

La mujer en la gestión empresarial



Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919-2019

Encuesta mundial de empresas



La mujer en la gestión empresarial :

Encuesta mundial de empresas



ACT/EMP
Oficina de Actividades para los Empleadores

Mayo de 2019

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)
Oficina Internacional del Trabajo

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Título: La mujer en la gestión empresarial

Subtítulo: encuesta mundial de empresas

Edición en español

ISBN: 978-92-2-132141-5 (versión impresa)

978-92-2-132142-2 (versión web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para obtener información sobre las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT, puede visitar nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Prefacio

Los directores empresariales suelen afirmar que el gran valor de una empresa es su personal y que un lugar de trabajo inclusivo, que fomenta la diversidad, permite obtener mejores resultados. La inclusión, sea como política laboral o como cultura empresarial, es una manera de dirigir una organización que contribuye a que los trabajadores den lo mejor de sí mismos.

Los argumentos en favor de la viabilidad económica de la diversidad y la inclusión empiezan a resultar familiares. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha colaborado con organizaciones de empleadores y empresas para sensibilizar acerca de los beneficios tangibles de la diversidad y la inclusión. Así, hemos cooperado con redes de empresas y organizaciones empresariales para dar a conocer la justificación económica de incluir a personas con discapacidades o que viven con el VIH/SIDA. Hace cinco años, decidimos analizar con mayor profundidad las ventajas que aporta a las empresas la diversidad de género en la gestión empresarial y las juntas directivas mediante un proceso de recopilación de datos a escala mundial sobre la manera en que las empresas de los Estados Miembros de la OIT están aprovechando al máximo esta oportunidad.

La primera de estas iniciativas dio pie a la publicación en 2015 del informe mundial *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Desde entonces, se han recabado y publicado información y datos específicos de cada región en cinco informes correspondientes a Asia y el Pacífico, el Caribe, Europa Oriental y Asia Central, Oriente Medio y Norte de África, y América Latina y el Caribe. Los informes regionales contienen información estratificada y localizada para que las empresas y las organizaciones que las representan fomenten el papel de la mujer en la gestión empresarial en sus respectivos países y contextos regionales.

Partiendo de esa serie de publicaciones, nos complace presentar este informe analítico de la encuesta mundial, en el que se examinan las prácticas y los resultados relativos a la diversidad de género en alrededor de 13 000 empresas de más de 70 países. Esto representa un aumento sustancial respecto del tamaño de la muestra del informe de 2015, que abarcaba unas 1300 empresas de 39 países. Agradecemos vivamente a las organizaciones de empleadores y empresas su compromiso con el fomento de la diversidad de género y que nos hayan permitido llegar a una muestra más amplia de empresas y aumentar así la base de conocimientos empíricos para nuestro análisis.

Este informe de encuesta complementa el informe principal titulado *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Para los lectores que deseen examinar de forma más detenida la situación, los hechos y los testimonios sobre la manera en que el mundo empresarial se beneficia de una fuerza de trabajo, y una dirección empresarial, compuesta por ambos géneros, se presentan por separado en este informe los abundantes datos recabados mediante la encuesta de empresas.

Esperamos que este informe ofrezca datos empíricos y una base de conocimientos que sirvan a las empresas, sus organizaciones, los gobiernos y otras partes interesadas para mejorar la medición del rendimiento, las prácticas relativas a los recursos humanos y la cultura laboral, así como para superar el pensamiento de grupo. La diversidad de género en la gestión y las juntas directivas es un imperativo para enfrentarse a los desafíos que se plantean en el ámbito empresarial hoy en día. Además, nuestra encuesta ilustra que tanto los países desarrollados como los países en desarrollo, así como las empresas, sean pequeñas o grandes, locales o multinacionales, se benefician si los equipos directivos están compuestos por personas de ambos sexos.

Por último, esperamos que esta investigación resulte útil para la *Iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo de la OIT*, que tiene por objeto comprender mejor y definir actividades innovadoras y eficaces encaminadas a garantizar un futuro mejor para las mujeres en el trabajo. Ya que colaboramos con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en particular el Objetivo 5, relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, alentamos a todas las empresas y las organizaciones que las representan, los gobiernos y otras partes interesadas a que adopten un enfoque proactivo y ponderado para alcanzar este objetivo.

Deborah France-Massin



Directora

Oficina de Actividades para los Empleadores

Oficina Internacional del Trabajo

Índice

Prefacio	iii
Agradecimientos	xi
Siglas	xii
Resumen ejecutivo	xiii

Introducción	1
--------------	---

Parte I

Análisis de la encuesta mundial de empresas

1	Características de las empresas encuestadas	4
1.1	Muestra de la encuesta de empresas de 2018	4
1.2	Tamaño de las empresas y la fuerza de trabajo	7
1.3	Características de las personas encuestadas	11
2	Políticas empresariales y argumentos en favor de la viabilidad económica de la diversidad de género	16
2.1	Políticas empresariales para mejorar la diversidad de género	16
2.2	Mejora de los resultados empresariales como consecuencia de una mayor diversidad de género	22
3	Datos y estadísticas sobre la representación de las mujeres en la gestión y las juntas directivas	30
3.1	Las mujeres en la gestión empresarial	30
3.2	Las mujeres en los cargos directivos de nivel medio y superior	37
3.3	Las mujeres en los máximos cargos ejecutivos	40
3.4	Las mujeres en las juntas directivas de las empresas	42
4	Percepción de los responsables de tomar decisiones en las empresas sobre la promoción de la diversidad de género	48
4.1	Retención de mujeres calificadas y uso de la tecnología	48
4.2	Cultura empresarial y creencias extendidas en el lugar de trabajo	51

Parte II

Análisis comparativo de las encuestas de empresas de 2013 y 2018 de la OIT

5	Características de las empresas examinadas en 2013 y 2018	57
5.1	Muestras de las encuestas de empresas de 2013 y 2018	57
5.2	Características de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas en 2013 y 2018	59
6	Políticas empresariales sobre la diversidad de género	62
7	Datos y estadísticas sobre las mujeres directivas, las directoras ejecutivas y la representación femenina en juntas directivas	66
7.1	Las mujeres en la gestión empresarial	66
7.2	Las directoras ejecutivas	68
7.3	Las mujeres en las juntas directivas	69
8	Formas de impulsar la llegada de más mujeres a los niveles superiores	73
	Conclusión	74
 Anexo I: Encuesta de empresa de 2018 de la OIT sobre la mujer en la gestión empresarial: cuestionario de encuesta		 76
 Anexo II: Comparación a escala nacional: Filipinas y Serbia		 86
	Filipinas	86
	Serbia	90

Lista de gráficos

Gráfico 1.1	Proporción de empresas de la muestra de la encuesta por sector económico, muestra global (porcentaje)	5
Gráfico 1.2	Proporción de empresas encuestadas por sector económico, resultados globales y regionales (porcentaje)	6
Gráfico 1.3	Ámbito operativo de las empresas encuestadas, distribución global y regional (porcentaje)	6
Gráfico 1.4	Proporción de empresas encuestadas por tamaño, muestra global y distribución regional (porcentaje)	7
Gráfico 1.5	Empresas encuestadas por proporción de trabajadores A) a tiempo completo y B) a tiempo parcial, muestra global y distribución regional (porcentaje)	8
Gráfico 1.6	Proporción de mujeres de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje).....	10
Gráfico 1.7	Personas encuestadas por sexo, muestra global y distribución regional (porcentaje)	11
Gráfico 1.8	Personas encuestadas por situación laboral, muestra global y distribución regional (porcentaje)	12
Gráfico 1.9	Personas encuestadas por función en la empresa, muestra global y distribución regional (porcentaje)	12
Gráfico 1.10	Departamento funcional de las personas encuestadas, muestra global (porcentaje)	13
Gráfico 1.11	Departamento funcional de las personas encuestadas, distribución global y regional (porcentaje).....	14
Gráfico 2.1	Proporción de empresas con políticas de igualdad de oportunidades de empleo o de diversidad e inclusión por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje).....	16
Gráfico 2.2	Proporción de empresas con políticas de promoción de la igualdad por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)	18
Gráfico 2.3	Respuestas a la pregunta de la encuesta «¿Las iniciativas en materia de diversidad e igualdad de género de su empresa han contribuido a potenciar los resultados empresariales?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje).....	22
Gráfico 2.4	Respuestas a la pregunta de la encuesta «En caso afirmativo, ¿en qué sentido han mejorado los resultados empresariales?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	23

Gráfico 2.5	Aumento de los beneficios como consecuencia de las iniciativas de diversidad e igualdad de género por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	27
Gráfico 3.1	Proporción de empresas con mujeres que ocupan cuatro niveles de cargos directivos, A) promedio global y resultados por B) tamaño de la empresa, (C y D) región y E) sectores seleccionados (porcentaje)	31
Gráfico 3.2	Distribución de empresas por región y por porcentaje de mujeres en cuatro niveles de cargos directivos: A) supervisión, subalterno, administrativo, B) de nivel medio, C) de nivel superior y D) máximo ejecutivo (porcentaje)	35
Gráfico 3.3	Proporción de mujeres en las áreas funcionales de dirección de nivel medio y superior por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)	37
Gráfico 3.4	Proporción de mujeres que ocupan cargos directivos de nivel medio y superior por área funcional, resultados globales (porcentaje)	39
Gráfico 3.5	Proporción de empresas que tienen director ejecutivo por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)	40
Gráfico 3.6	Sexo de los directores ejecutivos de las empresas que indicaron que contaban con ese cargo por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	41
Gráfico 3.7	Proporción de empresas que indicaron si tenían junta directiva por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)	42
Gráfico 3.8	Distribución por sexo de la presidencia de las juntas directivas de las empresas que cuentan con dicho órgano por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	43
Gráfico 3.9	Proporción de mujeres en juntas directivas por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	44
Gráfico 4.1	Respuestas a la pregunta «¿Supone la conservación de mujeres competentes un desafío para su empresa?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	48
Gráfico 4.2	Respuestas a la pregunta «¿Han permitido las tecnologías implantar trabajo flexible y trabajo a distancia?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	49
Gráfico 4.3	Cambios en la productividad de las empresas que permiten el trabajo flexible y a distancia o teletrabajo gracias a la tecnología por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	50
Gráfico 4.4	Evaluación de la cultura empresarial en materia de diversidad de género por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)	52

Gráfico 4.5	Respuestas a la afirmación «A igualdad de competencias y calificaciones, las mujeres experimentan mayores dificultades que los hombres a la hora de alcanzar puestos en la alta directiva» (porcentaje)	54
Gráfico 4.6	Respuestas a la afirmación «Una carrera profesional de alto nivel implica estar disponible para trabajar “en cualquier momento y lugar” y disponer de movilidad geográfica (porcentaje).....	54
Gráfico 4.7	Respuestas a la afirmación «Las mujeres son igual de eficaces que los hombres como dirigentes» (porcentaje)	55
Gráfico 4.8	Respuestas a la afirmación «La cultura de nuestra empresa refleja nuestra sociedad y tradiciones» (porcentaje)	55
Gráfico 5.1	Muestra de la encuesta de empresas de la OIT de 2013 por sectores económicos (porcentaje)	58
Gráfico 5.2	Ámbito operativo de las empresas de la encuesta de 2013 (porcentaje)	59
Gráfico 5.3	Tamaño de las empresas que conforman la muestra de la encuesta de 2013 (porcentaje).....	59
Gráfico 5.4	Proporción de mujeres de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas en 2013 y 2018 (porcentaje)	60
Gráfico 6.1	Proporción de empresas con políticas de igualdad de oportunidades de empleo o de diversidad e inclusión, muestra global y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	62
Gráfico 6.2	Iniciativas para promover la igualdad en las esferas seleccionadas, muestra global y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	63
Gráfico 7.1	Distribución de las empresas según la proporción de mujeres en cargos directivos superiores por funciones en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	67
Gráfico 7.2	Proporción de empresas que indicaron si contaban con el cargo de director ejecutivo, resultados globales y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	68
Gráfico 7.3	Sexo de los directores ejecutivos de las empresas que indicaron que contaban con ese cargo, resultados globales por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje).....	68
Gráfico 7.4	Proporción de empresas que indicaron si contaban con junta directiva, muestra global y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	69
Gráfico 7.5	Sexo de la persona que ocupa la presidencia de la junta directiva en las empresas que indicaron que contaban con este órgano, resultados globales y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	70

Gráfico 7.6	Proporción de mujeres en las juntas directivas, resultados globales y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)	71
Gráfico 8.1	Respuestas a la pregunta «¿Supone la conservación de mujeres competentes un desafío para su empresa?», muestra global y por tamaño de las empresas en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje).....	73

Lista de cuadros

Cuadro 1.1	Muestra de la encuesta de empresas de la OIT de 2018 por región.....	4
Cuadro 2.1	Clasificación de la eficacia de las iniciativas emprendidas, muestra global de empresas	20
Cuadro 2.2	Clasificación de la eficacia de las iniciativas emprendidas, desviación de las respuestas femeninas respecto de la referencia masculina, resultados globales y regionales.....	21
Cuadro 5.1	Muestra de la encuesta de empresas de la OIT de 2013 por región.....	57

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro reconocimiento y agradecimiento a todas las empresas que han participado en la encuesta, así como a las organizaciones de empleadores y empresas que han apoyado su realización y se han comprometido a defender los argumentos en favor de la viabilidad económica de la diversidad de género en todos los niveles de liderazgo.

En especial, resaltamos la labor de los especialistas principales del Programa de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las regiones, que han desempeñado un papel fundamental al movilizar a las organizaciones de empleadores y empresas de cara a difundir la encuesta de empresas. Además, la encuesta contó con la participación de colegas de la OIT que revisaron el cuestionario, en particular, Andrés Yurén, de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe; Fernanda Barcia de Mattos, del Servicio de Empleo y Mercados de Trabajo; Lusiani Julia, de la Oficina de la OIT en Indonesia: OIT - Yakarta; y Parissara Liewkeat, de la Oficina de la OIT para China y Mongolia: OIT - Beijing.

La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT dirigió la investigación; Jae-Hee Chang, funcionaria superior de programas y operaciones, llevó la coordinación general de la encuesta y la redacción del informe, y José Luis Viveros Añorve, economista, elaboró en gran medida el análisis de la encuesta. Laura Greene, coordinadora de proyectos de la Red de empresas de la OIT sobre trabajo forzoso, contribuyó al diseño de la investigación inicial y la difusión de la encuesta. Linda Vega Orozco llevó a cabo el análisis en profundidad de la encuesta y participó en la redacción del informe.

Siglas

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT)
I+D	investigación y desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
WIBM	la mujer en la gestión empresarial

Resumen ejecutivo

Aumentar la diversidad de género en la fuerza de trabajo no es solo una medida justa, además puede impulsar los resultados empresariales al permitir que las empresas aprovechen todo el talento y las capacidades de que disponen, independientemente de otras características particulares de los trabajadores.

En los últimos años se ha tomado conciencia, tanto en las empresas como entre el público en general, de los beneficios que conlleva que los lugares de trabajo sean más inclusivos, y muchas empresas y países están tomando medidas para garantizar una representación de género más equilibrada en todos los niveles, con muy diversos resultados hasta la fecha.

En su informe de 2019 titulado *La mujer en la gestión empresarial*, la Organización Internacional del Trabajo encuestó a 12 940 empresas de más de 70 países entre noviembre de 2017 y enero de 2018, para evaluar la manera en que empresas de distinto tamaño están encarando la diversidad de género. Dicho informe se basa en una encuesta de empresas realizada por la OIT en 2013 y plantea preguntas acerca de la viabilidad económica de una fuerza de trabajo diversificada en cuanto al género, la representación de la mujer en los puestos directivos más altos y el éxito de varias iniciativas de fomento de la diversidad y la inclusión. En el informe se observa que muchas empresas están tomando medidas para mejorar el equilibrio de género en el lugar de trabajo. Una gran mayoría de empleadores (el 73 %) sigue ahora políticas de igualdad de oportunidades o de diversidad e inclusión, y la probabilidad de que así sea aumenta cuanto mayor es la empresa. El 71,6 % de las empresas consideró que las políticas de contratación, retención y ascensos o promoción del personal son los medios más eficaces. Otras estrategias bien valoradas son las políticas relativas a las competencias y la formación (27,5 %), el horario flexible (25,6 %) y los servicios de orientación (24,6 %). Los datos demuestran que estos sistemas dan sus frutos.

En general, la encuesta sirvió para observar que la probabilidad de que las empresas con una política en materia de diversidad de género aumenten sus resultados comerciales es un 31 % más elevada que la de las que carecen de ella. Entre estos beneficios se encuentran una mayor rentabilidad y productividad, lo que mencionó un 60,2 % de las personas encuestadas, y la capacidad de atraer y retener talentos, ventaja formulada por el 56,8 % de los participantes. Aproximadamente la mitad de las empresas que han adoptado estas políticas se refirió a una mayor creatividad, innovación y apertura como gran ventaja, así como a los beneficios relativos a una mejor reputación. Además, las repercusiones de estos mecanismos pueden ser considerables: cerca del 30 % de las empresas que comunicaron un aumento de rentabilidad debido a las iniciativas en favor de la diversidad registró un aumento de sus beneficios de entre el 10 % y el 15 %, y el 18 % aludió a un aumento de entre el 15 % y el 20 %.

Resulta interesante que en la encuesta se hayan registrado algunas discrepancias en las respuestas de los encuestados de distinto sexo, lo que conlleva que el sesgo debido al género tiene un impacto en las respuestas.

De los datos de la encuesta se deduce que las mujeres dan más importancia que los hombres al permiso de maternidad, el cuidado de menores o personas de edad y las políticas de trabajo a distancia, por ejemplo.

El hecho de que haya mujeres en los puestos directivos es una ventaja. Según los datos analizados, hay una mayor probabilidad de que las empresas que cuentan con una directora general o una presidenta, o con una junta directiva compuesta por ambos sexos, registren una mayor rentabilidad. Con todo, es preciso seguir trabajando en esta dirección para aumentar la representación de las mujeres en los cargos directivos más altos. En más del 60 % de las empresas encuestadas hay al menos una mujer en cargos directivos subalternos o medios. Sin embargo, a medida que se asciende en el nivel directivo, esta proporción desciende; en el 48 % de las empresas hay mujeres en cargos directivos superiores, y en menos de un tercio hay mujeres en puestos ejecutivos de máximo nivel. Solo un quinto de las empresas encuestadas que tienen dirección ejecutiva confía el cargo a una mujer.

Esta progresión decreciente de mujeres a medida que se llega a los puestos más altos es particularmente notoria en regiones como Asia y el Pacífico, y Oriente Medio y Norte de África. Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas van a la zaga con respecto a las compañías grandes, y tienden a emplear a menos mujeres en puestos directivos.

La encuesta muestra que sigue habiendo segregación ocupacional. Se encuentra a mujeres ocupando cargos directivos en el ámbito de los recursos humanos, las finanzas y la administración, y en los servicios de marketing y ventas. Sin embargo, la incidencia mayor de hombres en cargos directivos se da en los servicios de actividades comerciales y de ganancias y pérdidas, que suelen ser un trampolín para conseguir un cargo en la junta directiva. De forma más general, la construcción tiende a ser el sector que menos diversidad presenta a la hora de encontrar mujeres en puestos directivos, en comparación con la educación, que resulta ser el ámbito mejor parado en términos de diversidad de género. Para abordar realmente los desequilibrios en cuanto al género en el lugar de trabajo es preciso que todas las empresas tomen medidas adicionales al respecto. En el informe se sugiere que infundir una cultura del trabajo inclusiva es crucial, y que debe reconocerse la evidencia de que muchas mujeres tienen que compaginar sus responsabilidades familiares con el trabajo.

Incluso hoy en día, en la mayoría de las empresas (el 77 %) se espera que las personas que desarrollan una carrera profesional al más alto nivel estén disponibles en todo momento y lugar. Ahora bien, una de cada dos empresas encuestadas declara que considera difícil lograr que las mujeres calificadas no abandonen sus puestos. No obstante, están surgiendo otras soluciones y más del 60 % de las empresas encuestadas declaró que los avances tecnológicos, como las plataformas digitales de gestión de proyectos y la tecnología en la nube, le ha permitido ofrecer trabajo flexible y a distancia; lo cual le ha ayudado a estimular su productividad, según afirma aproximadamente el 70 % de estas compañías.

El tono adecuado debe marcarse desde arriba. De hecho, era más probable que las empresas cuyas juntas directivas presentan un equilibrio de género o que tienen directoras ejecutivas respeten la igualdad de género en otros cargos directivos, de lo cual se deduce que a las mujeres directoras se les da mejor priorizar la diversidad, y que la inclusión engendra inclusión. Como demuestra la encuesta, la justificación económica de la diversidad, en particular a la hora de aumentar los resultados, está clara. Armadas con estas pruebas, las empresas tienen que aprovechar el impulso actual en este ámbito e invertir en mayor medida en el desarrollo de una cultura que funcione para todas las personas, y a todos los niveles.

Introducción

Cada vez más, el hecho de lograr la diversidad de género se considera tan necesario como el rendimiento comercial competitivo y hay empresas que están esforzándose por aumentar el número de mujeres de su reserva de talentos para que ocupen puestos directivos y formen parte de las juntas. Sin embargo, las estadísticas confirman que en general el camino hacia la diversidad de género en determinados niveles directivos no es llano y que se está avanzando despacio. Además, los datos de los que se dispone sobre la estimulación de la diversidad de género para permitir la creación de valor y el crecimiento empresarial se centran en gran medida en las economías desarrolladas, lo que dificulta que las empresas de las economías emergentes y en desarrollo se identifiquen con las conclusiones de los estudios y aprovechen las posibles oportunidades.

Para colmar el vacío de conocimientos y entender mejor las dinámicas, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha examinado la situación, las políticas y prácticas, y los desafíos relacionados con la defensa de los argumentos en favor de la viabilidad económica de la diversidad. Asociándose con organizaciones nacionales de empleadores y empresas, la ACT/EMP-OIT inició en 2013 un proceso mundial para recabar datos en el ámbito de la empresa acerca de la mujer en la gestión empresarial. Como primer paso, en 2015 se publicó un informe mundial titulado *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. En el informe, que se basó en una encuesta de aproximadamente 1 300 empresas de 39 países, se constató que menos del 5 % de los directores ejecutivos de las grandes corporaciones mundiales son mujeres. Además, a medida que se ascendía en la estructura de una empresa hacia los cargos más altos y en las organizaciones de mayor tamaño, había menos mujeres. Si bien las mujeres conseguían puestos altos en la administración, los recursos humanos y las relaciones públicas, no estaban representadas en los cargos directivos estratégicos, que llevan al máximo nivel de dirección ejecutiva.

Entre noviembre de 2017 y enero de 2018, la ACT/EMP-OIT llevó a cabo una segunda encuesta mundial de empresas para ampliar la base empírica con respecto al primer informe, hacer un seguimiento de los avances y evaluar mejor la relación entre el rendimiento empresarial y la diversidad de género. La muestra abarca datos de 12 940 empresas de 70 países y cinco regiones: Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central, América Latina y el Caribe, Oriente Medio y Norte de África, y el África Subsahariana. Los datos sobre empresas se recabaron mediante una encuesta en línea, que se difundió en 15 lenguas: árabe, búlgaro, chino, croata, español, francés, indonesio, inglés, malayo, portugués, rumano, serbio, tagalo, tailandés y vietnamita.

El cuestionario está estructurado en torno a tres temas generales:

- los argumentos en favor de la viabilidad económica de una fuerza de trabajo diversificada en términos de género, y en particular la experiencia de las empresas a la hora de mejorar la capacidad de atraer y retener talentos; potenciar la creatividad, la innovación y la apertura; aumentar la rentabilidad y la productividad; mejorar su reputación, e incrementar la capacidad de sondear el interés y la demanda de los consumidores;
- la representación de la mujer en cargos directivos subalternos, medios, superiores y máximos, y en las juntas directivas de las empresas, así como en diversas áreas funcionales dentro de la empresa; y
- las políticas y culturas empresariales, y las percepciones de los responsables de tomar decisiones en materia de diversidad de género.

Este informe analítico de la encuesta se divide en dos partes. La parte I presenta un análisis cuantitativo de la encuesta de la OIT de 2018, que comprende los resultados, las tendencias y las conclusiones clave¹. En el anexo A, figura el cuestionario completo de la encuesta de la OIT de 2018 sobre la mujer en la gestión empresarial.

Los resultados de la encuesta mundial de 2018 se presentan organizados según el tamaño de la empresa, la región y los sectores económicos clave. La parte I se divide en los cuatro capítulos siguientes:

1. Características de las empresas encuestadas
2. Políticas empresariales y argumentos en favor de la viabilidad económica de la diversidad de género
3. Datos y estadísticas sobre la representación de las mujeres en la gestión y las juntas directivas
4. Percepción de los responsables de tomar decisiones en las empresas sobre la promoción de la diversidad de género

La parte II contiene un análisis comparativo en el que se resaltan las diferencias clave entre los resultados de las encuestas de empresas sobre la mujer en la gestión empresarial realizadas por la OIT en 2018 y 2013². Como parte del análisis, se realizó una comparación de los resultados de dos países, concretamente, Filipinas y Serbia, cuyas conclusiones figuran en el anexo B. Se escogieron estos dos países porque la muestra individual de cada uno de ellos se componía de más de 100 empresas en la encuesta de la OIT de 2013 sobre la mujer en la gestión empresarial.

La finalidad de la comparación que contiene la parte II es hacer un seguimiento de los avances y cambios de las políticas y prácticas empresariales. Este análisis resulta indicativo de la situación, si bien resulta imposible desde el punto de vista estadístico realizar una comparación directa ya que las encuestas no estaban dirigidas a las mismas empresas. Además, la muestra de la encuesta de la OIT de 2018 era más amplia y comprendía empresas de más países que la encuesta de 2013.

En el último capítulo se concluye el análisis, que aporta observaciones sobre la interpretación de los resultados de las encuestas de 2013 y 2018 y los progresos generales hacia la igualdad de género dentro y fuera del lugar de trabajo.

¹ En este informe se hace referencia a esta encuesta como la «encuesta de la OIT de 2018». En otros informes previos sobre los datos recabados mediante este instrumento se hacía referencia a este como la «encuesta de empresas de la OIT».

² En la encuesta de empresas realizada por la OIT en 2013 participaron 1 300 empresas de 39 países. Sin embargo, en el informe analítico de la encuesta se usó un conjunto de datos depurados de 1 048 empresas.

Parte I

Análisis de la encuesta mundial de empresas



1. Características de las empresas encuestadas

1.1 Muestra de la encuesta de empresas de 2018

La encuesta de empresas de la OIT sobre la mujer en la gestión empresarial se llevó a cabo entre noviembre de 2017 y enero de 2018. Para la encuesta, se seleccionó una muestra completa de 12 940 empresas de 70 países y cinco regiones: África³, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central, América Latina y el Caribe, y Oriente Medio y Norte de África. Del número total de respuestas, la mayoría procedía de América Latina y el Caribe, lo que representaba un 37,2 % de la muestra global, seguida de Asia y el Pacífico (el 20,2 %), Europa y Asia Central (19,4 %), Oriente Medio y Norte de África (16,9 %) y África (10,9 %). En la cuadro 1.1 figura la proporción de empresas por país y región correspondiente.

Cuadro 1.1 Muestra de la encuesta de empresas de la OIT de 2018 por región

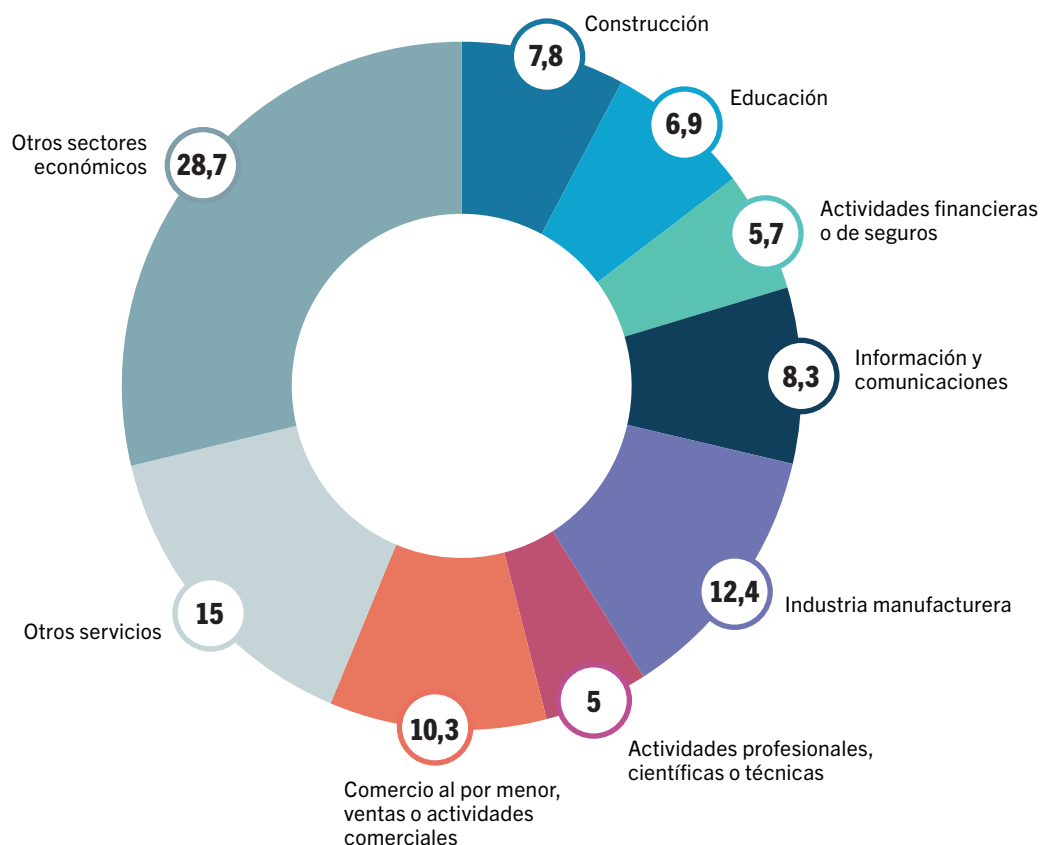
Región	Países (proporción de la muestra regional [%])	Países (número)	Empresas (número)	Proporción de empresas de la muestra total (%)
África (Subsahariana)	Sudáfrica (56,5 %), Nigeria (15,3 %), Kenya (13,8 %), Ghana (4,3 %), otros países (10,0 %)	19	1 406	10,9
Asia y el Pacífico	India (19,1 %), Indonesia (15,9 %), China (15,3 %), Filipinas (14,9 %), Tailandia (14,1 %), Viet Nam (11,5 %), Singapur (3,9 %), Malasia (3,0 %), otros países (2,3 %)	12	2 615	20,2
Europa y Asia Central	Rumania (31,5 %), Croacia (20,5 %), Serbia (20,3 %), Bulgaria (16,7 %), Eslovenia (11,0 %)	5	2 512	19,4
América Latina y el Caribe	Honduras (13,6 %), Brasil (10,7 %), México (10,0 %), Colombia (9,7 %), Argentina (8,1 %), Chile (7,1 %), Ecuador (6,4 %), República Bolivariana de Venezuela (5,9 %), Uruguay (5,3 %), otros países (17,2 %)	28	4 222	32,7
Oriente Medio y África del Norte	Egipto (45,5 %), Emiratos Árabes Unidos (23,1 %), Arabia Saudita (21,3 %), Jordania (5,6 %), Líbano (3,2 %), Kuwait (1,4 %)	6	2 185	16,9
Total		70	12 940	100

Nota: En África, América Latina y el Caribe, y Asia y el Pacífico, «otros países» se refiere a países que representan cada uno menos del 3 % de la muestra de su región. En América Latina y el Caribe, «otros países» comprende 653 empresas de 12 países y territorios de la región del Caribe.

³ A los efectos de este informe, «África» se refiere a la subregión del África Subsahariana.

Entre los sectores de las empresas encuestadas, la mayor proporción de respuestas procedía de «otros sectores económicos» (el 28,7 % de las empresas), «otros servicios» (15 %), la industria manufacturera (12,4 %), el comercio al por menor, las ventas o las actividades comerciales (10,3 %) y la información y las comunicaciones (8,3 %) (véase el gráfico 1.1)⁴.

Gráfico 1.1 Proporción de empresas de la muestra de la encuesta por sector económico, muestra global (porcentaje)

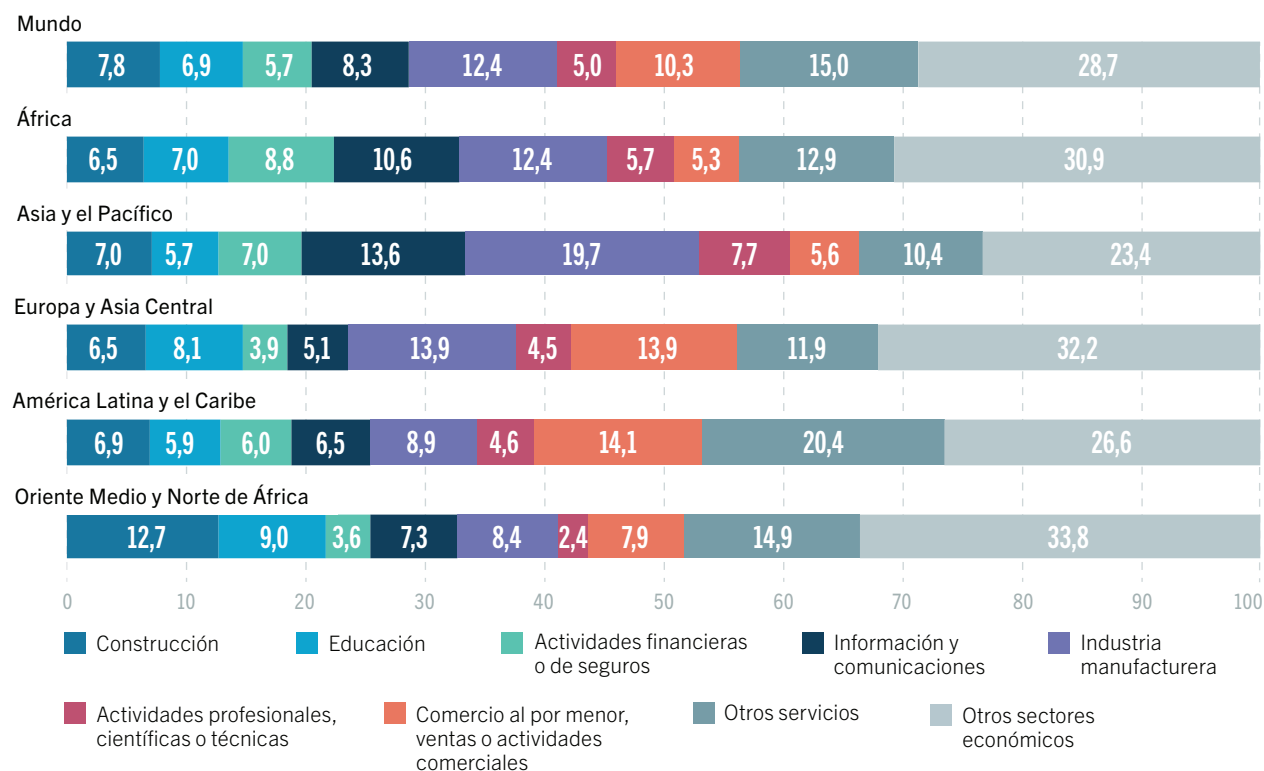


Nota: «Otros sectores económicos» se refiere a sectores que representan menos del 5 % de la muestra global y abarcan los servicios administrativos o de apoyo, la agricultura, la silvicultura o la pesca, las actividades artísticas, recreativas o de entretenimiento, la hostelería, las actividades sanitarias o de servicios sociales, las industrias extractivas, la administración pública o la defensa, las actividades inmobiliarias, el suministro de energía eléctrica, gas y agua o gestión de residuos, y los servicios de transporte o almacenamiento.

El gráfico 1.2 muestra la distribución de los sectores económicos de las empresas encuestadas por región. «Otros servicios» representa el porcentaje más alto de empresas en América Latina y el Caribe (20,4 %) y Oriente Medio y el Norte de África (14,9 %). La industria manufacturera representa la proporción más elevada de empresas en Asia y el Pacífico (19,7 %) y Europa y Asia Central (13,9 %). El comercio al por menor representa el porcentaje mayor de empresas en América Latina y el Caribe (14,1 %).

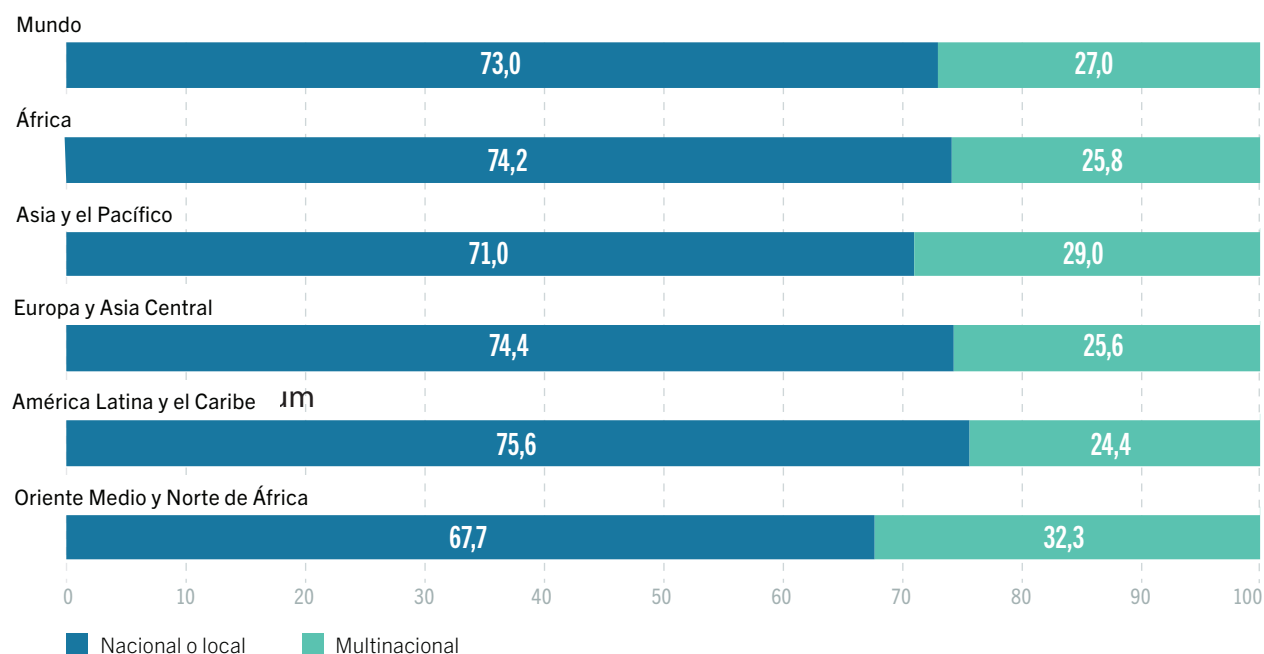
⁴ Los sectores económicos en la encuesta de empresas se definieron según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Rev. 4. Sin embargo, la encuesta de empresas no comprende los sectores siguientes: G. reparación de vehículos automotores y motocicletas; T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, y U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales. Los ocho sectores que se han incluido en el análisis de este informe representan el 71,3 % del total de empresas encuestadas en todo el mundo; otros sectores económicos que representan menos del 5 % cada uno se han excluido de todos los gráficos del informe.

Gráfico 1.2 Proporción de empresas encuestadas por sector económico, resultados globales y regionales (porcentaje)



Se preguntó a las empresas de la encuesta si operaban a escala nacional o local, o multinacional. De las empresas encuestadas, el 73 % operaba a nivel nacional o local, y el 27 % lo hacía a escala multinacional (véase el gráfico 1.3).

