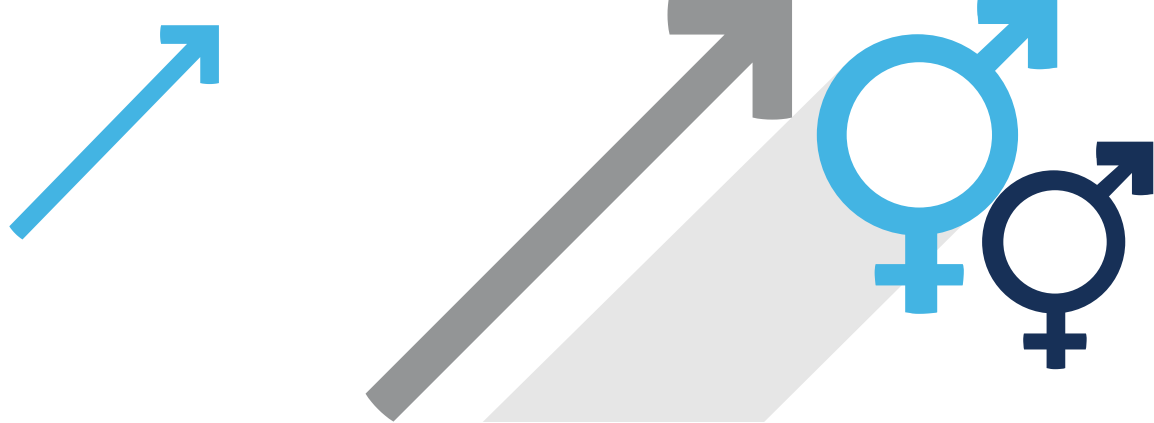


estudio social y empresarial

¿QUÉ SIGNIFICA SER IGUALES?

