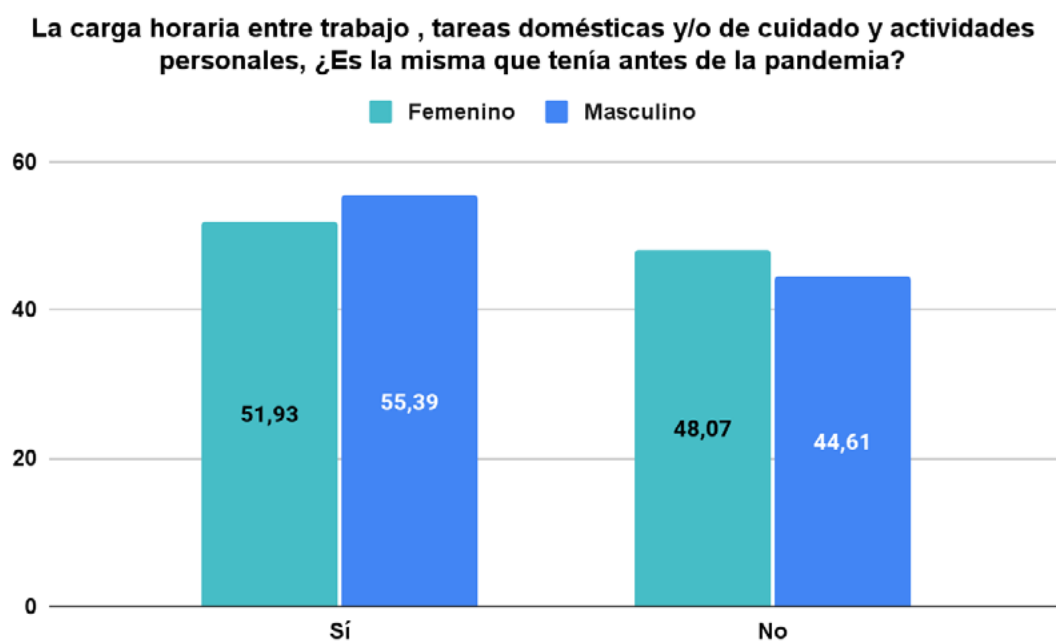
**Gráfico 77**



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

El 52% de las mujeres y el 55% de los varones consideran que el reparto de la carga horaria entre trabajo, tareas domésticas y/o de cuidado y actividades personales se habría modificado durante la pandemia y la implementación de la modalidad de teletrabajo.

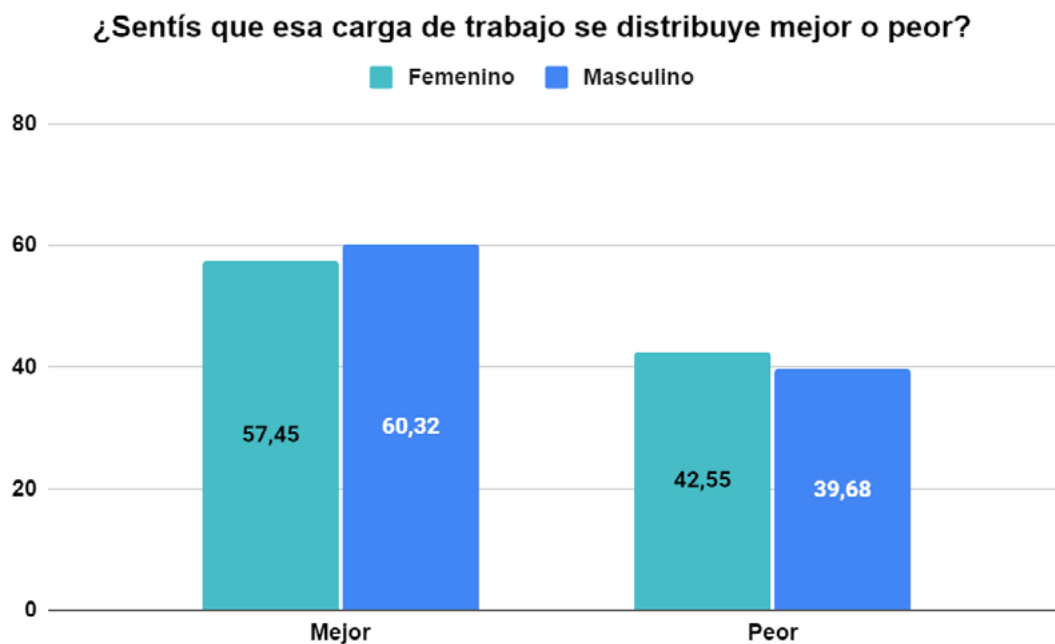
**Gráfico 78**



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

En cuanto a si esa distribución había mejorado o empeorado durante la implementación del teletrabajo, respondieron en un porcentaje claramente mayoritario (entre 57,5% y 60%) que esa distribución mejoró, siendo que, el porcentaje de los que consideran que la distribución de la carga horaria empeoró durante la pandemia es levemente superior (3 p.p.) en las mujeres. Una vez más, en este punto es importante recordar el momento en que se realizó la encuesta (abril de 2022) cuando las clases presenciales de las/los niñas/os ya estaban restablecidas, lo que supone una considerable disminución del cuidado.

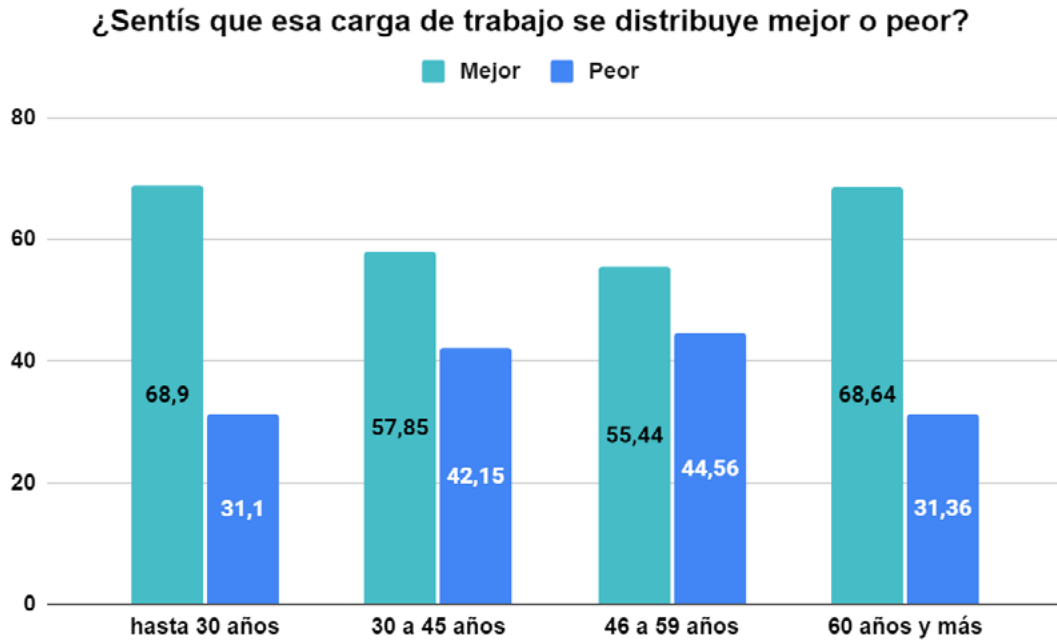
**Gráfico 79**



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

Al segmentar por edad, se observa que en los extremos etarios, menores de 30 años y mayores de 59 años, los que habían declarado tener personas a cargo sólo en el 2% a 3% de los casos, la percepción de que la distribución de la carga horaria entre trabajo, tareas domésticas y/o de cuidado y actividades personales mejoró durante la implementación del teletrabajo es marcadamente superior (69%). Entre los que tienen entre 30 y 59 años, si bien también la respuesta mayoritaria es que la carga horaria se distribuyó mejor durante la pandemia, el porcentaje de los que perciben que dicha distribución empeoró es significativamente más alto que entre los extremos etarios (42% a 45%).