Gráfico 1.3 Ámbito operativo de las empresas encuestadas, distribución global y regional (porcentaje)

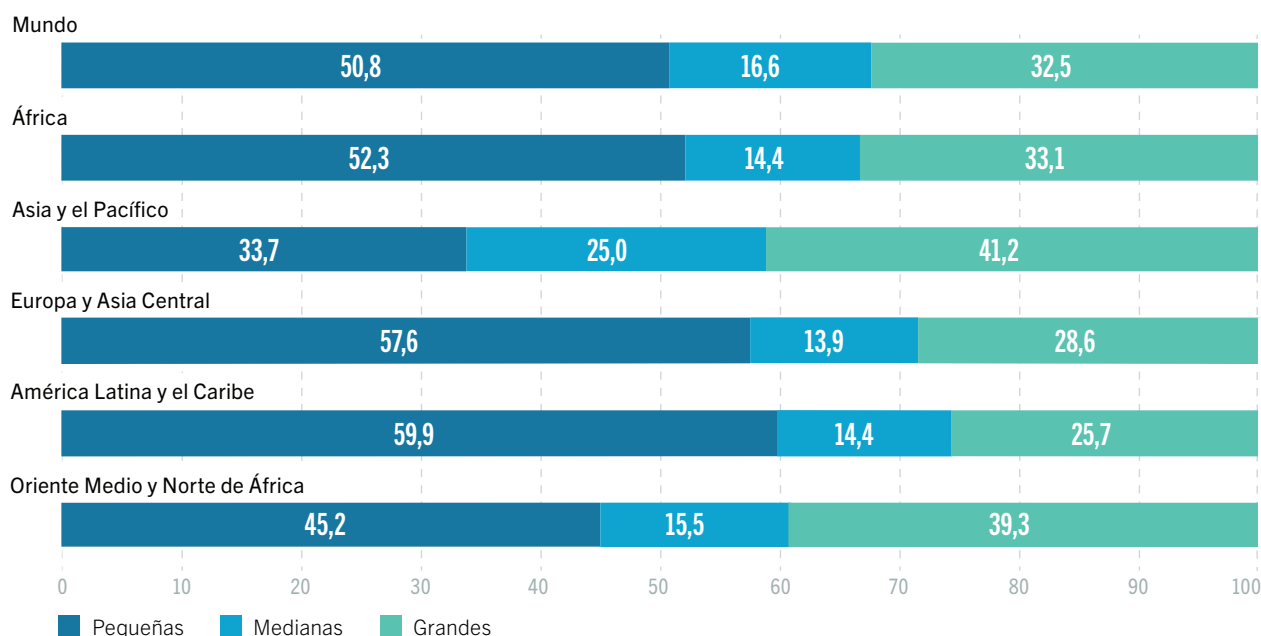


1.2 Tamaño de las empresas y la fuerza de trabajo

Las empresas de la encuesta se clasificaron en cuatro tipos según el número de trabajadores a los que empleaban: microempresas (que empleaban a menos de dos trabajadores), empresas pequeñas (entre 2 y 100 trabajadores), medianas (entre 101 y 250 empresas) y grandes (más de 250 trabajadores). Dentro de la muestra global de empresas, el 50,8 % eran pequeñas, el 16,6 % eran medianas y el 32,5 % eran grandes⁵. La muestra comprendía un gran número de empresas nacionales y locales. Al seleccionar las empresas para la muestra, se eligieron empresas pequeñas y medianas para cubrir el déficit de datos sobre empresas de ese tamaño.

De las empresas encuestadas, en América Latina y el Caribe se registró la mayor proporción de empresas pequeñas (59,9 %), y en Asia y el Pacífico se encontraba el mayor número de empresas grandes (41,2 %) y medianas (25,0 %) (véase el gráfico 1.4)

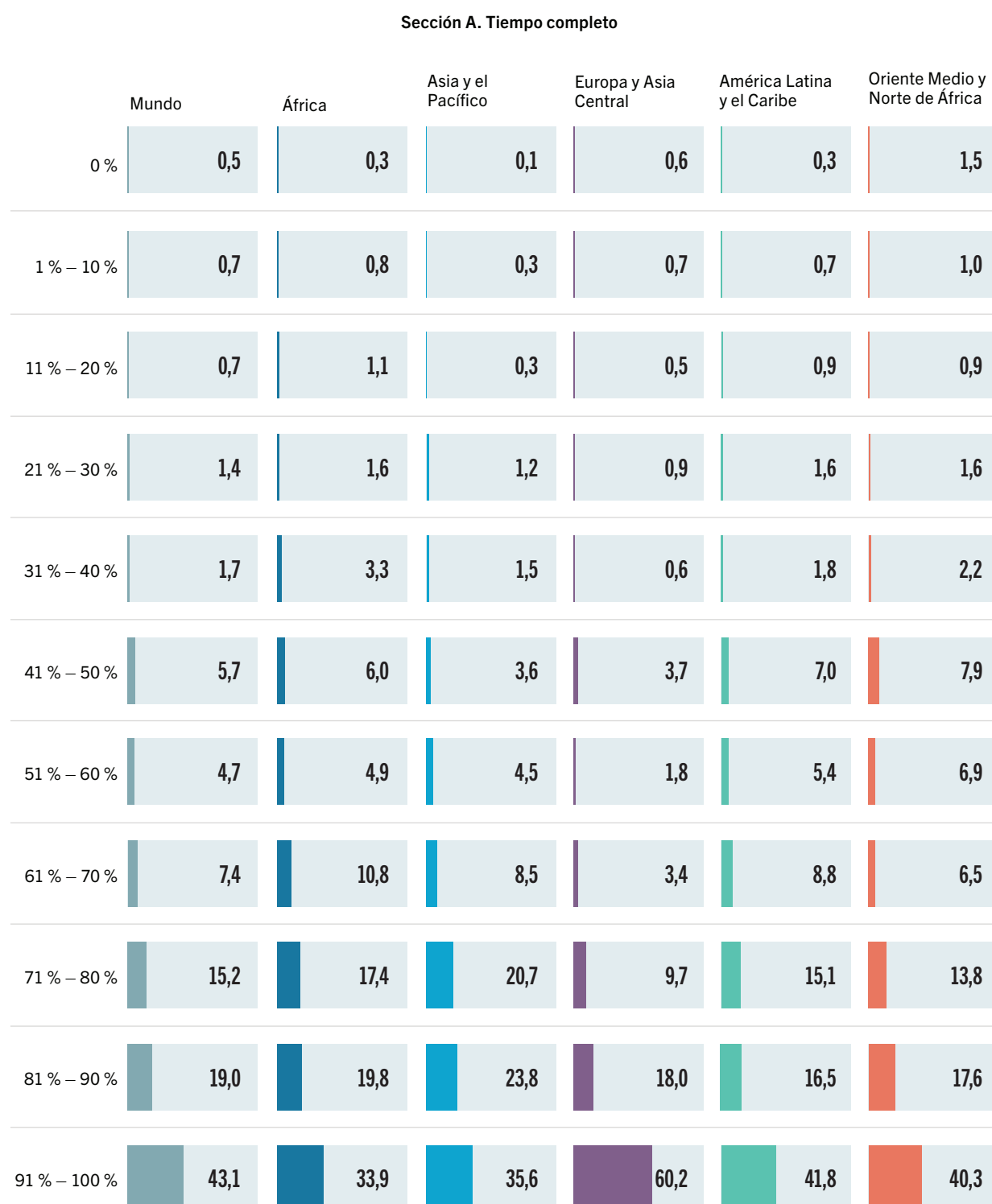
Gráfico 1.4 Proporción de empresas encuestadas por tamaño, muestra global y distribución regional (porcentaje)



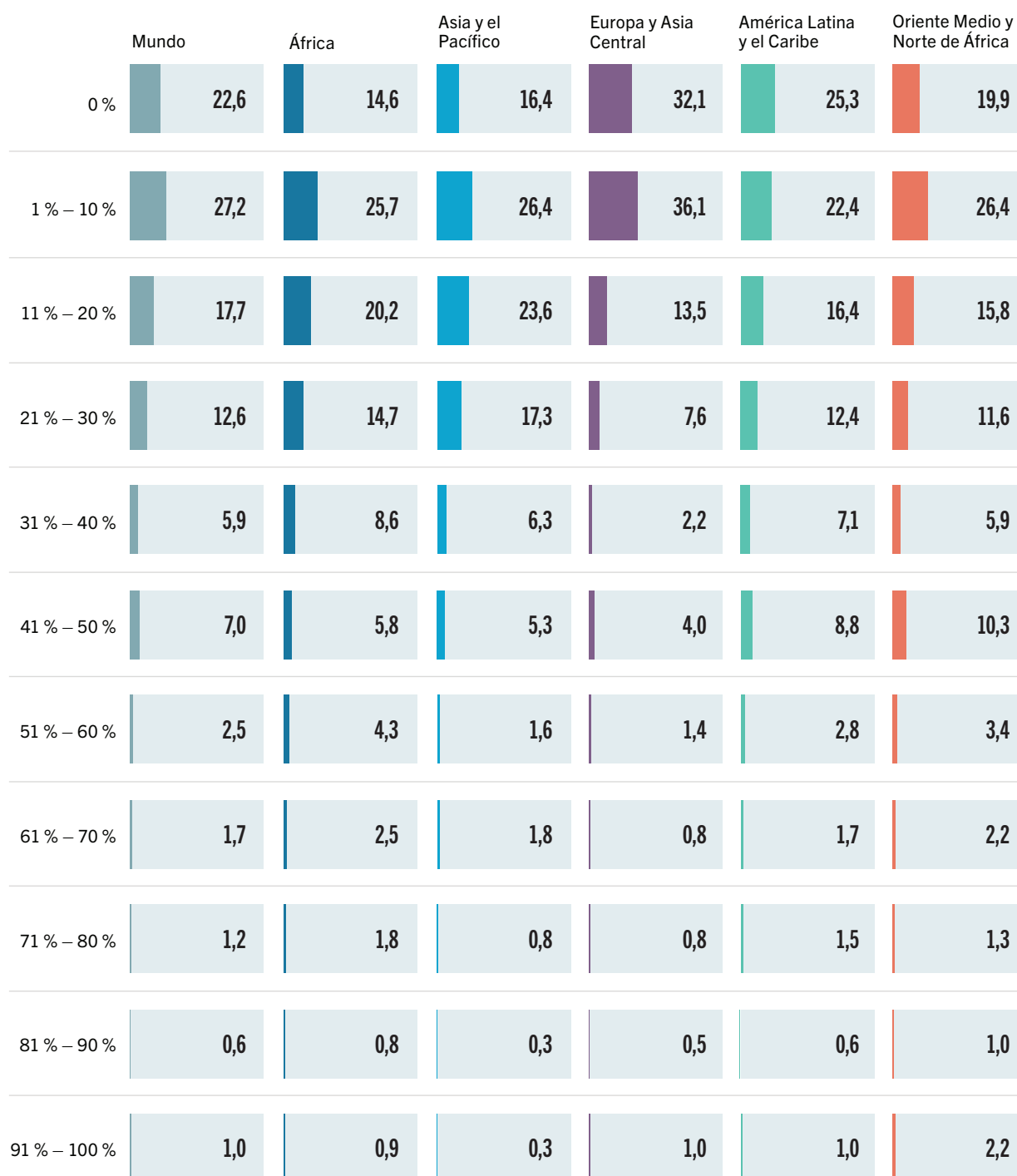
En la encuesta se preguntó a las empresas por la proporción de trabajadores empleados a tiempo completo y a tiempo parcial (véase el gráfico 1.5, secciones A y B). De todas las empresas encuestadas, el 43,1 % declaró que más del 91 % de su personal trabajaba a tiempo completo; y prácticamente la mitad de las empresas respondió que los trabajadores a tiempo parcial representaban menos del 10 % de su fuerza de trabajo.

⁵ Las microempresas representaban menos del 0,05 % de la muestra global y, por tanto, no se han incluido en el análisis que se presenta en este informe.

Gráfico 1.5 Empresas encuestadas por proporción de trabajadores A) a tiempo completo y B) a tiempo parcial, muestra global y distribución regional (porcentaje)



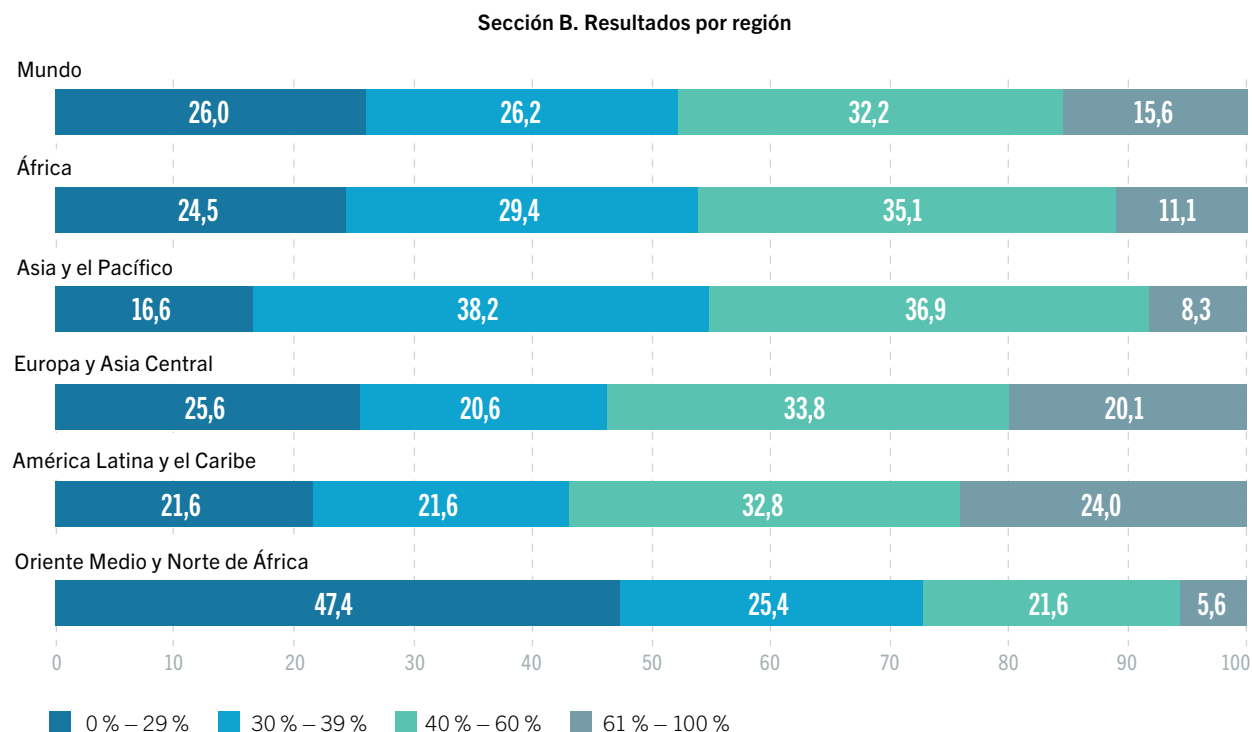
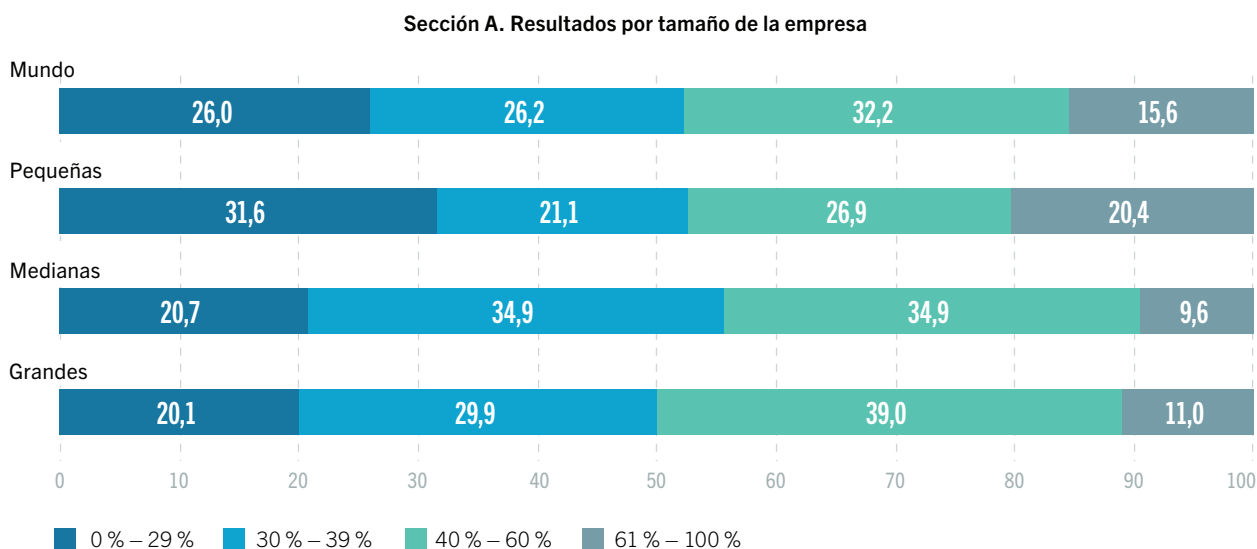
Sección B. Tiempo parcial



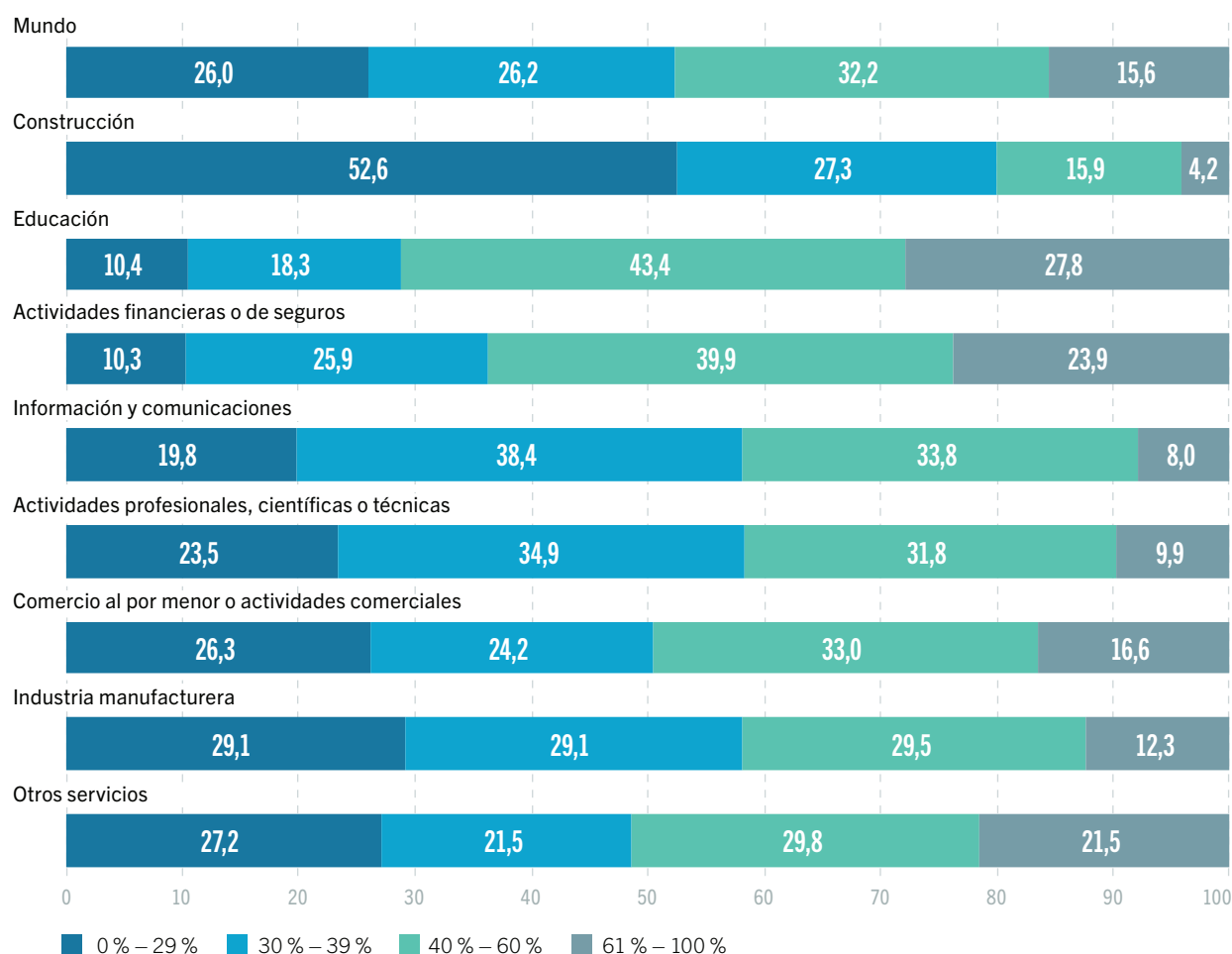
Asimismo, se preguntó a las empresas de la encuesta por la proporción de mujeres que formaban parte de su fuerza de trabajo (véase el gráfico 1.6, secciones A, B y C). De las empresas encuestadas, el 32,3 % comunicó que las mujeres representaban entre el 40 % y el 60 % de su fuerza de trabajo, el 52,2 % declaró que representaban menos del 40 % de su personal, y el 15,6 % indicó que empleaba a más de un 61 % de mujeres.

El 47,3 % de las empresas pequeñas y el 44,5 % de las empresas medianas empleaban a más de un 40 % de mujeres (véase el gráfico 1.6, sección A). Del mismo modo, de las empresas grandes, el 39 % empleaba a entre un 40 % y un 60 % de mujeres, lo que constituía una fuerza de trabajo relativamente equilibrada desde el punto de vista del género. Alrededor del 11 % de las empresas grandes empleaba a más de un 61 % de mujeres.

Gráfico 1.6 Proporción de mujeres de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)



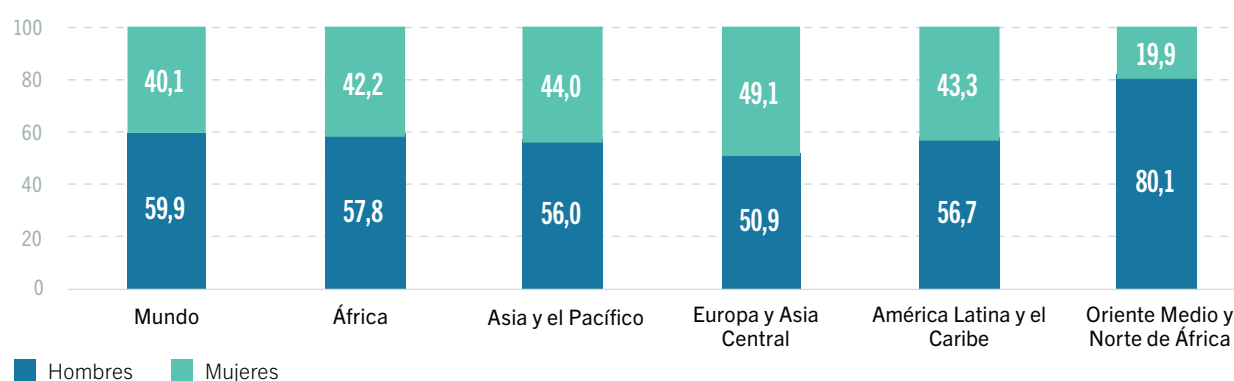
Sección C. Resultados por sector seleccionado



1.3 Características de las personas encuestadas

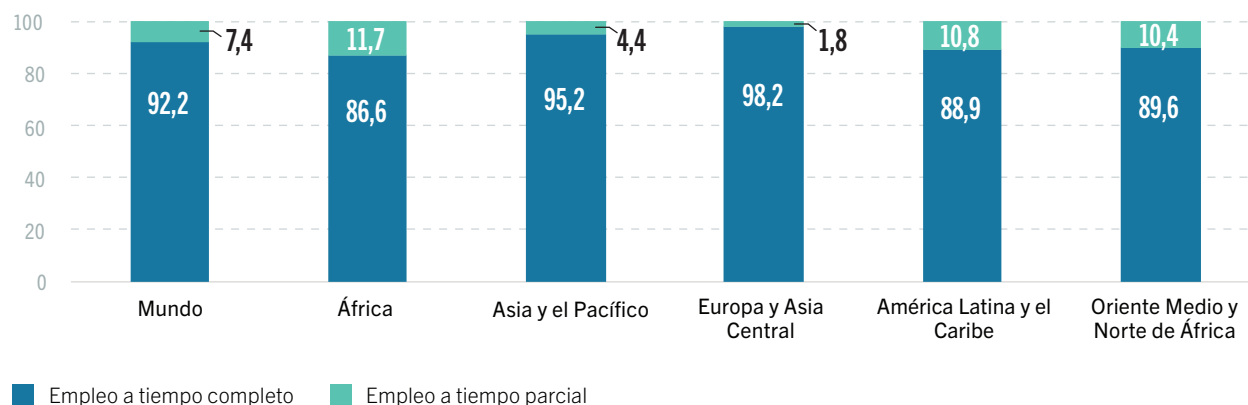
Prácticamente el 60 % de los encuestados en todo el mundo eran hombres y el 40 %, mujeres. Mientras en Europa y Asia Central la proporción de hombres y mujeres entre los encuestados era casi la misma; el 80 % de los encuestados de Oriente Medio y Norte de África eran hombres y menos del 20 % eran mujeres (véase el gráfico 1.7).

Gráfico 1.7 Personas encuestadas por sexo, muestra global y distribución regional (porcentaje)



En cuanto a la situación laboral de los encuestados a escala global, más del 92 % estaban empleados a tiempo completo y el 7,4 % a tiempo parcial. A nivel regional, entre el 86,6 % y el 95,2 % trabajaban a tiempo completo; y entre el 1,8 % y el 11,7 % estaban trabajando a tiempo parcial (véase el gráfico 1.8).

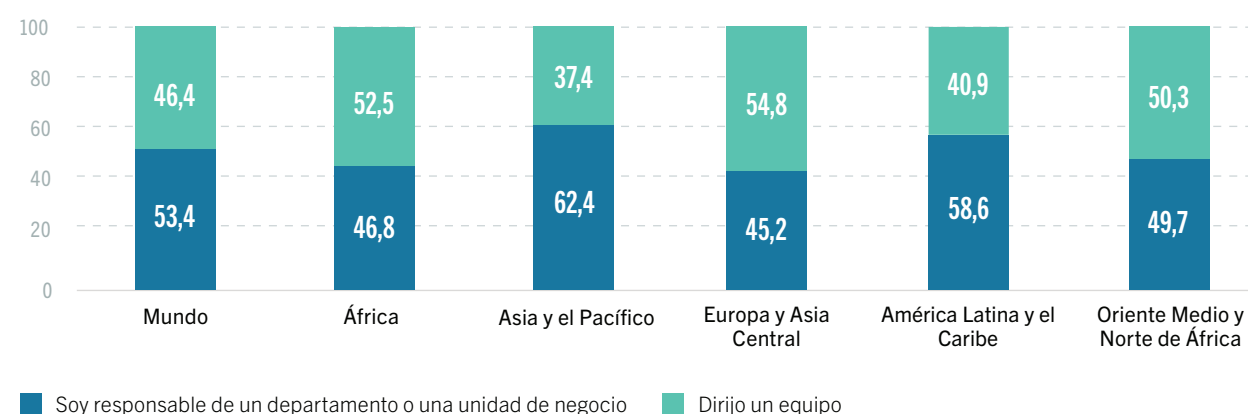
Gráfico 1.8 Personas encuestadas por situación laboral, muestra global y distribución regional (porcentaje)



Nota: Los porcentajes inferiores al 1 % no están incluidos en este gráfico, por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores independientes, los jubilados, los desempleados y las personas que no están trabajando y buscan trabajo.

El gráfico 1.9 muestra las funciones que los encuestados desempeñan en sus empresas. Del total de encuestados en todo el mundo, el 53,4 % eran responsables de departamentos o de unidades de negocio, y el 46,6 % dirigían un equipo. La encuesta se centraba intencionadamente en estos grupos de encuestados para garantizar la credibilidad de las respuestas al cuestionario.

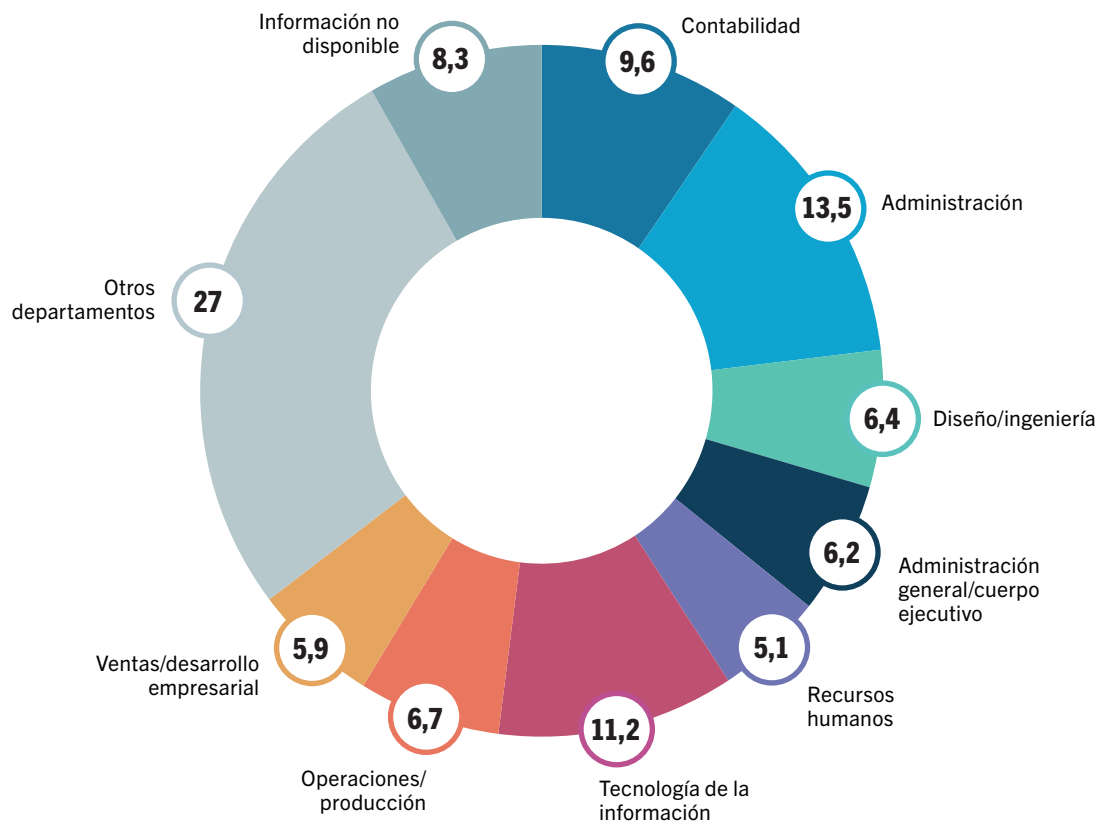
Gráfico 1.9 Personas encuestadas por función en la empresa, muestra global y distribución regional (porcentaje)



Nota: Las proporciones inferiores al 1 % no se han incluido en este gráfico. Los encuestados que marcaron la opción «No ocupo un puesto directivo» se han excluido del análisis general.

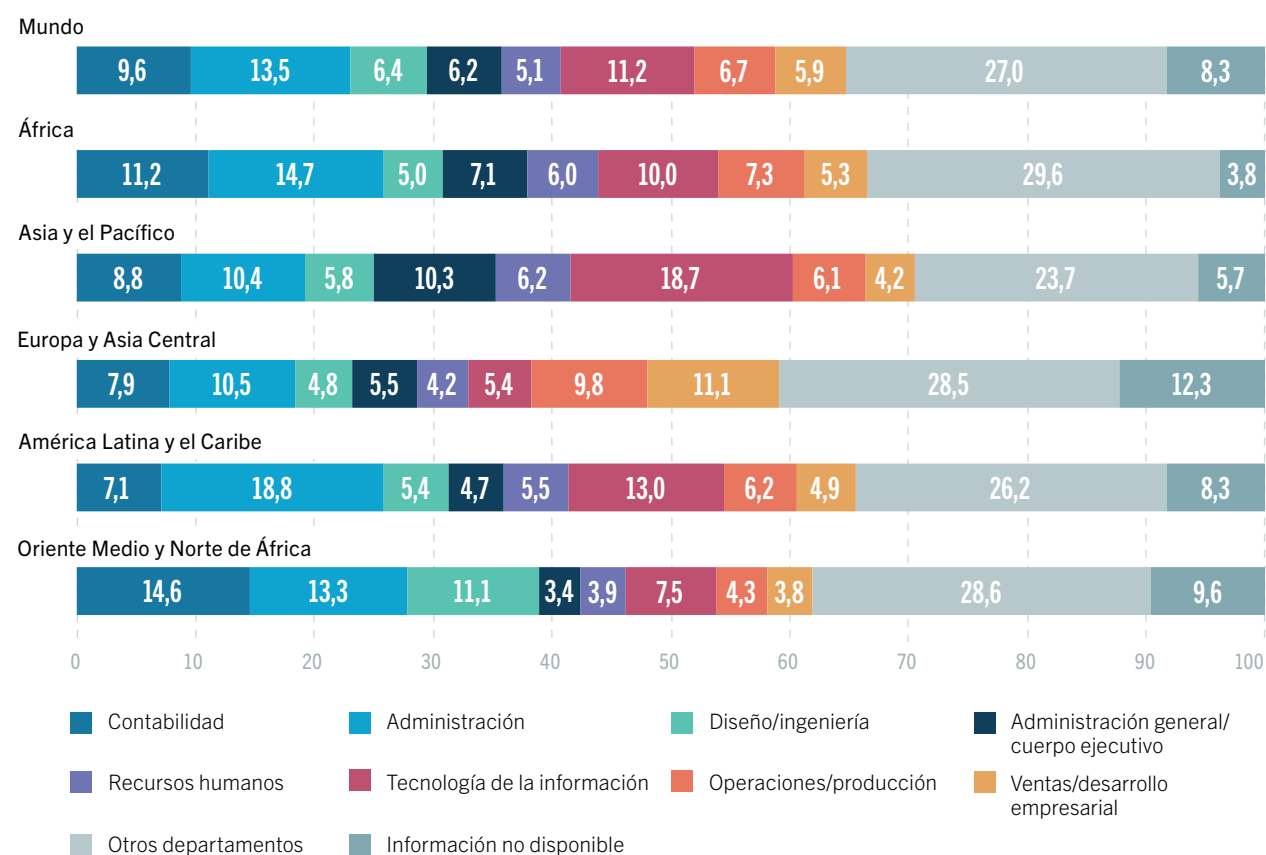
En lo relativo a los departamentos funcionales a los que pertenecían los encuestados, la mayor proporción (el 13,5 %) trabajaban en el departamento administrativo, seguido del de información y comunicaciones (11,2 %) y contabilidad (9,6 %). Véanse el gráfico 1.10 y el gráfico 1.11 para observar los resultados globales y por región, respectivamente.

Gráfico 1.10 Departamento funcional de las personas encuestadas, muestra global (porcentaje)



Nota: «Otros departamentos» comprende proporciones inferiores al 5 %, como atención al cliente, finanzas, formación, consultoría/asesoramiento, control de calidad, marketing/publicidad, adquisiciones, investigación y desarrollo (I+D), comunicaciones/relaciones públicas, planificación, envíos/entregas/gestión de inventario, servicios creativos y estudios de mercado.

Gráfico 1.11 Departamento funcional de las personas encuestadas, distribución global y regional (porcentaje)



Nota: «Otros departamentos» comprende proporciones inferiores al 5 %, como atención al cliente, finanzas, formación, consultoría/asesoramiento, control de calidad, marketing/publicidad, adquisiciones, I+D, comunicaciones/relaciones públicas, planificación, envíos/entregas/gestión de inventario, servicios creativos y estudios de mercado.



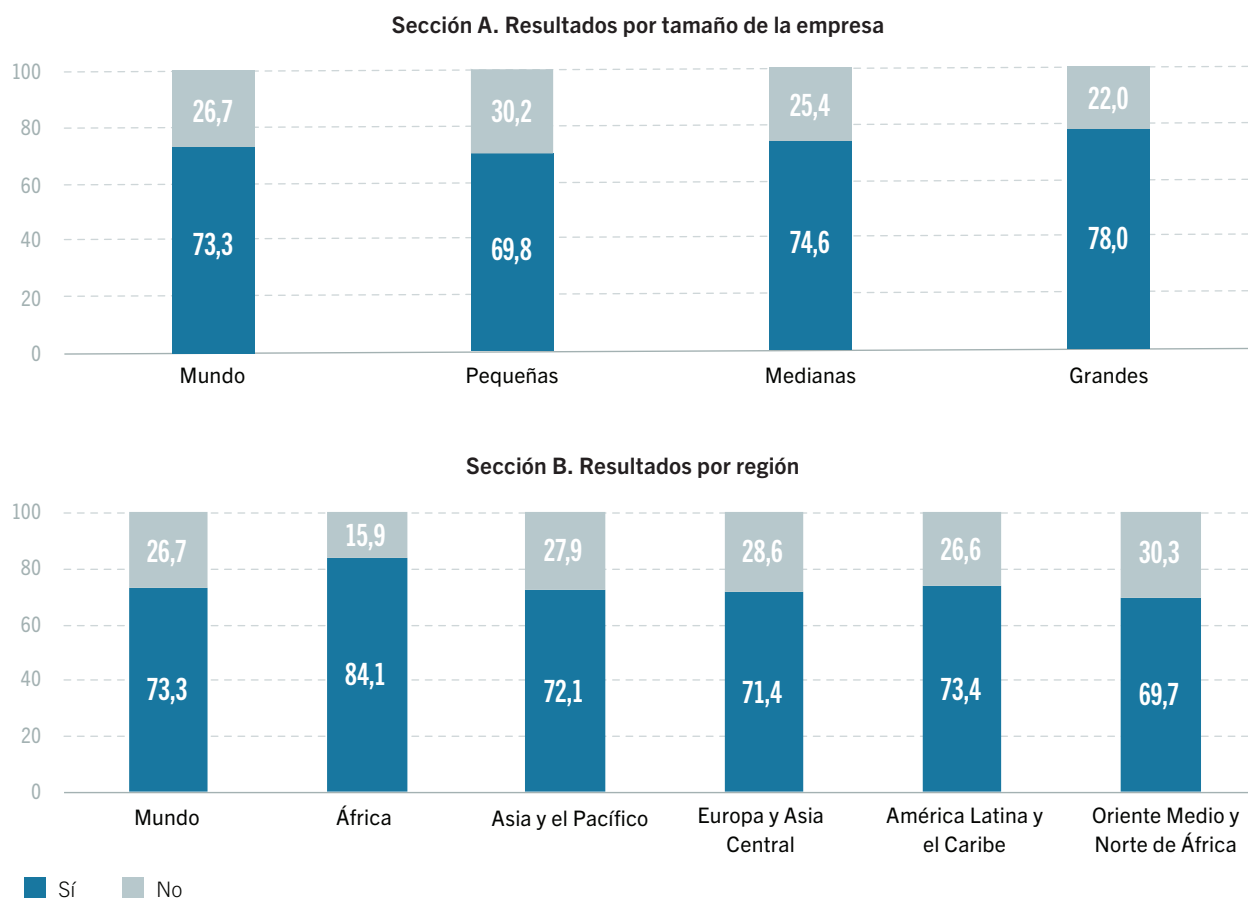
2. Políticas empresariales y argumentos en favor de la viabilidad económica de la diversidad de género

2.1 Políticas empresariales para mejorar la diversidad de género

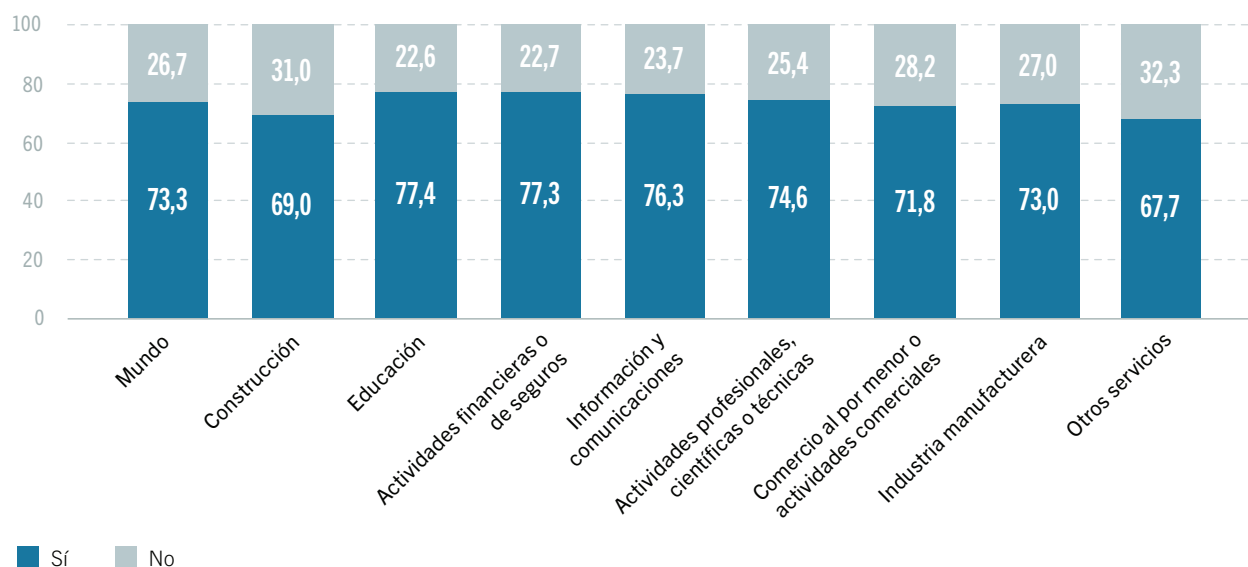
Se preguntó a las empresas encuestadas si habían implantado una política de igualdad de oportunidades de empleo o de diversidad e inclusión. Aproximadamente el 73,3 % de las empresas mundiales declaró que seguía una política de igualdad de oportunidades (véase el gráfico 2.1, secciones A, B y C). Además, aproximadamente el 78,0 % de las grandes empresas aplicaba una política de este tipo, en comparación con el 74,6 % de las empresas medianas y el 69,8 % de las pequeñas empresas (véase el gráfico 2.1, sección A).