Iniciativa de la Red de Diversidad
e Integración de IDEA

IDEA < RELEVAMIENTOS

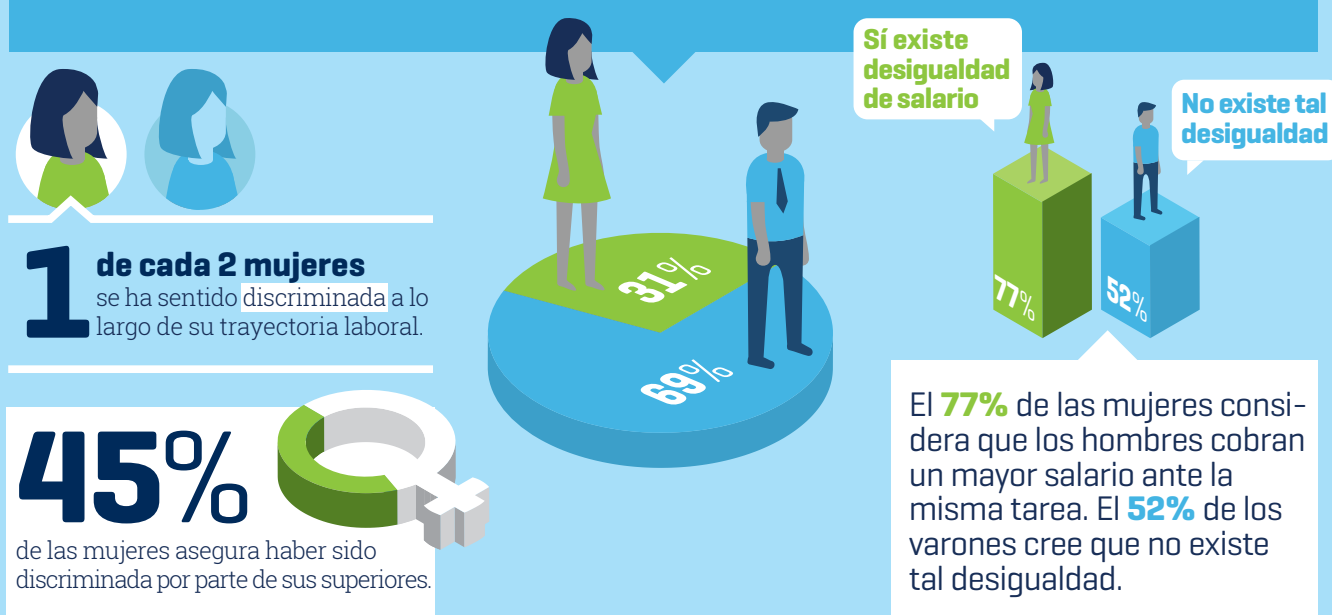


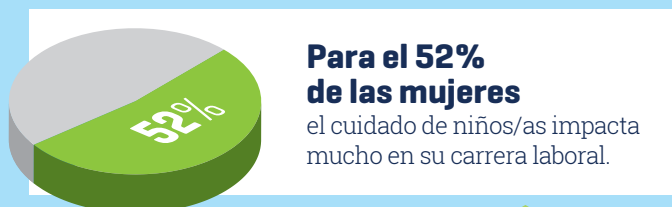
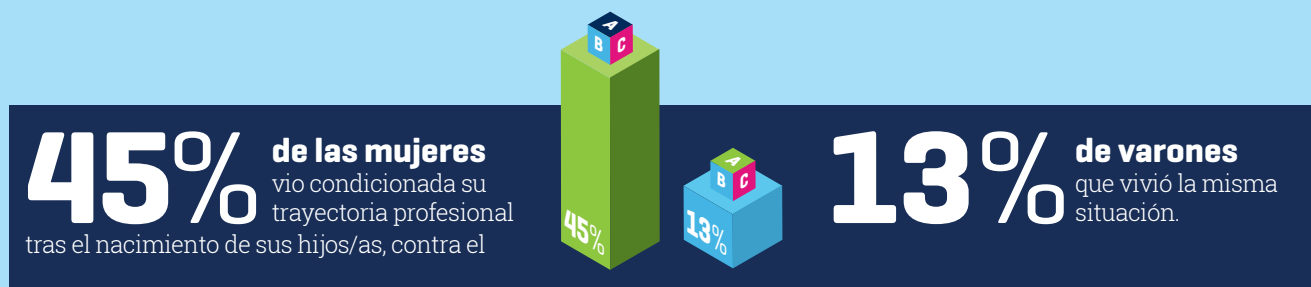
Índice

▶	Resumen Ejecutivo	4
▶	Empresas y organizaciones	6
▶	Participantes	8
▶	Ficha Técnica	10
▶	Introducción	11
▶	Prefacio	12
▶	Sección 1 / Características de la muestra	17
▶	Sección 2 / Techo de cristal	23
▶	Sección 3 / Discriminación en la mira	29
▶	Sección 4 / Tensión entre vida personal y laboral	37
▶	Sección 5 / Iguales expectativas vs. distintas condiciones	45
▶	Sección 6 / Gestionar la diversidad	52
▶	Sección 7 / Dos puntos de vista	58
▶	Palabras finales	62

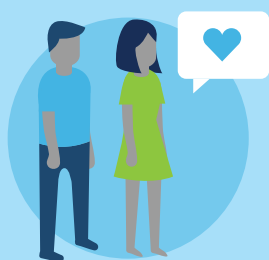
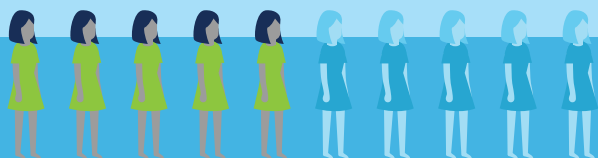
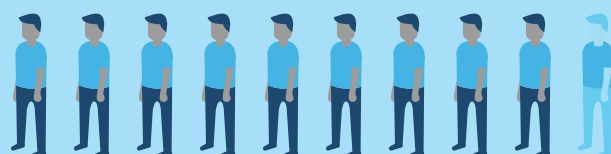
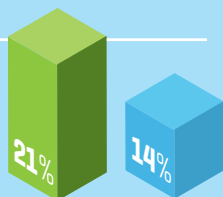
10 MOTIVOS PARA REPENSAR LA IGUALDAD

El **69%** de integrantes del Directorio/Presidencia o dueños de empresas que respondieron la encuesta son varones, mientras que las mujeres en esa posición representaron solo el **31%**.