**Gráfico 80**

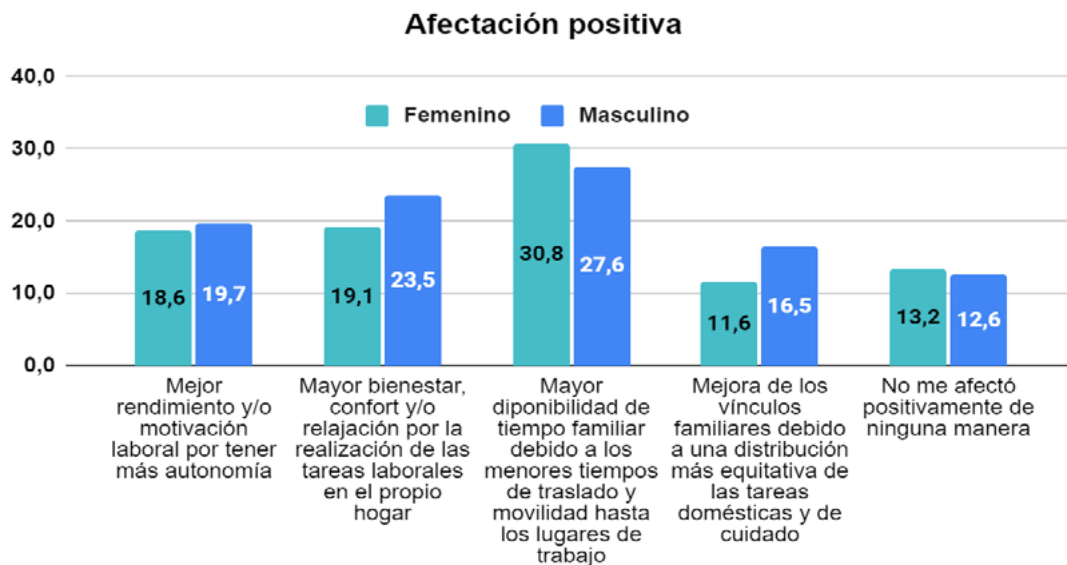


Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

En cuanto a **las causas percibidas respecto de esa mejor distribución del tiempo** señalada, la que se identifica mayoritariamente entre las/los encuestadas/os es la **mayor disponibilidad de tiempo familiar debido a los menores tiempos de traslado y movilidad hasta los lugares de trabajo**. Luego se señala el mayor bienestar, confort y/o relajación por la realización de las tareas laborales en el propio hogar y, en tercer lugar, el mejor rendimiento y/o motivación laboral por tener mayor autonomía.

- cuidados y usos del tiempo

**Gráfico 81**

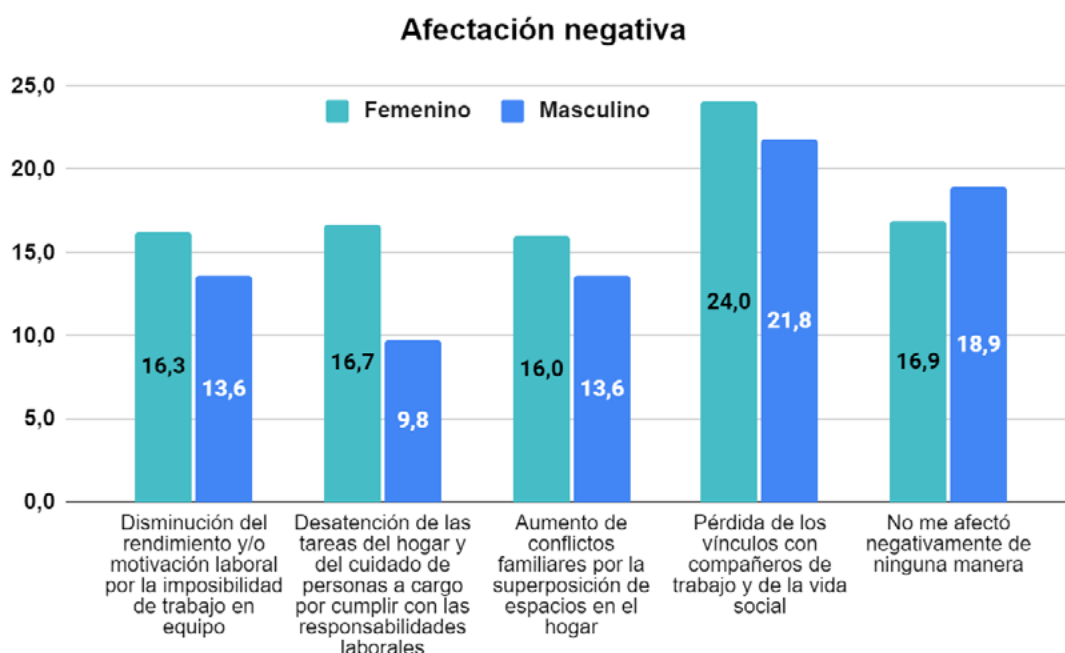


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Respecto de las causas de la **afectación negativa que las/los encuestadas/os perciben en relación a la implementación del teletrabajo**, lo que aparece en primer lugar **es la pérdida de los vínculos con compañeras/os de trabajo y de la vida social**. Luego aparece casi en igual porcentaje la disminución del rendimiento y/o motivación laboral por la imposibilidad de trabajo en equipo, el aumento de los conflictos familiares por la superposición de espacios en el hogar y la desatención de las tareas del hogar y de cuidado por cumplir con las responsabilidades laborales.



Gráfico 82



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

## Conclusiones

El grupo conviviente de la mayoría de las/los trabajadoras/es bancarias/os (53%) es “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/los trabajadoras/os 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.**

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 las/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/los trabajadoras/es de 30 a 59 años, siendo marginal en los extremos etarios (menos del

## • cuidados y usos del tiempo

4%). **La gran mayoría de las/los 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/los 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%.

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).