A nivel regional, más del 84 % de las empresas de África indicó que aplicaba una política de igualdad de oportunidades (véase el gráfico 2.1, la sección B), mientras que el porcentaje descendía al 73,4 % en el caso de las empresas de América Latina y el Caribe, y al 72,1 % de las empresas de Asia y el Pacífico, al 71,4 % de las empresas de Europa y Asia Central, y al 69,7 % de las empresas de la región de Oriente Medio y Norte de África.

Gráfico 2.1 Proporción de empresas con políticas de igualdad de oportunidades de empleo o de diversidad e inclusión por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)



Sección C. Resultados por sector económico



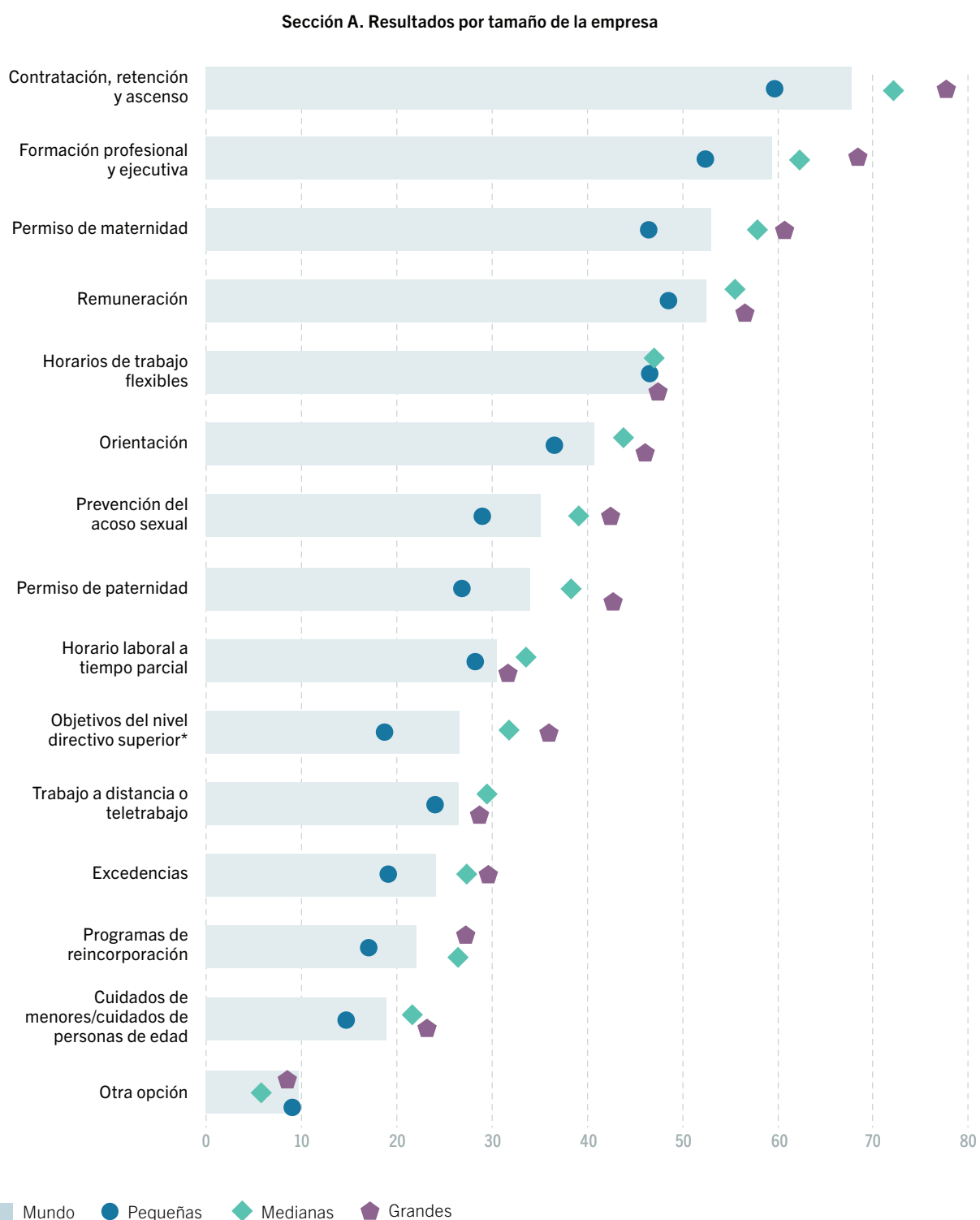
Además, entre el 67,7 y el 77,4 % de las empresas de los ocho sectores económicos más representativos de la muestra comunicó que tenía una política de igualdad de oportunidades o de igualdad (véase el gráfico 2.2, sección C). El menor porcentaje de empresas que aplicaba dicha política llevaba a cabo sus operaciones en el sector de los servicios y la construcción. Por el contrario, la mayor proporción correspondía a empresas que ejercían sus actividades en el sector de la educación, así como actividades financieras o de seguros.

En la encuesta también se preguntó a las empresas si tenían un sistema de gestión de recursos humanos y si aplicaban iniciativas para promover la igualdad en determinadas esferas de la gestión de los recursos humanos (véase el gráfico 2.2, las secciones A y B). Las cinco áreas primordiales en las que se aplicaban iniciativas de promoción de la igualdad en las empresas encuestadas de todo el mundo eran la contratación, la retención y los ascensos o la promoción (67,7 %), la formación de competencias y/o la formación ejecutiva (59,3 %), el permiso de maternidad (53,0 %), la remuneración (52,5 %) y un horario laboral flexible (47,2 %).

Estas cinco áreas primordiales en las que se promovía la igualdad eran las mismas tanto en empresas medianas como en empresas grandes. Sin embargo, entre las empresas pequeñas, la tercera área más común en la que se fomentaba la igualdad era la remuneración (48,6 %), seguida de un horario laboral flexible (47,0 %) y del permiso de maternidad (46,4 %) (véase el gráfico 2.2, sección A).

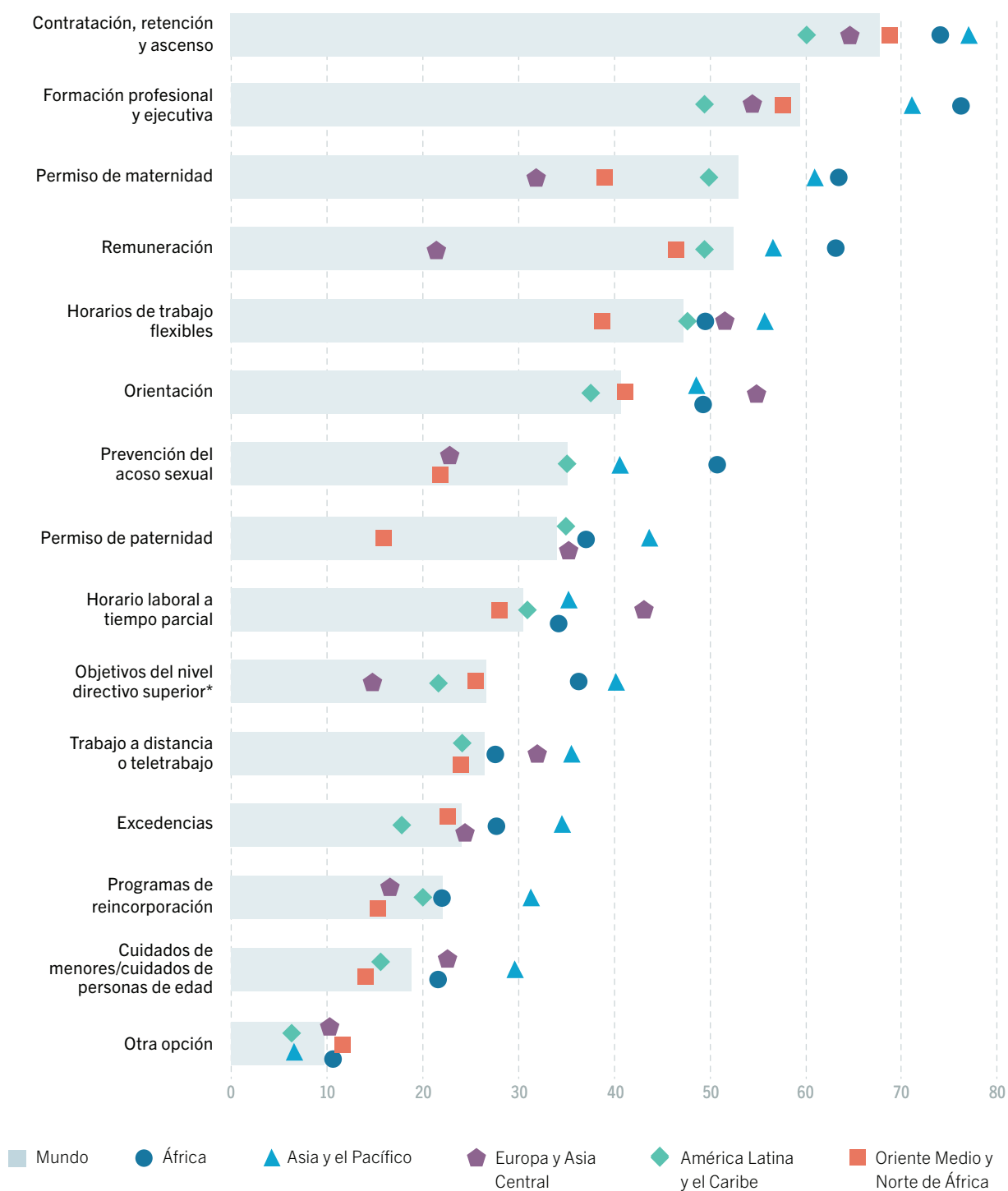
Asimismo, las empresas de África y de Asia y el Pacífico notificaron las mismas cinco áreas primordiales que las del promedio general. En Europa y Asia Central, el área más común era la misma que la del promedio global, la orientación ocupó el segundo lugar (55,2 %), seguida de la formación de competencias/formación ejecutiva (54,7 %), de horarios laborales flexibles (51,5 %) y de horarios de trabajo a tiempo parcial (43,2 %). En América Latina y el Caribe, la contratación, la retención y la promoción fue el área más común (60,4 %), seguida de la flexibilidad del permiso de maternidad (50,5 %), la remuneración (49,7 %), la formación de competencias/formación ejecutiva y un horario laboral flexible (47,7 %, respectivamente). En Oriente Medio y Norte de África, la contratación, la retención y la promoción ocupaba el primer puesto (el 69,2 % de las empresas), seguida de la formación de competencias y/o la formación ejecutiva (57,9 %), la remuneración (46,6 %), la orientación (41,1 %) y el permiso de maternidad (39,3 %).

Gráfico 2.2. Proporción de empresas con políticas de promoción de la igualdad por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)



*Estrategia específica con objetivos de diversidad/inclusión de género en los cargos directivos de nivel superior

Sección B. Resultados por región



*Estrategia específica con objetivos de diversidad/inclusión de género en los cargos directivos de nivel superior

En la encuesta se pidió a las empresas que clasificasen de 1 a 15 la eficacia de las iniciativas emprendidas en determinadas esferas de la gestión de recursos humanos. La cuadro 2.1 muestra un resumen de la clasificación que hicieron las empresas que habían aplicado ese tipo de iniciativas. Este resumen incluye las cinco áreas más comunes que los encuestados clasificaron como las primeras, las segundas y las terceras en las que las

iniciativas eran más eficaces. El 71,6 % de las empresas que aplicaba iniciativas en el área de la contratación, la retención y la promoción comunicó que estas eran muy eficaces, seguidas de otras áreas (40,8 %), de la formación de competencias/formación ejecutiva (27,5 %), un horario laboral flexible (25,6 %) y la orientación (24,6 %).

Cuadro 2.1 Clasificación de la eficacia de las iniciativas emprendidas, muestra global de empresas

Clasificación de iniciativas	Proporción de empresas (%)	Número de empresas que aplicaban la iniciativa
1 Primeros puestos		
Contratación, retención y ascenso	71,6	8 762
Otras	40,8	1 098
Formación profesional y ejecutiva	27,5	7 676
Horarios de trabajo flexibles	25,6	6 106
Orientación	24,6	5 270
2 Segundos puestos		
Formación profesional y ejecutiva	33,1	7 676
Orientación	32,4	5 270
Horarios de trabajo flexibles	21,5	6 106
Permiso de maternidad	15,1	6 860
Horario laboral a tiempo parcial	14,9	3 942
3 Terceros puestos		
Formación profesional y ejecutiva	20,8	7 676
Permiso de maternidad	20,0	6 860
Horarios de trabajo flexibles	19,7	6 106
Trabajo a distancia o teletrabajo	15,3	3 436
Horario laboral a tiempo parcial	14,4	3 942

Reconociendo que puede existir un sesgo de género en la clasificación de la eficacia de las iniciativas sobre la diversidad de género, en la cuadro 2.2 se examina qué diferencia hay entre la manera en que las encuestadas y los encuestados clasificaron las distintas iniciativas. La clasificación proporcionada por los varones fue utilizada como referencia y el porcentaje representa la desviación de la clasificación que hicieron las mujeres. Una puntuación de cero indica que las respuestas masculinas y femeninas fueron las mismas, una puntuación positiva significa que las encuestadas dieron una puntuación más alta que los encuestados, mientras que una puntuación negativa indica lo contrario. En términos globales, varias iniciativas reciben una puntuación más alta de las mujeres, en concreto el permiso de maternidad (13 % más elevada), el cuidado de menores y de personas de edad (6 % más alta) y el trabajo a distancia o el teletrabajo (5 % superior).

Mientras que la clasificación general fue similar, se dieron diferencias según la región. En el plano regional, algunos puntos destacados fueron que:

- en Oriente Medio y Norte de África, las diferencias entre las encuestadas y los encuestados superaron el 40 % en determinadas iniciativas, entre ellas, el cuidado de menores y el cuidado de personas de edad (51 %), el permiso de maternidad (47 %), el trabajo a tiempo parcial (41 %) y los programas de reincorporación (41 %);
- África es la única región del mundo donde los hombres no dan una puntuación superior al permiso de paternidad que las mujeres;
- en Asia y el Pacífico, las encuestadas dieron una puntuación más alta al trabajo a distancia y al teletrabajo (10 %), al permiso de maternidad (7 %), al horario laboral flexible (7 %) y a las excedencias (7 %).

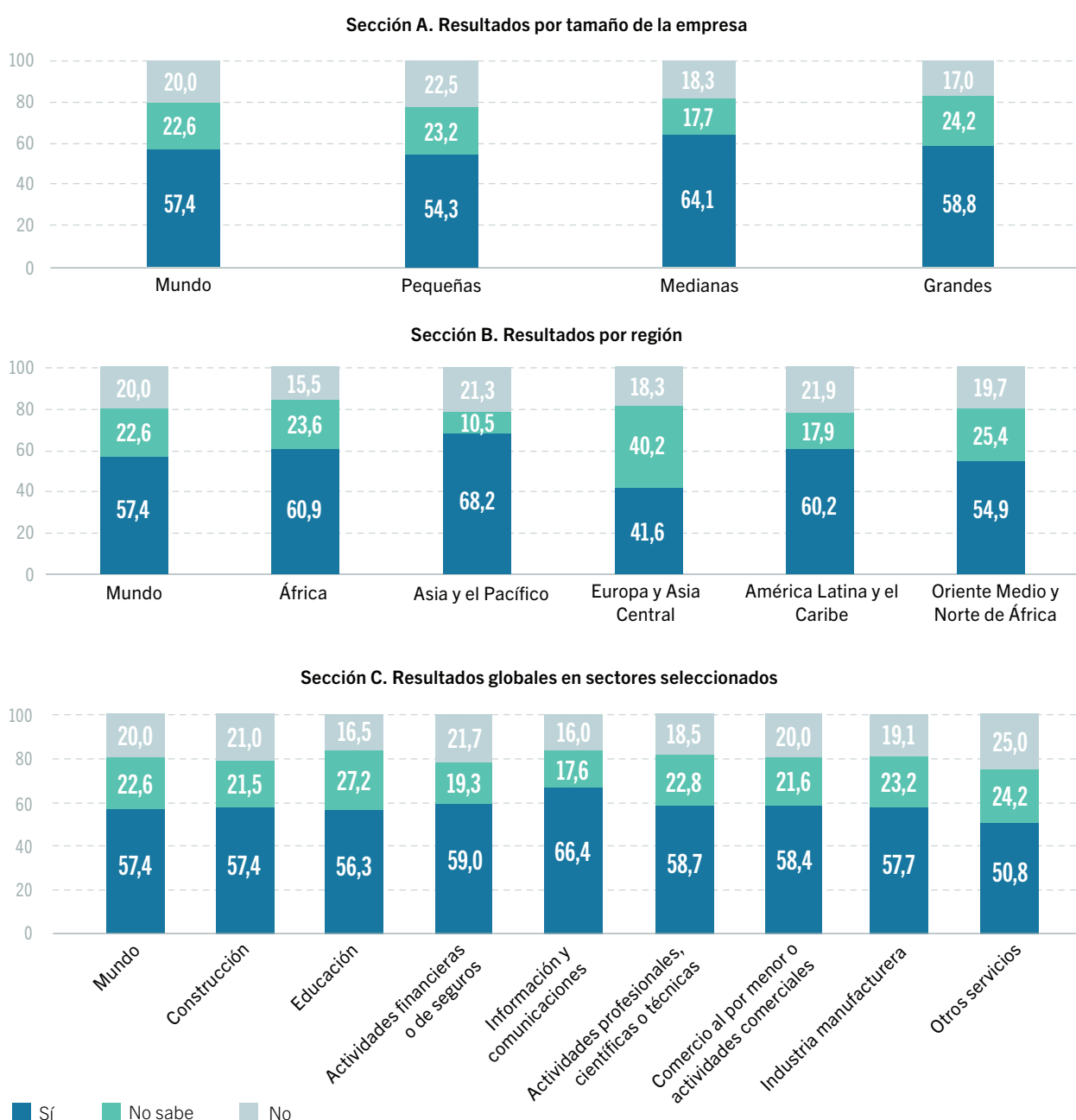
Cuadro 2.2 Clasificación de la eficacia de las iniciativas emprendidas, desviación de las respuestas femeninas respecto de la referencia masculina, resultados globales y regionales

Iniciativas, clasificadas por nivel de eficacia de acuerdo con la puntuación de los varones encuestados	Mundo	África	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	América Latina y el Caribe	Oriente Medio y Norte de África
Desviación femenina (negativa) de la puntuación						
Contratación, retención y ascenso	(5)	(9)	0	(5)	(2)	(9)
Formación profesional y ejecutiva	(2)	4	(4)	0	(6)	3
Permiso de maternidad	13	26	7	6	(1)	47
Horarios de trabajo flexibles	4	6	7	(8)	(3)	26
Remuneración	(1)	4	2	(1)	(8)	(18)
Orientación	0	0	(4)	16	(1)	6
Permiso de paternidad	(3)	18	(4)	(16)	(18)	(18)
Prevención del acoso sexual	(4)	5	(4)	(13)	(10)	4
Horario laboral a tiempo parcial	4	1	2	13	(3)	41
Trabajo a distancia o teletrabajo	5	11	10	5	(7)	0
Estrategia específica con objetivos de diversidad/inclusión de género a nivel de alta directiva	(3)	(8)	2	(17)	10	(2)
Excedencias	(3)	(14)	7	(12)	(4)	7
Programas de reincorporación	2	(9)	(1)	(6)	(5)	41
Cuidado de menores/cuidado de personas de edad	6	8	5	(10)	0	51

2.2 Mejora de los resultados empresariales como consecuencia de una mayor diversidad de género

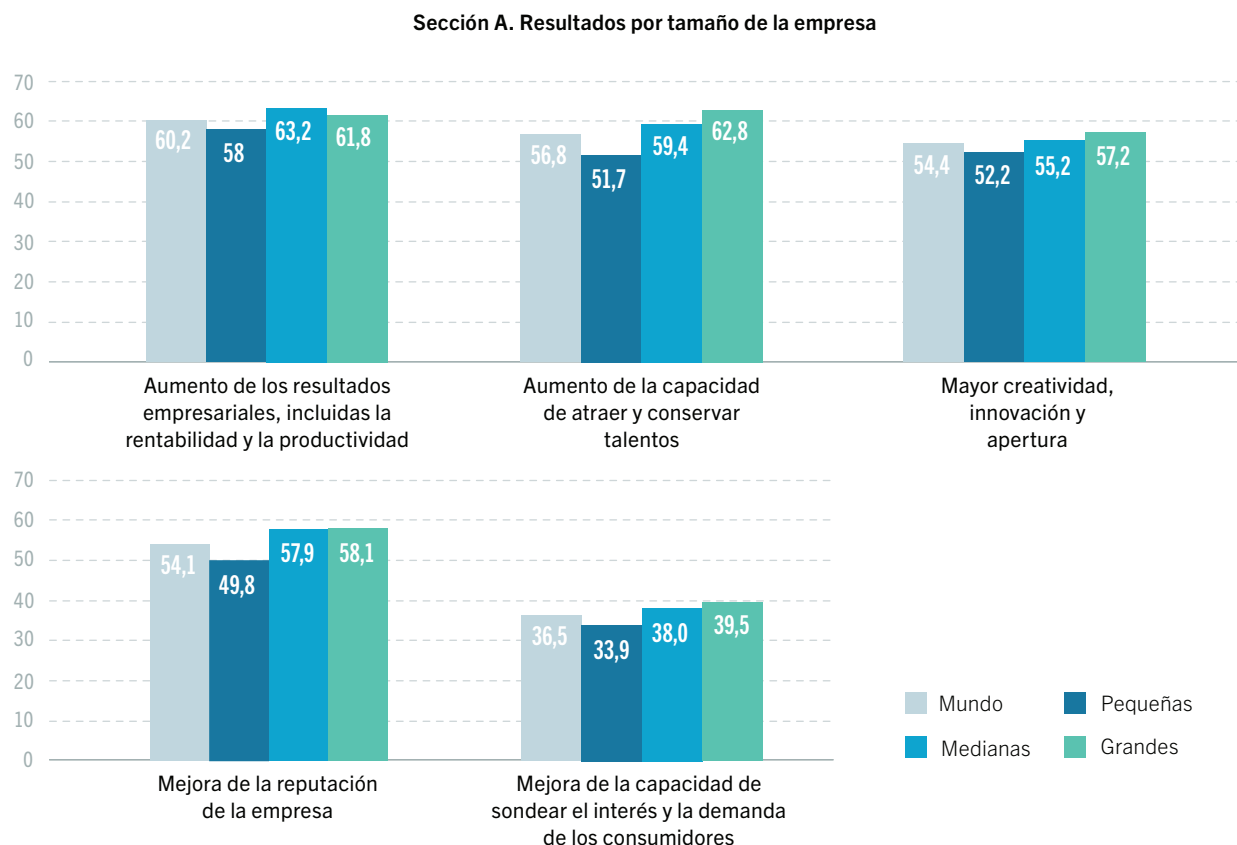
Se preguntó a las empresas encuestadas si sus iniciativas empresariales para promover la igualdad de género habían ayudado a mejorar sus resultados empresariales (véase el gráfico 2.3, secciones A y B). De todas las empresas encuestadas, el 57,4 % dijo que, en efecto, ese había sido el caso, mientras que el 22,6 % señaló no tener certeza y el 20 % restante comunicó que estas iniciativas no habían mejorado sus resultados empresariales. Las empresas que tenían más probabilidades de registrar mejores resultados empresariales por esta razón eran las medianas empresas (64,1 %), las empresas de Asia y el Pacífico (68,2 %) y las empresas de información y comunicaciones (66,4 %).

Gráfico 2.3 Respuestas a la pregunta de la encuesta «¿Las iniciativas en materia de diversidad e igualdad de género de su empresa han contribuido a potenciar los resultados empresariales?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)

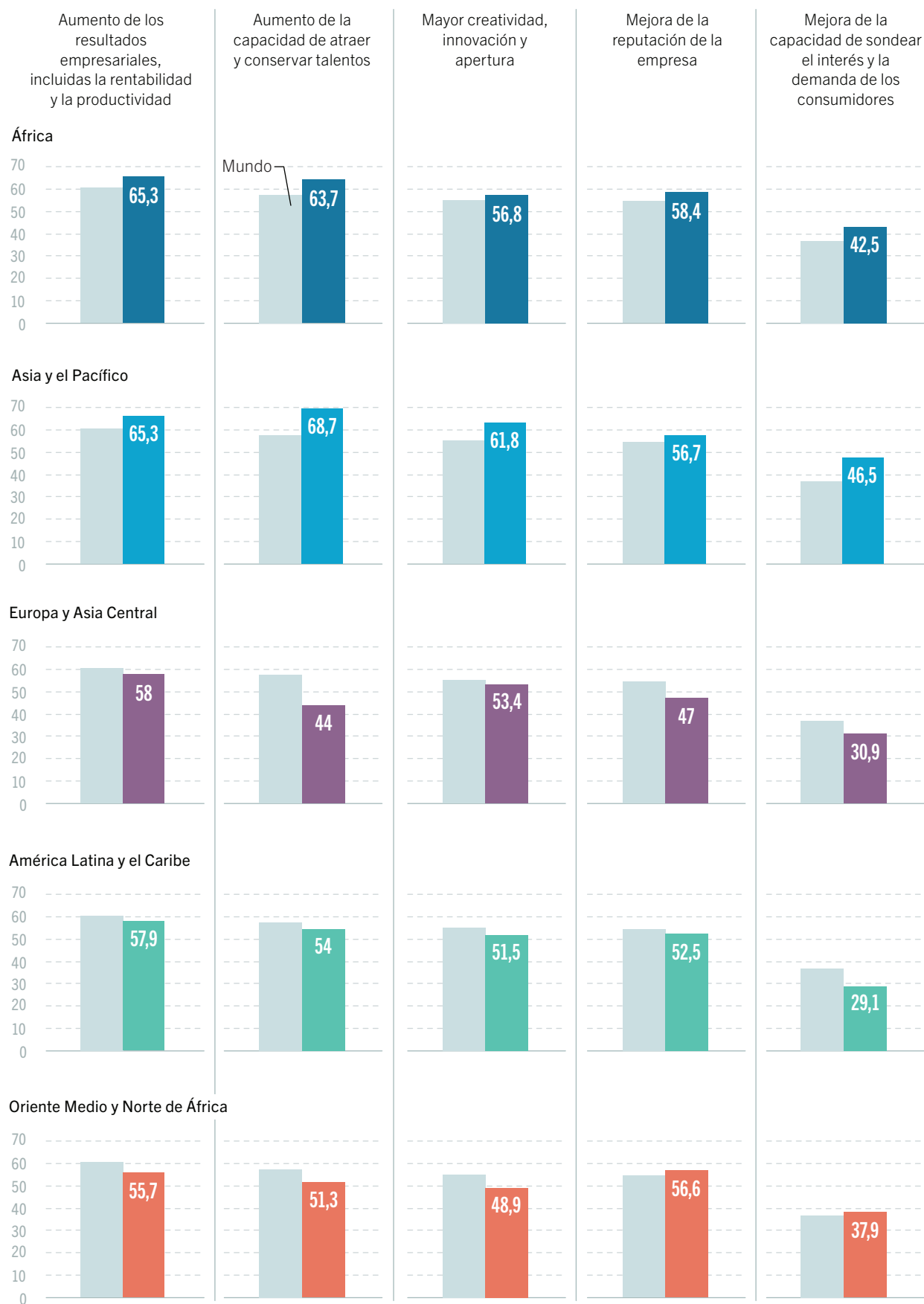


Se pidió a las empresas que señalaron que habían obtenido mejores resultados empresariales que explicasen en qué sentido habían mejorado dichos resultados. De las empresas que registraron mejores resultados empresariales, el 60,2 % señaló una mayor rentabilidad y productividad, el 56,8 % indicó un aumento de la capacidad de atraer y retener talentos, el 54,4 % señaló una mayor creatividad, innovación y apertura, el 54,1 % afirmó que había mejorado su reputación y el 36,5 % indicó que había aumentado su capacidad de sondear el interés y la demanda de los consumidores (véase el gráfico 2.4, secciones A, B y C).

Gráfico 2.4 Respuestas a la pregunta de la encuesta «En caso afirmativo, ¿en qué sentido han mejorado los resultados empresariales?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)



Sección B. Resultados por región



Sección C. Resultados por sector seleccionados



Además, en términos de mejora de la rentabilidad y la productividad como consecuencia de la aplicación de iniciativas de diversidad e igualdad de género, algunos resultados observados en el estudio superaban la media global. Las empresas encuestadas comunicaron mejoras de la rentabilidad y la productividad según el esquema siguiente:

- más del 63 % de las medianas empresas y el 61,8 % de las grandes empresas;
- aproximadamente el 65,3 % de las empresas de África y Asia y el Pacífico;
- aproximadamente el 67,2 % de las empresas manufactureras, el 65,1 % de las empresas de seguros o actividades financieras, el 64,5 % de las empresas de información y comunicaciones, y el 62,8 % de las empresas de comercio minorista.

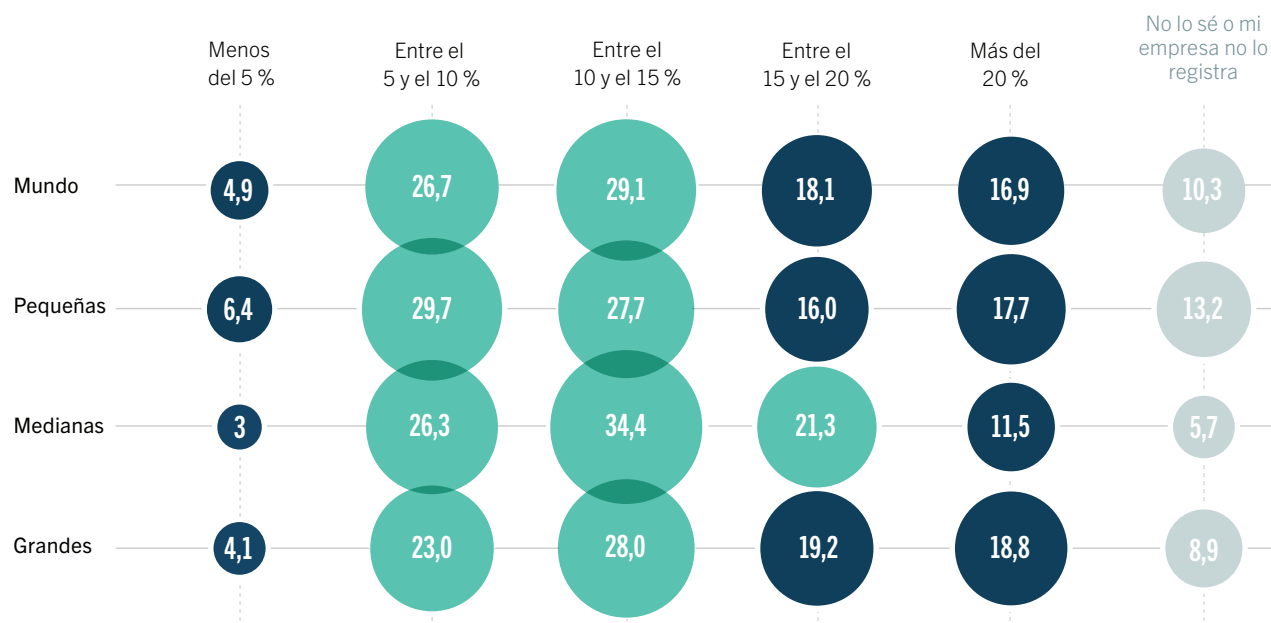
Se preguntó a las empresas que registraron mayores beneficios como consecuencia de la aplicación de iniciativas de diversidad e igualdad de género cuánto habían aumentado sus beneficios. El gráfico 2.5 muestra los resultados globales por tamaño de la empresa, por región y por sector (secciones A, B y C). En general, la mayor parte de las empresas (29,1 %) comunicó un aumento de los beneficios de entre el 10 % y el 15 %, seguidas de un 26,7 % de empresas que señaló un aumento de entre el 5 % y el 10 %, y un 18,1 % de empresas que registró un aumento de entre el 15 % y el 20 %.

La mayor parte de las empresas grandes y medianas citó un aumento de los beneficios de entre el 10 % y el 15 %, y la mayor parte de las pequeñas empresas indicó un aumento de los beneficios de entre el 5 % y el 10 %. Asimismo, la mayor parte de las empresas de todas las regiones experimentó un aumento de sus beneficios de entre el 10 % y el 15 %, excepto en Europa y Asia Central, donde el 34,3 % de las empresas, el porcentaje más alto, señaló que el incremento osciló entre el 5 % y el 10 %.

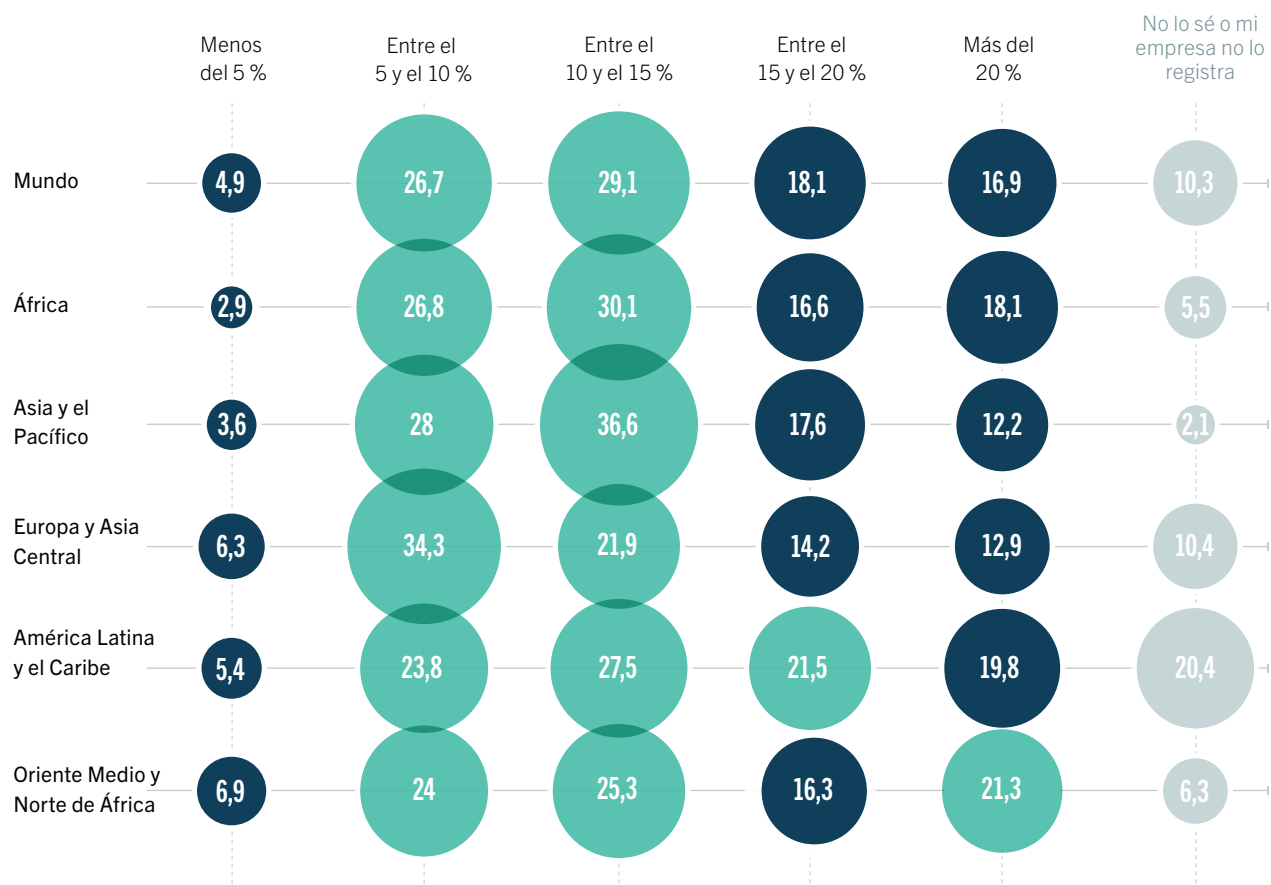
En términos de sectores económicos, la mayor parte de las empresas de los sectores de la información y las comunicaciones, la construcción, la educación y las actividades profesionales, científicas o técnicas registró un incremento de entre el 10 % y el 15 %; mientras que la mayor parte de las empresas del sector de los servicios, la industria manufacturera, el comercio minorista y las actividades financieras o los seguros experimentó un aumento de entre el 5 % y el 10 %.

Gráfico 2.5 Aumento de los beneficios como consecuencia de las iniciativas de diversidad e igualdad de género por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)

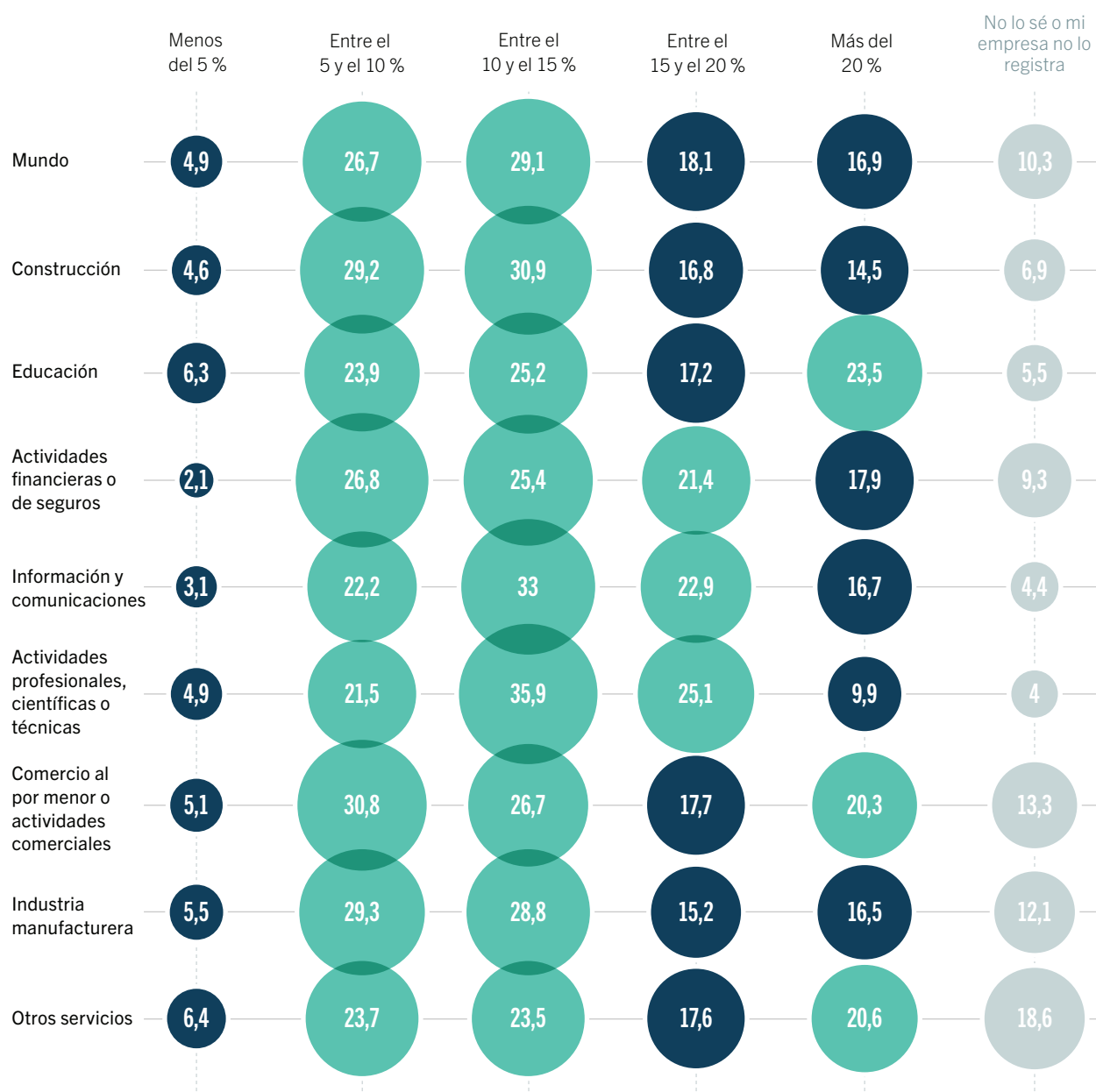
Sección A. Resultados por tamaño de la empresa



Sección B. Resultados por región



Sección C. Resultados por sector seleccionados





3. Datos y estadísticas sobre la representación de las mujeres en la gestión y las juntas directivas

3.1 Las mujeres en la gestión empresarial

Para evaluar la presencia de las mujeres en cargos directivos, se preguntó a las empresas acerca de la proporción de mujeres que ocupaban los siguientes niveles de gestión, a saber: cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos, cargos directivos de nivel medio, cargos directivos de nivel superior y máximos cargos ejecutivos.