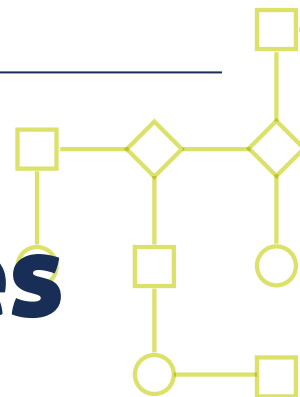
El 21% de las mujeres se siente sobrecalificada para su puesto actual. Esa cifra desciende al 14% entre los varones.



FLEXIBILIDAD HORARIA es La POLÍTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO más VALORADA POR MUJERES Y VARONES. La SIGUEN TRABAJO REMOTO Y PROGRAMAS DE MENTORÍA.

430

empresas Y ORGANIZACIONES



3CE
AAPRESID
ABB
ABELEDOTTHEIL ABOGADOS
ACA SALUD
ACCENTURE
ACERBRAG
ACN
ACTION TRAVEL
ADAMA
ADT
AESA
AFIANZADORA LATINOAMERICANA
AGORA PUBLIC AFFAIRS
AGROTAMIA
AGUAS SANTAFESINAS
ALICIA CARBALLO & ASOCIADOS
ALIMENTOS
ALMUNDO
ALPARGATAS
AMAZON WEB SERVICES
AMBITO FINANCIERO
AMERICA EXPRESS
AMPACET
ARAUCO
ARCOR
ARGENTAL
ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE PUBLICIDAD
ASOCIACIÓN CIVIL INDESER
ASOCIACIÓN SEMILLEROS
ARGENTINOS
ASTILLEROS SPI
ASTRAZENECA
ATASA
AUREN
AVANTRIP.COM
AVATURE
AVON
AXXIOME
AYSA
BACTSSA
BAE NEGOCIOS
BAF CAPITAL
BAGLEY
BANCO COMAFI
BANCO DE LA PROVINCIA
DE NEUQUÉN
BANCO GALICIA
BANCO INDUSTRIAL

BANCO MERIDIAN
BANCO PROVINCIA
DE BUENOS AIRES
BANCO SANTANDER RÍO
BARENBRUG PALAVERSICH
BASF
BAYER
BBVA FRANCÉS
BCLC
BD&A
BELATRIX SOFTWARE
BERETTA GODOY
BIBLOS TRAVEL
BISBLICK
BK CHANGE
BLUE
BOBINAR
BOLLAND Y COMPAÑÍA
BOLSA DE COMERCIO DE ROSARIO
BRANDPR
BRIDGESTONE
BT LATAM
BUENOS AIRES SOFTWARE
C&S INFORMATICA
C.L.A.S ASOCIACIÓN CIVIL
CABAÑA ARGENTINA
CABLEVISIÓN / FIBERTEL
CABOT
CAJA DE VALORES
CAMARA DE COMERCIO
SUECO ARGENTINA
CAPITEL
CARGILL
CARIDE COMUNICACIÓN
CASS
CASTINVER
CELULOSA SAN PEDRO
CENCOSUD
CENTRAL CONSULTORES
CENTURYLINK
CERVECERÍA QUILMES
CET
CFA
CHASE
CINALLI
CISCO
CLÍNICA SAN TIMOTEO
COCA COLA FEMSA
COGNIZANT TECHNOLOGY
COLORFIT