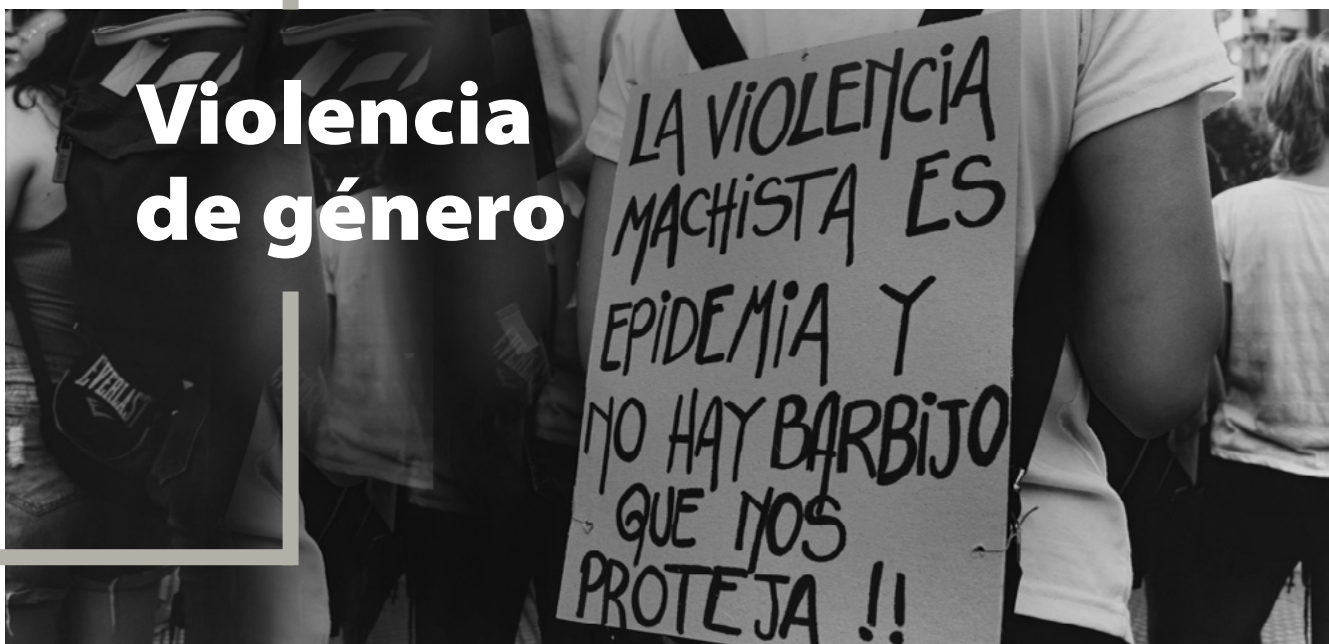
**Más del 50% de las/los bancarias/os consideró que el reparto de la carga horaria entre trabajo, tareas domésticas y/o de cuidado y actividades personales se modificó durante la pandemia y la implementación de la modalidad de teletrabajo**. Siendo que, **respondieron en un porcentaje claramente mayoritario 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/los niñas/os ya estaban restablecidas, 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%).

**Las/los 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.



# Violencia de género



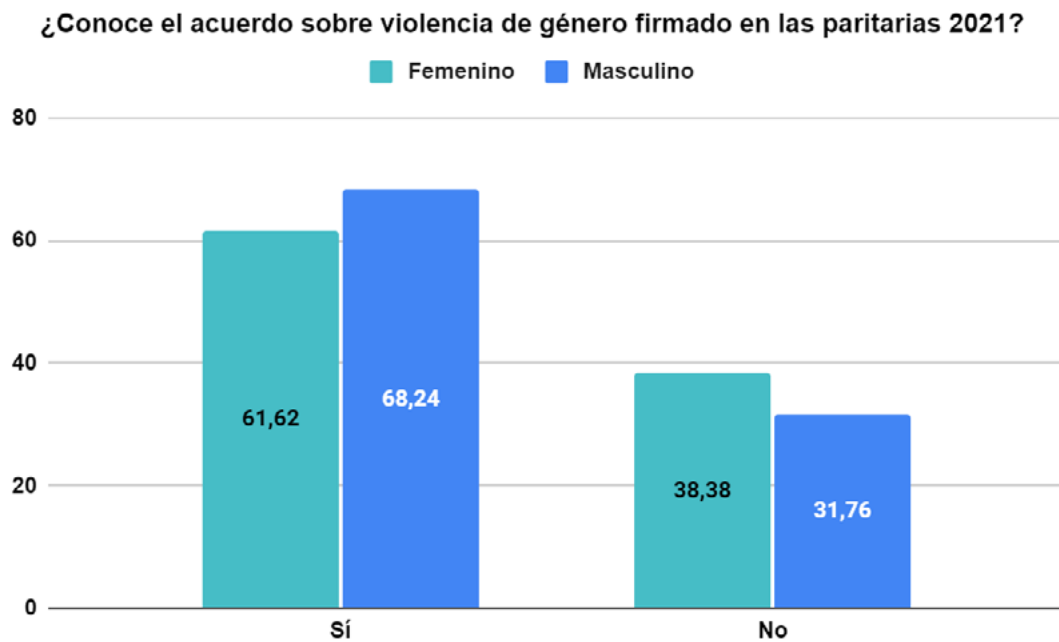
Las medidas de confinamiento y distanciamiento social dictadas con motivo de la pandemia por Covid-19 y que profundizaron el stress económico y social, también tendieron a intensificar la violencia contra las mujeres, sobre todo en el ámbito doméstico. Ya se había alertado en el año 2019 en el marco 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/los 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. El 68% de los varones y el 61% de las mujeres respondieron conocer el acuerdo por violencia de género firmado.

- violencia de género

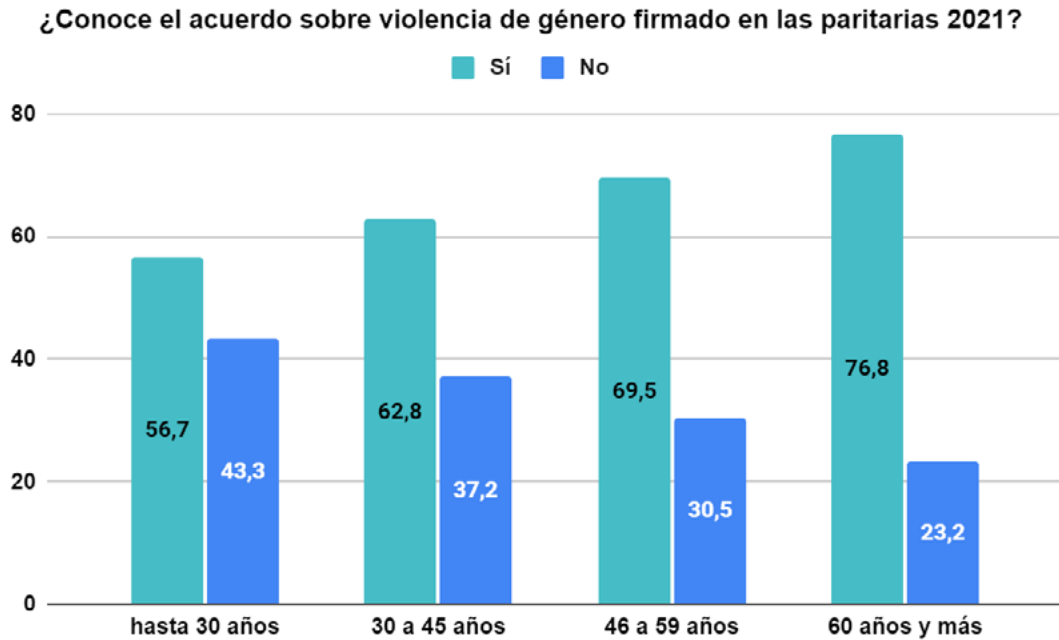
**Gráfico 83**



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

Segmentado por edad, si bien en todas las franjas etarias han respondido mayoritariamente conocer el acuerdo firmado en paritarias sobre violencia de género, se observa que a menor edad es menor el porcentaje de respuesta afirmativa y viceversa.