El gráfico 3.1 muestra los porcentajes de mujeres que ocupan cargos directivos (secciones A, B y C). Más del 60 % de las empresas encuestadas tiene al menos a una mujer en un cargo directivo de supervisión/subalterno/administrativo, o de nivel medio. La proporción de mujeres disminuye en cargos directivos de niveles más altos. En el 48 % de las empresas hay cargos directivos de nivel superior ocupados por mujeres, y en el 31,2 % estas desempeñan los máximos cargos ejecutivos.

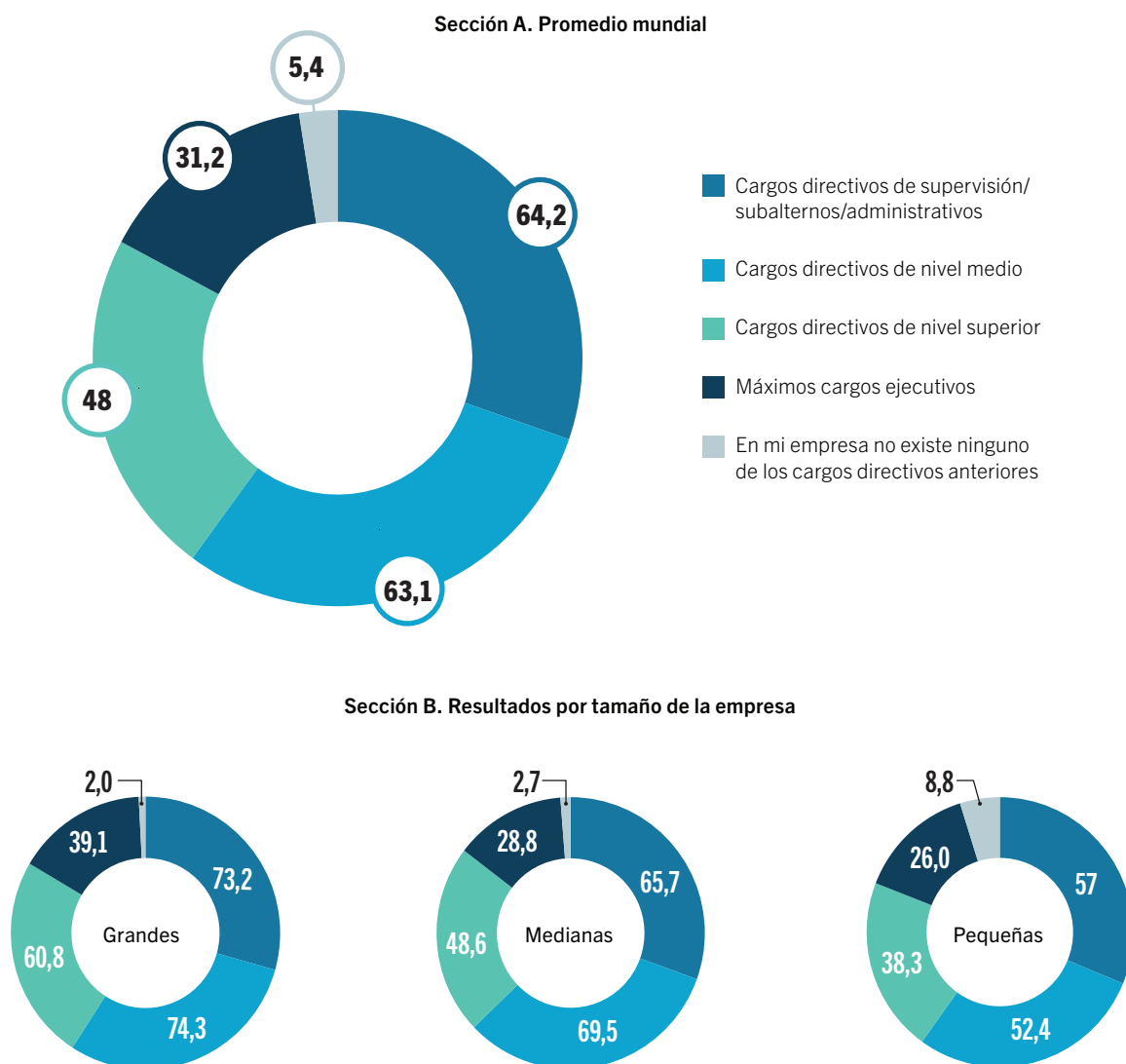
La sección B revela que la mayor parte de las empresas grandes tenían contratadas a más mujeres en todos los niveles directivos que las empresas medianas y pequeñas. Por ejemplo, el 39,1 % de las empresas grandes señaló que empleaba a mujeres en los máximos puestos ejecutivos, frente al 28,8 % de las empresas medianas y el 26,0 % de las empresas pequeñas. Siguiendo la misma tendencia que los resultados globales, los porcentajes de mujeres que trabajaban como directivas de nivel superior y en los máximos cargos ejecutivos son inferiores a los de las mujeres que trabajaban en cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos o de nivel intermedio.

La sección C muestra los resultados globales por región. Un alto porcentaje de empresas señaló que tenía contratadas a mujeres en cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos en África (74,2 %), Asia y el Pacífico (68,5 %) y América Latina y el Caribe (67,2 %). Además, una elevada proporción de empresas señaló que empleaba a mujeres en cargos directivos de nivel medio en Asia y el Pacífico (72,9 %), África (65,9 %) y América Latina y el Caribe (64,1 %). El porcentaje de empresas que indicó que tenía contratadas a mujeres en cargos directivos de nivel superior oscilaba entre un mínimo del 32,3 % en Oriente Medio y Norte de África y un máximo del 58,9 % en África. Por otra parte, la proporción de empresas que señaló que tenía contratadas a mujeres en cargos máximos ejecutivos variaba entre un porcentaje mínimo del 20,0 % en Oriente Medio y Norte de África y un porcentaje máximo del 39,1 % en África.

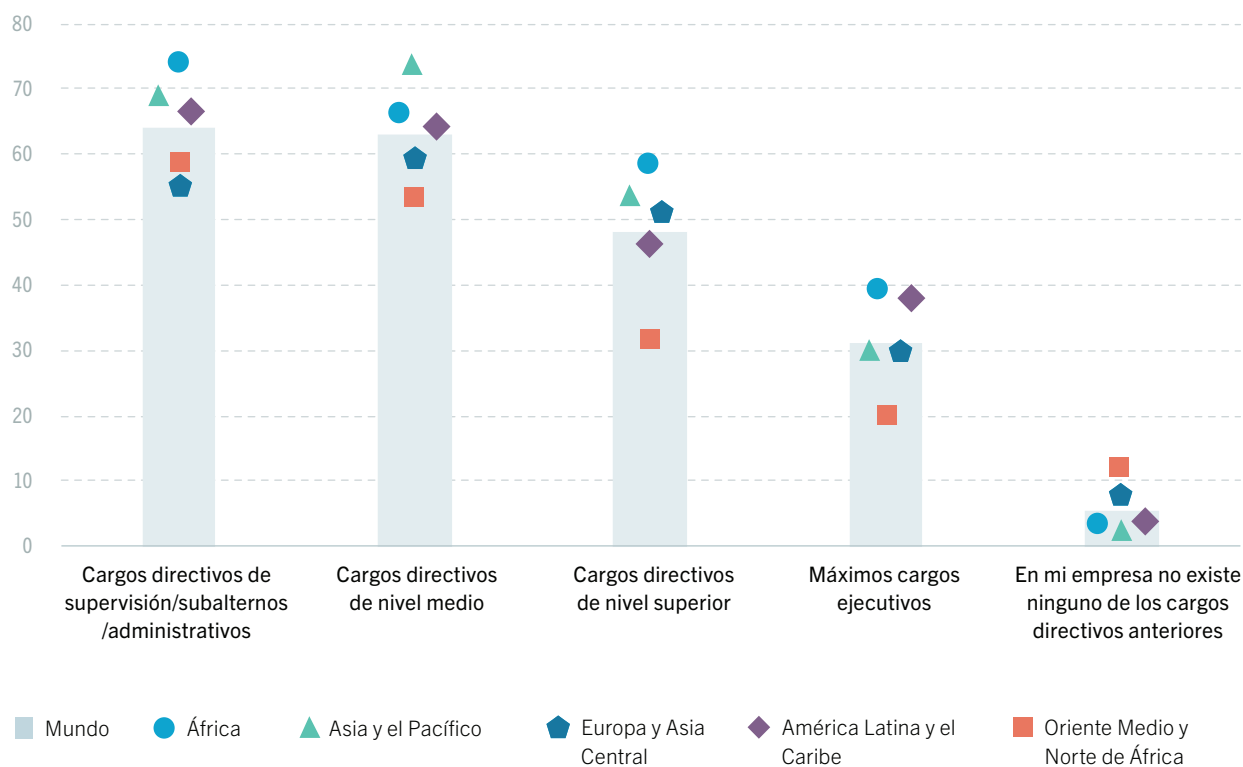
La sección D muestra una representación distinta de la relación inversa entre el porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos y el nivel directivo superior. En regiones como Asia y el Pacífico, y Oriente Medio y África del Norte se puede constatar una disminución significativa de la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos en niveles sucesivamente más altos; el porcentaje de cargos máximos es casi un 39 % más bajo que el de mujeres que ocupan cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos. Asimismo, en África, este porcentaje representa el 35,1 %. Por el contrario, en América Latina y el Caribe, y en Europa y Asia Central, la proporción de mujeres que ocupaban cargos ejecutivos de nivel máximo era de un 29,2 % y un 24,7 % más bajo, respectivamente, que la de mujeres que ocupaban cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos.

La sección E muestra los resultados globales por sector económico. Entre los principales sectores de la muestra, más del 60 % de las empresas comunicó que tenía contratadas a mujeres en cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos, al margen del sector de la construcción (en un 55,9 %). Más del 60 % de las empresas del sector de la educación, la información y las comunicaciones, las actividades financieras o los seguros, y las actividades profesionales, científicas o técnicas, así como la industria manufacturera señalaron que había mujeres que ocupaban cargos directivos de nivel medio. En el sector de las actividades financieras y los seguros, en particular, aproximadamente el 73,5 % de las empresas indicó que tenía contratadas a mujeres en cargos directivos de nivel medio. La proporción de empresas por sector en las que había mujeres que ocupaban cargos directivos de nivel superior variaba entre el 36,1 % de las empresas del sector de la construcción y el 59,0 % de las empresas del sector de las actividades financieras o de los seguros. El porcentaje de empresas que registró tener a mujeres que ocupaban máximos cargos directivos variaba entre el 21,9 %, correspondiente a las empresas del sector de la construcción, y el 40,8 %, en el sector de la educación.

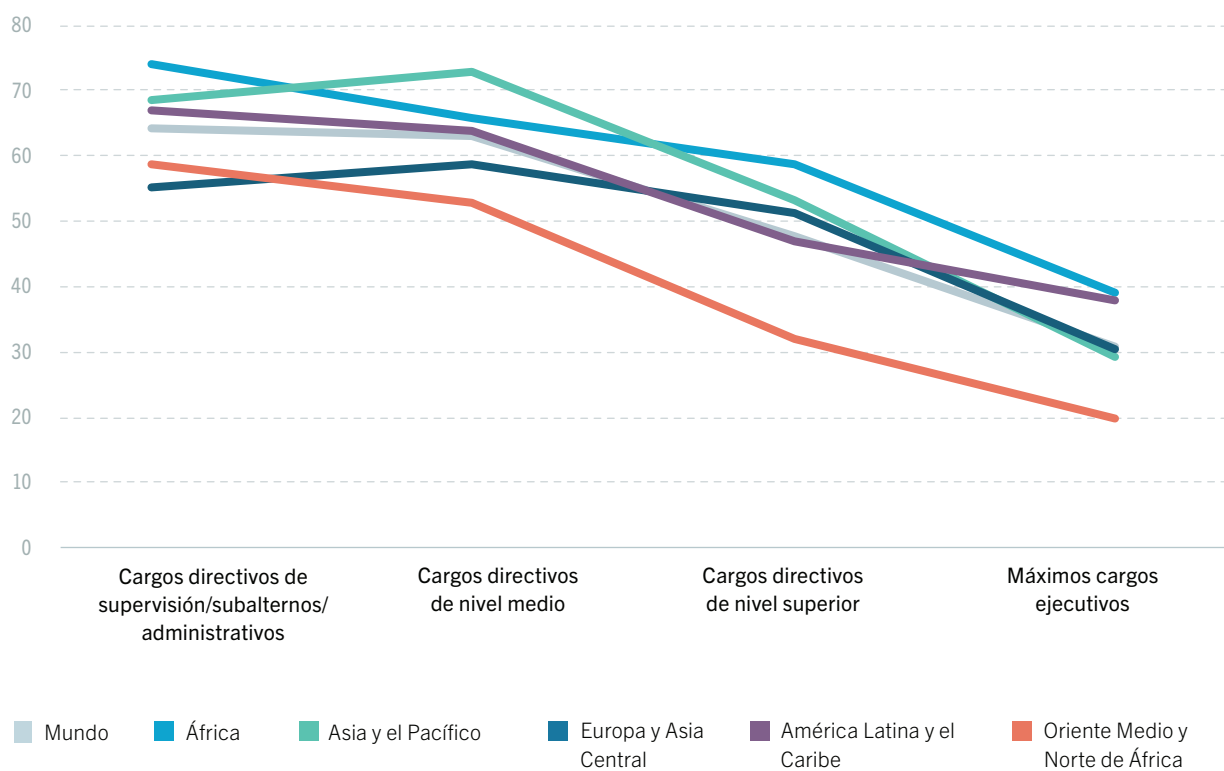
Gráfico 3.1 Proporción de empresas con mujeres que ocupan cuatro niveles de cargos directivos, A) promedio global y resultados por B) tamaño de la empresa, (C y D) región y E) sectores seleccionados (porcentaje)



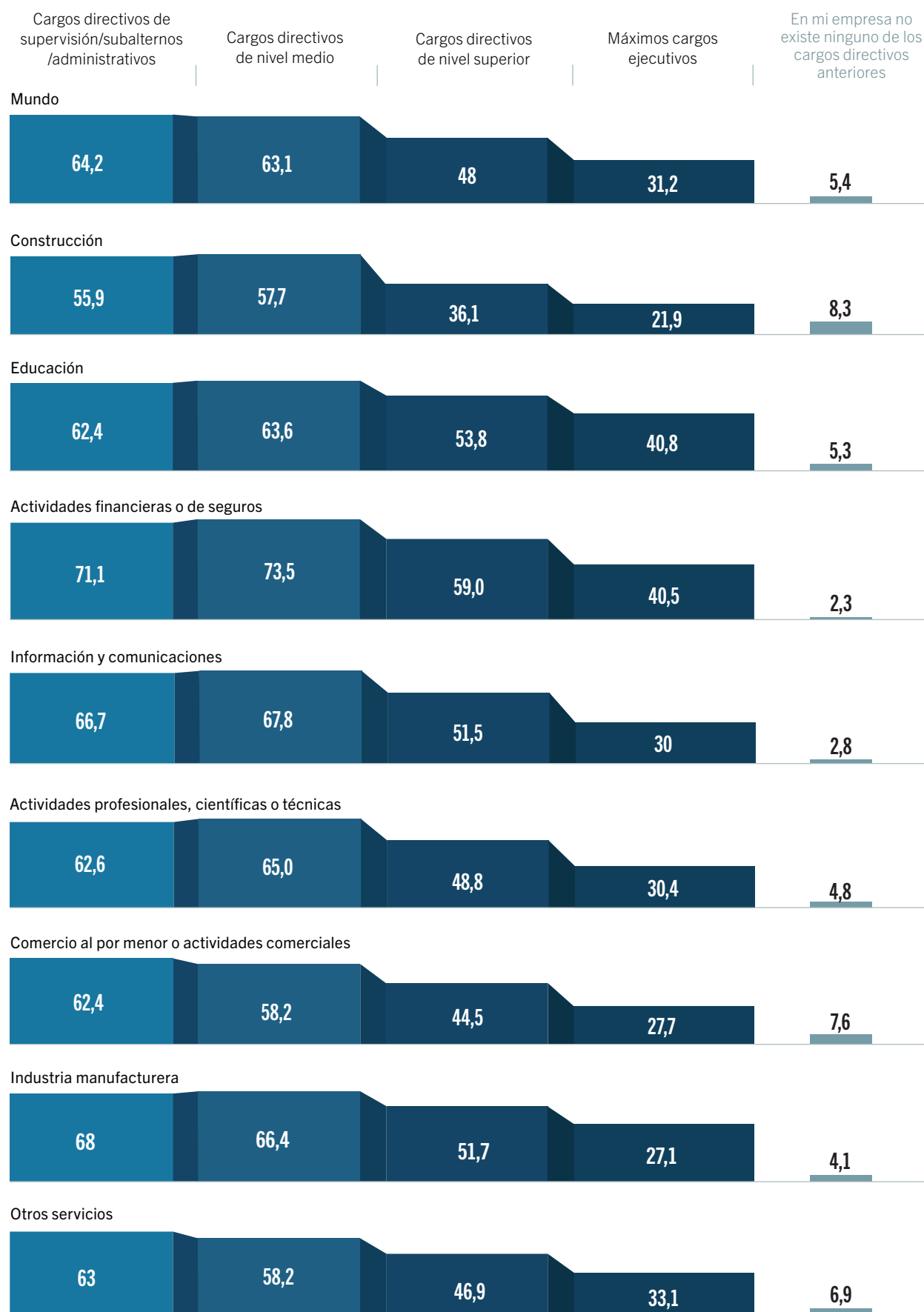
Sección C. Resultados por región



Sección D. Resultados por región



Sección E. Resultados por sectores seleccionados

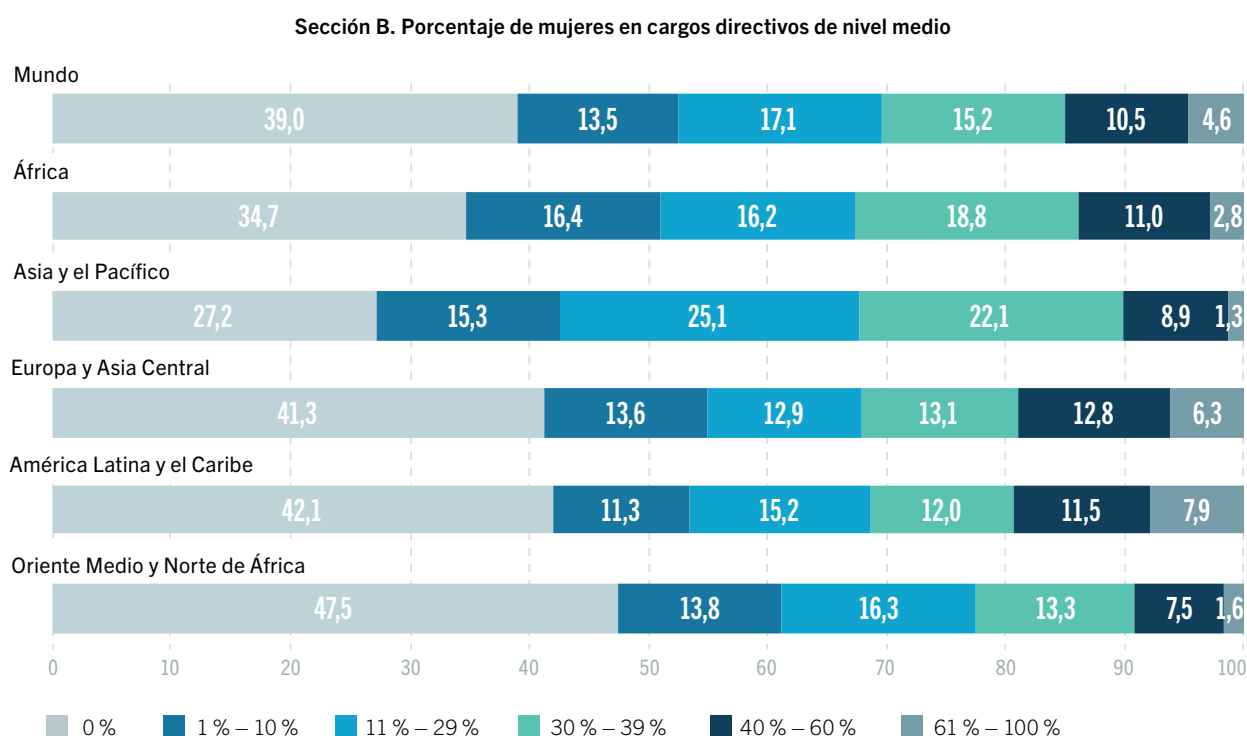
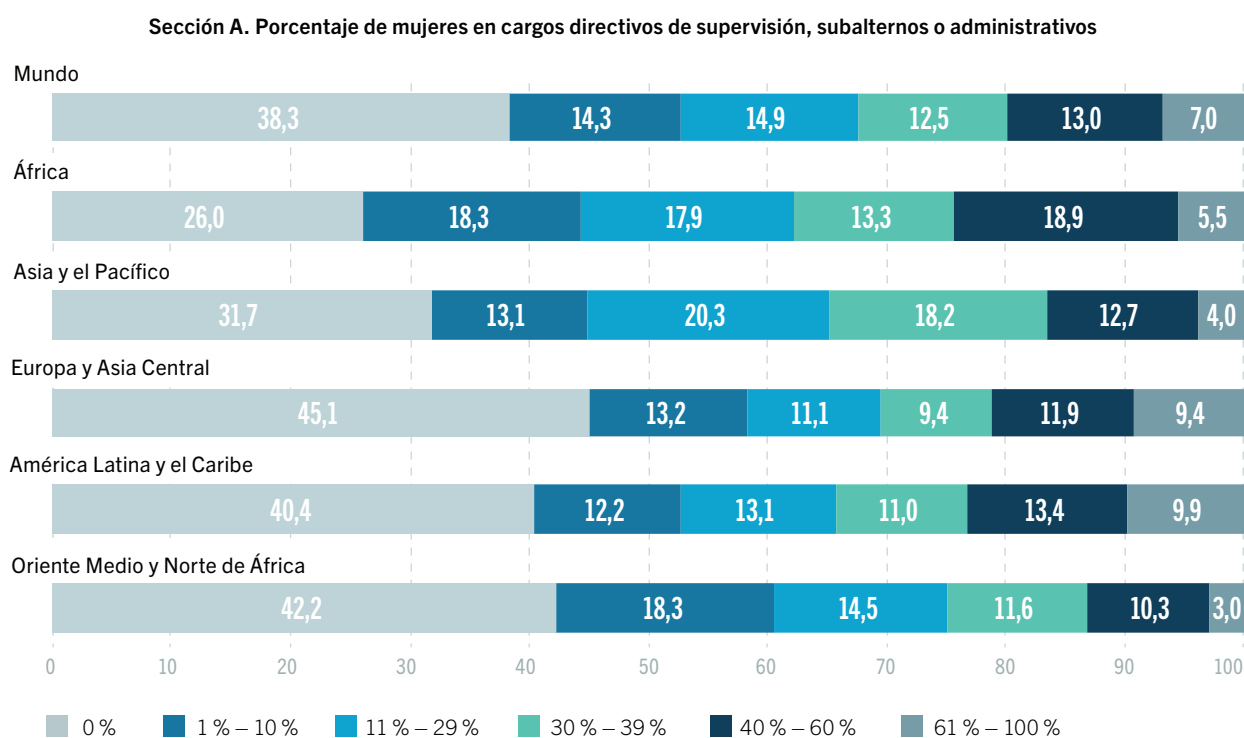


En la encuesta también se preguntó a las empresas por el porcentaje de mujeres que ocupaban cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos, cargos directivos de nivel medio, de nivel superior y máximos cargos ejecutivos. A continuación, figuran aspectos destacados de los análisis globales (véase el gráfico 3.2):

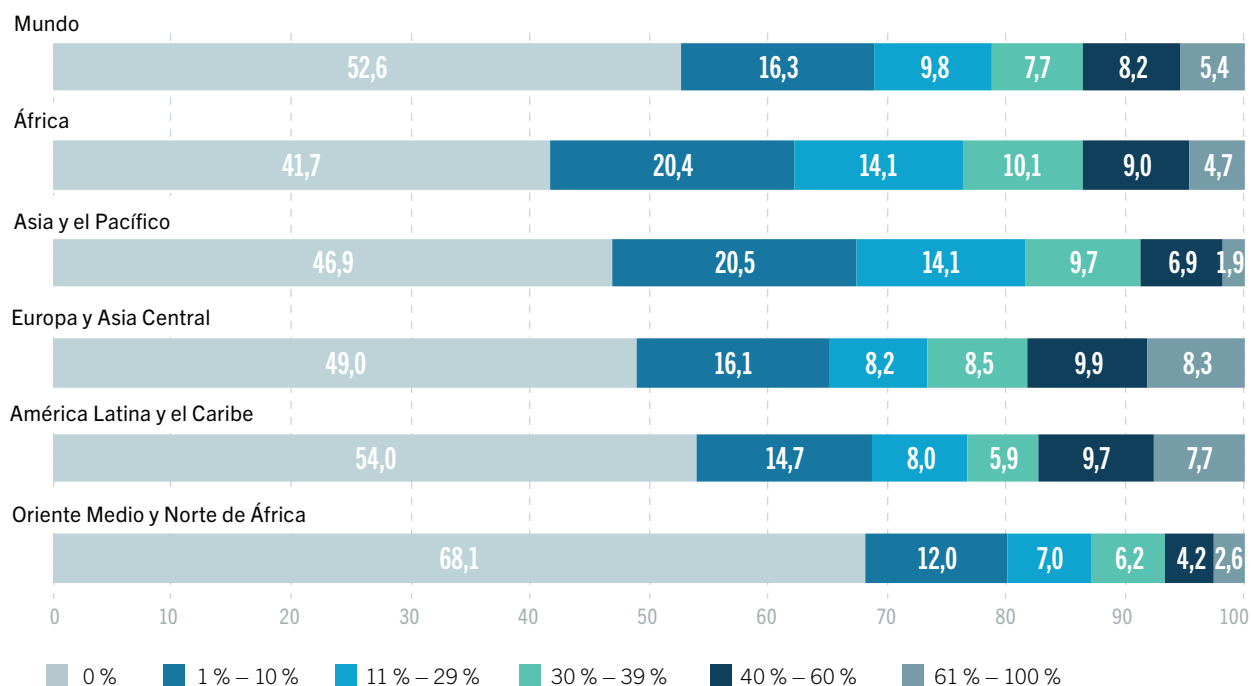
- las empresas con equilibrio de género en los cargos directivos (40-60 % de mujeres) de los distintos niveles presentaban los siguientes porcentajes: cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos (13,0 %), cargos directivos de nivel medio (10,5 %), cargos directivos de nivel superior (8,2 %) y máximos cargos ejecutivos (5,1 %);
- de todas las empresas encuestadas, el 67,5 % indicó que menos del 30 % de sus cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos estaban ocupados por mujeres, y el 7,0 % de las empresas señaló que el 61-100 % de estos mismos cargos estaban ocupados por mujeres;
- de todas las empresas encuestadas, el 69,6 % comunicó que menos del 30 % de sus cargos directivos de nivel medio estaban ocupados por mujeres, y el 4,6 % de las empresas tenía contratadas a mujeres en el 61-100 % de los cargos directivos de nivel medio;
- de todas las empresas encuestadas, el 78,7 % notificó que menos del 30 % de sus cargos directivos de nivel superior estaban ocupados por mujeres, y solo el 5,4 % de las empresas indicó que había mujeres en un 61-100 % de sus cargos directivos de nivel superior;
- de todas las empresas encuestadas, el 85,8 % señaló que menos del 30 % de sus máximos cargos ejecutivos estaban ocupados por mujeres, y el 5,7 % de las empresas tenía contratadas a mujeres en el 61-100 % de los máximos cargos ejecutivos;
- de todas las empresas encuestadas, el 69,4 % señaló que el 0 % de los máximos cargos ejecutivos estaban ocupados por mujeres. La mayor proporción de empresas que no tenían contratada a ninguna mujer en los máximos cargos ejecutivos procedían de Oriente Medio y Norte de África (80,1 %), seguida de Asia y el Pacífico (70,8 %), Europa y Asia Central (70,3 %), América Latina y el Caribe (65,0 %) y África (61,6 %);
- de todas las empresas encuestadas, el 11,9 % señaló que tenía contratadas a mujeres en el 1-10 % de los máximos cargos ejecutivos. La mayor parte de las empresas que confiaban a mujeres entre el 1 % y el 10 % de los máximos cargos ejecutivos procedían de África (18,7 % de las empresas), seguida de Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe (12,5 % de las empresas), Europa y Asia Central (10,1 % de las empresas) y Oriente Medio y Norte de África (7,7 % de las empresas).

En términos globales, el porcentaje de empresas que tenían contratadas a mujeres en el 61-100 % de estos cuatro niveles directivos era relativamente bajo, entre el 5,7 y el 7,0 %. Además, los porcentajes de empresas que tenían contaban con mujeres en menos del 30 % de los cargos directivos eran más elevados en los niveles directivos superiores. Por lo tanto, en general, los grados de diversidad de género en los cargos directivos y el escalafón de esos cargos son inversamente proporcionales.

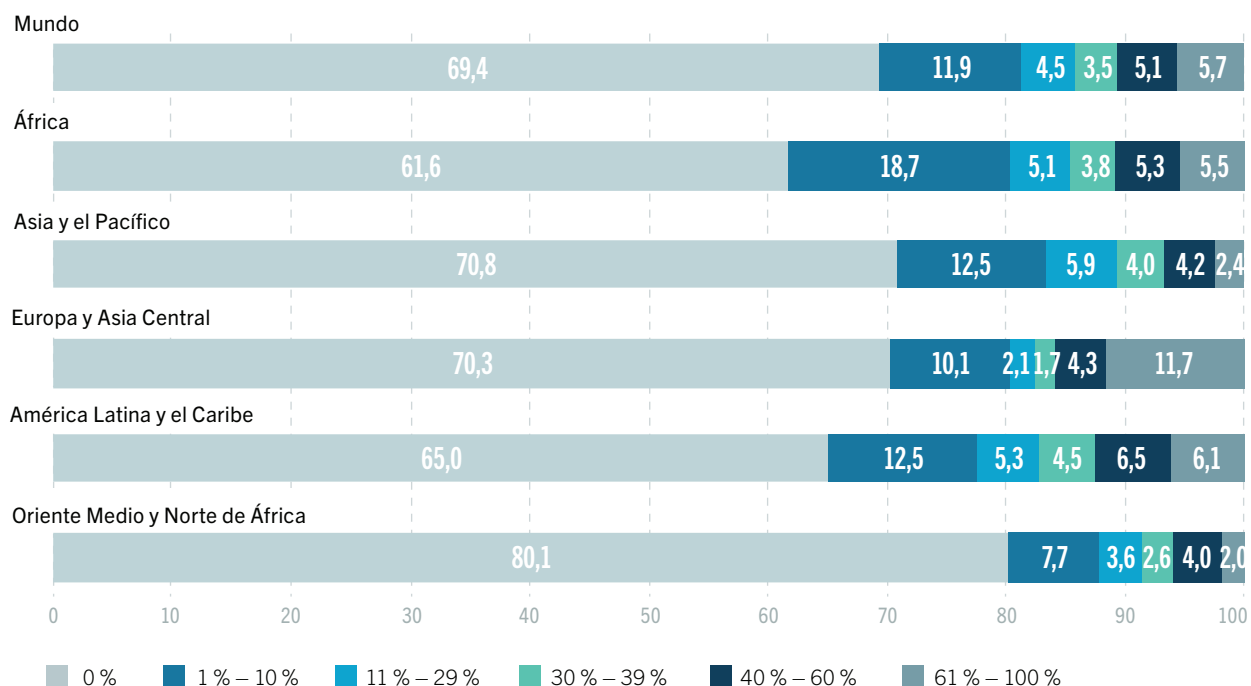
Gráfico 3.2 Distribución de empresas por región y por porcentaje de mujeres en cuatro niveles de cargos directivos: A) supervisión, subalterno, administrativo, B) de nivel medio, C) de nivel superior y D) máximo ejecutivo (porcentaje)



Sección C. Porcentaje de mujeres en cargos directivos de nivel superior



Sección D. Porcentaje de mujeres en cargos ejecutivos máximos

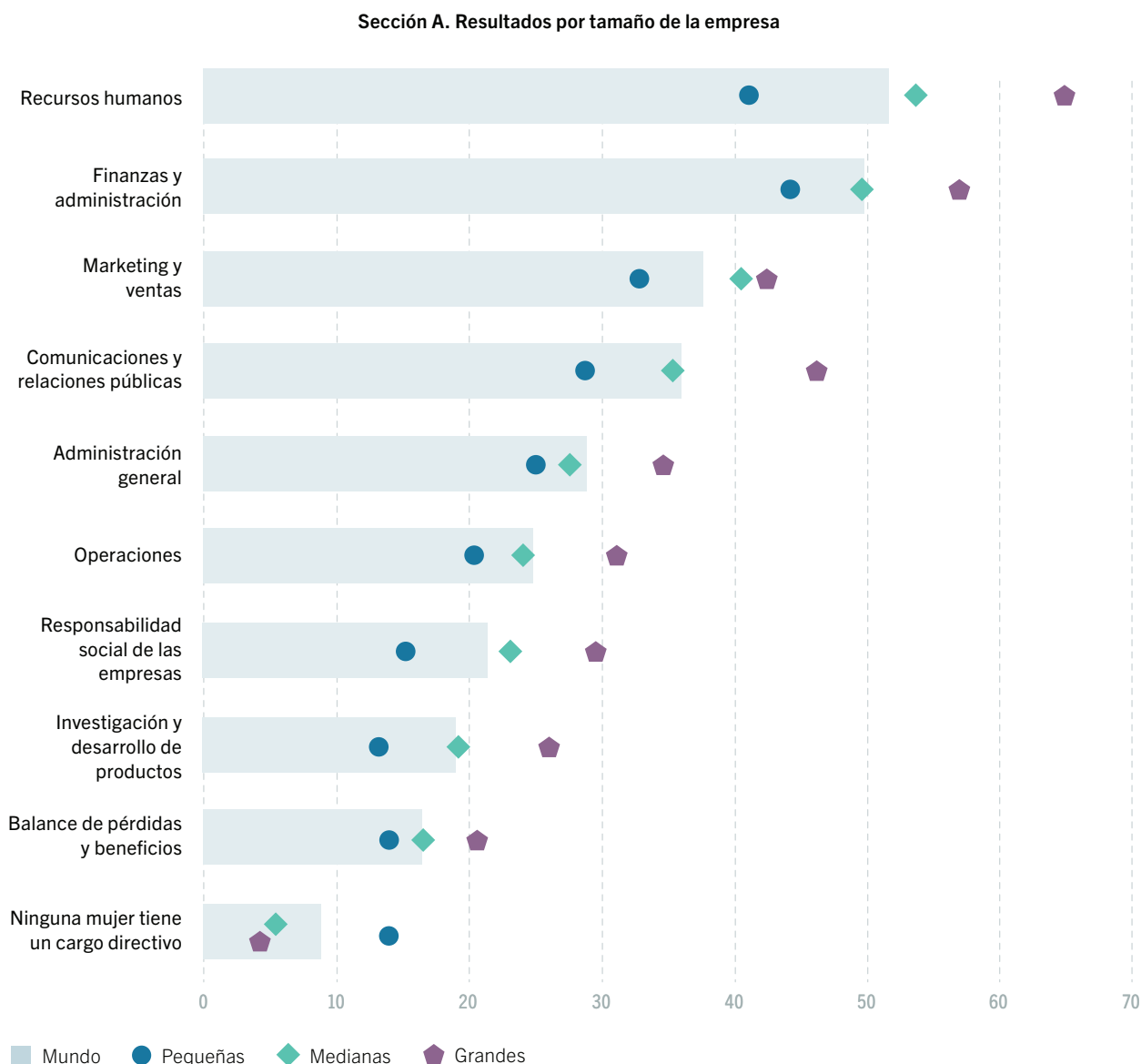


3.2 Las mujeres en los cargos directivos de nivel medio y superior

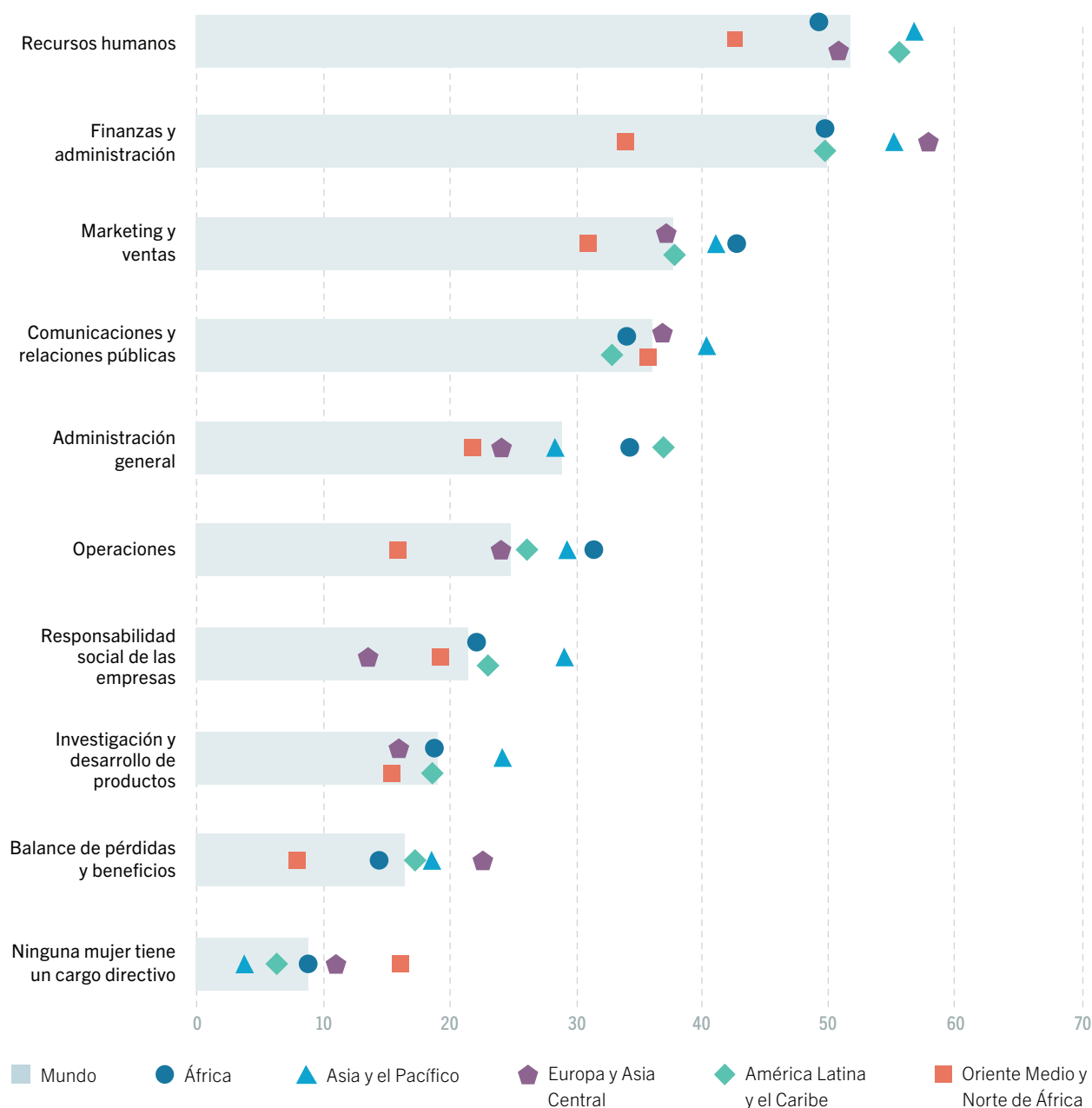
Para evaluar el grado de segregación laboral, se pidió a las empresas encuestadas que indicaran las áreas funcionales de dirección de nivel medio y superior en las que trabajaban mujeres (véase el gráfico 3.3, secciones A y B). Las tres principales áreas funcionales de la muestra completa de empresas eran: los recursos humanos (51,8 %), las finanzas y la administración (49,8 %) y el marketing y las ventas (37,8 %).

