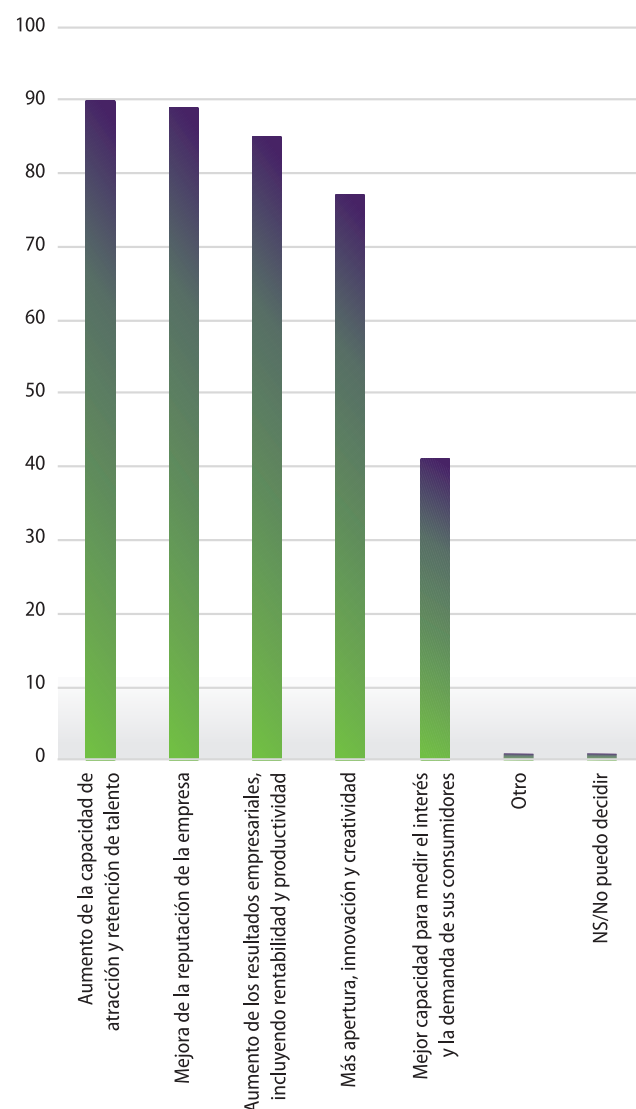


No es solo una cuestión de derechos:

- Las mejores oportunidades laborales para las mujeres incrementan la productividad y los beneficios económicos de las firmas.
- La mayor parte de las firmas que implementaron iniciativas en diversidad e igualdad de género declararon que estas han contribuido a mejorar sus resultados empresariales. Los principales han sido:

Resultados obtenidos con la implantación de iniciativas de igualdad de género

Fuente:
Encuesta de Empresas de ACTEMP OIT, 2018

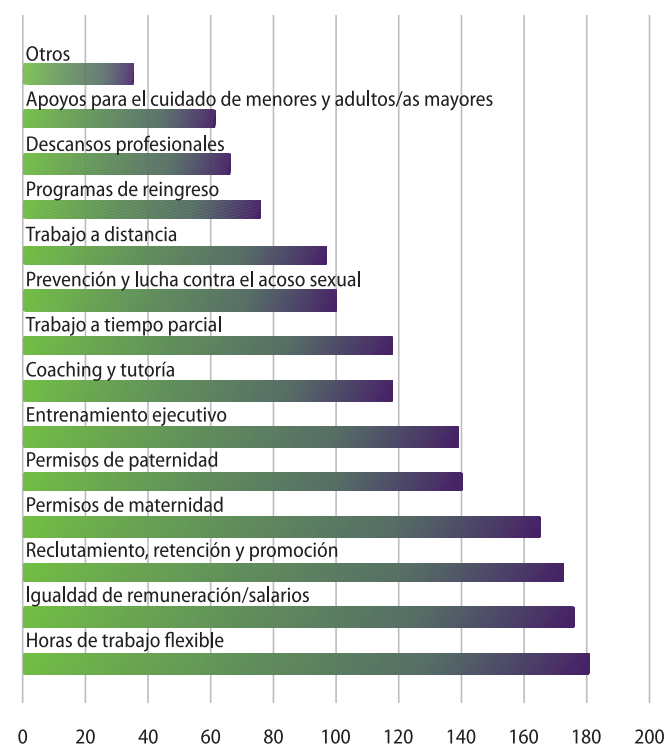


Principales barreras al liderazgo femenino:

- Desigual distribución del trabajo de cuidado, en un doble sentido:
 - Entre el Estado, las familias, el mercado y las comunidades.
 - Dentro de las familias.
- Estereotipos sociales en torno a lo femenino y lo masculino.
- Cultura corporativa predominantemente masculina.
- Ausencia de modelos de rol para las mujeres.
- Falta de políticas y programas de igualdad empresarial.
- Estereotipos en torno a los estilos de liderazgo.
- Insuficientes soluciones de trabajo flexibles.

Iniciativas de igualdad y diversidad de género implantadas en las empresas. Números absolutos.

Fuente:
Encuesta de Empresas de ACTEMP OIT, 2018



LA MUJER EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: COBRANDO IMPULSO EN ARGENTINA



ganarganar
La igualdad de género es un buen negocio



Este proyecto está financiado
por la Unión Europea

Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero de la Unión Europea. Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la consultora y no reflejan necesariamente las opiniones de la Unión Europea. Aclaración: Todos los datos corresponden al año 2018.