COLORÍN
COMPAÑÍA GENERAL
DE FÓSFOROS SUD AMERI-
CANA
COMPAÑÍA MINERA
PIUQUENES
COMPRASCORE
CONCENTRADOS Y
COMPUESTOS
CONGRESSRENTAL
CONSIGNATARIA ROSARIO
CONSULMED
CONUAR
COPPEL
CORREO OFICIAL
DE LA REPÚBLICA ARGENTI-
NA
CORSIGLIA Y COMPAÑÍA
COSAYSA
CRAWFORD ARGENTINA
CREA
CRECER CAPACITACIÓN
CROWE HORWATH
CUSHMAN & WAKEFIELD
DAK AMERICAS ARGENTINA
DALTOSUR
DANONE
DBSCHENKER
DELL
DELOITTE
DESPEGAR
DEXTRA
DIARIO LOS ANDES
DIARIO PUBLICABLE
DISNEY
DISTRINANDO
DOMINGO A. BRAVO -
GAVIONES
DOW
DUL-CHOC
DUPONT
DX CONTROL
DYCASA
EACE COMEX
ECOACTIVITY
EDUARDO VINZIA
Y ASOCIADOS
EKIPAR
EL CEIBO
EL CRONISTA COMERCIAL

EL MAMBORETA
ELEVENME
EMPORIO COMMERCE
ENAP SIPETROL
ENERSA
EPB Y ASOCIADOS
EPE
EQUIFAX
ESA
ESEDE CABLE
ESTREMAR
ESTUDIO ALABOR
ESTUDIO ANDRÉS VERONE
Y ASOCIADOS
ESTUDIO AQUINO ABOGADOS
ESTUDIO BECCAR VARELA
ESTUDIO GARBARINI
ESTUDIO JURÍDICO ESTUDIO
SALVI ABOGADOS
ESTUDIO ROMERO Y
ASOCIADOS
ESTUDIO RUIZ ASESORES
ESTUDIO SCALONE
& ASOCIADOS
EVERIS
EXPERTA ART
EXPLORA
EXXONMOBIL
EY
EZETA
F&F INGREDIENTS
FACTULTAD DE CIENCIAS EXACTAS,
INGENIERÍA Y AGRIMENSURA
FAST FOOD SUDAMERICANA
FERNANDO CEBALLOS E HIJOS
FIAT CHRYSLER
FIEL
FINMA
FOLKIT GROUP
FORD
FOSCARI
FPV
FRÁVEGA
FULL SYSTEM
FUNDACIÓN GUTENBERG
FUNDACION MEDITERRANEA
FUNDACIÓN PRO MUJER ARGENTINA
FV
GAIA MARKETING & INSIGHTS
GAS NATURAL FENOSA

GC GESTION COMPARTIDA
GENERAL MOTORS
GEOPARK
GESTAM
GIBSON SG
GIRE
GLUCOVIL
GO GLOBAL
GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
GOOGLE
GRACIAS GABI
GRANT THORNTON GESTIÓN DE PERSONAS
GREAT PLACE TO WORK
GREENPEACE
GRUPO ASE
GRUPO CLARIN
GRUPO GAMMA
GRUPO GNP
GRUPO HZ
GRUPO LOGÍSTICO ANDREANI
GRUPO NEWSAN
GRUPO OMINT
GRUPO PIERO + PETROQUIMICA RÍO TERCERO
GRUPO PROSEGUR
GRUPO SC
GRUPO TECHINT
GRUPO TRANSATLANTICA
GRUPO W
GSMP
HAILE SOLUTIONS
HAROLD HYLAND
HOP CONSULTING
HOSPITAL ITALIANO
HOTELES ALVEAR
HR STRATEGY
HSBC BANK ARGENTINA
HUB RH
HUTCHISON PORTS BACTSSA
IBM
ID LOGISTICS
IDEA
IGNACIO BOUCHE
IMAS
IMPSA
INDUSTRIAS QUÍMICAS Y MINERAS TIMBÓ
INFORMATION TECHNOLOGY CONSULTING
INGEMON CONSTRUCCIONES
INGENIERIA SIMA
INGRAM MICRO
INGROW
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL
INSTITUTO DE SALTA SEGUROS DE VIDA
INTERPACK
IPLAN
IRAM
IRON MOUNTAIN ARGENTINA
IRSA
J&D SERVICIOS TECNICOS INTEGRADOS
JOHNSON CONTROLS
JOSE CARTELLONE
CONSTRUCCIONES CIVILES