Un porcentaje más alto de empresas grandes (34,9 %) empleaba a mujeres en todas las áreas de dirección de nivel superior que de empresas medianas (27,7 %) y de empresas pequeñas (25,2 %) (véase el gráfico 3.3, sección A). Además, aproximadamente en el 65,0 % de las empresas grandes y el 53,8 % de las empresas medianas había mujeres que ocupaban cargos directivos de nivel superior en el área de recursos humanos.

Gráfico 3.3 Proporción de mujeres en las áreas funcionales de dirección de nivel medio y superior por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)

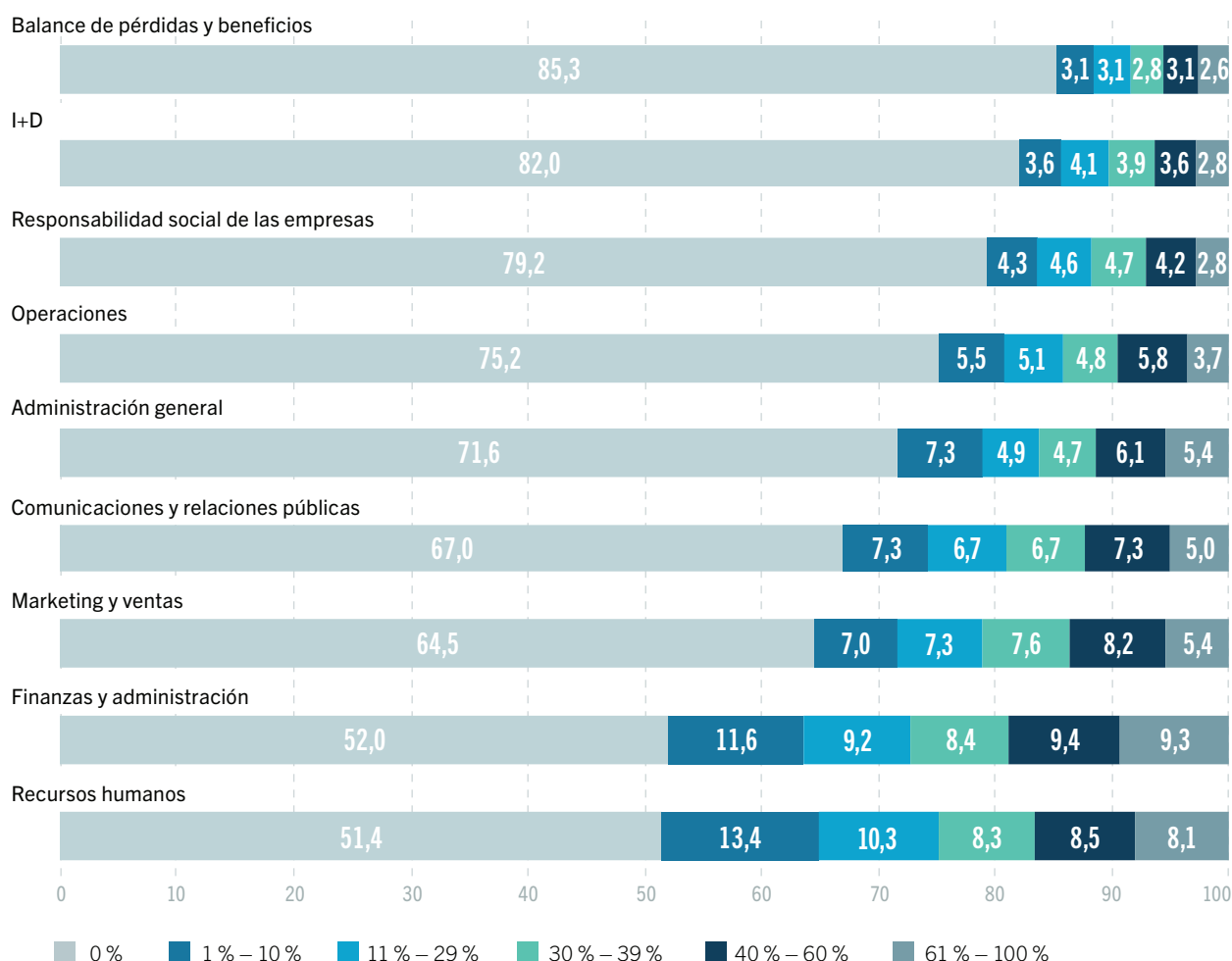


Sección B. Resultados por región



A nivel regional, el 37,1 % de las empresas de América Latina y el Caribe indicó de había mujeres que ocupaban cargos directivos de nivel medio y superior en la administración general (véase el gráfico 3.3, sección B). Se trata del porcentaje más alto de empresas que empleaban a mujeres en cargos directivos generales de las cinco regiones. Las empresas de África representaban el segundo mayor porcentaje de contratación de mujeres en cargos directivos de nivel medio y superior en la administración general (34,4 %), seguidas de las empresas de Asia y el Pacífico (28,4 %), las empresas de Europa y Asia Central (24,2 %) y las empresas de Oriente Medio y Norte de África (21,8 %).

Gráfico 3.4 Proporción de mujeres que ocupan cargos directivos de nivel medio y superior por área funcional, resultados globales (porcentaje)



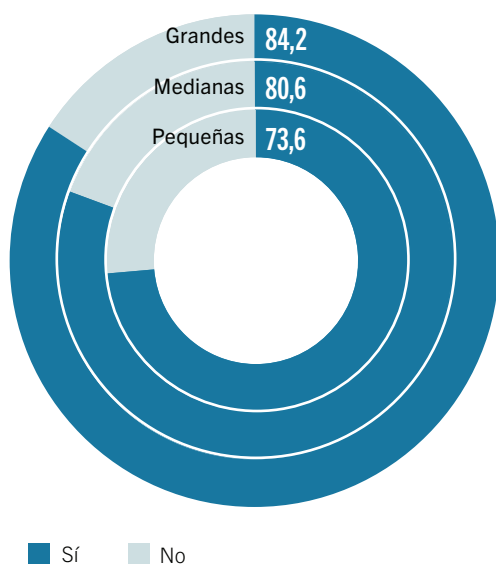
El gráfico 3.4 muestra la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos de nivel superior en áreas funcionales. En el conjunto de todas las áreas funcionales, entre el 51,4 % y el 85,3 % de las empresas señaló que no tenía contratada a ninguna mujer en cargos directivos de nivel medio o superior. Las áreas funcionales en las que había el porcentaje más elevado de solo varones como cargos directivos de nivel superior eran: balance de pérdidas y beneficios, investigación y desarrollo (I+D), responsabilidad social empresarial y operaciones. Entre el 28,4 % y el 35,5 % de las empresas tenía contratadas a mujeres en cargos directivos de nivel superior en las áreas funcionales de administración general, comunicaciones y relaciones públicas, marketing y ventas. Casi la mitad de las empresas encuestadas empleaba a mujeres en cargos directivos de nivel superior en las áreas de recursos humanos, y finanzas y administración. En estas dos áreas, alrededor de entre el 11,6 % y el 13,4 % de las empresas tenían confiaban a mujeres entre el 1 % y el 10 % de los cargos directivos de nivel superior, y en menos del 20 % de las empresas, el 40-100 % de los cargos directivos de nivel superior estaban ocupados por mujeres en estas dos áreas.

3.3 Las mujeres en los máximos cargos ejecutivos

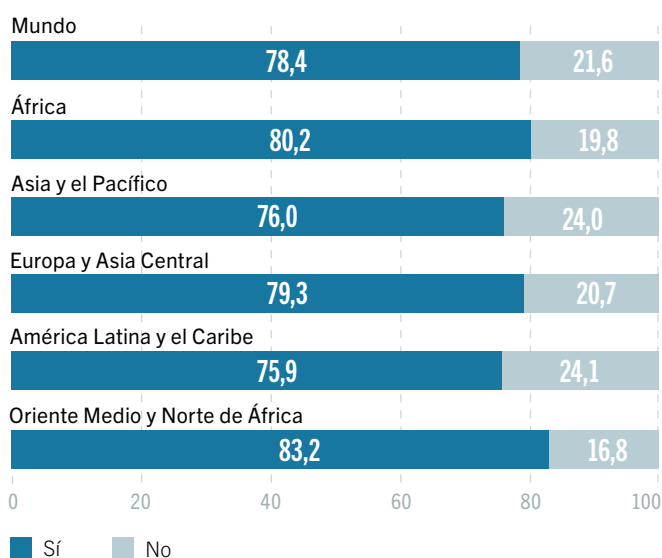
En el escalafón superior de la dirección de una empresa se encuentra la dirección ejecutiva. Aproximadamente el 78,4 % de las empresas indicó que tenía director ejecutivo. El gráfico 3.5 muestra los resultados de la encuesta por tamaño de la empresa y región (secciones A y B). El número de empresas donde existía el cargo de director ejecutivo aumentaba a la par que el tamaño de la empresa: el 84,2 % de las empresas grandes notificó que tenía director ejecutivo, frente al 80,6 % de las empresas medianas y al 73,6 % de las empresas pequeñas. A nivel regional, el porcentaje de empresas donde había director ejecutivo variaba entre un 75,9 % en América Latina y el Caribe y un 83,2 % en Oriente Medio y Norte de África.

Gráfico 3.5 Proporción de empresas que tienen director ejecutivo por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)

Sección A. Resultados por tamaño de la empresa



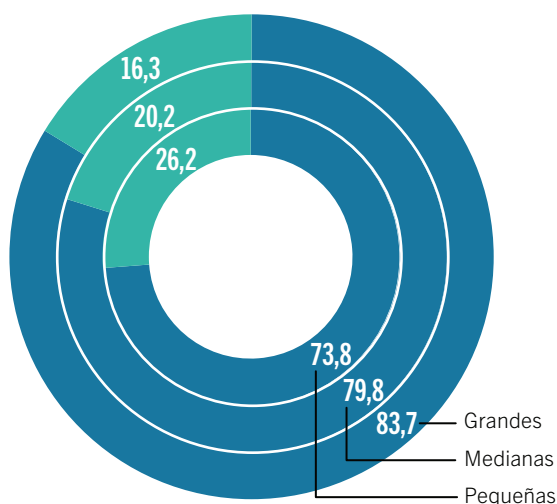
Sección B. Resultados por región



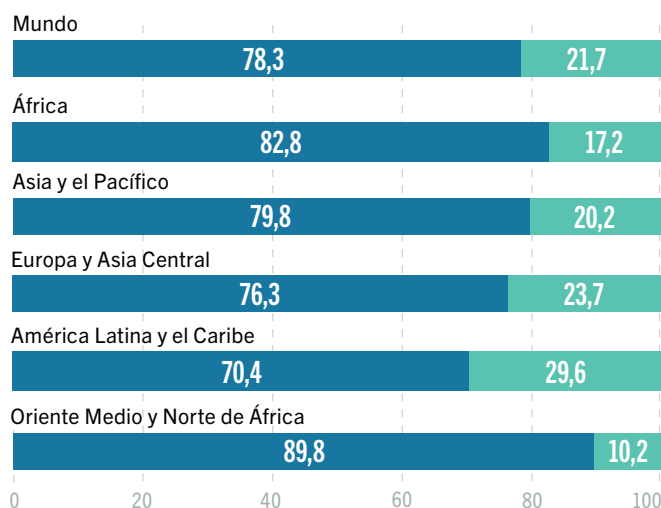
Entre las empresas que tenían director ejecutivo, el 78,3 % indicó que dicho director ejecutivo era un hombre (véase el gráfico 3.6, secciones A y B). El porcentaje de empresas que tenían directoras ejecutivas disminuía a medida que las empresas crecían en tamaño: el 26,2 % de las empresas pequeñas tenía una directora ejecutiva, frente al 20,2 % de las empresas medianas y el 16,3 % de las empresas grandes.

Gráfico 3.6 Sexo de los directores ejecutivos de las empresas que indicaron que contaban con ese cargo por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)

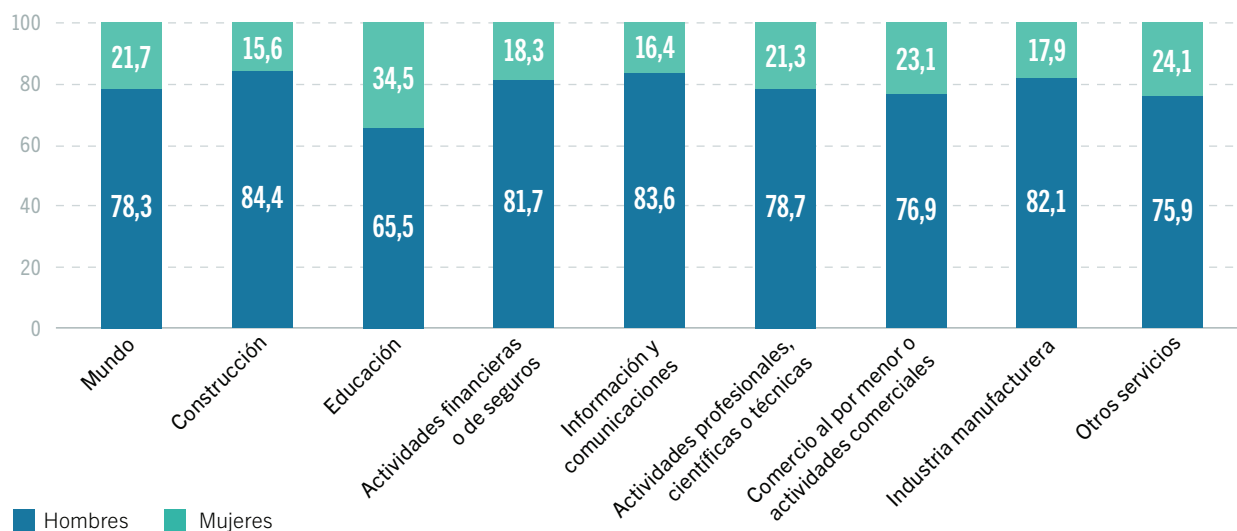
Sección A. Resultados por tamaño de la empresa



Sección B. Resultados por región



Sección C. Resultados por sector seleccionados



A nivel regional, el mayor porcentaje de empresas que tenían directoras ejecutivas procedía de América Latina y el Caribe, con un total de casi el 30 % de las empresas dirigidas por mujeres (gráfico 3.6, sección B). Europa y Asia Central registraron el segundo mayor porcentaje de empresas con directoras ejecutivas (23,7 %), seguida de Asia y el Pacífico (20,2 %), África (17,2 %) y Oriente Medio y Norte de África (10,2 %).

A nivel sectorial, el 34,5 % de las empresas del sector de la educación señaló que tenían directoras ejecutivas. Este es el porcentaje más elevado de los ocho sectores económicos, y está 12,8 puntos porcentuales por encima del promedio global de todos los sectores. Otros sectores con porcentajes relativamente altos de directoras

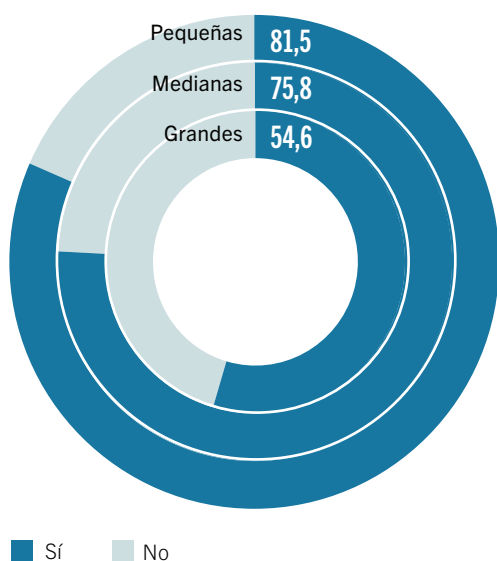
ejecutivas eran el sector de los servicios (24,1 %) y el comercio minorista (23,1 %). Los porcentajes más bajos de empresas con directoras ejecutivas correspondían a la industria manufacturera (17,9 %), la información y las comunicaciones (16,4 %) y la construcción (15,6 %).

3.4 Las mujeres en las juntas directivas de las empresas

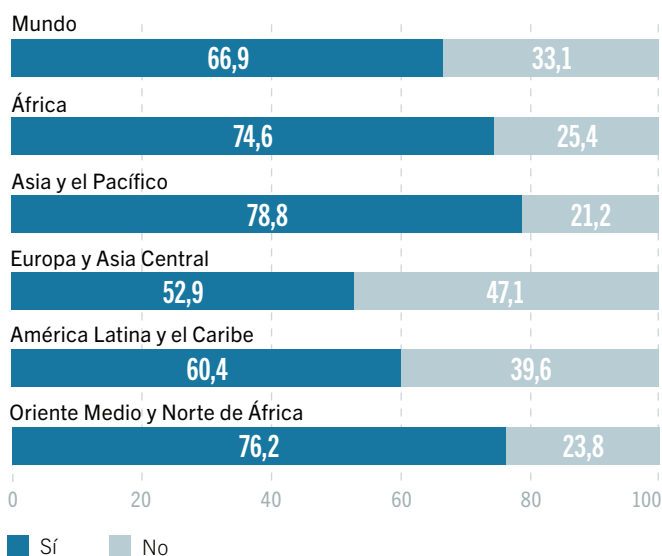
Las juntas directivas representan las instancias más altas de toma de decisiones, gobernanza y supervisión de una empresa. Para determinar la presencia de las mujeres en las juntas, se preguntó a las empresas encuestadas si tenían junta directiva y si la presidencia de esta la ocupaba un hombre o una mujer. La mayoría de las empresas encuestadas (66,9 %) tenía junta directiva (véase el gráfico 3.7, secciones A y B). Un porcentaje relativamente alto de empresas grandes (81,5 %) tenía juntas directivas, frente al 75,8 % en el caso de las empresas medianas y al 54,6 % de las empresas pequeñas. Además, a nivel regional, América Latina y el Caribe registró el menor porcentaje de empresas con juntas directivas (60,4 %), mientras que en Asia y el Pacífico se dio el mayor porcentaje de empresas con juntas directivas (78,8 %).

Gráfico 3.7 Proporción de empresas que indicaron si tenían junta directiva por A) tamaño de la empresa y B) región (porcentaje)

Sección A. Resultados por tamaño de la empresa



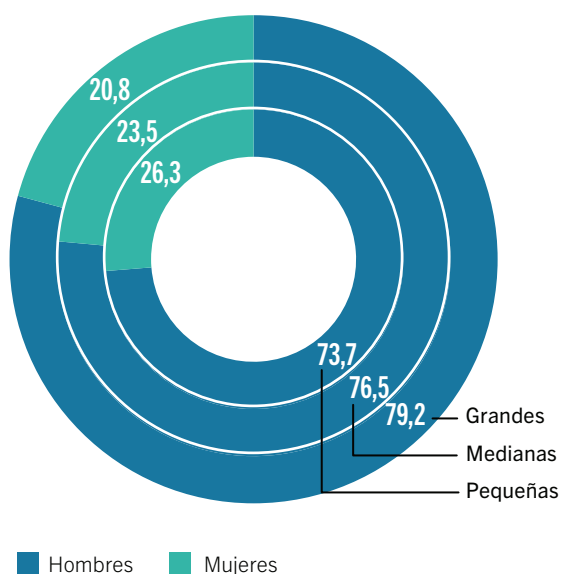
Sección B. Resultados por región



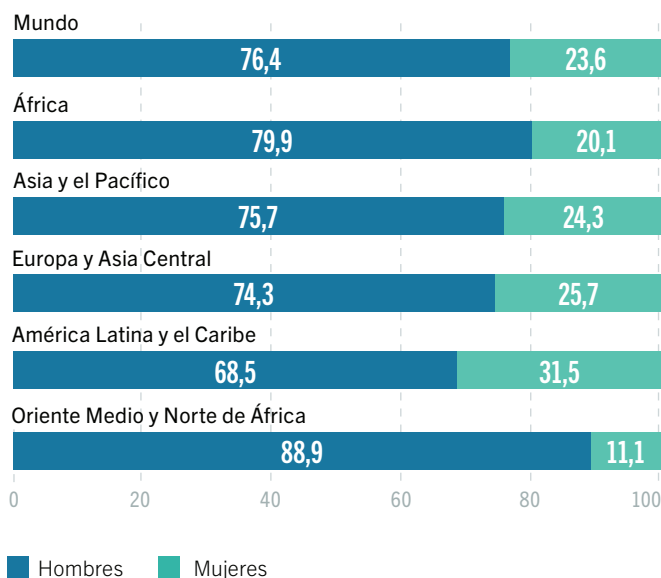
Entre las empresas que tenían junta directiva, el 76,4 % indicó que el presidente de su junta directiva era un hombre (véase el gráfico 3.8, secciones A y B). Los porcentajes de empresas cuyas juntas directivas estaban presididas por hombres aumentaban ligeramente a medida que las empresas crecían en tamaño, pasando del 73,7 % en el caso de las empresas pequeñas al 76,6 % en el caso de las empresas medianas, y al 79,2 % en las empresas grandes.

Gráfico 3.8. Distribución por sexo de la presidencia de las juntas directivas de las empresas que cuentan con dicho órgano por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)

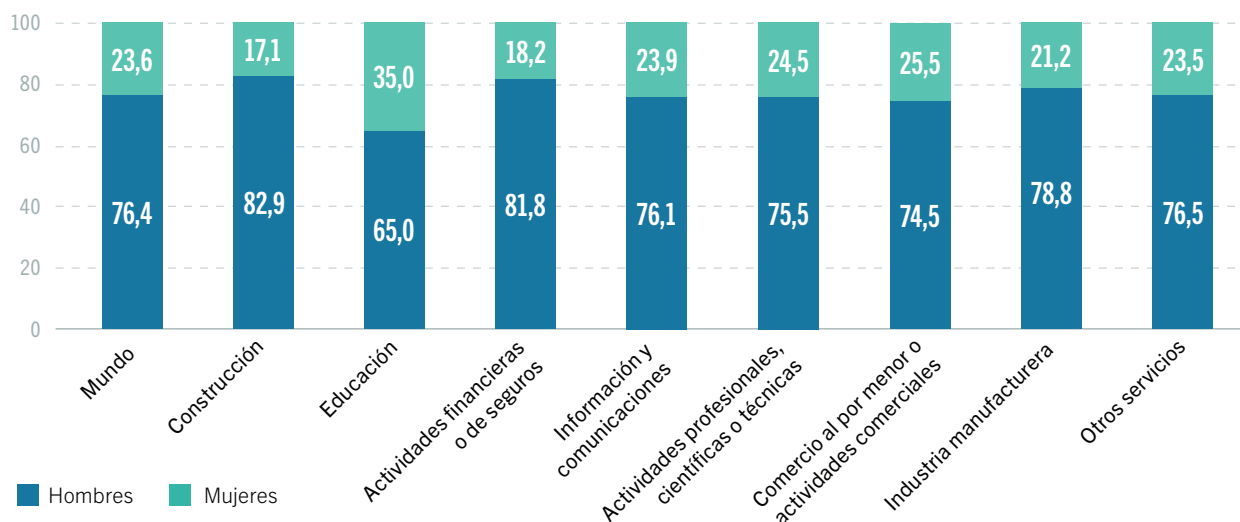
Sección A. Resultados por tamaño de la empresa



Sección B. Resultados por región



Sección C. Resultados por sector seleccionados



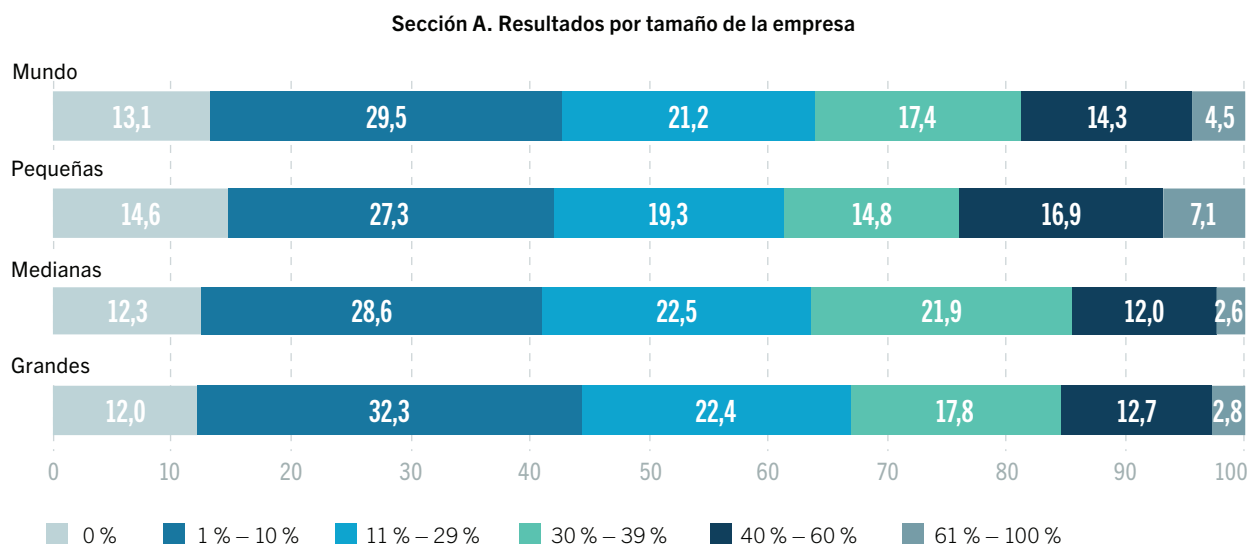
A nivel regional, América Latina y el Caribe registraron el mayor porcentaje de empresas cuya junta directiva estaba presidida por una mujer (31,5 % de las empresas que tenían junta). Europa y Asia Central registraron el segundo mayor porcentaje de empresas con una presidenta de la junta directiva (25,7 %), seguidas de Asia y el Pacífico (24,3 %), África (20,1 %) y Oriente Medio y Norte de África (11,1 %).

De todas las empresas que tenían junta, en todos los sectores económicos, el 35,0 % de las empresas del sector de la educación tenía a una mujer ocupando la presidencia de dicha junta: el porcentaje más alto de los ocho sectores examinados (gráfico 3.8, sección C). Por el contrario, solo el 17,1 % de las empresas de construcción y el 18,2 % de las empresas de seguros o actividades financieras tenía a una mujer presidiendo la junta.

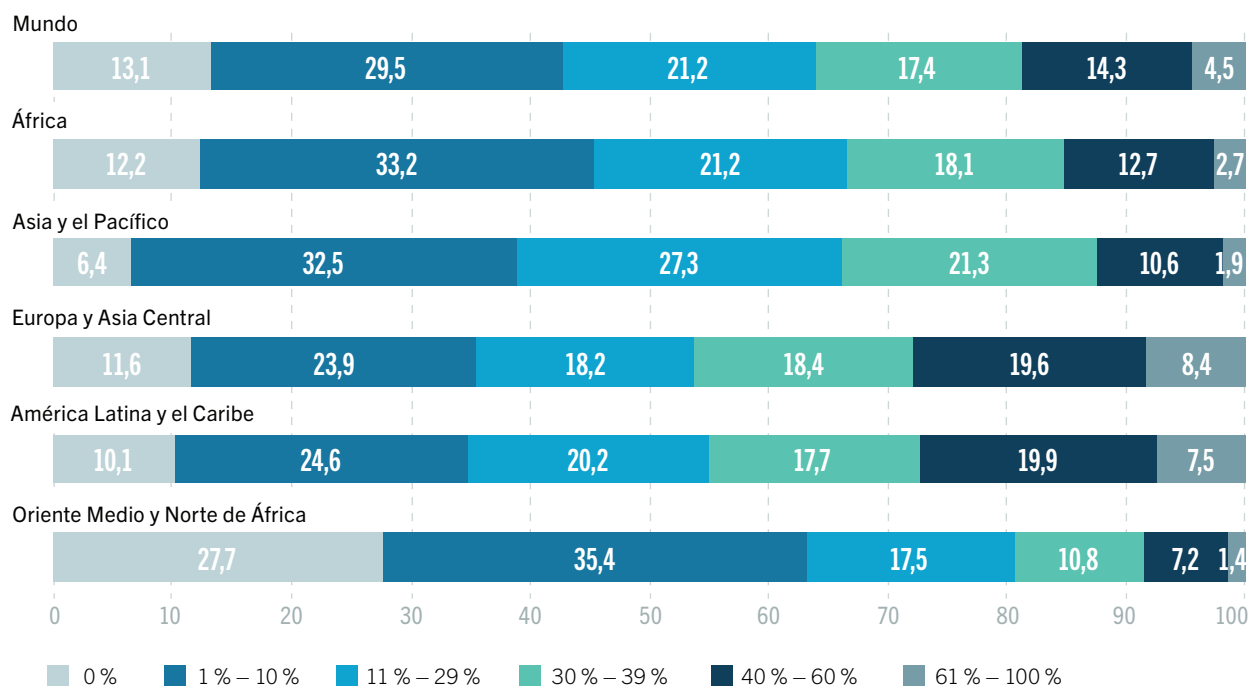
En la encuesta también se preguntó acerca del porcentaje de miembros de la junta directiva que eran mujeres (véase el gráfico 3.9, secciones A, B y C). Entre las empresas que tenían junta directiva, el 29,5 % señaló que la representación femenina en la junta era de entre el 1 % y el 10 %, seguida de un 21,2 % que señaló que el 11-29 % de los miembros de la junta eran mujeres y un 17,4 % que señaló que entre el 30 % y el 39 % de los miembros de la junta eran mujeres. Esto significa que más del 68 % de las empresas con junta directiva tenía una representación femenina en la junta de menos del 40 %. Alrededor del 14,3 % de las empresas que tenían junta directiva indicaron que esas juntas estaban relativamente equilibradas en materia de género, dado que las mujeres representaban un total de entre el 40 % y el 60 % de los miembros.

La proporción más elevada de empresas con más de un 40 % de mujeres en la junta directiva la registraron empresas pequeñas (24 %), empresas de América Latina y el Caribe (27,4 %) y empresas de comercio minorista (22,4 %). Por el contrario, el porcentaje más alto de empresas con menos del 10 % de representación femenina en las juntas directivas correspondía a empresas grandes (44,3 %), empresas de Oriente Medio y Norte de África (63,1 %) y empresas de construcción (53,9 %).

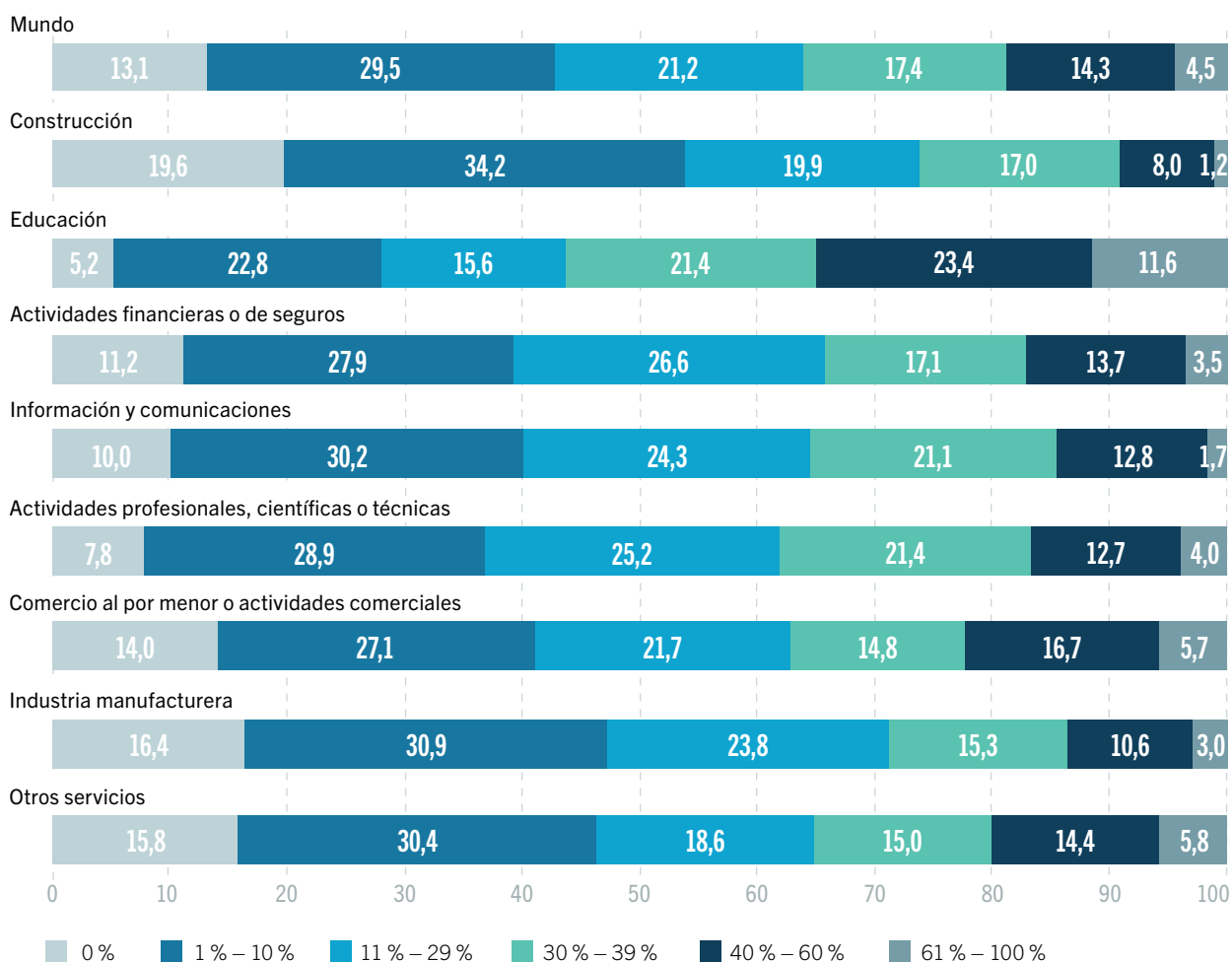
Gráfico 3.9 Proporción de mujeres en juntas directivas por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)



Sección B. Resultados por región



Sección C. Resultados globales por sectores seleccionados



Entre las empresas que tenían juntas directivas, el 13,1 % señaló que tenía una junta compuesta exclusivamente por hombres. Casi el 15 % de las empresas pequeñas indicó que no tenía representación femenina en las juntas, frente al 12,3 % de las empresas medianas y el 12,0 % de las empresas grandes. A nivel regional, el mayor porcentaje de empresas con juntas compuestas exclusivamente por hombres procedía de Oriente Medio y Norte de África (27,7 %), seguida de África (12,2 %), Europa y Asia Central (11,6 %), América Latina y el Caribe (10,1 %) y Asia y el Pacífico (6,4 %). Además, a nivel sectorial, la mayor proporción de empresas sin representación femenina en sus juntas procedía del sector de la construcción (19,6 %), mientras que las empresas del sector de la educación tenían el menor porcentaje de juntas compuestas exclusivamente por varones (5,2 %).

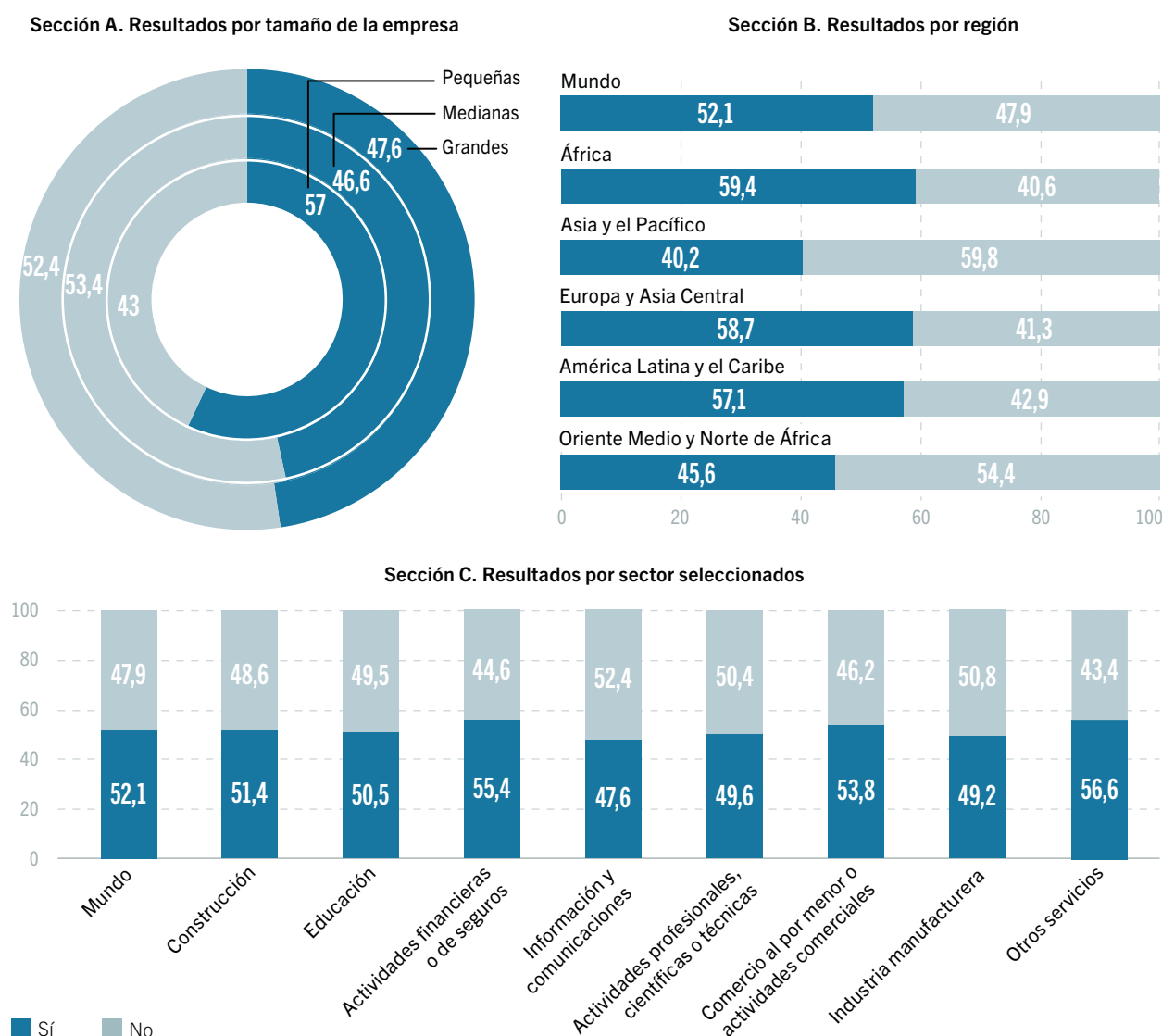


4. Percepción de los responsables de tomar decisiones en las empresas sobre la promoción de la diversidad de género

4.1 Retención de mujeres calificadas y uso de la tecnología

Se preguntó a las empresas si resultaba difícil retener a mujeres calificadas (véase el gráfico 4.1, secciones A, B y C). De todas las empresas encuestadas, el 47,9 % consideró que conservar a mujeres competentes en sus puestos era un desafío. Los porcentajes más altos de empresas que consideraban difícil retener a mujeres competentes se registraron en empresas grandes (52,4 %), empresas de Asia y el Pacífico (59,8 %) y empresas del sector de la información y las comunicaciones (52,4 %).