**Gráfico 84**

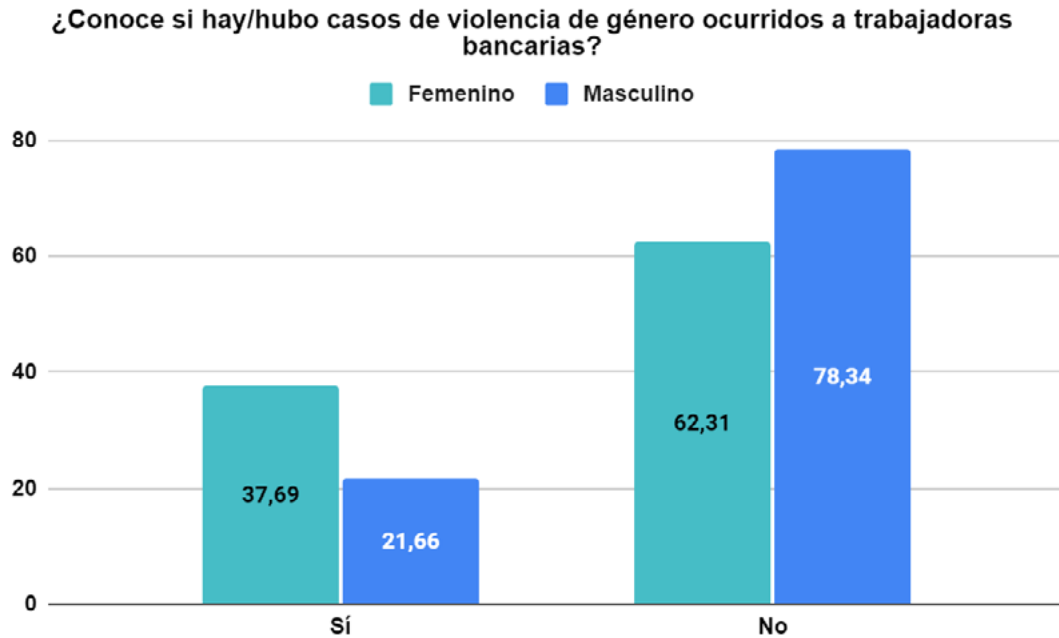


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

En relación a casos de violencia de género, se indagó específicamente si tenían conocimiento de situaciones ocurridas a trabajadoras bancarias. Las respuestas obtenidas reflejan una diferencia sustancial esperable entre los géneros, siendo que las mujeres respondieron afirmativamente en el 37,7% de los casos y los varones en el 21,7%.

- violencia de género

**Gráfico 85**

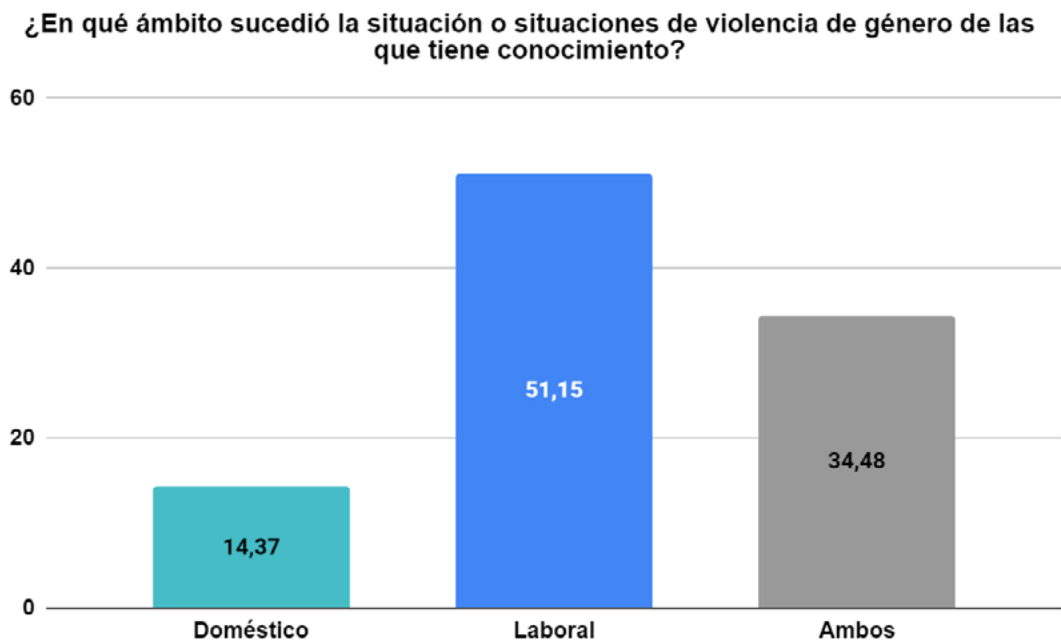


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Al consultarles acerca del ámbito dónde se habían producido las situaciones de violencia percibidas, más de la mitad de los casos declarados se sucedieron en el ámbito laboral (51%), más de un tercio (35%) en ambos espacios, laboral y doméstico, y un 14,4% en el ámbito doméstico.



**Gráfico 86**

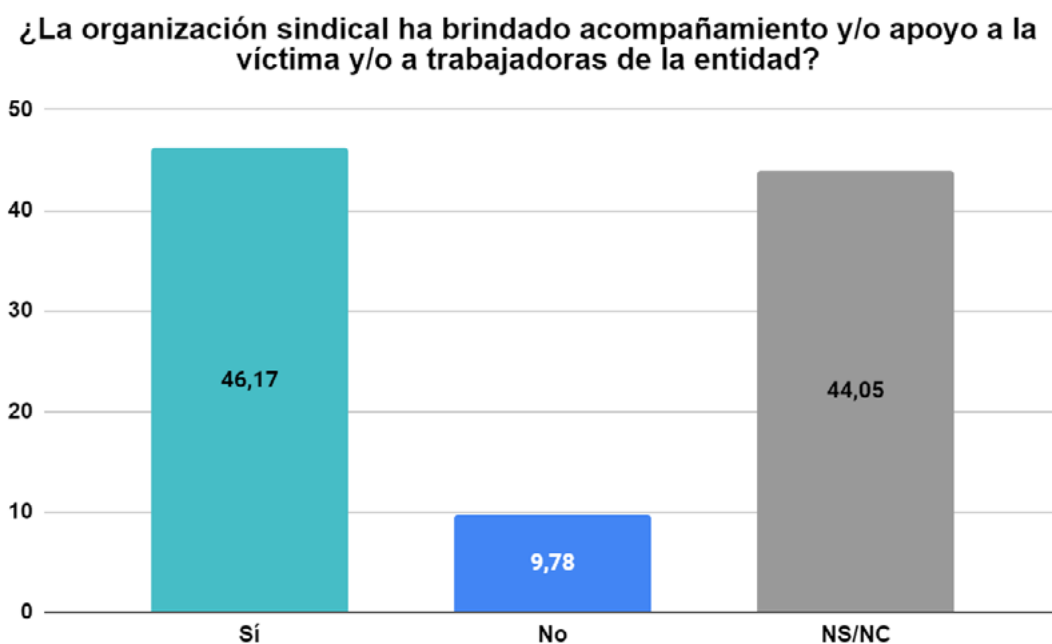


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Respecto de si la organización sindical brindó acompañamiento, apoyo y/o asesoramiento a las víctimas de las situaciones de violencia declaradas, 46% de las/los trabajadoras/es respondió afirmativamente, 44% respondió no tener conocimiento y sólo el 10% contestó negativamente.