Mujeres argentinas

Distribución de la población ocupada por sexo.

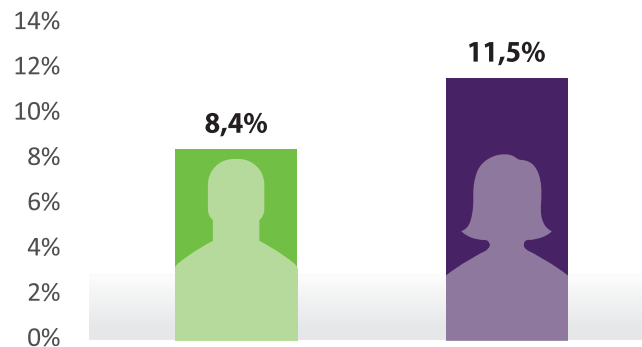
Fuente:
Elaboración propia,
basada en la EPH, del INDEC,
primer trimestre de 2018.



- Su tasa de subocupación es mayor que la de los varones, principalmente por la distribución desigual del trabajo de cuidado.

Proporción de la población ocupada que trabaja fuera del hogar menos de 35 horas a la semana por sexo.

Fuente:
Elaboración propia en base a EPH-INDEC, primer trimestre 2018.



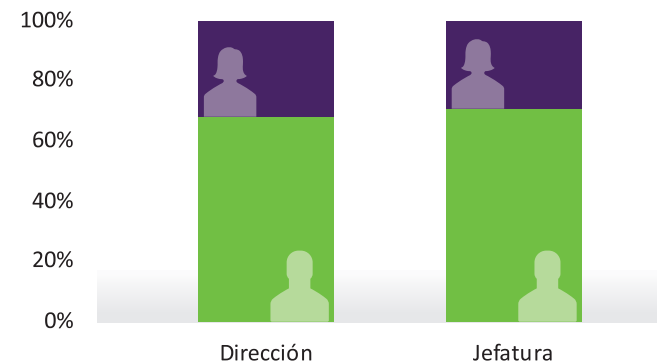
- La brecha de ingresos entre varones y mujeres es de 27,5%.
- Son mayoría entre las personas graduadas de la universidad, pero minoría dentro de las carreras STEM, uno de los sectores con mayor demanda de empleo y mejor remuneración.

Los techos de cristal aún persisten:

- La participación femenina es menor en los estratos superiores de las pirámides organizacionales que en los inferiores.

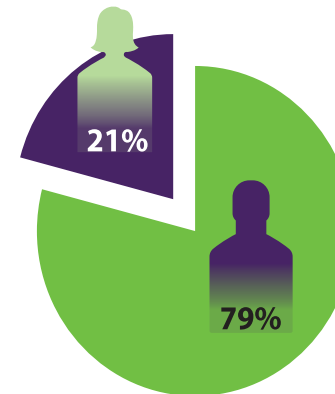
Distribución de población ocupada en puestos de dirección y jefatura por sexo.

Fuente:
Elaboración propia en base a EPH-INDEC, primer trimestre 2018.



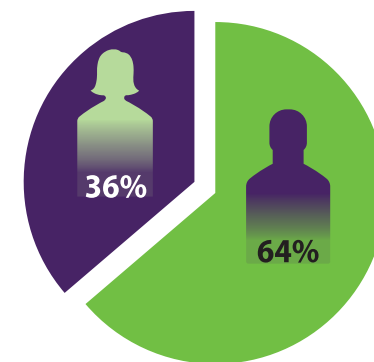
Distribución de empresas según sexo del CEO.

Fuente:
Encuesta de Empresas de ACTEMP OIT, 2018



Distribución de empresas según sexo de el/la presidente/a de la junta directiva.

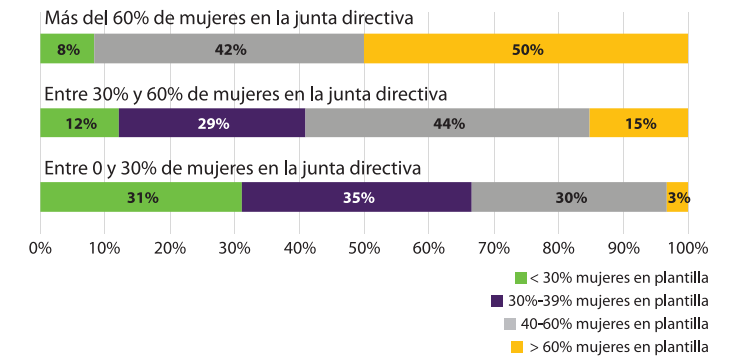
Fuente:
Encuesta de Empresas de ACTEMP OIT, 2018



- Existe un vínculo positivo entre la mayor participación de mujeres en las Juntas Directivas y su participación en el personal.

Empresas según la proporción de participación de mujeres en la plantilla y en la junta directiva

Fuente:
Encuesta de Empresas de ACTEMP OIT, 2018



Techos de cristal en la cima, paredes de cristal en las funciones

- Las mujeres se concentran en áreas funcionales de las organizaciones que no son las requeridas en los cargos de mayor jerarquía. Tales áreas son Finanzas y Administración, RRHH, Gestión General, y Marketing y Ventas.

Empresas con mujeres en cargos directivos de nivel superior según áreas gerenciales

Fuente:
Encuesta de Empresas de ACTEMP OIT, 2018