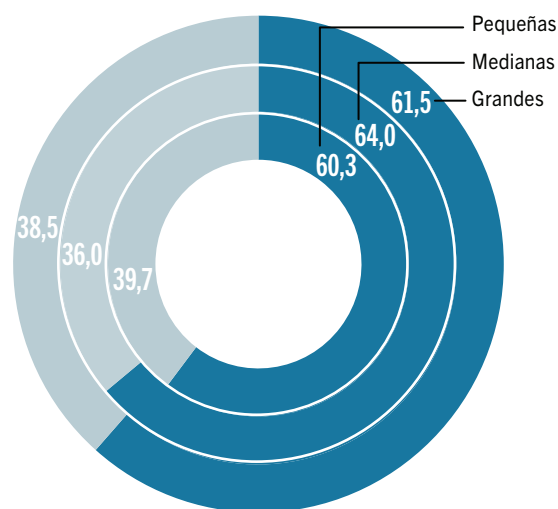
Gráfico 4.1 Respuestas a la pregunta «¿Supone la conservación de mujeres competentes un desafío para su empresa?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)



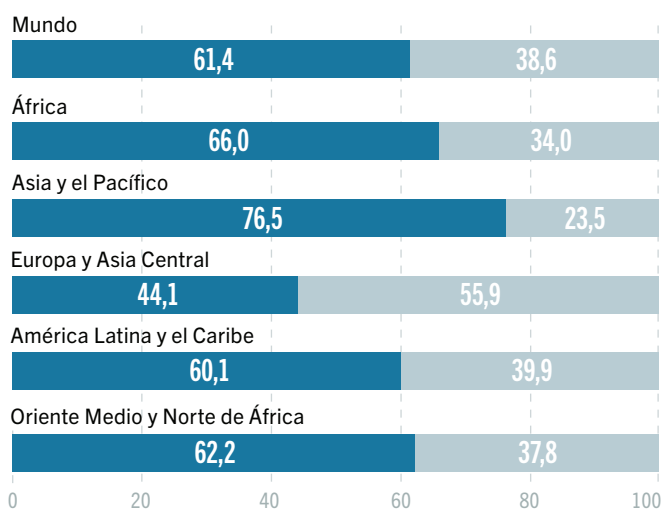
En la encuesta se preguntaba si tecnologías como las plataformas de gestión de proyectos, el wifi doméstico y la nube habían permitido que las empresas implantasen regímenes de trabajo flexible y a distancia o teletrabajo (gráfico 4.2, secciones A, B y C). Más del 61 % de las empresas respondió afirmativamente. Las empresas medianas, las empresas de Asia y el Pacífico, y las empresas del sector de la información y las comunicaciones señalaron que hacían un mayor uso de la tecnología para facilitar el trabajo flexible y el trabajo a distancia.

Gráfico 4.2 Respuestas a la pregunta «¿Han permitido las tecnologías implantar trabajo flexible y trabajo a distancia?» por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)

Sección A. Resultados por tamaño de la empresa

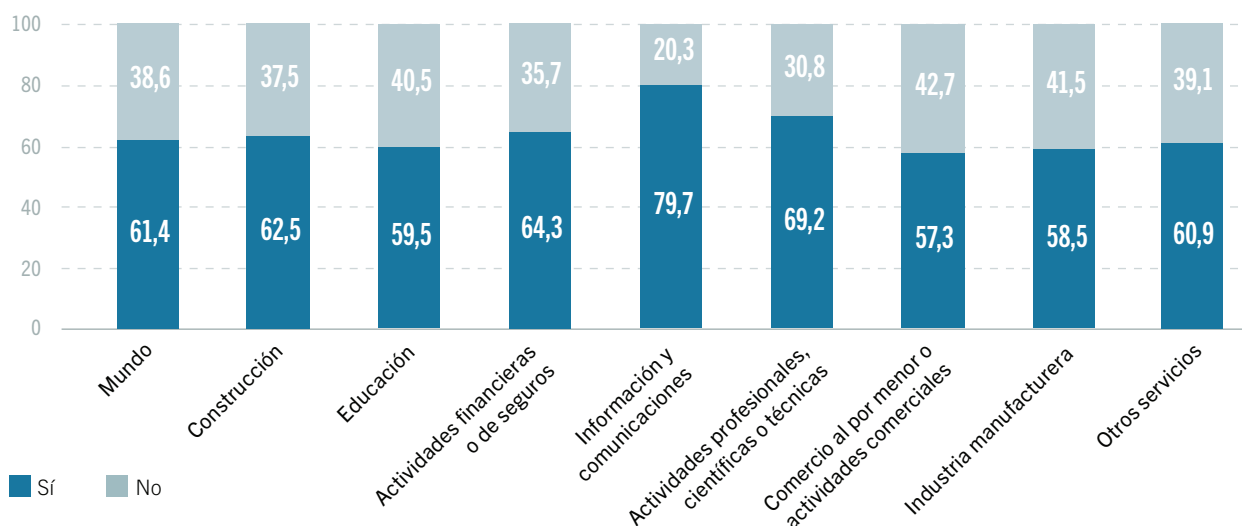


Sección B. Resultados por región



■ Sí ■ No

Sección C. Resultados por sector seleccionados

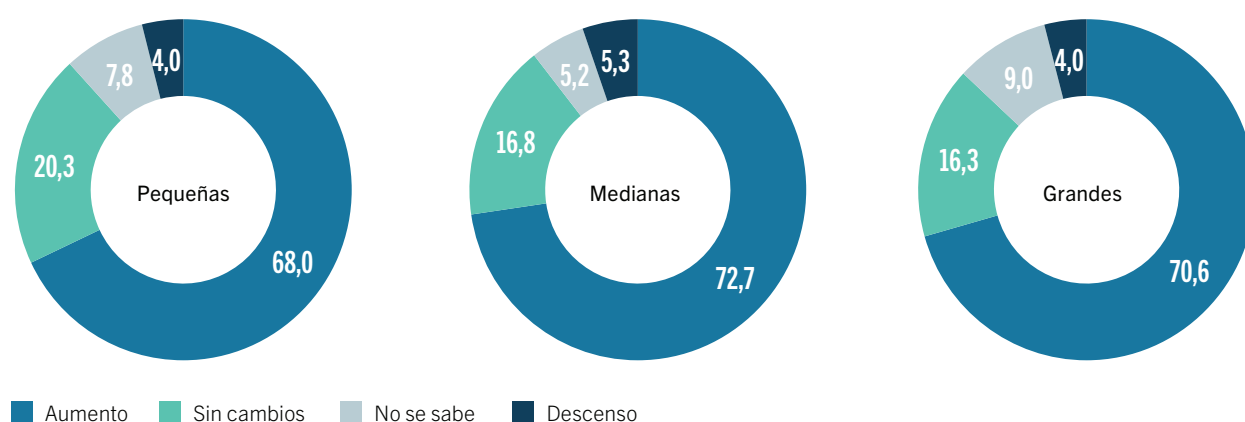


■ Sí ■ No

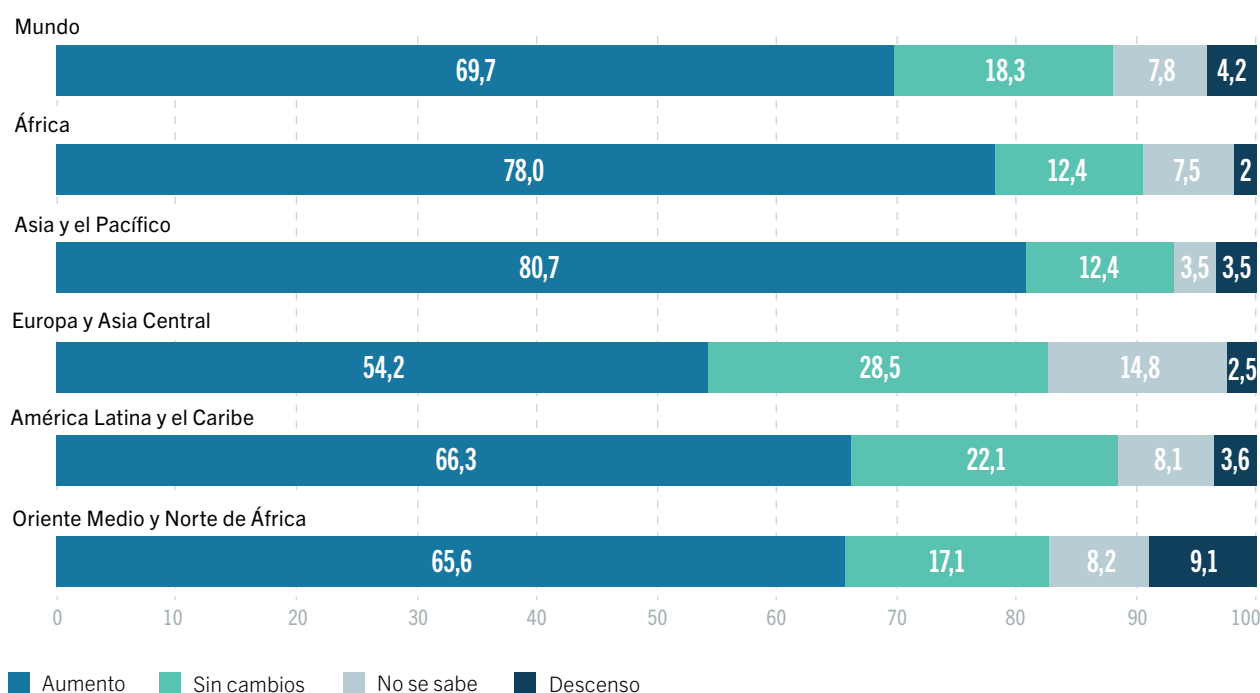
Se preguntó a las empresas que respondieron que las tecnologías habían facilitado el trabajo flexible y a distancia si se había producido algún cambio en el nivel de productividad de la empresa (véase el gráfico 4.3, secciones A, B y C). De todas las empresas encuestadas, casi el 70 % señaló que se había aumentado la productividad, más del 18 % dijo que la productividad no había cambiado y el 4,2 % señaló que había disminuido la productividad. Más del 80 % de las empresas de Asia y el Pacífico y el 78 % de las empresas de África había registrado un aumento de la productividad. Asimismo, porcentajes relativamente altos de empresas del sector de la información y las comunicaciones, las actividades financieras y los seguros, y la construcción respondieron que el trabajo flexible y el trabajo a distancia habían incrementado su productividad.

Gráfico 4.3 Cambios en la productividad de las empresas que permiten el trabajo flexible y a distancia o teletrabajo gracias a la tecnología por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)

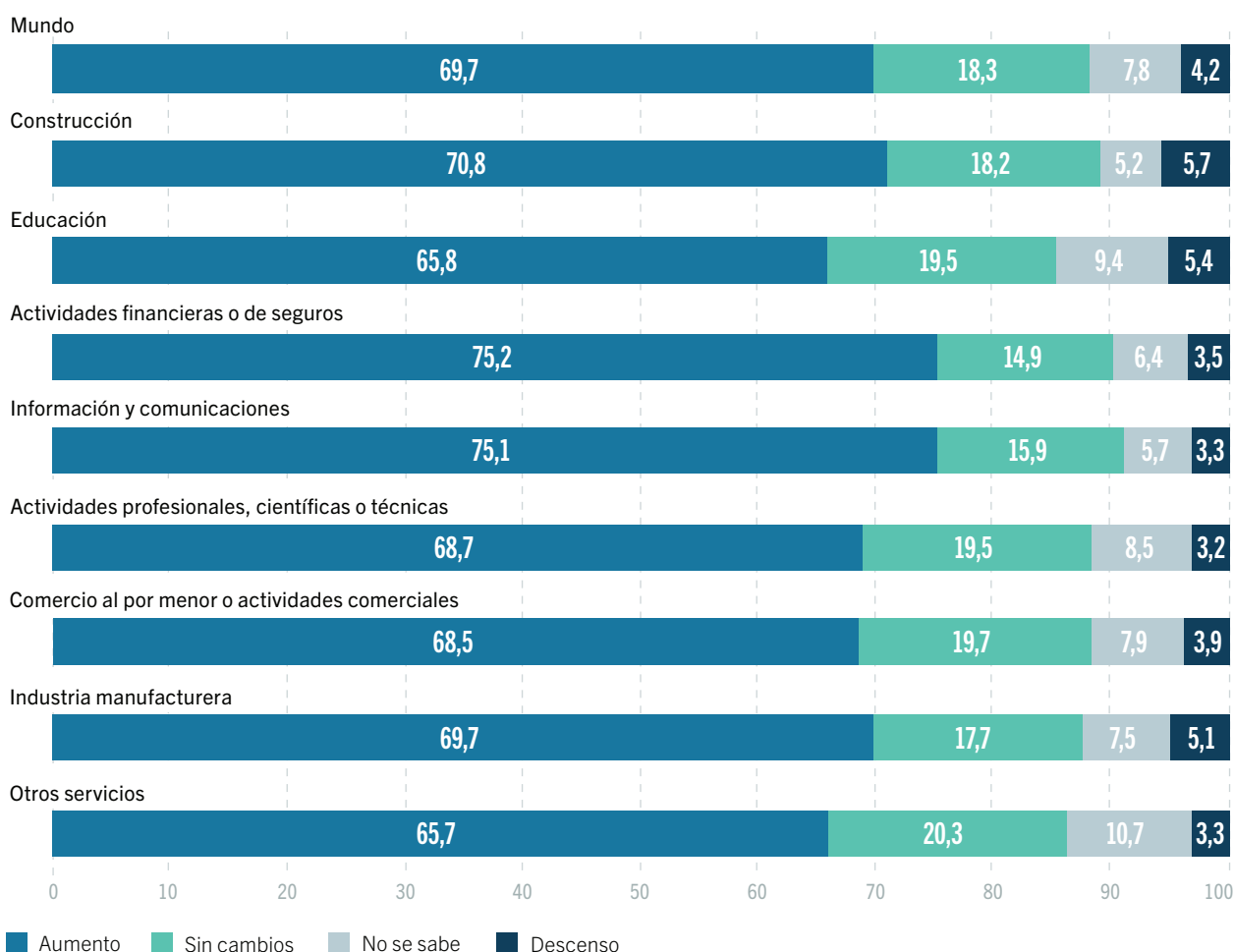
Sección A. Resultados por tamaño de la empresa



Sección B. Resultados por región



Sección C. Resultados por sector seleccionados



4.2 Cultura empresarial y creencias extendidas en el lugar de trabajo

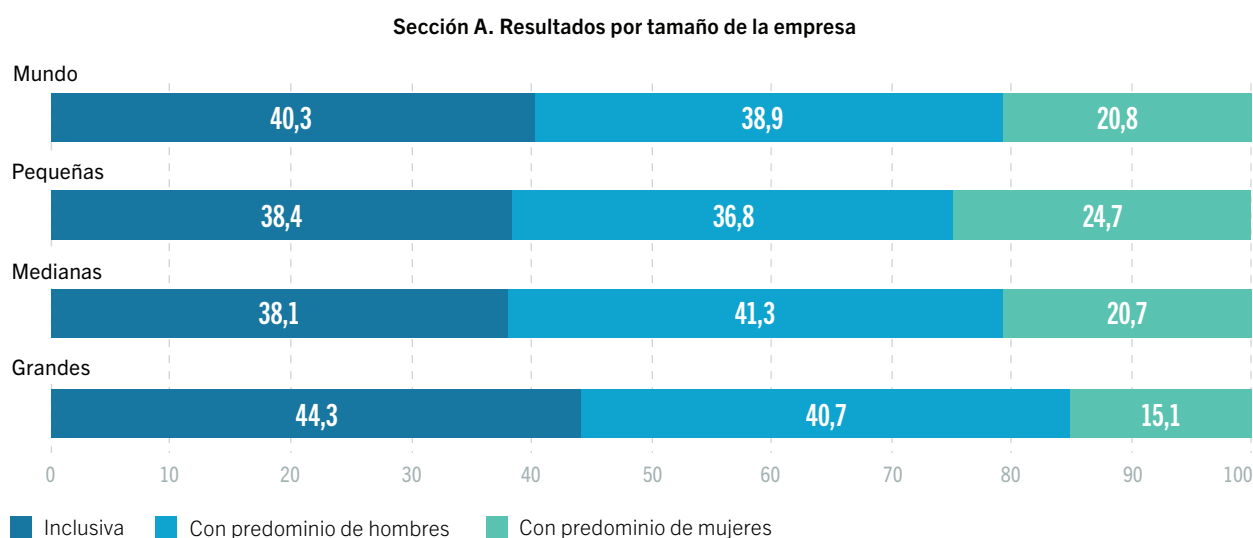
En la encuesta se preguntó a las empresas acerca de su cultura y sus creencias. Por ejemplo, se pidió a los encuestados que evaluaran su cultura empresarial sobre la diversidad de género como «inclusiva», «con predominio de hombres» o «con predominio de mujeres» (véase el gráfico 4.4, secciones A, B y C)⁶. De todas las empresas encuestadas, porcentajes casi iguales de encuestados respondieron que su ambiente empresarial era inclusivo o con predominio de hombres, y aproximadamente el 20 % de las empresas contestó que en su entorno empresarial predominaban las mujeres. Hubo porcentajes más elevados de empresas grandes que declararon tener un ambiente en el que predominaban los hombres frente a las empresas medianas y pequeñas; y porcentajes más bajos de empresas grandes respondieron que tenían un entorno con predominio de mujeres en comparación con empresas medianas y pequeñas. Una regresión de la información revela que era un 3,7 % y un 6 %, respectivamente, más probable que empresas cuya junta directiva estaba presidida por una mujer y una junta equilibrada en materia de género respondiesen que tenían entornos de trabajo inclusivos.

⁶ En una cultura empresarial inclusiva el entorno de trabajo valora las diferencias personales y de grupo en el seno de su fuerza de trabajo. Esta permite a una empresa abrazar la diversidad de orígenes y perspectivas de los trabajadores, lo que, a su vez, potencia el talento, la innovación, la creatividad y las contribuciones.

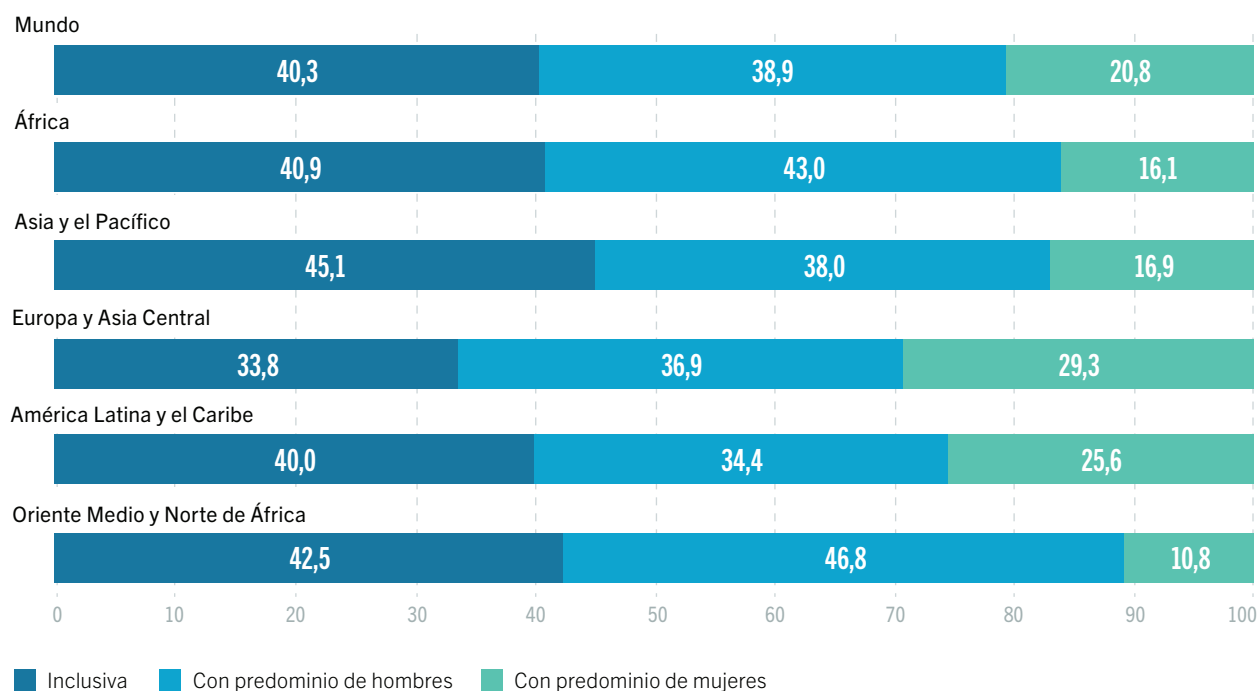
A nivel regional, el mayor porcentaje de empresas con ambientes con predominio de hombres procedía de Oriente Medio y Norte de África (46,8 %), y África (43 %). Por el contrario, el 29,3 % de las empresas de Europa y Asia Central, y el 25,6 % de las empresas de América Latina y el Caribe respondieron que en su entorno empresarial predominaban las mujeres. Por último, entre el 33,8 y el 45,1 % de las empresas de las cinco regiones afirmó que su cultura era inclusiva.

Los sectores de la construcción y la educación registraron porcentajes por debajo de la media de las empresas que declaraban tener culturas empresariales inclusivas. Mientras que el 56,8 % de las empresas del sector de la construcción respondió que tenía ambientes con predominio de hombres, el 41 % de las empresas del sector de la educación contestó que tenía entornos con predominio de mujeres. En los sectores de la construcción, la industria manufacturera, los servicios y la información y las comunicaciones, entre el 39,2 y el 56,8 % de las empresas indicó que tenían entornos con predominio de hombres. En cambio, entre el 23,4 y el 41,0 % de las empresas de los sectores de venta al por menor, de servicios financieros o de seguros, y de educación dijo que en sus entornos empresariales predominaban las mujeres.

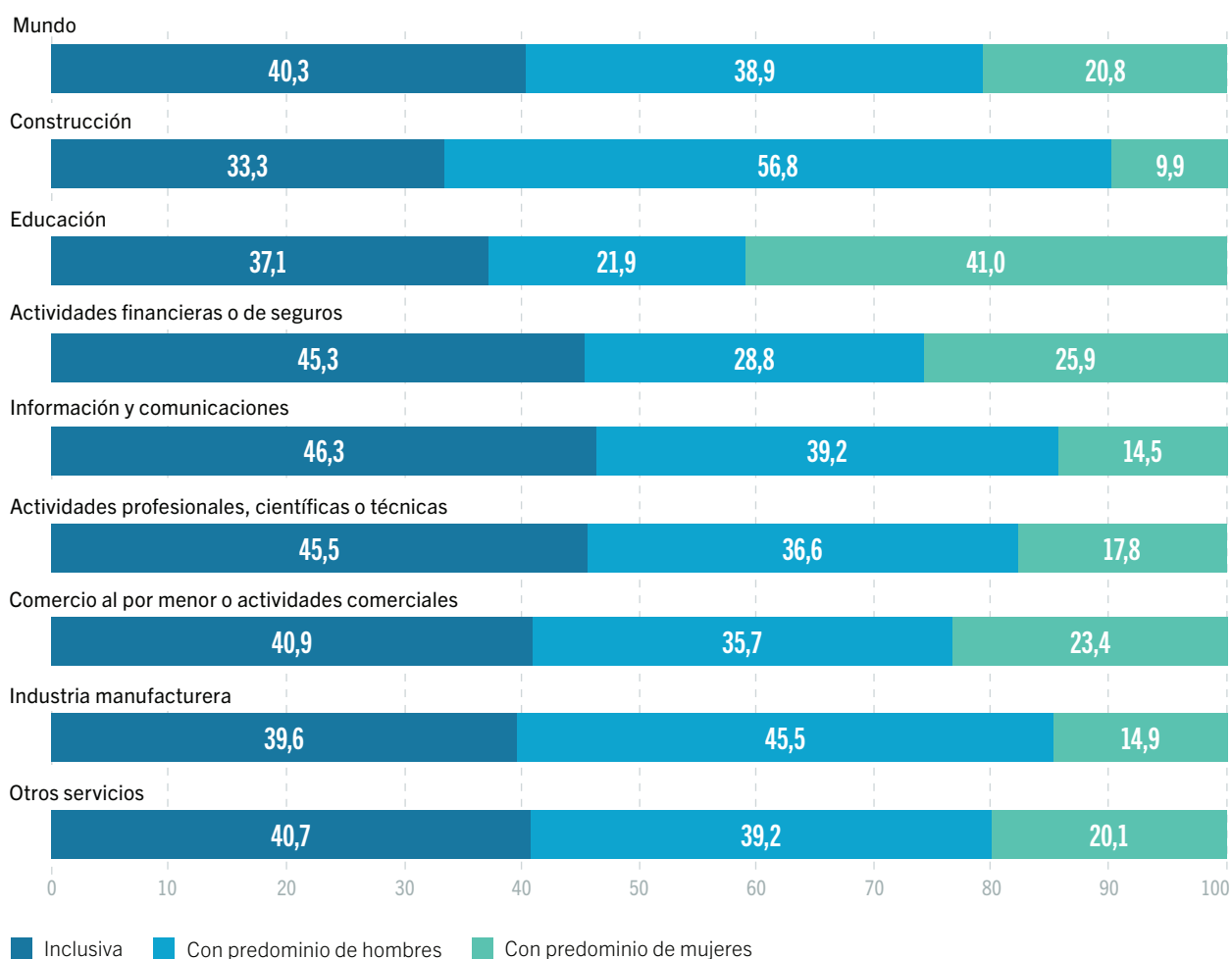
Gráfico 4.4 Evaluación de la cultura empresarial en materia de diversidad de género por A) tamaño de la empresa, B) región y C) sectores seleccionados (porcentaje)



Sección B. Resultados por región



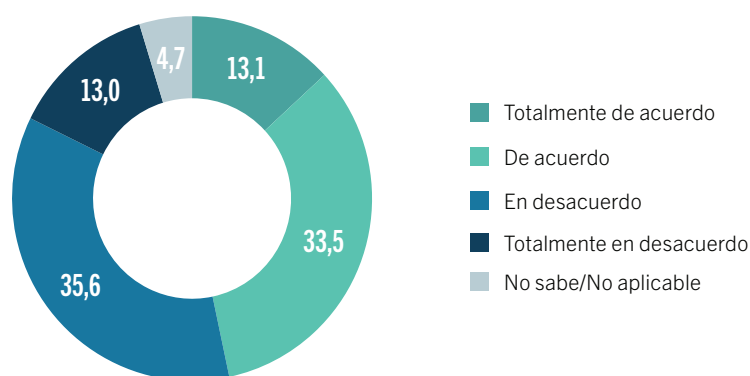
Sección C. Resultados por sector seleccionados



Se pidió a las empresas encuestadas que evaluaran cuatro afirmaciones relacionadas con la diversidad de género y la mujer en puestos directivos de nivel superior. A continuación, se muestran las afirmaciones y los resultados globales de la encuesta.

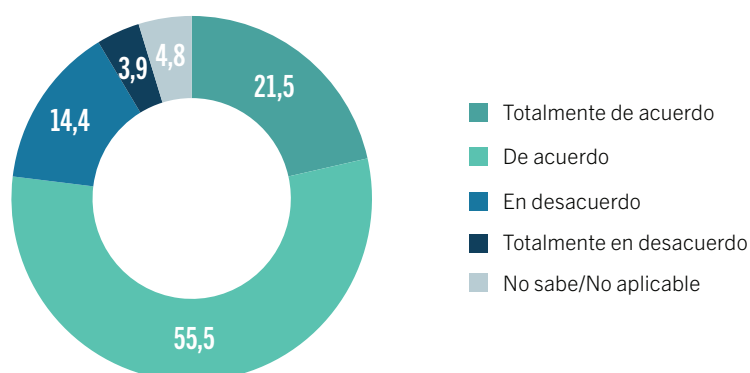
«A igualdad de competencias y calificaciones, las mujeres experimentan mayores dificultades que los hombres a la hora de alcanzar puestos en la alta directiva» (véase el gráfico 4.5): De todas las empresas encuestadas, el 33,5 % se mostró de acuerdo y el 13,1 % estuvo totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 35,6 % no estuvo de acuerdo y el 13,0 % manifestó su total desacuerdo. Esto significa que porcentajes casi iguales de empresas estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, por una parte, y en desacuerdo y en total desacuerdo, por otra.

Gráfico 4.5 Respuestas a la afirmación «A igualdad de competencias y calificaciones, las mujeres experimentan mayores dificultades que los hombres a la hora de alcanzar puestos en la alta directiva» (porcentaje)



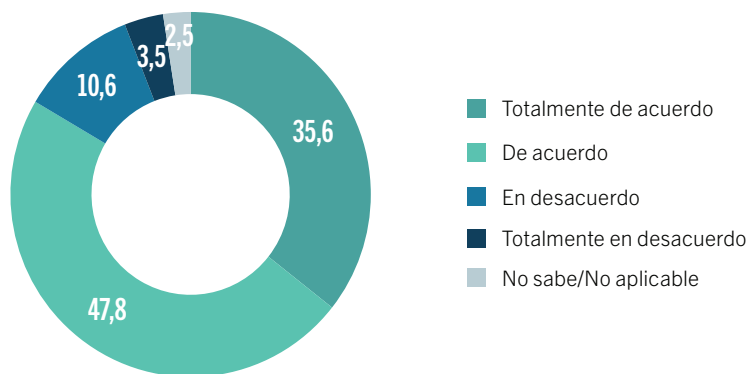
«Una carrera profesional de alto nivel implica estar disponible para trabajar «en cualquier momento y lugar» y disponer de movilidad geográfica» (véase el gráfico 4.6): De todas las empresas encuestadas, la mayoría estuvo de acuerdo (55,5 %) y otro 21,5 % manifestó su total acuerdo con esta afirmación. Por el contrario, el 14,4 % de las empresas estuvo en desacuerdo y un 3,9 % de las empresas mostró un total desacuerdo.

Gráfico 4.6 Respuestas a la afirmación «Una carrera profesional de alto nivel implica estar disponible para trabajar “en cualquier momento y lugar” y disponer de movilidad geográfica (porcentaje)



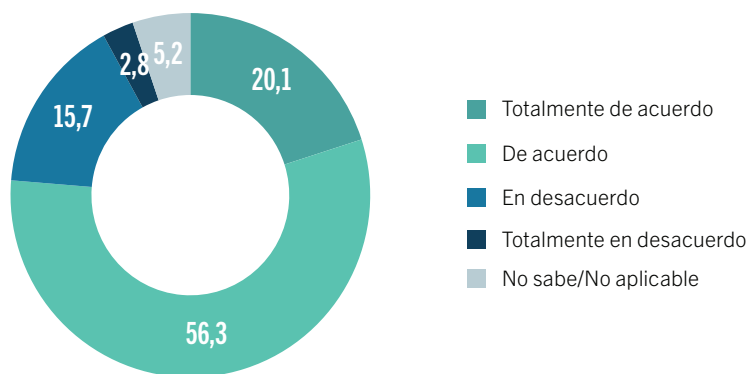
«Las mujeres son igual de eficaces que los hombres como dirigentes» (véase el gráfico 4.7): De todas las empresas encuestadas, el 47,8 % estuvo de acuerdo con esta afirmación y el 35,6 % manifestó su total acuerdo. Solo el 10,6 % no estuvo de acuerdo y un 3,5 % manifestó su enérgico desacuerdo.

Gráfico 4.7 Respuestas a la afirmación «Las mujeres son igual de eficaces que los hombres como dirigentes» (porcentaje)



«La cultura de nuestra empresa refleja nuestra sociedad y tradiciones» (véase el gráfico 4.8): De todas las empresas encuestadas, la mayoría estuvo de acuerdo o manifestó su total acuerdo con esta afirmación, representando el 56,3 % y el 20,1 %, respectivamente. Hubo porcentajes inferiores de empresas que estuvieron en desacuerdo (15,7 %) o en total desacuerdo (2,8 %).

Gráfico 4.8 Respuestas a la afirmación «La cultura de nuestra empresa refleja nuestra sociedad y tradiciones» (porcentaje)



Parte II

Análisis comparativo de las encuestas de empresas de 2013 y 2018 de la OIT



5. Características de las empresas examinadas en 2013 y 2018

5.1 Muestras de las encuestas de empresas de 2013 y 2018

La encuesta realizada por la OIT en 2013 con el título *La mujer en la gestión empresarial* (WIBM, por sus siglas en inglés) se llevó a cabo en 1048 empresas de 39 países de las cinco regiones en las que también se realizó la encuesta de 2018, a saber, África, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central, América Latina y el Caribe y Oriente Medio y Norte de África. La mayoría de las respuestas —el 34,4 % de la muestra global— procedían de la región de Asia y el Pacífico, seguida de Europa y Asia Central (28,1 %), Oriente Medio y Norte de África (21,4 %), América Latina y el Caribe (10,4 %) y África (5,7 %). La cuadro 5.1 refleja la proporción de empresas por país y región.

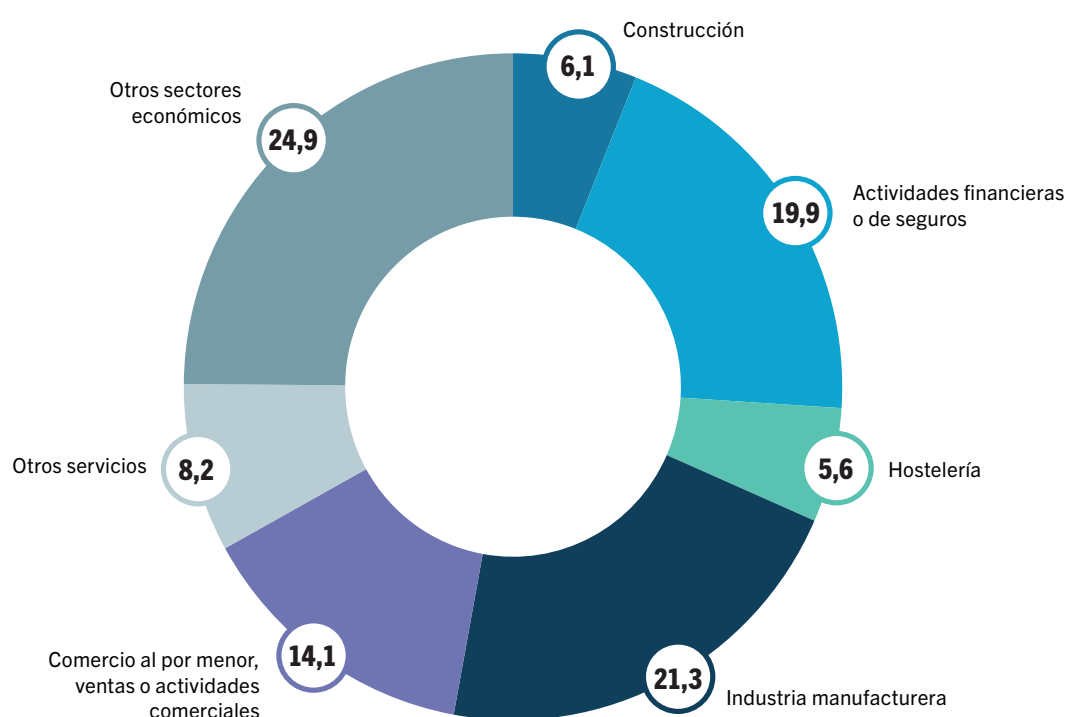
Cuadro 5.1 Muestra de la encuesta de empresas de la OIT de 2013 por región

Región	Países (proporción de la muestra regional [%])	Países (número)	Empresas (número)	Proporción de empresas en el total de la muestra (%)
África (Subsahariana)	Ghana (38,3 %), Sudáfrica (31,7 %), Kenya (16,7 %), Camerún (11,7 %), Botswana (1,7 %)	5	60	5,7
Asia y el Pacífico	Filipinas (34,4 %), Camboya (20,5 %), Fiji (20,5 %), Bangladesh (14,4 %), Pakistán (5,8 %), Sri Lanka (3,6 %), India (0,8 %)	7	361	34,4
Europa y Asia Central	Serbia (35,7 %), Albania (33,3 %), República de Moldova (30,6 %), País no especificado (0,3 %)	4	294	28,1
América Latina y el Caribe	Jamaica (35,8 %), Argentina (20,2 %), Honduras (17,4 %), Ecuador (10,1 %), Costa Rica (5,5 %), Uruguay (5,5 %), Paraguay (3,7 %), Nicaragua (0,9 %), Venezuela (0,9 %)	9	109	10,4
Orientes Medio y África del Norte	Irán (26,3 %), Líbano (24,1 %), Palestina (18,3 %), Omán (15,2 %), Sudán (6,7 %), Arabia Saudita (2,7 %), Emiratos Árabes Unidos (1,8 %), Kuwait (1,3 %), Jordania (0,9 %), Yemen (0,9 %), Egipto (0,5 %), Libia (0,5 %), Qatar (0,5 %), Siria (0,5 %)	14	224	21,4
Total		39	1 048	100

La encuesta de empresas de la OIT de 2018 contó con la participación de 11 892 empresas más que la de 2013. También tuvo una cobertura más amplia, puesto que colaboraron empresas de 70 países frente a los 39 países que participaron en la encuesta de 2013.

En cuanto a los sectores económicos de las empresas encuestadas en 2013, la mayoría de las empresas provenía de la industria manufacturera, que representaba el 21,3 % de la muestra mundial, seguida de las actividades financieras o de seguros (19,9 %) y del comercio al por menor, las ventas o las actividades comerciales (14,1 %) (véase el gráfico 5.1). En comparación con la encuesta de 2018, la de 2013 incluía una menor proporción de empresas de los sectores de la información y las comunicaciones, y de la educación y una mayor proporción de empresas de las industrias manufactureras, de actividades financieras o de seguros y de comercio al por menor.

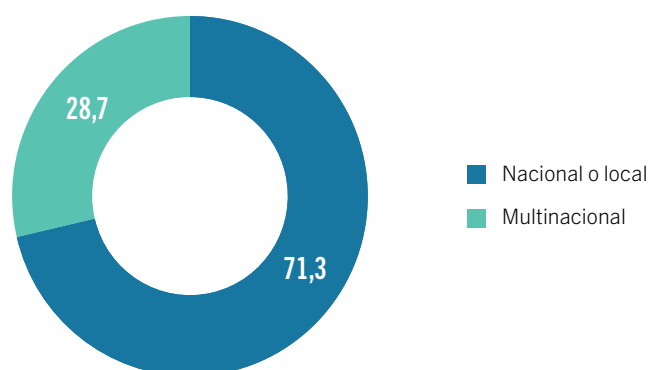
Gráfico 5.1 Muestra de la encuesta de empresas de la OIT de 2013 por sectores económicos (porcentaje)



Notas: La expresión «otros sectores económicos» se refiere a sectores que representan menos del 5 % a nivel mundial, como la información y las comunicaciones; los servicios de transporte o almacenamiento; la agricultura, la silvicultura o la pesca; la educación; los servicios administrativos o de apoyo; la administración pública o la defensa; las actividades sanitarias o de servicios sociales; las actividades artísticas, recreativas o de entretenimiento; el suministro de energía eléctrica, gas, agua o la gestión de residuos; las industrias extractivas; y las actividades profesionales, científicas o técnicas.

En la encuesta de 2013 se preguntó a las empresas si operaban a escala nacional/local o multinacional. El 71,3 % de las empresas encuestadas operaban nacional o localmente, y el 28,7 % eran multinacionales (véase el gráfico 5.2). La proporción de empresas nacionales/locales y multinacionales no difirió mucho entre las encuestas de 2013 y 2018, ya que el 73 % de las empresas de la encuesta de 2018 operaban a nivel nacional o local, y las multinacionales representaban el 27 % de la muestra.

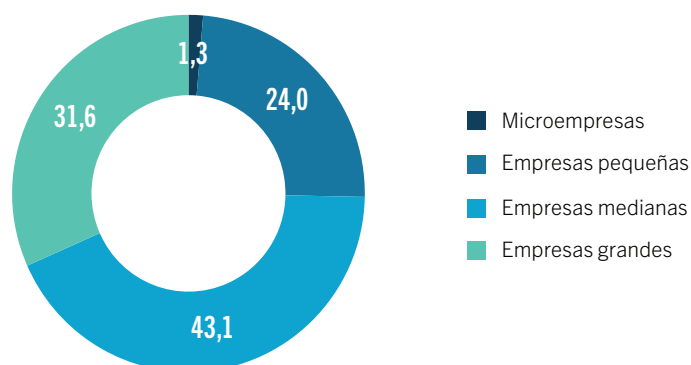
Gráfico 5.2 Ámbito operativo de las empresas de la encuesta de 2013 (porcentaje)



5.2 Características de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas en 2013 y 2018

Las empresas de la muestra de 2013 fueron clasificadas en cuatro categorías según su tamaño (número de trabajadores), de la misma manera que en la encuesta de 2018: microempresas (con menos de dos trabajadores); empresas pequeñas (de 2 a 100 trabajadores); empresas medianas (de 101 a 250 trabajadores); y empresas grandes (más de 250 trabajadores). Del total de empresas encuestadas, el 43,1 % eran de tamaño mediano, el 31,6 % eran grandes, el 24,0 % empresas pequeñas y el 1,3 % microempresas (véase el gráfico 5.3)⁷.