- violencia de género

**Gráfico 87**



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

## Conclusión

Como ya se expuso, mediante la implementación de la encuesta intentamos identificar las situaciones de violencia de género y medir en qué grado las/los trabajadoras/es bancarias/os contaron con el acompañamiento de la organización sindical. A ese respecto, fue **mayoritaria la respuesta afirmativa (68% de los varones y 61% de las mujeres) de las/los trabajadoras/es 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/los trabajadoras/es mayor fue la respuesta afirmativa en este punto.

**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 las/los trabajadoras/es declararon que se sucedieron en el ámbito doméstico (14%) y en ambos ámbitos (35%). **Las/los encuestadas/os señalaron mayoritariamente (46%) que la organización sindical brindó acompañamiento, apoyo y/o asesoramiento a las víctimas de estas situaciones de violencia declaradas.**



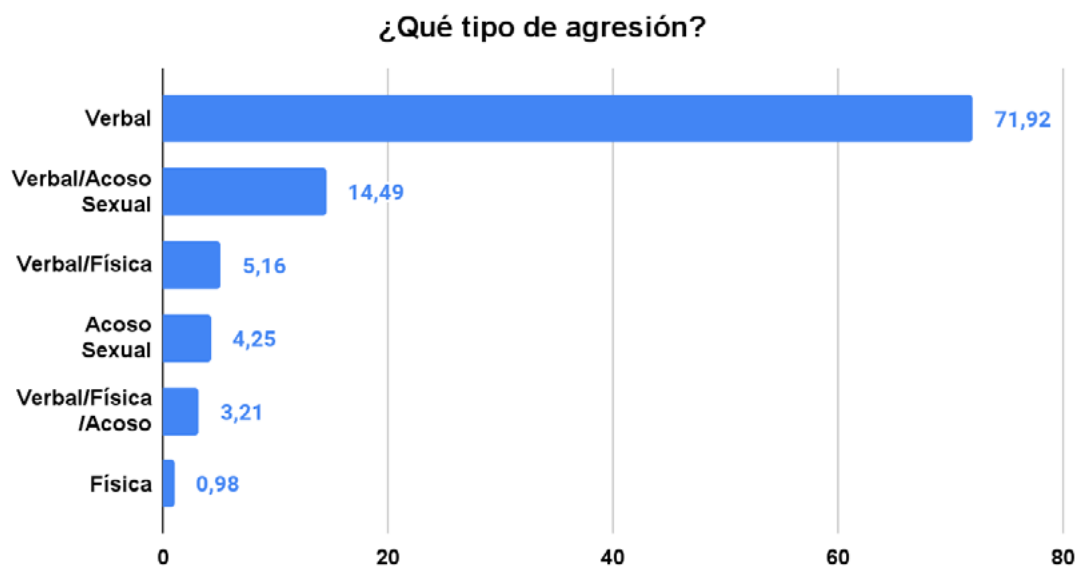
**D**urante la pandemia la Oficina de Asesoramiento contra la Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo registró un incremento del 19% de las consultas y denuncias sobre violencia laboral. Este incremento se dio, sobre todo, en la modalidad de violencia psicológica. Pero también se registró 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.

- violencia laboral

De nuestra encuesta a trabajadoras/es bancarias/os surge que el 25% 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%).

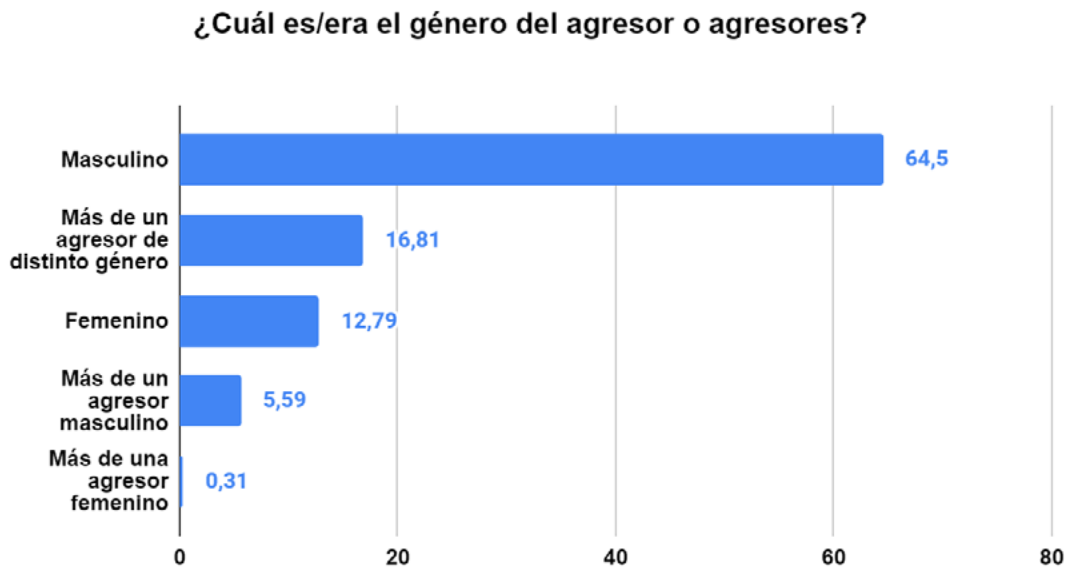
**Gráfico 88**



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

Respecto del género del agresor, en el 70% de los casos se declaró que se trató de uno o varios varones y sólo en el 13% de las situaciones se trató de una o más mujeres victimarias. En el resto de los casos (17%), se señaló que se trató de más de un agresor de distinto género.

**Gráfico 89**

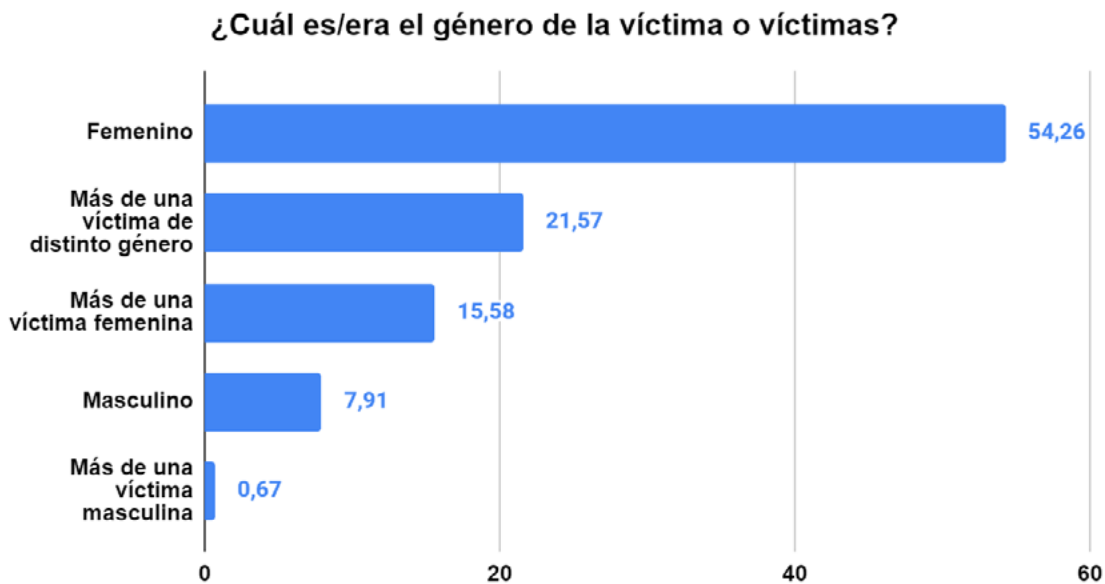


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

De las situaciones percibidas y declaradas, en el 70% de los casos la o las víctimas fueron mujeres y sólo en poco más de un 8% de los casos se señaló que las víctimas fueron varones. En el resto de las situaciones (21%), se trató de víctimas de distinto género.