JUNTAS FLEX SEAL
KIMBERLY CLARK
KLUBER LUBRICATION SOUTH AMERICA
KORN FERRY INTERNATIONAL
KPMG
LA ANÓNIMA
LA VOZ DEL INTERIOR
LABORATORIOS ANDRÓMACO
LABORATORIOS RICHMOND
LADET
LAQUINTAPATA-SERVICIOS EN PERIODISMO Y COMUNICACIÓN
LATCOM
LATINOAMÉRICA HABLA
LEDESMA
LEONHARDT & DIETL - ABOGADOS
LINZ
LISICKI, LITVIN & ASOCIADOS
LITESA SACIF Y DE M
LITORAL GAS
LOGISTICA ALIMENTARIA
MAGUITUR
MANPOWERGROUP
MARVAL, O'FARRELL & MAIRAL
MAXIPACK
MAYOL & ASOCIADOS
MERCADO LIBRE
MERCADODATA.COM
MERCANTIL ANDINA
MERCEDES BENZ
MERCER
METALURGICA R A S
METROGAS
METROVÍAS
MF Y ASOCIADOS
MI AGENCIA DE MARKETING
MIEBACH CONSULTING
MIND PROCESS
MINISTERIO DE SALUD PROVINCIA DE BUENOS AIRES
MINISTERIO DE TURISMO DE LA NACIÓN
MOLINO PASSERINI
MOLINOS RIO DE LA PLATA
MONDELEZ
MONSANTO
MORAVIA IT & PYMES
MOTOROLA SOLUTIONS
MOVIMIENTO DARTE Y GRL LATAM
MULTIPOINT
MURCHISON
MUTUAL DE SOCIOS DE AMR
NARANJA
NATURA COSMETICOS
NAVARRO
NCA
NELO DISEÑOS
NEORIS
NEXO
NIRO CONSTRUCCIONES
NOCITO CONSTRUCTORA
NOMINES
NUEVO CENTRAL ARGENTINO
OBC
OBRA SOCIAL UNIÓN PERSONAL
OCA

ODEBRECHT
OIL COMBUSTIBLES
OPDEA
ORACLE
ORAZUL ENERGY
ORBIS MERTIG
OSDE
PALERMO, PICORELLI & ASOCIADOS
PAMPA ENERGÍA
PAN AMERICAN ENERGY
PAPEL PRENSA
PARA HOTELES
PARADIGMA
PATAGONIA SHALE SERVICES
PDA INTERNATIONAL
PEÑA, FREYTES & ASOCIADOS
PERMONT GROUP
PFIZER
PHILIPS LIGHTING ARGENTINA
PINTURERIAS PRESTIGIO
PODER JUDICIAL
PORTÓN DE PIEDRA
GASTRONOMÍA
POWER CHAIN
PRACTIA
PRAXAIR
PROCTER AND GAMBLE
PRODIGYO
PRODUTALIA
PROFERTIL
PROMINENTE
PROMOCODE
PROVINCIA ART
PROVINCIA MICRO EMPRESAS
PROVINCIA SEGUROS
PRUDENTIAL SEGUROS
PRUNE
PTP
PWC
QBE
RACCIATTI & HOURQUESCOS
ABOGADOS
RACKLATINA
RAMÓN ARROYO Y ASOCIADOS
RANDSTAD
RIBBON
RICCHEZZE
ROER INTERNATIONAL
SAGAI
SALEM VIALE GONZÁLEZ
VILLANUEVA
SAMSUNG ELECTRONICS
SAN ANTONIO
INTERNACIONAL
SAN MARTIN SUAREZ Y ASOCIADOS
SANATORIO DEL OESTE
SANCOR
SAP
SCENERY TRAVEL SERVICE
SCIENZA
SEALED AIR
SECURITAS
SEGUROS RIVADAVIA
SEMPERTI
SERVICE IT
SET UP GROUP