Gráfico 5.3 Tamaño de las empresas que conforman la muestra de la encuesta de 2013 (porcentaje)



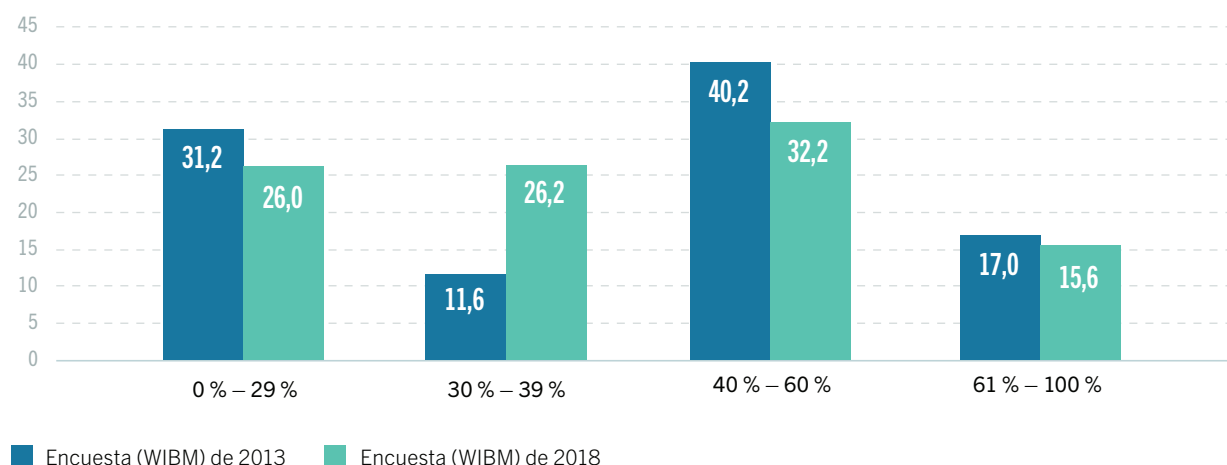
La proporción de empresas medianas en la encuesta de 2013 (43,1 %) fue superior a la de las empresas medianas en la encuesta de 2018 (16,6 %). Por el contrario, la encuesta de 2013 incluyó una proporción inferior de empresas pequeñas y grandes con respecto a la de 2018.

La comparación de la proporción de mujeres trabajadoras en las empresas encuestadas revela que, en 2013, la proporción de empresas que contaban entre su fuerza de trabajo con más del 40 % de mujeres era superior a la de las empresas de la encuesta de 2018 (véase el gráfico 5.4). La mayor diferencia entre la proporción de mujeres trabajadoras en ambas encuestas queda reflejada en la proporción de empresas que empleaban entre el 30 % y el 39 % de mujeres en 2013 y las que lo hacían en 2018.

⁷ Las microempresas representaron menos del 1,5 % de la muestra global de 2013 y menos del 0,05 % de la muestra global de 2018, por lo que no se incluyen en el análisis general.

En 2013, solo el 11,6 % de las empresas confirmó que contaba en su fuerza de trabajo con un porcentaje entre el 30 % y el 39 % por ciento de mujeres, en comparación con el 26,2 % registrado por las empresas en 2018.

Gráfico 5.4 Proporción de mujeres de la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas en 2013 y 2018 (porcentaje)



En comparación con la encuesta de 2018, las empresas pequeñas de la encuesta de 2013 empleaban una mayor proporción de trabajadoras. En 2013, el 24,2 % de las empresas pequeñas empleaba entre un 61 % y un 100 % de mujeres, y el 31,2 % empleaba entre un 40 % y un 60 % de mujeres. Las cifras deben compararse con el 20,4 % de las empresas pequeñas de la encuesta de 2018, que empleaban entre un 61 % y un 100 % de mujeres, y con el 26,9 % de las pequeñas empresas, que empleaban entre un 40 % y un 60 % de mujeres. Por lo tanto, las empresas pequeñas de la muestra de 2013 empleaban una mayor proporción de mujeres en comparación con las empresas pequeñas de la muestra de 2018.

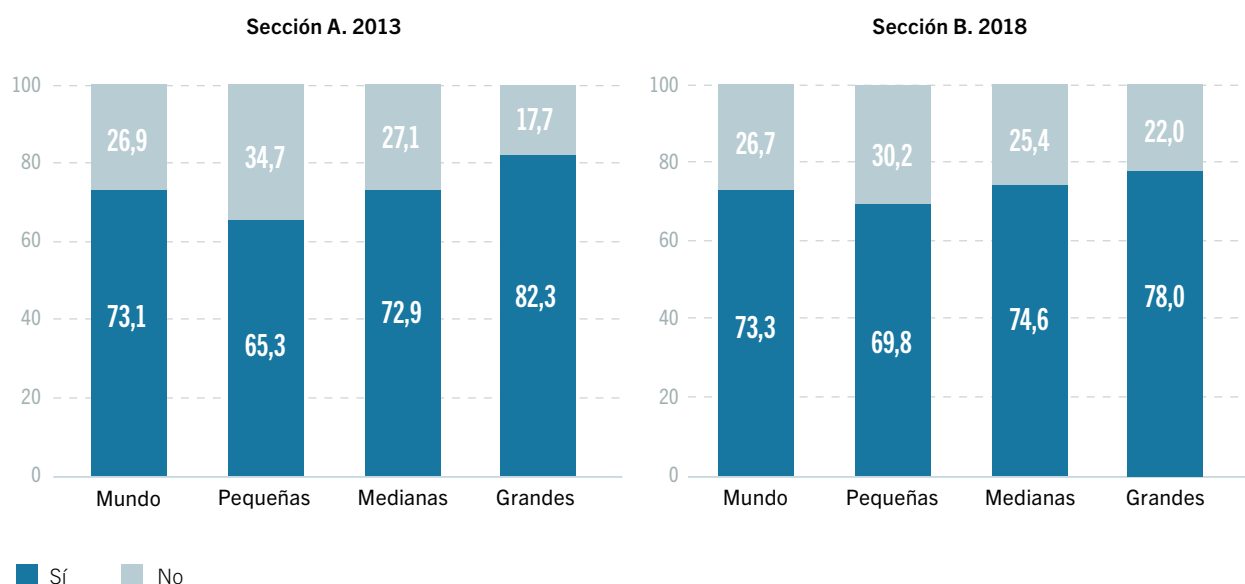
Asimismo, la muestra de 2013 incluía empresas medianas que empleaban a una mayor proporción de mujeres en comparación con la muestra de 2018. El 61 % de las empresas medianas de la muestra de 2013 contaban con más del 40 % de mujeres en su fuerza de trabajo, frente a la cifra del 44,5 % de empresas medianas con el mismo porcentaje de la muestra de 2018. Por el contrario, el 36 % de las empresas grandes de la muestra de 2013 declararon emplear a menos del 30 % de mujeres, frente al 20,1 % de las empresas grandes de la muestra de 2018.



6. Políticas empresariales sobre la diversidad de género

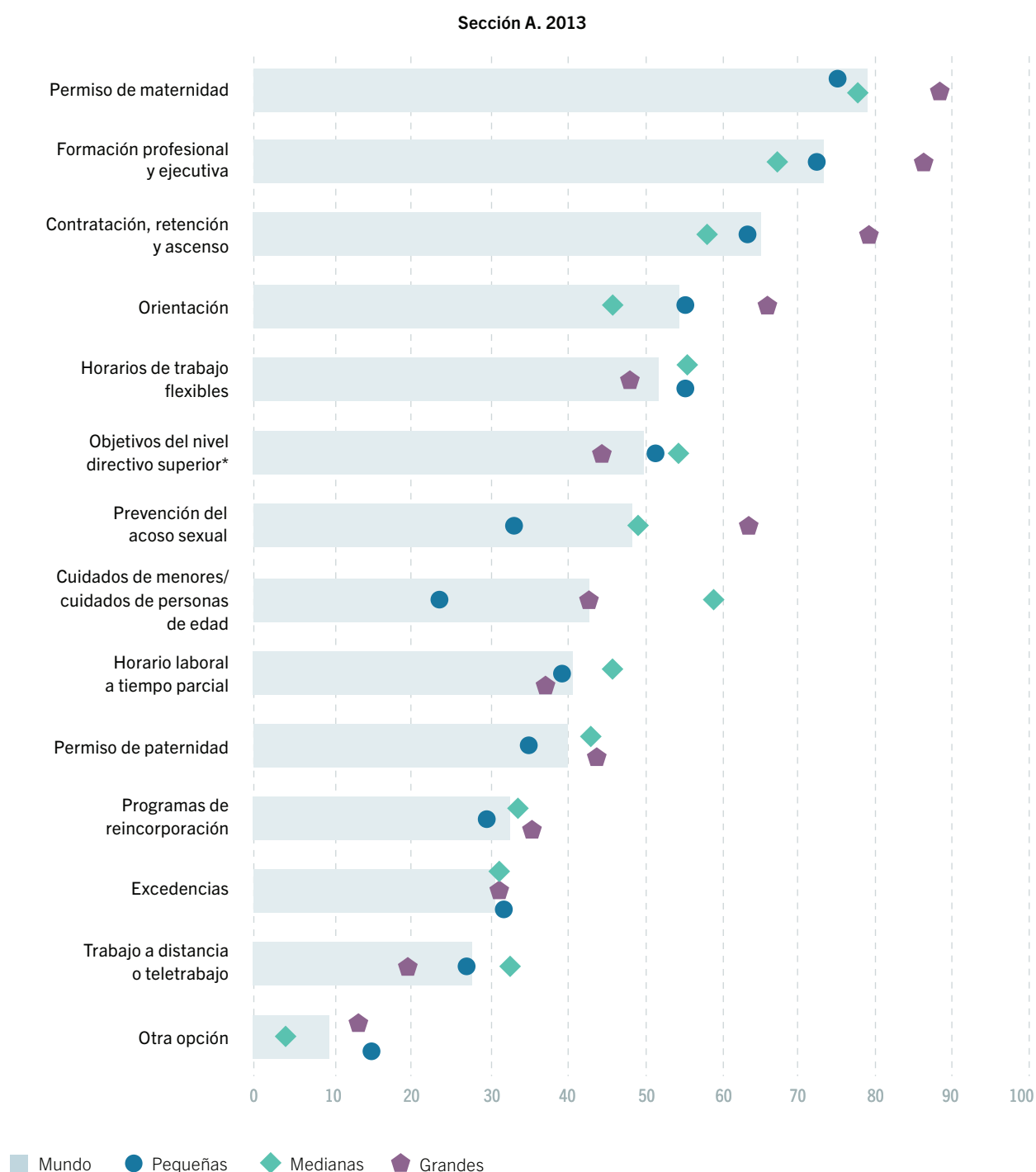
En la encuesta de la OIT de 2013 se preguntó a las empresas encuestadas si contaban con una política de igualdad de oportunidades de empleo y de inclusión, y el 73 % de las empresas respondió afirmativamente (véase el gráfico 6.1, secciones A y B). La proporción de empresas grandes que aplicaba esas políticas era mayor que la de las empresas medianas y pequeñas. Los resultados son muy similares a los de la encuesta de 2018, ya que el 73,3 % de las empresas encuestadas en 2018 declaró contar con una política de ese tipo. Del mismo modo, la proporción de empresas grandes encuestadas en 2018 que tenía una política de igualdad de oportunidades de empleo y de inclusión era mayor que la de las empresas medianas y pequeñas.

Gráfico 6.1 Proporción de empresas con políticas de igualdad de oportunidades de empleo o de diversidad e inclusión, muestra global y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



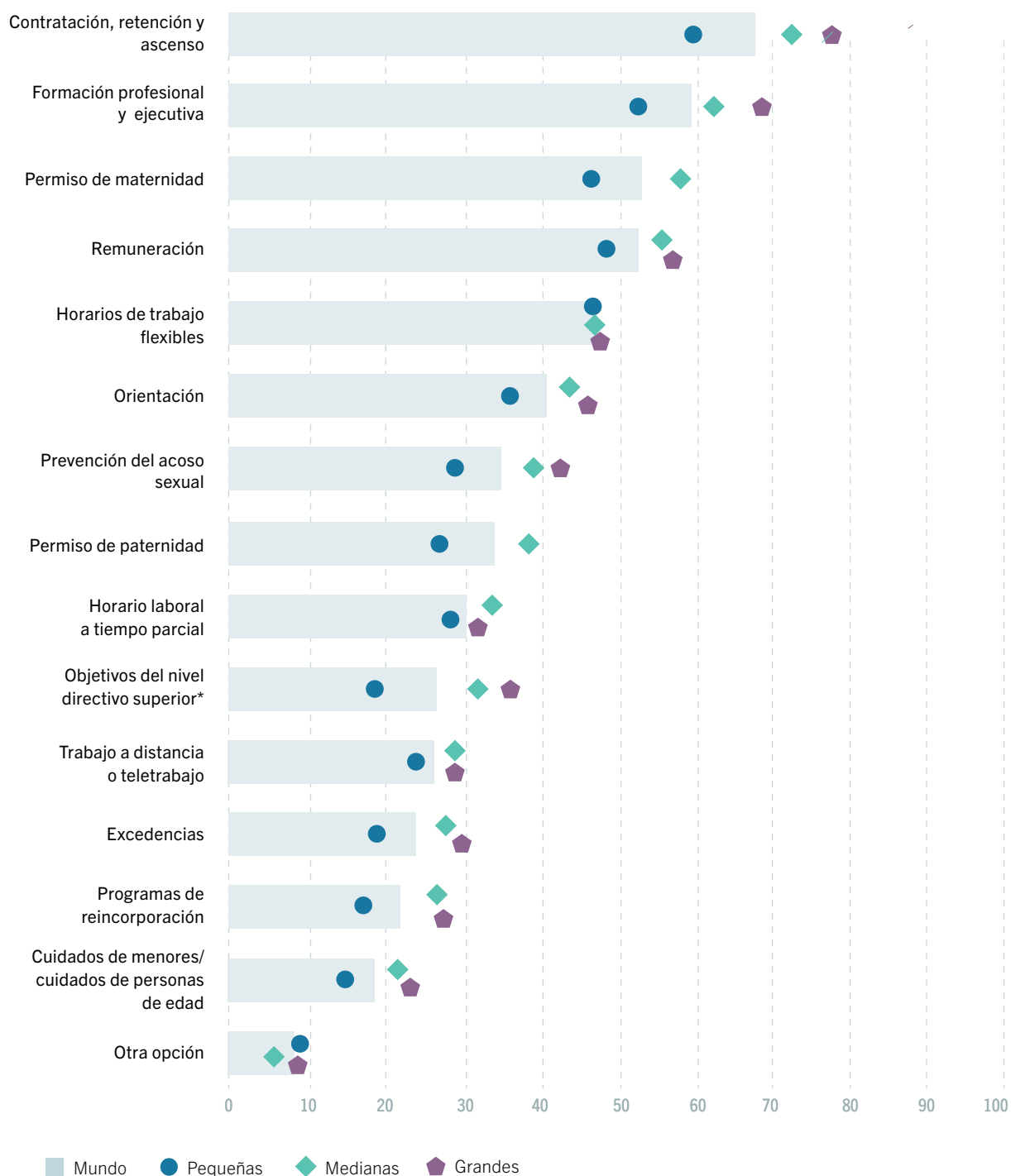
Las tres áreas principales en las que las empresas encuestadas en 2013 promovieron la igualdad fueron el permiso de maternidad (79,1 %), la formación de competencias o la formación ejecutiva (73,5 %) y la contratación, retención y promoción (65,4 %) (véase el gráfico 6.2, secciones A y B). Además, más de la mitad de las empresas encuestadas en 2013 también promovieron la igualdad en términos de orientación, horarios de trabajo flexibles y metas de diversidad e inclusión de género. En 2018, más de la mitad de las empresas encuestadas informaron acerca de iniciativas de promoción de las cuestiones de género en las esferas de la contratación, la retención y la promoción (67,7 %), la formación de competencias o la formación ejecutiva (59,3 %), el permiso de maternidad (53,0 %) y la remuneración (52,5 %). Por lo tanto, las principales áreas de igualdad fueron similares tanto en la encuesta de 2013 como en la de 2018.

Gráfico 6.2 Iniciativas para promover la igualdad en las esferas seleccionadas, muestra global y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



*Estrategia específica con objetivos de diversidad/inclusión de género en los cargos directivos de nivel superior

Sección B. 2018



*Estrategia específica con objetivos de diversidad/inclusión de género en los cargos directivos de nivel superior



7. Datos y estadísticas sobre las mujeres directivas, las directoras ejecutivas y la representación femenina en juntas directivas

7.1 Las mujeres en la gestión empresarial

En la encuesta de 2013 se preguntó a las empresas acerca de la proporción de mujeres en los cargos directivos de supervisión/subalternos/administrativos, cargos directivos de nivel medio, cargos directivos de nivel superior y máximos cargos ejecutivos⁸. A continuación se muestran los aspectos más destacados del análisis de la encuesta de 2013 y los principales aspectos comparados con la encuesta de 2018.

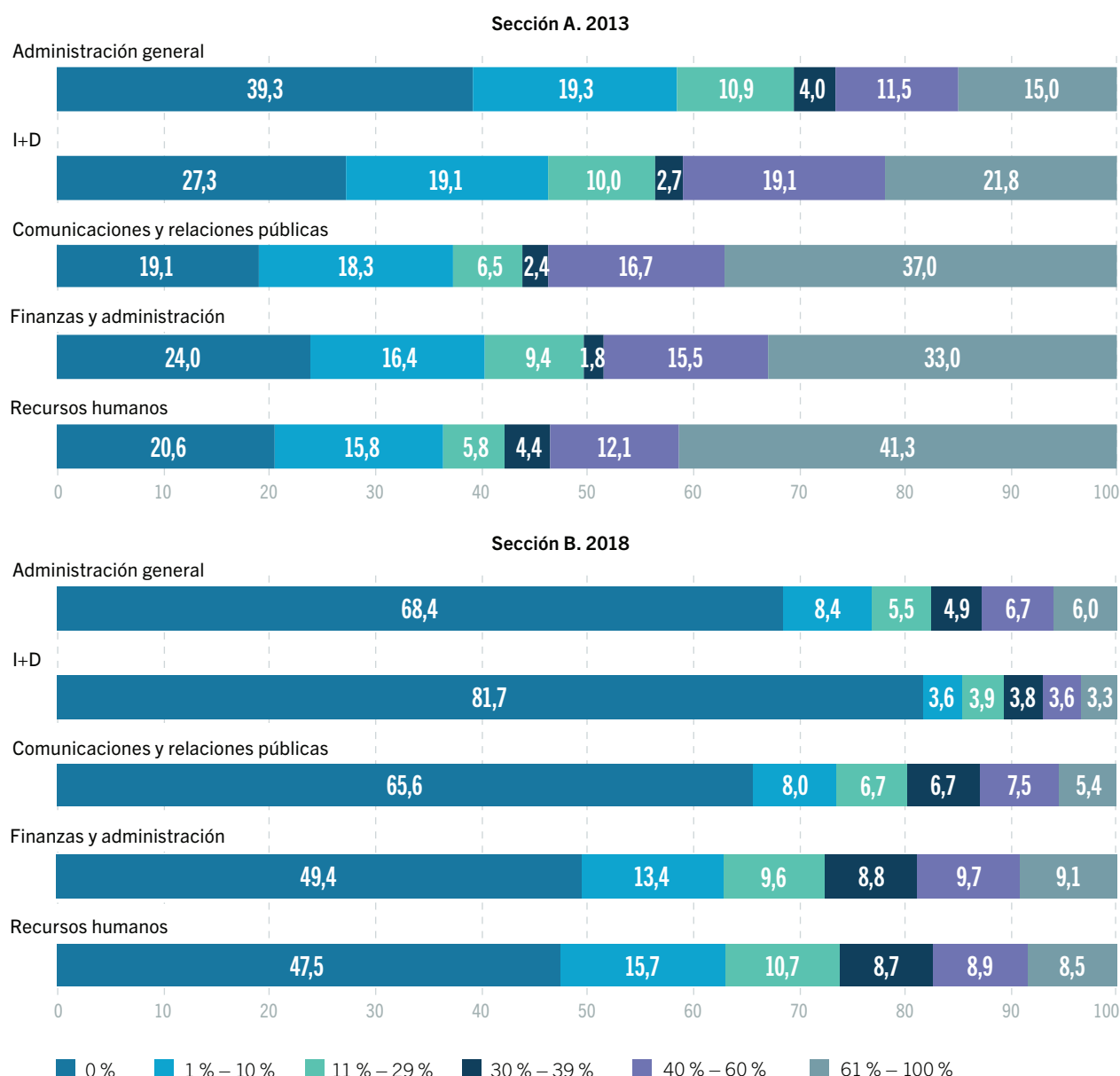
- De las empresas encuestadas en 2013, el 56,3 % tenía representación femenina en menos del 30 % de las funciones de supervisión, subalternas y de gestión administrativa, y el 12,5 % contaba con representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de las funciones en esos niveles de gestión. Estas cifras contrastan con el 67,5 % de las empresas que en 2018 tenía representación femenina en menos del 30 % de las funciones de supervisión, subalternas y de gestión administrativa, mientras que el 7,0 % contaba con representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de las funciones en esos niveles de gestión.
- De las empresas encuestadas en 2013, el 64,4 % contaba con representación femenina en menos del 30 % de los cargos directivos de nivel medio y el 9,2 % de las empresas tenía representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de los cargos directivos de nivel medio. Frente a esos datos, el 69,6 % de las empresas encuestadas en 2018 contaba con representación femenina en menos del 30 % de los cargos directivos de nivel medio, y el 4,6 % de las empresas tenía representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de los cargos directivos de nivel medio.
- En el 64,4 % de las empresas encuestadas en 2013 la representación femenina estaba limitada a menos del 30 % de los cargos directivos de nivel superior, mientras que el 9,2 % de las empresas tenía representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de los cargos directivos de nivel superior. De todas las empresas encuestadas en 2018, el 78,7 % tenía representación femenina en menos del 30 % de los cargos directivos de nivel superior, y el 5,4 % contaba con representación femenina en una proporción que abarcaba entre el 61 % y el 100 % de los cargos directivos de nivel superior.
- De las empresas encuestadas en 2013, el 70,1 % contaba con representación femenina en menos del 30 % de los máximos cargos ejecutivos, mientras que el 9,6 % tenía representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de los máximos cargos ejecutivos. Las cifras contrastan con el 85,8 % de las empresas que en 2018 contaba con representación femenina inferior al 30 % en los máximos cargos ejecutivos, y con el 5,7 % de las empresas que tenía representación femenina en una proporción de entre el 61 % y el 100 % de los máximos cargos ejecutivos.

Al igual que en la encuesta de 2018, en 2013 la proporción de empresas encuestadas que contaban con representación femenina inferior al 30 % entre los cargos directivos aumentó en los niveles superiores de la jerarquía.

⁸ En la encuesta de 2013 se pidió a las empresas que no respondieran a estas preguntas si su organigrama no incluía esas funciones de gestión. La proporción de empresas que cuentan con esas funciones de gestión y las que comunicaron no tenerlas quedó establecida de la siguiente manera: supervisión/administración subalterna (43,5 %), cargos directivos intermedios (42,0 %), cargos directivos superiores (44,3 %) y máximos cargos ejecutivos (49,3 %).

El gráfico 7.1 muestra la proporción de mujeres que trabajan en los ámbitos de recursos humanos, finanzas y administración, comunicaciones y relaciones públicas, investigación y desarrollo (I+D) y administración general, en las empresas encuestadas en 2013 y 2018 (secciones A y B, respectivamente). En 2013, la representación femenina se concentró sobre todo en recursos humanos y comunicaciones y relaciones públicas, y no fue tan numerosa en los ámbitos de administración general e I+D. En comparación, en 2018, la distribución de las mujeres parecía relativamente más equilibrada en las funciones de gestión. Menos del 3 % de las empresas encuestadas en 2018 carecen de representación femenina en cualquier función de la gestión empresarial, lo que contrasta con los porcentajes que variaban entre el 20,6 % y el 39,3 % entre las empresas encuestadas en 2013.

Gráfico 7.1 Distribución de las empresas según la proporción de mujeres en cargos directivos superiores por funciones en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



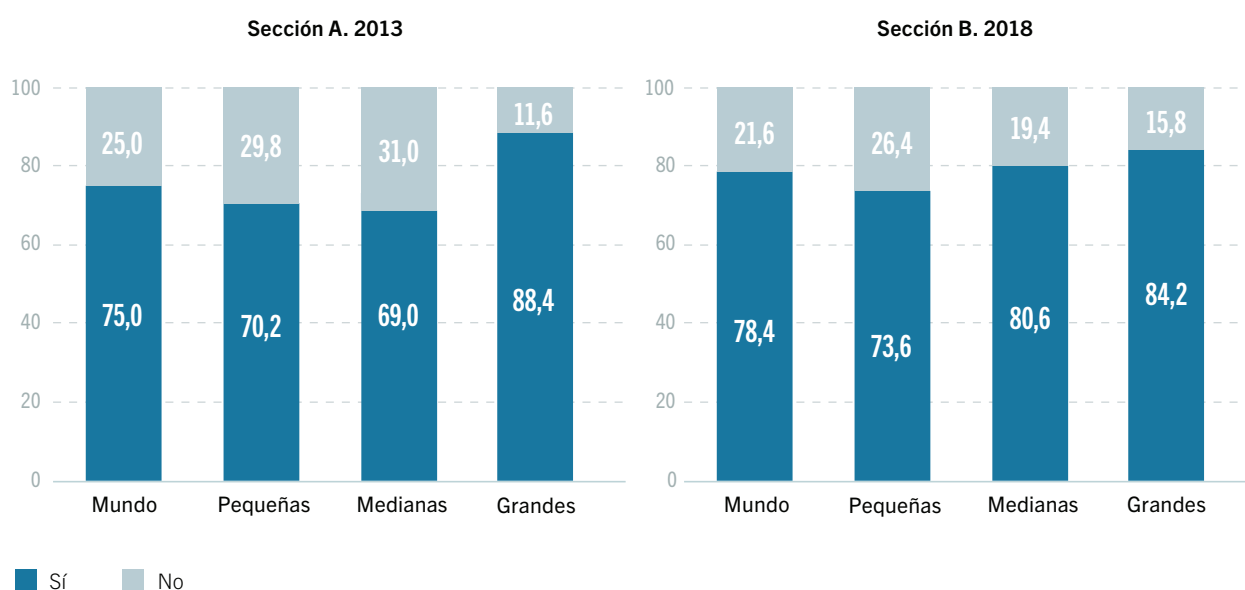
Notas: La sección A contiene las respuestas de empresas con cargos directivos en las áreas enumeradas. Los porcentajes de las empresas de la muestra que no contaban con cargos directivos en esas áreas son los siguientes: recursos humanos (60,7 %), finanzas y administración (57,4 %), comunicaciones y relaciones públicas (76,5 %), investigación y desarrollo (79,0 %) y administración general (69,4 %).

La sección B contiene las respuestas de empresas con cargos directivos en las áreas enumeradas.

7.2 Las directoras ejecutivas

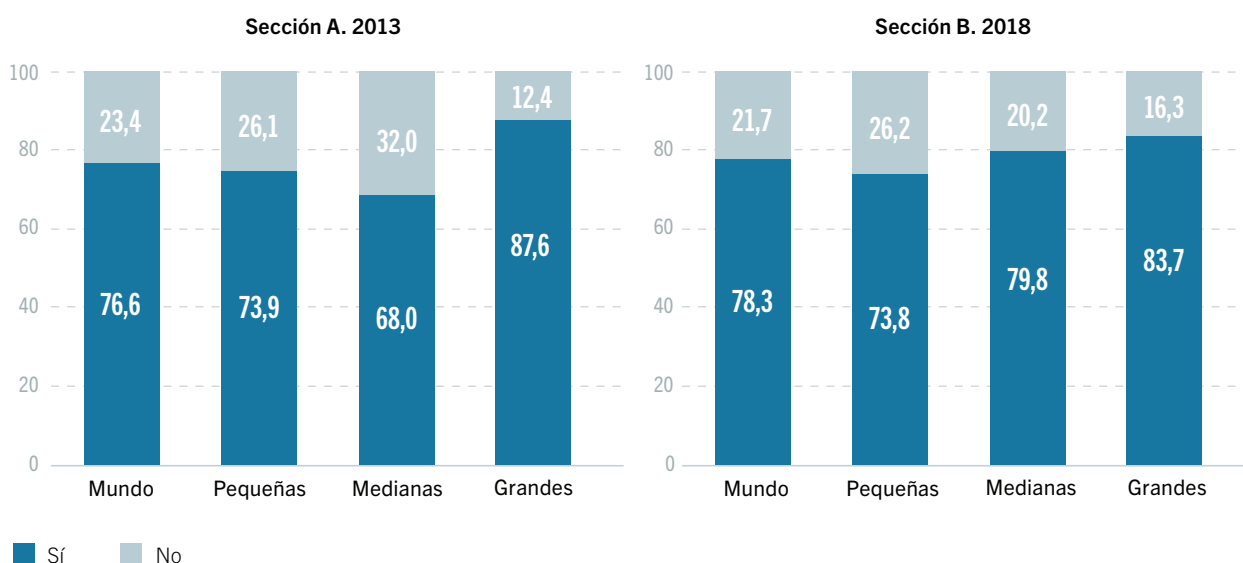
Alrededor del 75 % de las empresas encuestadas en 2013 incluían en su organigrama la dirección ejecutiva (véase el gráfico 7.2, secciones A y B). Las empresas grandes eran, en porcentaje, las que más incluían la dirección ejecutiva en su organigrama (88,4 %), seguidas de las pequeñas (70,2 %) y las medianas (69,0 %). La proporción de empresas que contaban con dirección ejecutiva era ligeramente inferior en 2013 respecto de 2018. Los resultados de ambas encuestas muestran que es más probable que las empresas grandes cuenten con dirección ejecutiva que las empresas medianas y pequeñas.

Gráfico 7.2 Proporción de empresas que indicaron si contaban con el cargo de director ejecutivo, resultados globales y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



En cuanto a la proporción de empresas encabezadas por directoras ejecutivas, la muestra de 2013 reflejó una proporción del 23,4 %, ligeramente superior al 21,7 % de la muestra de 2018 (véase el gráfico 7.3, secciones A y B). Ambos resultados muestran que es menos frecuente encontrar directoras ejecutivas en las empresas grandes que en las medianas o pequeñas. En 2018, la proporción de empresas con directoras ejecutivas se redujo a medida que crecía la magnitud de las empresas. Sin embargo, en 2013, era más probable que las empresas medianas contasen con una directora ejecutiva (como revela el 32,0 % de los casos), mientras que en las empresas pequeñas la cifra era del 26,1 %.

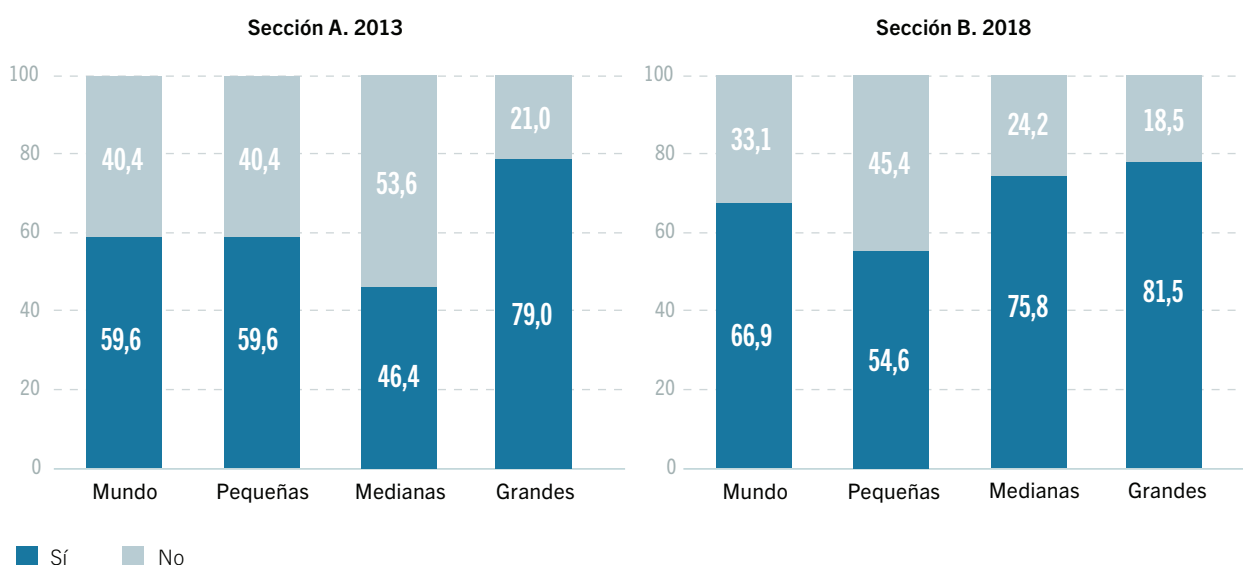
Gráfico 7.3 Sexo de los directores ejecutivos de las empresas que indicaron que contaban con ese cargo, resultados globales por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



7.3 Las mujeres en las juntas directivas

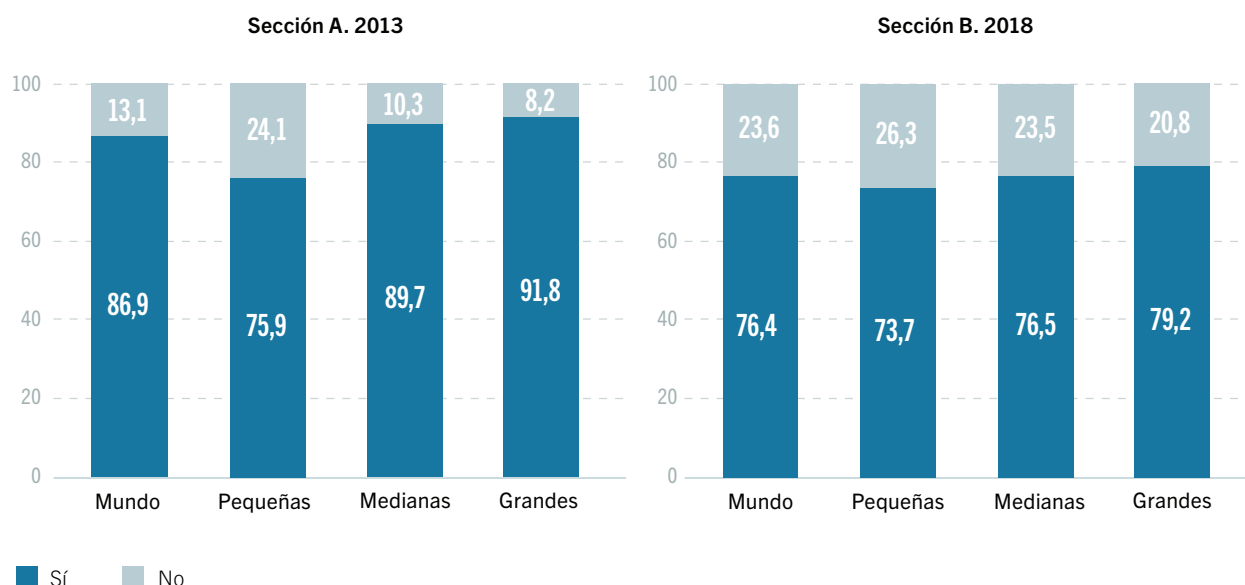
Aproximadamente el 60 % de las empresas encuestadas en 2013 tenían junta directiva. Asimismo, el 79 % de las empresas grandes incluían la junta directiva en su organigrama, lo que supone una proporción mayor de empresas con juntas directivas en la muestra global de 2013 (véase el gráfico 7.4, secciones A y B). La cifra contrasta con la de la encuesta de 2018, en la que el 66,9 % de las empresas confirmaron que contaban con una junta directiva. En 2018, las empresas grandes representaban la mayor proporción de empresas con junta directiva (81,5 %), en comparación con el 75,8 % de empresas medianas y el 54,6 % de empresas pequeñas que contaban con ese órgano de dirección.

Gráfico 7.4 Proporción de empresas que indicaron si contaban con junta directiva, muestra global y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



En cuanto al sexo del presidente de la junta directiva, las empresas de la muestra de 2013 contaban con una proporción menor de presidentas en comparación con las empresas de la muestra de 2018 (véase el gráfico 7.5, secciones A y B). Más del 13 % de las empresas encuestadas en 2013 afirmaron que la presidencia de la junta directiva la ocupaba una mujer, cifra que se duplica en la encuesta de 2018, con el 23,6 % de presidentas. Sin embargo, en ambas encuestas se observa una tendencia: en las empresas más grandes se reduce la tendencia a contar con una presidenta de la junta directiva.

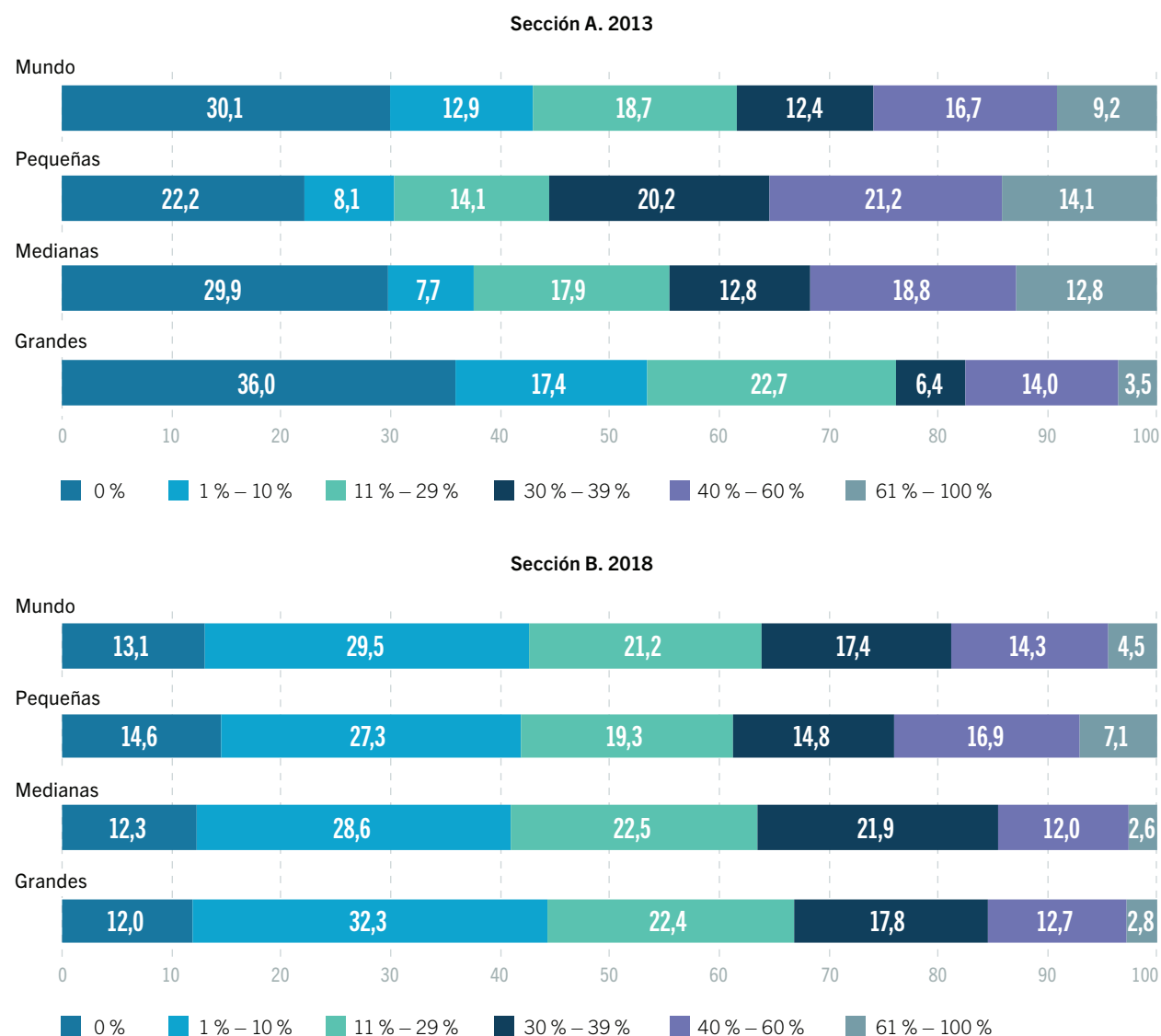
Gráfico 7.5 Sexo de la persona que ocupa la presidencia de la junta directiva en las empresas que indicaron que contaban con este órgano, resultados globales y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



Las empresas también informaron sobre la proporción de mujeres en las juntas directivas (véase el gráfico 7.6, secciones A y B). Alrededor de una tercera parte de las empresas encuestadas en 2013 informó de que no tenía representación femenina en las juntas directivas, y el 74 % informó de que las mujeres representaban menos del 40 % de los puestos de la junta directiva. En 2013, solo el 9,2 % de las empresas situaron la representación femenina en su junta directiva entre el 61 % y el 100 %. Las empresas pequeñas eran más proclives a contar con una mayor proporción de mujeres en sus juntas directivas que las empresas medianas y grandes. Además, la proporción de mujeres en las juntas directivas disminuía a medida que el tamaño de las empresas iba en aumento.