- violencia laboral

**Gráfico 90**



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

Ahora bien, siendo que los datos arrojan un claro indicio del carácter de género de quienes son más vulnerables a las situaciones de violencia laboral, al indagar acerca de los motivos que propiciaron las situaciones de violencia, lo que mayoritariamente se declara es que la condición jerárquica es la motivación principal (53%), seguida de la respuesta "otros" (19%). En tercer lugar aparece la condición de género (18,4%) y, luego de ésta, la orientación sexual (4%). En mucha menor proporción están la condición socioeconómica (3,2%), étnica (3,2%) y religiosa (1%).

**Gráfico 91**

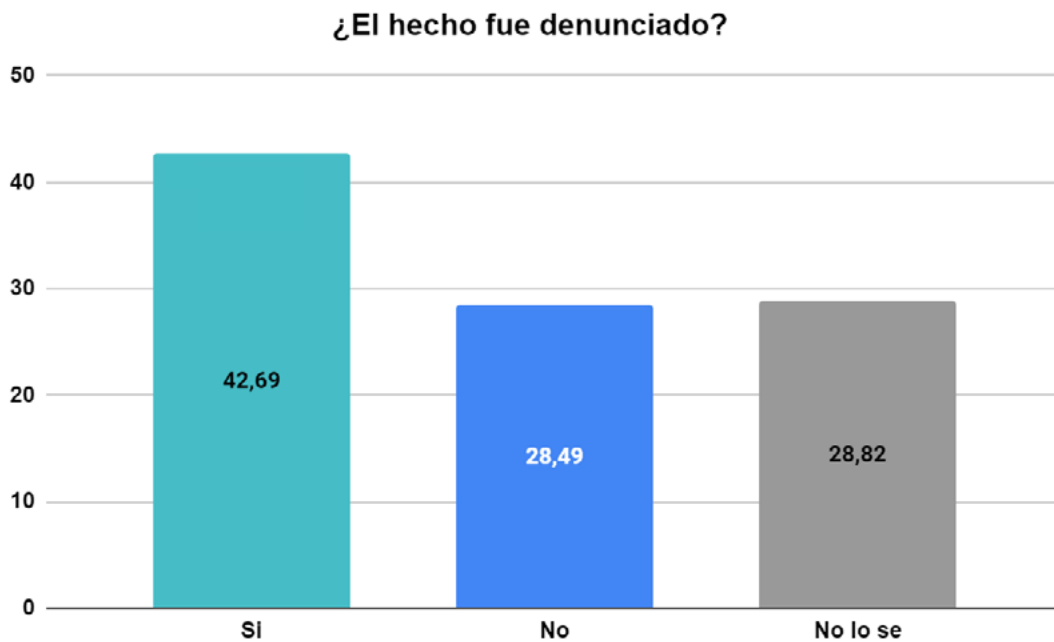


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Acerca de si el hecho declarado fue denunciado o no, la mayoría (43%) contestó afirmativamente. El resto de las/los encuestadas/os respondió negativamente o “no lo sé” en prácticamente idéntica proporción (29% y 28,5% respectivamente).

- violencia laboral

**Gráfico 92**

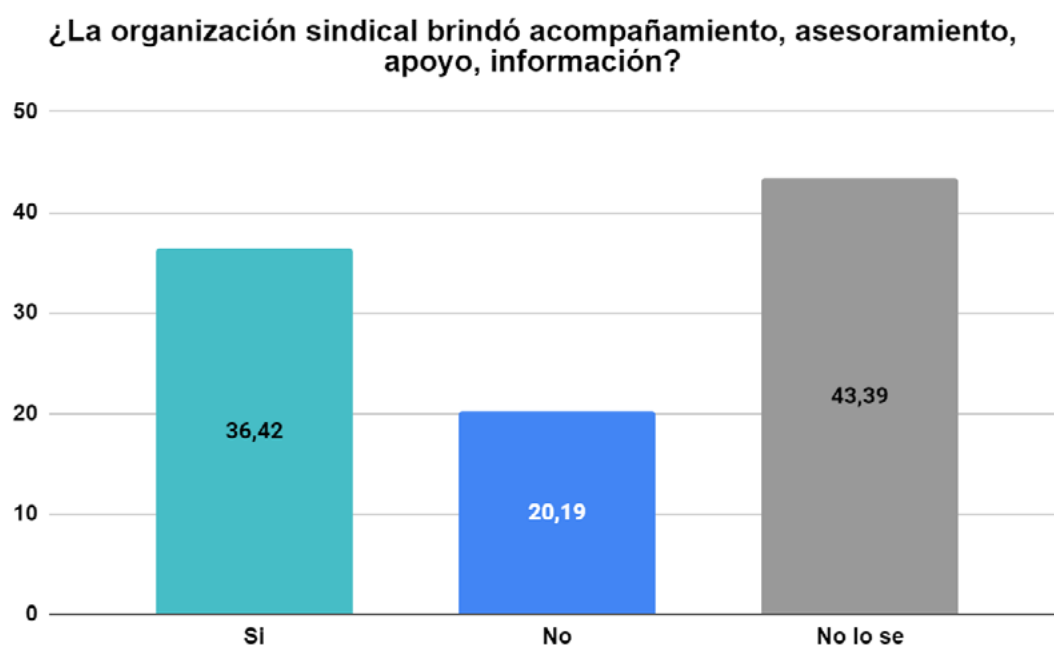


*Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022*

Acerca de si la organización sindical brindó acompañamiento, asesoramiento, apoyo y/o información en las situaciones de violencia percibidas y declaradas, mayoritariamente (43%) la respuesta de las/los trabajadoras/es encuestadas/os fue que no tenían conocimiento de si la organización gremial había participado de alguna manera en la resolución del hecho o hechos de violencia laboral. Ahora bien, un 36% respondió afirmativamente y en un 20% de los casos la respuesta fue negativa.



**Gráfico 93**



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

## Conclusión

**El 25% de las/los trabajadoras/os bancarias/os tiene o tuvo conocimiento de casos de violencia laboral. La mayoría de los casos se trató de violencia verbal (72%), seguidos de la combinación de violencia verbal/acoso sexual (14,5%) y, en menores porcentajes, la combinación violencia verbal/violencia física (5%), acoso sexual (4%), la combinación violencia verbal/violencia física/acoso sexual (3%) y, finalmente, violencia física (1%).**

**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/los 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%).**

**Las/los encuestadas/os señalaron mayoritariamente que los casos declarados fueron denunciados (43%). El resto respondió en casi igual proporción negativamen-**

- violencia laboral

te 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.