En comparación, el 13 % de las empresas que participaron en la encuesta de 2018 no contaba con mujeres en sus juntas directivas, y alrededor de una tercera parte de las empresas recogidas en la muestra de 2018 señaló que la representación femenina en la junta directiva variaba entre el 1 % y el 10 %. El grupo que se utilizó en la muestra para la encuesta de 2018 no se puede comparar directamente con el de la muestra de 2013, pero cabe destacar la mayor proporción de empresas que cuentan con representación femenina en la junta directiva. Sin embargo, en 2018, solo el 4,5 % de las empresas tenían una cota de representación femenina de entre el 61 % y el 100 % en sus juntas directivas, y menos del 15 % indicó que contaba con juntas directivas con equilibrio de género, es decir, con entre un 40 % y un 60 % de mujeres.

Gráfico 7.6 Proporción de mujeres en las juntas directivas, resultados globales y por tamaño de la empresa en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)

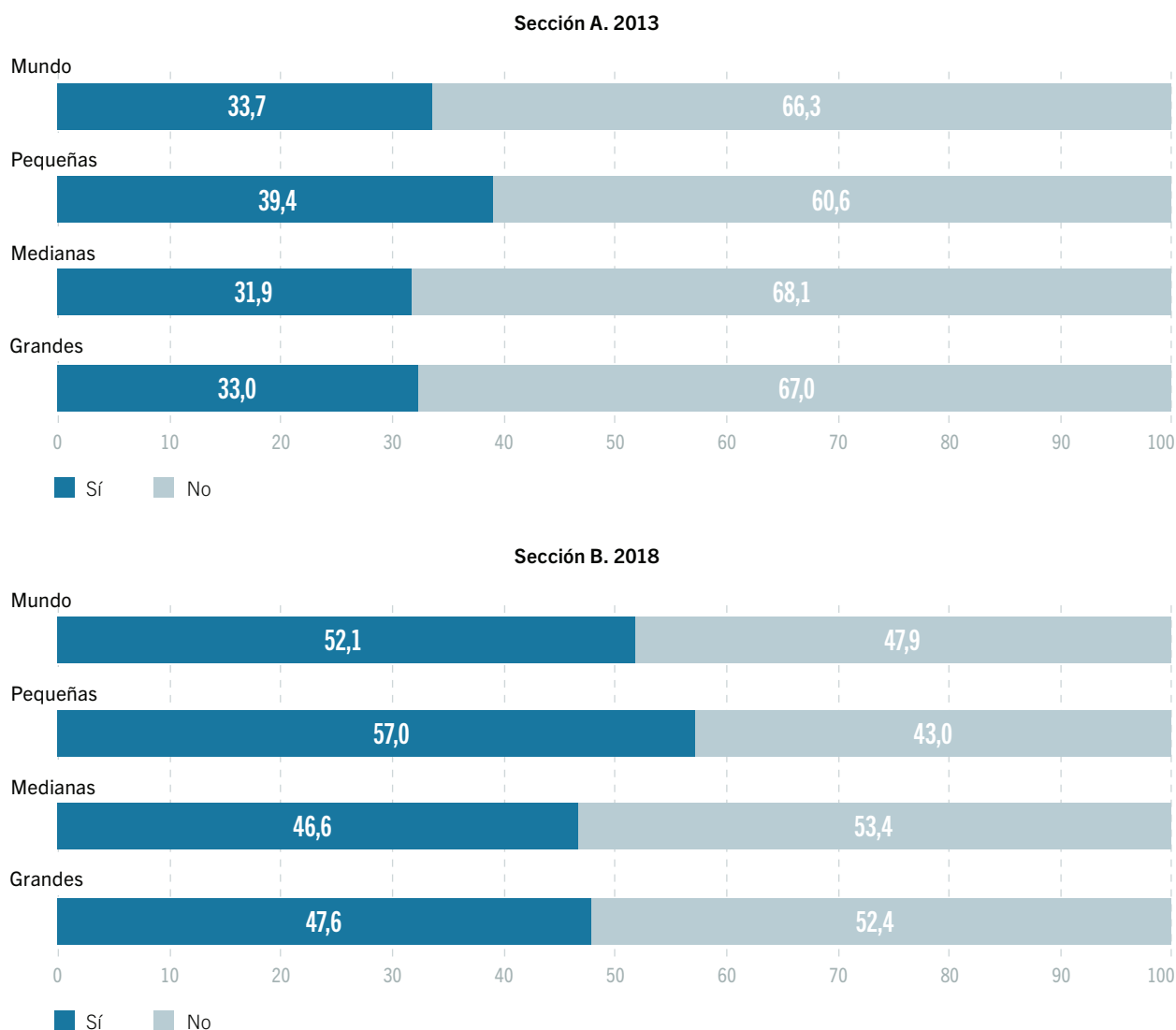




8. Formas de impulsar la llegada de más mujeres a los niveles superiores

En las encuestas de 2013 y 2018 se preguntó a las empresas si la conservación de mujeres calificadas en sus puestos suponía un desafío (véase el gráfico 8.1, secciones A y B). En 2013, más del 66 % de las empresas encuestadas confirmó que retenerlas constituía un auténtico reto, en comparación con el 47,9 % de las empresas que afirmaron lo mismo en 2018. Tanto en 2013 como en 2018, la retención de mujeres fue relativamente más difícil para las empresas medianas que para las empresas grandes y las pequeñas.

Gráfico 8.1 Respuestas a la pregunta «¿Supone la conservación de mujeres competentes un desafío para su empresa?», muestra global y por tamaño de las empresas en A) 2013 y B) 2018 (porcentaje)



Conclusión

Las encuestas de empresas de la OIT sobre *La mujer en la gestión empresarial* ofrecen información global sobre la forma en que las empresas están incorporando la diversidad de género en sus políticas y prácticas, y evalúa qué más se puede hacer para impulsar el argumento en favor de la viabilidad económica en relación con la diversidad de género y la inclusión.

Si bien la encuesta de empresas de la OIT de 2018 se ajustaba en gran medida al cuestionario de la encuesta de 2013, también incluía preguntas adaptadas a abundar en el argumento en favor de la viabilidad económica, concretamente respecto de la forma en que la diversidad de género afectaba a los resultados de las empresas.

Las conclusiones relacionadas con el argumento planteado en favor de la viabilidad económica son claras: la diversidad de género ofrece mejores resultados. De las empresas que confirmaron que sus resultados comerciales habían mejorado, más del 60 % indicó que la diversidad de género había aumentado la rentabilidad y la productividad. Además, casi el 30 % de las empresas afirmó que, como resultado de los esfuerzos de promoción de la diversidad de género, registraron un aumento de entre el 10 % y el 15 % en sus beneficios, mientras que casi el 27 % confirmó que había experimentado un aumento de los beneficios de entre el 5 % y el 10 %.

En cuanto a las políticas empresariales de apoyo al desarrollo profesional de la mujer, las encuestas de 2013 y 2018 confirman que sí se está aplicando ese tipo de políticas. En ambas encuestas, aproximadamente el 73 % de las empresas de todo el mundo cuentan con una política de igualdad de oportunidades o de diversidad de género e inclusión. El porcentaje relativamente alto de empresas que cuentan con esas políticas muestra el reconocimiento generalizado de que la diversidad de género es fundamental para el funcionamiento y el éxito de una empresa.

No obstante, lo más importante es que las empresas pongan en práctica esas políticas. Según los resultados de la encuesta de 2013 y 2018, las estadísticas sobre la representación femenina en los cargos directivos y en la junta directiva revelan un margen considerable para la mejora, en particular en cuanto a los cargos directivos de nivel superior, los máximos cargos ejecutivos y la presencia de mujeres en las juntas directivas. Numerosos estudios demuestran que es necesario superar el umbral del 30 % de mujeres en cargos directivos y en juntas directivas para crear una masa crítica y cosechar los beneficios de la diversidad de género. Las conclusiones de las encuestas de empresas de la OIT muestran que una parte importante de las empresas no ha alcanzado el umbral del 30 %. Por lo que respecta a los resultados de 2018, cabe referir las siguientes conclusiones:

- casi el 80 % de las empresas respondieron que la representación femenina en los cargos directivos superiores era inferior al 30 %;
- aproximadamente el 85 % de las empresas afirmaron que la proporción de mujeres en máximos cargos ejecutivos era inferior al 30 %; y
- en torno al 64 % de las empresas cuentan con una representación femenina inferior al 30 % en sus juntas directivas.

En general, los resultados dados a conocer a lo largo de este informe de la encuesta muestran que las empresas reconocen que un lugar de trabajo con diversidad de género propicia beneficios: la igualdad en las prácticas de contratación conduce a mayores beneficios y productividad, compromiso, más creatividad y mejor gestión del talento. No obstante, el reconocimiento colectivo del argumento en favor de la viabilidad económica y de las medidas de política adoptadas hasta la fecha no basta para colmar la brecha existente entre los géneros y garantizar que un número suficiente de mujeres llegue a la cúspide de la gestión empresarial.

Para lograr una verdadera diversidad de género en todos los niveles empresariales, se requiere un ecosistema integral que abarque desde las políticas públicas y la infraestructura social hasta los esfuerzos específicos de las empresas que incluyan un firme compromiso con la diversidad de género por parte de la alta dirección, así como inversiones destinadas a impulsar las funciones de gestión y liderazgo de la mujer. Las políticas de diversidad de género pueden establecer los parámetros y marcar la dirección; sin embargo, el entorno empresarial más amplio necesita reforzar estas políticas para que sean eficaces.

Los resultados de la encuesta de empresas de la OIT indican que existe un amplio consenso (más del 83 % de los encuestados) con respecto a que «Las mujeres que desempeñan funciones de dirección son tan eficaces como los hombres». Desde las primeras respuestas, apenas se aprecia una pequeña diversidad de opinión en relación con las mujeres que ocupan los más altos niveles directivos.

Sin embargo, la realidad actual en el mundo de los negocios exige disponibilidad «en cualquier momento y en cualquier lugar» (así lo afirma el 77 % de los encuestados). Además, más del 46 % de los encuestados están de acuerdo en que las mujeres que poseen «igualdad de aptitudes y calificaciones» que los hombres se enfrentan a mayores dificultades que ellos para alcanzar puestos de gestión más altos. Desde la perspectiva del contexto social más amplio, más del 76 % de los encuestados están de acuerdo en que la cultura de su empresa es un reflejo de su sociedad y sus tradiciones.

Estos resultados brindan a las empresas la oportunidad de realizar nuevas inversiones para crear una cultura inclusiva que propicie que el lugar de trabajo resulte atractivo para ambos géneros. El compromiso de construir un lugar de trabajo inclusivo, sustentado por cultura, políticas y programas inclusivos, permitirá a las empresas impulsar el cambio, captar el valor de los equipos de liderazgo que cuentan con diversidad de género y crear un entorno empresarial en el que el talento pueda triunfar.

Anexo I: Encuesta de empresa de 2018 de la OIT sobre la mujer en la gestión empresarial: cuestionario de encuesta

Sexo

- [r1] Hombre
 - [r2] Mujer
-

Sírvase especificar su situación laboral:

- [r1] Empleo a tiempo completo
 - [r2] Empleo a tiempo parcial
 - [r3] Trabajo por cuenta propia / autónomo
 - [r4] Jubilado
 - [r5] Estudiante en un centro educativo o aprendiz
 - [r6] Labores domésticas
 - [r7] Incapacitado para trabajar/discapacitado
 - [r8] Desempleado/ desempleado en busca de trabajo
 - [r9] Trabajador temporal, ocasional o jornalero
 - [r10] Empleo sin remuneración (por ejemplo, trabajo voluntario) o cuidador a tiempo completo de otro miembro del hogar
-

Indique qué función desempeña en la empresa para la que trabaja:

- [r1] Responsable de departamento o unidad de negocio
 - [r2] Supervisor de un equipo de personas (una o más personas)
 - [r3] No supervisa a otras personas
-

¿En qué departamento del organigrama de su empresa trabaja?

- [r1] Contabilidad
- [r2] Administración
- [r3] Comunicaciones/Relaciones públicas
- [r4] Consultoría/asesoramiento
- [r5] Servicios creativos
- [r6] Atención al cliente
- [r7] Diseño/ingeniería
- [r8] Finanzas
- [r9] Administración general/cuerpo ejecutivo

- [r10] Recursos humanos
 - [r11] Tecnología de la información
 - [r12] Marketing/ publicidad
 - [r13] Estudios de mercado
 - [r14] Operaciones/ producción
 - [r15] Planificación
 - [r16] Adquisiciones
 - [r17] Control de calidad
 - [r18] Investigación y desarrollo
 - [r19] Ventas/desarrollo empresarial
 - [r20] Envíos/entregas/gestión de inventario
 - [r21] Formación
 - [r99] Ninguna de las opciones anteriores
-

Indique el ámbito en que opera su empresa

- [r1] Nacional o local
 - [r2] Multinacional
-

En las preguntas que figuran a continuación, sírvase aportar información relativa a su unidad local y no a la empresa a nivel global

[A1] Señale la principal actividad económica de su empresa

Seleccione una sola opción

- [r1] Agricultura, ganadería, silvicultura o pesca
- [r2] Industrias extractivas
- [r3] Industria manufacturera
- [r4] Suministro de energía eléctrica, gas y agua o gestión de residuos
- [r5] Construcción
- [r6] Comercio al por menor, ventas o actividades comerciales
- [r7] Servicios de transporte y almacenamiento
- [r8] Hostelería
- [r9] Información y comunicaciones
- [r10] Actividades financieras o de seguros
- [r11] Actividades inmobiliarias
- [r12] Actividades profesionales, científicas o técnicas
- [r13] Servicios administrativos o auxiliares
- [r14] Administración pública o defensa

- [r15] Educación
 - [r16] Actividades sanitarias o de servicios sociales
 - [r17] Actividades artísticas, recreativas o de entretenimiento
 - [r18] Otros servicios
-

[A2] Indique cuántos empleados tiene su empresa (a jornada completa y a tiempo parcial

Seleccione una sola opción

- [r1] Menos de 2
 - [r2] Entre 2 y 100
 - [r3] Entre 101 y 250
 - [r4] Más de 250
-

[A3] ¿Cuáles son los porcentajes de empleados a jornada completa y a tiempo parcial respectivamente en su empresa? Si no conoce los valores exactos, límitese a calcularlos lo mejor que pueda. Sitúe ambos controles deslizantes —el de jornada completa y el de tiempo parcial— en los puntos correspondientes a sus cálculos. La suma de los valores calculados debe ser del 100 %.

- [r1] Jornada completa
 - [r2] Tiempo parcial
-

[A4] Indique la proporción de empleadas de su empresa

Si desconoce la proporción exacta, límitese a calcularla lo mejor que pueda.

- [r1] Entre el 0 % y el 29 %
 - [r2] Entre el 30 % y el 39 %
 - [r3] Entre el 40 % y el 60 %
 - [r4] Entre el 61 % y el 100 %
-

[B1] Señale si su empresa aplica una política de igualdad de oportunidades laborales o una política basada en la diversidad y la inclusión

- [r0] No
 - [r1] Sí
-

[B2] ¿Cuenta su empresa con un sistema de gestión de recursos humanos mediante el que se implanten iniciativas de fomento de la igualdad en alguno de los siguientes ámbitos? Ordene todas las opciones que correspondan en función de su nivel de eficacia. La cifra indicada hace referencia al orden de clasificación. Si hay algún ámbito que no corresponda, deje el recuadro en blanco.

- [r1] Contratación, retención y ascenso
- [r2] Orientación
- [r3] Formación profesional y ejecutiva
- [r4] Horarios de trabajo flexibles
- [r5] Horario laboral a tiempo parcial
- [r6] Trabajo a distancia o teletrabajo
- [r7] Permiso de maternidad
- [r8] Permiso de paternidad
- [r9] Excedencias
- [r10] Programas de reincorporación
- [r11] Cuidado de menores/personas de edad
- [r12] Prevención del acoso sexual
- [r13] Remuneración
- [r14] Estrategia específica con objetivos de diversidad/inclusión de género a nivel de alta directiva
- [r88] Otra opción

En caso de haber marcado la casilla “otra opción”, sírvase especificar los ámbitos a los que se refiere.

[B3] Indique si las iniciativas de su empresa en favor de la diversidad y la igualdad de género que promueven a las mujeres en la gestión empresarial han contribuido a mejorar los resultados empresariales.

- [r0] No
- [r1] Sí
- [r99] No lo sé

[B4] En caso afirmativo, ¿qué mejoras han experimentado los resultados empresariales?

Seleccione todas las opciones correspondientes

- [r1] Mejora de los resultados comerciales, entre ellos la rentabilidad y la productividad
- [r2] Mayor capacidad para atraer y retener talento
- [r3] Mejora de la reputación de la empresa
- [r4] Mayor creatividad, innovación y apertura
- [r5] Mejora de la capacidad de sondear el interés y la demanda de los consumidores
- [r88] Otra opción
- [r99] No lo sé o no me decido por ninguna opción

[B5] En el caso de que su empresa haya experimentado una mejora en los resultados comerciales (beneficios), especifique en qué medida han aumentado.

Seleccione una sola opción

- [r1] Menos del 5 %
 - [r2] Entre el 5 % y el 10 %
 - [r3] Entre el 10 % y el 15 %
 - [r4] Entre el 15 % y el 20 %
 - [r5] Más del 20 %
 - [r99] No lo sé o mi empresa no lo registra
-

Indique cuál es la proporción de mujeres que desempeñan diversas funciones en distintos ámbitos de su empresa. Sírvase especificar el porcentaje de mujeres que trabajan en esos ámbitos o desempeñan esas funciones Si desconoce la proporción exacta, trate de aproximarse cuanto sea posible.

[C1] En primer lugar, especifique cuáles de las funciones directivas de la empresa cuentan con representación femenina. Seleccione todas las opciones pertinentes. Si su empresa no cuenta con algunas de las funciones de gestión que figuran a continuación, puede dejar en blanco el recuadro correspondiente.

- [r1] Nivel de supervisión/ subalterno/ administrativo
 - [r2] Nivel medio
 - [r3] Nivel superior
 - [r4] Máximo cargo ejecutivo
 - [r99] Mi empresa no cuenta con ninguna de las opciones enumeradas
-

[C2] Sobre la base de su selección, sírvase especificar la proporción de mujeres en los distintos niveles de su organización. Indique la proporción de mujeres correspondiente a cada función. Si desconoce la proporción exacta, trate de aproximarse cuanto sea posible.

Columna:

- [c1] 0 %
- [c2] Entre el 1 % y el 10 %
- [c3] Entre el 11 % y el 29 %
- [c4] Entre el 30 % y el 39 %
- [c5] Entre el 40 % y el 60 %
- [c6] Entre el 61 % y el 100 %

Fila:

- [r1] Nivel de supervisión/ subalterno/ administrativo
 - [r2] Nivel medio
 - [r3] Nivel superior
 - [r4] Máximo cargo ejecutivo
-

[C3.1] Especifique cuáles de las siguientes funciones del nivel superior (cargos directivos) de su compañía cuentan con representación femenina. Seleccione todas las opciones pertinentes. En el caso de que su empresa no cuente con mujeres que desempeñen funciones relacionadas con el nivel superior, puede dejar el recuadro en blanco.

- [r1] Recursos humanos
 - [r2] Responsabilidad social empresarial
 - [r3] Finanzas y administración
 - [r4] Comunicaciones y relaciones públicas
 - [r5] Marketing y ventas
 - [r6] Investigación y desarrollo de productos
 - [r7] Balance de pérdidas y beneficios
 - [r8] Operaciones
 - [r9] Administración general
 - [r99] Mi empresa no cuenta con ninguna de esas funciones/la administración superior no cuenta con representación femenina en esos ámbitos
-

[C3.2] Por lo que respecta al personal directivo superior, indique la proporción de mujeres en todas las funciones seleccionadas anteriormente. Sírvase señalar también la proporción para cada función. Si desconoce la cifra exacta, trate de aproximarse cuanto sea posible.

Columna:

- [c1] 0 %
- [c2] Entre el 1 % y el 10 %
- [c3] Entre el 11 % y el 29 %
- [c4] Entre el 30 % y el 39 %
- [c5] Entre el 40 % y el 60 %
- [c6] Entre el 61 % y el 100 %

Fila:

- [r1] Recursos humanos
 - [r2] Responsabilidad social empresarial
 - [r3] Finanzas y administración
 - [r4] Comunicaciones y relaciones públicas
 - [r5] Marketing y ventas
 - [r6] Investigación y desarrollo de productos
 - [r7] Balance de pérdidas y beneficios
 - [r8] Operaciones
 - [r9] Administración general
-

[C4.1] Especifique los ámbitos de nivel medio de su empresa que cuentan con representación femenina (directivas). Seleccione todas las opciones pertinentes. En caso de que ninguna mujer ocupe cargos de nivel medio, puede dejar los recuadros en blanco.

Fila:

- [r1] Recursos humanos
 - [r2] Responsabilidad social empresarial
 - [r3] Finanzas y administración
 - [r4] Comunicaciones y relaciones públicas
 - [r5] Marketing y ventas
 - [r6] Investigación y desarrollo de productos
 - [r7] Balance de pérdidas y beneficios
 - [r8] Operaciones
 - [r9] Administración general
 - [r99] Mi empresa no cuenta con ninguna de esas funciones/no hay personal femenino entre los cargos de nivel medio en esos ámbitos
-

[C4.2] ¿Cuál es la proporción de mujeres que ocupan cargos de nivel medio en todas las funciones que ha seleccionado? Indique la proporción correspondiente para cada función. Si desconoce la proporción exacta, trate de aproximarse cuanto sea posible.

Columna:

- [c1] 0 %
- [c2] Entre el 1 % y el 10 %
- [c3] Entre el 11 % y el 29 %
- [c4] Entre el 30 % y el 39 %
- [c5] Entre el 40 % y el 60 %
- [c6] Entre el 61 % y el 100 %

Fila:

- [r1] Recursos humanos
 - [r2] Responsabilidad social empresarial
 - [r3] Finanzas y administración
 - [r4] Comunicaciones y relaciones públicas
 - [r5] Marketing y ventas
 - [r6] Investigación y desarrollo de productos
 - [r7] Balance de pérdidas y beneficios
 - [r8] Operaciones
 - [r9] Administración general
-

[C5.1] Indique si su empresa cuenta con dirección ejecutiva

Seleccione una sola opción

[r0] No

[r1] Sí

[C5.2] En caso afirmativo, indique si la dirección ejecutiva la ocupa un hombre o una mujer

Seleccione una sola opción

[r1] Hombre

[r2] Mujer

[C6.1] ¿Su empresa cuenta con una junta directiva?

Seleccione una sola opción

[r0] No

[r1] Sí

[C6.2] En caso afirmativo, indique si la presidencia la ocupa un hombre o una mujer

[r1] Hombre

[r2] Mujer

[C6.3] Indique la proporción de mujeres que forman parte de la junta directiva

Sírvase especificar el porcentaje

[r1] 0 %

[r2] Entre el 1 % y el 10 %

[r3] Entre el 11 % y el 29 %

[r4] Entre el 30 % y el 39 %

[r5] Entre el 40 % y el 60 %

[r6] Entre el 61 % y el 100 %

[D1] Indique si la conservación de mujeres competentes supone un desafío para su empresa a la hora de nombrar a más mujeres para que ocupen cargos directivos

Seleccione una sola opción

- [r0] No
 - [r1] Sí
-

[D2.1] Señale si la tecnología (por ejemplo, las plataformas de gestión de proyectos, la tecnología wifi doméstica y la tecnología en la nube) ha permitido a su empresa ofrecer trabajo flexible y trabajo a distancia/teletrabajo.

Seleccione una sola opción

- [r0] No
 - [r1] Sí
-

[D2.2] En caso afirmativo, ¿se han producido cambios en la productividad de su empresa?

Seleccione una sola opción

- [r1] Aumento
 - [r2] Disminución
 - [r3] Ningún cambio
 - [r99] No lo sé
-

[D3] Evalúe la cultura de su empresa en términos de diversidad de género

Seleccione una sola opción

- [r1] Predominio de hombres
 - [r2] Predominio de mujeres
 - [r3] Inclusiva
-

[D4] Valore las siguientes afirmaciones relativas a su empresa

Sírvase evaluar todas las opciones

Columna:

- [c1] Totalmente de acuerdo
- [c2] De acuerdo
- [c3] En desacuerdo
- [c4] Totalmente en desacuerdo
- [c5] No lo sé/ no corresponde

Fila:

- [r1] En situación de igualdad de aptitudes y calificaciones, las mujeres tienen mayor dificultad para llegar a los cargos directivos más altos.
 - [r2] La carrera profesional de alto nivel implica la disponibilidad laboral para trabajar “en todo momento, en cualquier lugar” y disponer de movilidad geográfica.
 - [r3] Las mujeres que desempeñan funciones de dirección son tan eficaces como los hombres.
 - [r4] Nuestra cultura empresarial es un reflejo de nuestra sociedad y sus tradiciones.
-

[D5.1] Indique el nombre de la empresa para la que trabaja actualmente

[D5.2] Indique el nombre de la empresa para la que trabaja y complete los siguientes datos de contacto

Fila:

- [r1] Empresa
- [r2] Ciudad/provincia
- [r3] Dirección de correo electrónico
- [r4] Número de teléfono

Facultativo: No deseo dar esa información

Anexo II: Comparación a escala nacional: Filipinas y Serbia

El presente anexo compara las principales semejanzas y diferencias entre las respuestas recibidas de las empresas de Filipinas y Serbia en las encuestas empresariales de la OIT realizadas en 2013 y 2018. Los dos países fueron seleccionados debido al carácter suficientemente amplio de las respuestas que dieron a las encuestas en ambos años. Los resultados se resumen y se presentan en forma de cuadro.

Filipinas

Comparación de los resultados de las encuestas nacionales de empresas realizadas por la OIT en 2013 y 2018 para Filipinas.

1. Características de las empresas encuestadas	2013	2018
1.1. Número de empresas encuestadas	124	389
1.2. Los tres principales sectores económicos	Actividades financieras y de seguros (23,4 %); otros servicios (22,6 %); industria manufacturera (16,9 %)	Información y comunicaciones (14,4 %); otros servicios (12,9 %); industria manufacturera (12,6 %)
1.3. Proporción de empresas pequeñas, medianas y grandes	Grandes (53,7 %); medianas (34,7 %); pequeñas (11,6 %)	Grandes (45,5 %); medianas (38,0 %); pequeñas (16,5 %)
1.4. Alcance	Nacional o local (53,8 %); multinacional (46,2 %)	Nacional o local (68,4 %); multinacional (31,6 %)
1.5. Proporción de trabajadoras	0 % – 29 %: 13,2 %; 30 % – 39 %: 11,8 %; 40 % – 60 %: 40,8 %; 61 % – 100 %: 34,2 %	0 % – 29 %: 12,1 %; 30 % – 39 %: 19,8 %; 40 % – 60 %: 56,0 %; 61 % – 100 %: 12,1 %

2. Políticas empresariales sobre la diversidad de género		
	2013	2018
2.1. Porcentaje de empresas que aplican políticas de igualdad de género	81,7 %	88,9 %
2.2. Las tres principales esferas de promoción de la igualdad	Contratación, retención y promoción (95,2 %); Servicios de orientación (75,8 %); Adquisición de competencias/formación de ejecutivas (89,5 %)	Contratación, retención y promoción (83,8 %); adquisición de competencias/formación de ejecutivas (81,5 %); permiso de maternidad (73,3 %)
3. Datos y estadísticas sobre las mujeres en la gestión empresarial y las juntas directivas		
	2013	2018
3.1. Proporción de mujeres que ocupan cargos directivos		
3.1.1. Supervisoras	0 %: 1,3 % 1 – 10 %: 26,6 % 11 – 29 %: 13,9 % 30 – 39 %: 6,3 % 40 – 60 %: 31,6 % 61 – 100 %: 20,3 %	0 %: 0,6 % 1 – 10 %: 17,7 % 11 – 29 %: 23,3 % 30 – 39 %: 17,4 % 40 – 60 %: 28,6 % 61 – 100 %: 12,4 %
3.1.2 Nivel medio	0 %: 10,5 % 1 – 10 %: 25,0 % 11 – 29 %: 6,6 % 30 – 39 %: 6,6 % 40 – 60 %: 39,5 % 61 – 100 %: 11,8 %	0 %: 0 % 1 – 10 %: 14,1 % 11 – 29 %: 29,0 % 30 – 39 %: 29,4 % 40 – 60 %: 22,4 % 61 – 100 %: 5,1 %
3.1.3. Nivel superior	0 %: 6,9 % 1 – 10 %: 30,6 % 11 – 29 %: 13,9 % 30 – 39 %: 4,2 % 40 – 60 %: 27,8 % 61 – 100 %: 16,7 %	0 %: 0 % 1 – 10 %: 27,6 % 11 – 29 %: 14,8 % 30 – 39 %: 21,8 % 40 – 60 %: 26,7 % 61 – 100 %: 9,1 %
3.1.4. Máximos cargos ejecutivos	0 %: 26,6 % 1 – 10 %: 25,0 % 11 – 29 %: 9,4 % 11 – 39 %: 1,6 % 40 – 60 %: 29,7 % 61 – 100 %: 7,8 %	0 %: 0,5 % 1 – 10 %: 37,8 % 11 – 29 %: 14,0 % 30 – 39 %: 14,0 % 40 – 60 %: 20,2 % 61 – 100 %: 13,5 %

3. Datos y estadísticas sobre las mujeres en la gestión empresarial y las juntas directivas

	2013	2018
3.2. Proporción de la representación femenina en ámbitos de gestión funcional		
3.2.1. Recursos humanos	0 %: 4,2 % 1 – 10 %: 19,7 % 11 – 29 %: 4,2 % 30 – 39 %: 1,4 % 40 – 60 %: 9,9 % 61 – 100 %: 60,6 %	0 %: 0,4 % 1 – 10 %: 19,3 % 11 – 29 %: 18,6 % 30 – 39 %: 17,8 % 40 – 60 %: 29,4 % 61 – 100 %: 14,5 %
3.2.2. Finanzas y administración	0 %: 0 % 1 – 10 %: 19,4 % 11 – 29 %: 3,0 % 30 – 39 %: 3,0 % 40 – 60 %: 19,4 % 61 – 100 %: 55,2 %	0 %: 0 % 1 – 10 %: 15,7 % 11 – 29 %: 15,7 % 30 – 39 %: 19,7 % 40 – 60 %: 29,1 % 61 – 100 %: 19,7 %
3.2.3. Comunicación y relaciones públicas	0 %: 2,3 % 1 – 10 %: 18,6 % 11 – 29 %: 2,3 % 30 – 39 %: 0 % 40 – 60 %: 23,3 % 61 – 100 %: 53,5 %	0 %: 0 % 1 – 10 %: 13,4 % 11 – 29 %: 17,1 % 30 – 39 %: 24,4 % 40 – 60 %: 30,5 % 61 – 100 %: 14,6 %
3.2.4. I+D	0 %: 9,4 % 1 – 10 %: 25,0 % 11 – 29 %: 12,5 % 30 – 39 %: 0 % 40 – 60 %: 28,1 % 61 – 100 %: 25,0 %	0 %: 0 % 1 – 10 %: 11,0 % 11 – 29 %: 16,1 % 30 – 39 %: 23,7 % 40 – 60 %: 31,4 % 61 – 100 %: 17,8 %
3.2.5. Administración general	0 %: 16,3 % 1 – 10 %: 20,9 % 11 – 29 %: 7,0 % 30 – 39 %: 9,3 % 40 – 60 %: 20,9 % 61 – 100 %: 25,6 %	0 %: 0 % 1 – 10 %: 16,9 % 11 – 29 %: 12,5 % 30 – 39 %: 17,5 % 40 – 60 %: 30,0 % 61 – 100 %: 23,1 %

3. Datos y estadísticas sobre las mujeres en la gestión empresarial y las juntas directivas

	2013	2018
3.3. Directoras ejecutivas		
3.3.1. Proporción de empresas que cuentan con dirección ejecutiva	91,1 %	85,6 %
3.3.2. Proporción de empresas con directoras ejecutivas	11,5 %	28,2 %
3.4. Representación femenina en las juntas directivas		
3.4.1. Proporción de empresas con junta directiva	78,2 %	82,8 %
3.4.2. Proporción de empresas cuya junta directiva está presidida por una mujer	N/D	37,0 %
3.4.3. Mayor proporción de representación femenina en la junta directiva	40 – 60 %: 25 % 1 – 10 %: 25 %	40 – 60 %: 25,2 %
4. Formas de impulsar la llegada de las mujeres a los niveles superiores	2013	2018
4.1. Proporción de empresas para las cuales supuso un desafío conservar a trabajadoras competentes	47,6 %	48,3 %

Serbia

Comparación de los resultados de las encuestas nacionales de empresas realizadas por la OIT en 2013 y 2018 para Serbia

1. Características de las empresas encuestadas	2013	2018
1.1. Número de empresas encuestadas	105	509
1.2. Los tres principales sectores económicos	Industria manufacturera (40,0 %); Comercio al por menor, ventas o actividades comerciales (26,7 %); Actividades financieras y de seguros (5,7 %)	Industria manufacturera (13,8 %); Comercio al por menor, ventas o actividades comerciales (11,8 %); Otros servicios (10,0 %)
1.3. Proporción de empresas pequeñas, medianas y grandes	Medianas (75,7 %); grandes (24,3 %)	Pequeñas (61,3 %); grandes (25,5 %); medianas (13,2 %)
1.4. Alcance	Nacional o local (80,0 %); multinacional (20,0 %)	Nacional o local (65,0 %); multinacional (33,0 %)
1.5. Proporción de trabajadoras	0 – 29 %: 21,0 %; 30 – 39 %: 20,0 %; 40 – 60 %: 49,5 %; 61 – 100 %: 9,5 %	0 – 29 %: 25,3 %; 30 – 39 %: 17,1 %; 40 – 60 %: 36,3 %; 61 – 100 %: 21,2 %
2. Políticas empresariales sobre la diversidad de género	2013	2018
2.1. Porcentaje de empresas que aplican políticas de igualdad de género	80,8 %	84,3 %
2.2. Las tres principales esferas para promover la igualdad	Adquisición de competencias/formación de ejecutivas (88,6 %); cuidado de niños/cuidado de personas de edad (82,9 %); permiso de maternidad (80 %)	Contratación, retención y promoción (75,2 %); adquisición de competencias/formación de ejecutivas (69,4 %); permiso de maternidad (70,5 %)

3. Datos y estadísticas sobre la representación femenina

	2013	2018
3.1. Proporción de representación femenina en las actividades de gestión		
3.1.1. Supervisoras	0 %: 14,9 % 1 – 10 %: 22,4 % 11 – 29 %: 17,9 % 30 – 39 %: 19,4 % 40 – 60 %: 25,4 % 61 – 100 %: 0 %	0 %: 1,9 % 1 – 10 %: 24,7 % 11 – 29 %: 18,1 % 30 – 39 %: 15,1 % 40 – 60 %: 18,9 % 61 – 100 %: 21,1 %
3.1.2. Nivel medio	0 %: 6,9 % 1 – 10 %: 19,4 % 11 – 29 %: 25,0 % 30 – 39 %: 11,1 % 40 – 60 %: 36,1 % 61 – 100 %: 1,4 %	0 %: 0,4 % 1 – 10 %: 25,9 % 11 – 29 %: 19,4 % 30 – 39 %: 18,3 % 40 – 60 %: 22,3 % 61 – 100 %: 13,7 %
3.1.3. Nivel superior	0 %: 47,9 % 1 – 10 %: 6,9 % 11 – 29 %: 16,7 % 30 – 39 %: 8,3 % 40 – 60 %: 15,3 % 61 – 100 %: 5,6 %	0 %: 0,4 % 1 – 10 %: 29,0 % 11 – 29 %: 17,6 % 30 – 39 %: 15,8 % 40 – 60 %: 21,0 % 61 – 100 %: 16,2 %
3.1.4. Máximos cargos ejecutivos	0 %: 43,5 % 1 – 10 %: 14,5 % 11 – 29 %: 8,7 % 30 – 39 %: 13,0 % 40 – 60 %: 10,1 % 61 – 100 %: 10,1 %	0 %: 1,0 % 1 – 10 %: 31,2 % 11 – 29 %: 9,4 % 30 – 39 %: 4,0 % 40 – 60 %: 13,4 % 61 – 100 %: 41,1 %
3.2. Proporción de la representación femenina en ámbitos de gestión funcional		
3.2.1. Recursos humanos	N/D	0 %: 1,4 % 1 – 10 %: 21,4 % 11 – 29 %: 16,3 % 30 – 39 %: 11,6 % 40 – 60 %: 20,5 % 61 – 100 %: 28,8 %

3. Datos y estadísticas sobre la representación femenina	2013	2018
3.2. Proporción de la representación femenina en ámbitos de gestión funcional		
3.2.2. Administración y finanzas	N/D	0 %: 0,3 % 1 – 10 %: 20,4 % 11 – 29 %: 9,1 % 30 – 39 %: 12,0 % 40 – 60 %: 16,2 % 61 – 100 %: 42,1 %
3.2.3 Comunicación y relaciones públicas	N/D	0 %: 1,5 % 1 – 10 %: 15,5 % 11 – 29 %: 13,5 % 30 – 39 %: 10,5 % 40 – 60 %: 28,0 % 61 – 100 %: 31,0 %
3.2.4. I+D	N/D	0 %: 0 % 1 – 10 %: 19,7 % 11 – 29 %: 11,5 % 30 – 39 %: 11,5 % 40 – 60 %: 32,8 % 61 – 100 %: 24,6 %
3.2.5. Administración general	N/D	0 %: 0,6 % 1 – 10 %: 16,6 % 11 – 29 %: 10,3 % 30 – 39 %: 10,3 % 40 – 60 %: 17,7 % 61 – 100 %: 44,6 %
3.3. Directoras ejecutivas		
3.3.1. Proporción de empresas que cuentan con dirección ejecutiva	80,0 %	86,4 %
3.3.2. Proporción de empresas con directoras ejecutivas	32,1 %	28,6 %

3. Datos y estadísticas sobre la representación femenina

	2013	2018
3.4. Mujeres en juntas directivas		
3.4.1. Proporción de empresas con junta directiva	16,2 %	49,7 %
3.4.2. Proporción de empresas cuya junta directiva está presidida por una mujer	N/D	22,9 %
3.4.3 Proporción de representación femenina en las juntas directivas	N/D	40 – 60 %: 26,5 %

4. Formas de impulsar la llegada de las mujeres a los niveles superiores

	2013	2018
4.1. Proporción de empresas para las cuales supuso un desafío conservar a trabajadoras competentes	87,0 %	49,1 %

La mujer en la gestión empresarial : Encuesta mundial de empresas

El presente informe ofrece abundante información recopilada a través de la encuesta mundial de la OIT titulada *La mujer en la gestión empresarial*. El informe analiza la situación, los datos y las opiniones relacionadas con la forma en que las empresas de ámbito mundial se están beneficiando de la diversidad de género en el trabajo, en especial por lo que respecta a los cargos más altos. También muestra que las empresas reconocen que los equipos de gestión y las juntas directivas que cuentan con diversidad de género generan beneficios: el equilibrio de género en las prácticas de contratación conduce a un aumento de los beneficios, la productividad, el compromiso y la creatividad, y a una mejora en la gestión del talento. Sin embargo, el reconocimiento colectivo del argumento en favor de la viabilidad económica y las medidas de política adoptadas hasta ahora no son suficientes para reducir la brecha de género en los altos cargos directivos y es preciso seguir trabajando para ayudar a las empresas a sacar partido de la diversidad de género como medio para la creación de valor y el crecimiento empresarial.

La mujer en la gestión empresarial: una encuesta mundial de empresas complementa el informe principal titulado *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Si bien algunos de los resultados de este informe sobre la encuesta se integraron en el informe principal, el estudio ofrece una visión más detallada de la encuesta mundial realizada en 12 940 empresas de 70 países.