## Ampliación de derechos

**A**ntes de avanzar con el análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta en torno a la ampliación de derechos, es necesario tomarse el espacio para señalar que la muestra estadística a partir de la cual se implementó la encuesta fue realizada en términos binarios (género masculino y género femenino) porque tanto las estadísticas del mercado laboral en general como la base de datos de afiliadas/os bancarias/os en particular están planteadas en esos términos. Ahora bien, como parte de la política de diversidad de la Asociación Bancaria y de la Secretaría Nacional de DD.HH, Género e Igualdad, nuestra encuesta incluyó la perspectiva de género, a partir de lo cual **surgieron un número de respuestas de compañeros bancarios auto percibidos con el género trans/no binarie.**

Si bien en términos estadísticos las respuestas obtenidas no resultan un porcentaje destacable (0,23%), lo que en principio nos estaría indicando que todavía tenemos por delante un largo camino por recorrer para alcanzar el cupo del 1%, consideramos que en términos cualitativos estas respuestas obtenidas son de enorme relevancia. En primer lugar, porque **son expresión del éxito de la aplicación de políticas de género y diversidad llevadas adelante por nuestra organización.** Lo que se ve reflejado en el hecho de que la mitad de los compañeros trans/no binarios que respondieron la encuesta ingresaron al puesto en los últimos 5 años y pertenecen a la banca pública, BNA

- ampliación de derechos

sobre todo, donde se firmó el cupo laboral travesti/trans durante el año 2020; acuerdo que declararon conocer 7 de les 8 compañeres trans/no binaries que respondieron la encuesta.

En relación a la edad, nivel de estudios y escala de ingresos, 7 de les 8 compañeres tienen entre 29 y 32 años de edad, el nivel de estudios que detentan es universitario incompleto y/o completo y se ubican en la escala salarial más baja. Además, pertenecen a las regiones de la Ciudad de Buenos Aires, Gran Buenos Aires y/o centro del país (Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos), donde se concentra la fuerza laboral bancaria.

Respecto de la implementación de la modalidad de teletrabajo en sus puestos laborales, contrariamente a las respuestas obtenidas por parte de trabajadoras bancarias mujeres y trabajadores bancarios varones que, en su mayoría, hicieron teletrabajo durante la pandemia, les compañeres trans/no binaries que participaron de la encuesta realizaron teletrabajo en una proporción menor. Sólo 3 de las 8 respuestas obtenidas señalaron que se implementó la modalidad virtual durante la pandemia en su puesto de trabajo.

En relación al protocolo sobre violencia de género suscripto en acuerdo paritario, sólo 4 de les compañeres respondieron tener conocimiento sobre el mismo, reflejando una diferencia respecto del conocimiento mayoritario que manifestaron tener sobre el acuerdo de cupo travesti/trans. Sin embargo y a pesar de que la mitad de les compañeres trans/no binaries manifestaron desconocer el acuerdo sobre violencia doméstica, 7 de las 8 respuestas obtenidas en el ítem “ampliación de derechos” consideraron muy importante la implementación de un Protocolo contra la Violencia Laboral.

Respecto de esta misma dimensión de análisis y en relación al conocimiento sobre situaciones o casos de violencia de género y/o laboral, también hubieron 4 respuestas positivas. En los 4 casos les compañeres manifestaron que se trató de situaciones de violencia verbal y/o acoso sexual y que las víctimas de las situaciones de violencia fueron mujeres y los victimarios varones. A su vez, señalaron que el motivo o causalidad estructural de la agresión se debió a la condición jerárquica y/o de género.

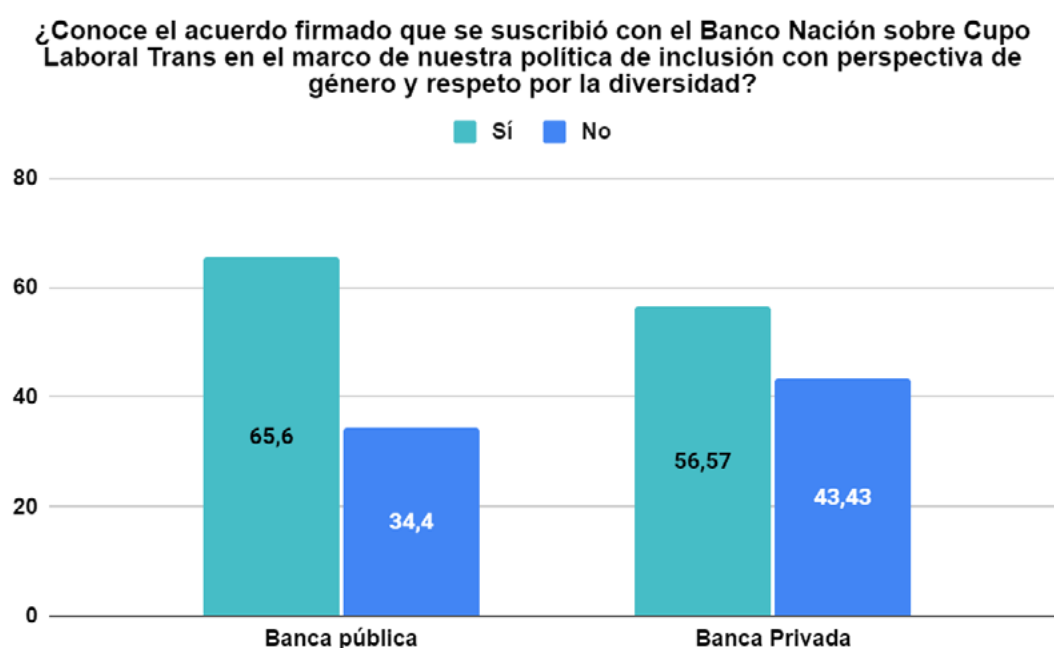
### **Cupo laboral travesti/trans BNA**

Volviendo a los resultados globales de la encuesta y en el marco de la dimensión de análisis sobre ampliación de derechos, un derecho fundamental incorporado en el sector bancario fue el mencionado acuerdo que estableció **un cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero** en un mínimo del 1% de la totalidad del personal **del Banco de la Nación Argentina**, firmado por el entonces jefe de Gabinete

de la Nación, Santiago Cafiero, el entonces presidente del Banco de la Nación Argentina, Eduardo Hecker y nuestro Secretario General Sergio Palazzo durante el 2020.

A este respecto, se indagó entre las/los/les trabajadoras/es acerca de si tenían conocimiento sobre el mismo, resultando mayoritarias las respuestas afirmativas tanto en la banca pública (66%) como en la banca privada (57%).

**Gráfico 94**



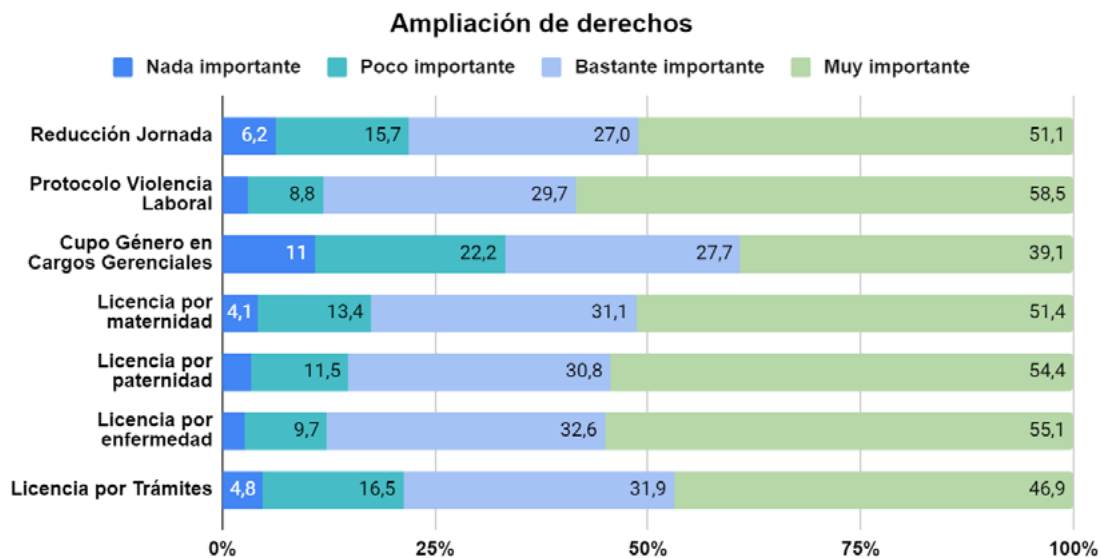
Fuente: Secretaría de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a partir de Encuesta Nacional Bancaria 2022

### Ampliación de derechos

Finalmente, 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 señalada 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%).

- ampliación de derechos

**Gráfico 95**



*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 las/los/les trabajadoras/es bancarias/os/es 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/los/les 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/los/les trabajadoras/es bancarias/os/es en torno a su vinculación y cercanía con la organización gremial. La que se observa tanto en relación al conocimiento que tienen las/los/les bancarias/os/es de las acciones que lleva adelante su organización como también en relación a la valoración subjetiva que las/los/les 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/es las/los/es trabajadoras/es bancarias/os/es.

Indudablemente, mejorar o incrementar el vínculo con las nuevas generaciones de trabajadoras/es bancarias/os/es 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/los/les trabajadoras/es bancarias/os/es sobre diferentes dimensiones tanto en lo estrictamente laboral, como en sus trayectorias de vida.





# Apartado metodológico

Se realizaron análisis de tres bases distintas y complementarias. Dos de ellas corresponden a las bases de afiliadas/os bancarias/os de los años 2019 y 2021. Y la tercera es una base construida a los efectos de este informe, mediante la realización de la Encuesta Nacional Bancaria 2022.

Se aclara que la totalidad de los datos están protegidos por la Ley N° 25.326 “Protección de los Datos Personales”, utilizándose a los fines meramente estadísticos y de análisis, e impidiendo la identificación personal de las distintas variables.

## Ficha Técnica de la Encuesta:

- Tipo de estudio: cuantitativo sincrónico
- Muestreo: por cuotas determinadas por edad, género, región y rango de ingreso.
- Muestra: 3.524 personas
- Error:  $\pm 5\%$
- Nivel de Confianza: 95%
- Dispersión esperada (definidas para las variables de proporción):  $p=0,5$

- apartado metodológico

El instrumento de producción de datos utilizado fue un cuestionario en línea autoadministrado por las/los trabajadoras/es bancarias/os, el cual produjo un total de 3524 respuestas a nivel nacional durante el mes de abril de 2022, que representan el 5,5% de las/los trabajadoras/es bancarias/los afiliadas/os y el 3,5% de las/los trabajadoras/es de todo el sistema bancario. La información obtenida es representativa del universo de trabajadoras/es bancarias/os ya que se utilizó una técnica de muestreo. Además, los resultados fueron ponderados ex-post, en el procesamiento, respetando cuotas de edad, género y región. Ello posibilitó la eliminación de posibles sesgos incrementando la precisión de los resultados.

## CUESTIONARIO

### Datos socioeconómicos

- Región
- Banco
- Sucursal
- Género
- Edad
- Año ingreso al banco
- Categoría y/o función
- Escala salarial
- Nivel de educación

### Teletrabajo

- Implementación de la modalidad en el puesto pre y post pandemia
- Frecuencia de la modalidad virtual
- Provisión de equipamiento
- Ambiente de trabajo propio y/o compartido
- Horario de trabajo
- Utilización de los descansos laborales
- Afectación de la distribución de los usos del tiempo y/o la organización de la vida familiar y laboral
- Derecho a desconexión
- Frecuencia de contactos laborales fuera del horario laboral
- Afectación de ingresos
- Valoración del vínculo entre modalidad virtual y carrera bancaria

### **Grupo Familiar**

- Composición
- Personas a cargo
- Distribución usos del tiempo
- Carga doble jornada laboral

### **Equidad de Género**

- Cantidad de personas que trabajan en el sector/oficina/sucursal
- Género jefatura

### **Violencia de Género y Laboral**

- Conocimiento de la inclusión protocolo sobre violencia de género en última paritaria
- Identificación de casos
- Asistencia a víctimas por parte de la organización sindical
- Agravamiento de la vulnerabilidad de las mujeres en pandemia

### **Ampliación de Derechos**

- Conocimiento del Acuerdo Cupo Laboral Trans con BNA
- Indagación de orden de importancia de la ampliación de derechos en:
  - Reducción de la jornada laboral sin reducción de ingresos
  - Cupo de Género en cargos gerenciales
  - Ampliación de licencias por maternidad/cuerpo gestante
  - Ampliación de las licencias por paternidad
  - Ampliación de las licencias por enfermedad y/o cuidado de familiar
  - Licencias por trámites (incluye permisos para asistir a reuniones de padres, actos escolares, etc.)

**SECRETARIADO GENERAL NACIONAL  
DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA**

**SERGIO PALAZZO**

Secretario General

Carlos Antonio Irrera, Roxana Analía Lungo,  
Carlos Anibal Cisneros, Patricia Rinaldi, Pablo  
Antonio Regnier, María Victoria Capocchetti,  
Walter Osvaldo Rey, María Mariel Iglesias,  
Isabel Delia Fernández, Gustavo Eduardo Díaz,  
Enrique Héctor Ramírez, Cristian Fabián  
Stratico, Laura Natalia Roino, José María  
Giorgetti, Juan Emilio Pallo, Claudio Bustelo,  
Matías Alejandro Layús, Jorge Gabriel Dipierri,  
Carlos Rubén Ferrari, Rosa Del Carmen  
Sorsaburu, Claudia Beatriz Ormachea,  
Francisco Muratore.

Correo electrónico: [secretariaddhh@bancaria.org.ar](mailto:secretariaddhh@bancaria.org.ar)  
Facebook: Secretaría Nacional DDHH, Género e Igualdad  
Asociación Bancaria  
Sarmiento N° 341. 10° P. - C.A.B.A.  
Teléfono (011) 4131-4231



**SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS  
GÉNERO E IGUALDAD**

**Asociación Bancaria**  
**La Bancaria**  
**NUESTRO SINDICATO**  
DONDE HAY UNA NECESIDAD, NACE UN DERECHO