SGR CARDINAL
SHELL
SIEMENS
SINTEPLAST
SMALL BUSINESS ADMINISTRATION
SMART CITY BRAND
SODEXO
SONDA
STRAND
SUAVESTAR
SWIFT
SWISS MEDICAL
SYNGENTA
TALLERES VIAL
TASA
TECNA ESTUDIOS Y PROYECTOS DE INGENIERÍA
TECNO MAK
TECPEOPLE
TÉLAM
TELECOM
TELEFONICA + MOVISTAR
TELEHISPANIC SERVICES
TELEPERFORMANCE
TEMPRA
TENAILLON | ESTEBAN | ASESORES LEGALES
TENARIS / SIDERCA
TERMINAL ZÁRATE
TERMoeLECTRICA
MANUEL BELGRANO
TEXXOR PINTURAS
TGN
TGV
THOMSON REUTERS
TMA
TOTAL ESPECIALIDADES ARGENTINA
TRADE
TRANSDATOS
TRANSERNER
TRANSLATION SOLUTIONS
TREXCIN
TRIBECA
TRILENIUM
TU REVISTA
TURZI ABOGADOS
TYC
UNIÓN INDUSTRIAL DE TIGRE
UNITAN
UNIVERSAL ASSISTANCE
UNIVERSIDAD DE SAN ANDRES
UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA AUSTRAL
URBAN GRUPO DE COMUNICACION
VACAVALIENTE
VALUAR
VENTALUM
VIAL TEC
VIDT CENTRO MEDICO
VON DER HEIDE
WALMART
WAY ASOCIADOS
WHALECOM
WILLINER
WILLIS TOWERS WATSON
ZKTECO ARGENTINA

ANDREA / DEBORA / MILAGROS /
LEONARDO / ADRIAN / MARIA CECILIA /
ALAN / FLORENCIA / MARIA / DIANA /
FLORENCIA / DARIO / MATIAS / ESTEBAN / DOLORES /
LUCAS / FERNANDO / MILAGROS / AGUSTINA /
JULIAN / PABLO / CINTIA / JULIANO / MARIANA /
JESUS / JORGE / GABRIEL / FRANCISCO / MATIAS / AL
MARIA JOSE / JUAN / NICOLAS / JORGE / MIGUEL / EMIL
NO / ALAN / MARIA EUGENIA / MARIA EMILIA / VERONICA / NIC
A / JUAN PABLO / AGUSTIN / LAURA / MARTIN / JAVIER / JOSE /
JO / TIZIANA / BRUNO / NICOLAS / ROCIO / FLORENCIA / ANGE
JO / GUILLERMO / SERGIO / MAXIMILIANO / SABRINA / JULIAN / GUSTAV
/ MARCELO / FLORENCIA / LORENA / MARIA EUGENIA / MIRANDA
/ VICTORIA / VALERIA / ERIANA / FEDERICO / VANINA / GERMAN
A / MATIAS / AYELEN / ANDRE / FEDERICO / AGUSTINA / JUAN /
A / NICOLAS / JUAN MANUEL / ALEJANDRA / CRISTIAN / VICTO
ODRIGO / NATALIA / JULIA / JO / LUCIA / YESENIA / LUIS /
JO / JUAN PABLO / GABRIEL / JUAN / ANTONIO / ROSARIO /
V / ALEJANDRO / MARCELO / NAHUEL / GUSTAVO / LUCIA /
INA / EZEQUIEL / ROSARIO / NA / LORENA / FERNANDO /
ELA / ENZO / MARIELA / CLAUDIO / DIEGO / MELISSA / ESTEFA
MAR / MARTIN / INGRID / F / ELENA / MARTIN / LORENA
A / PAULA / KEVIN / VICTOR / FEDERICO / SABRINA / DARIO
NA / LEONARDO / HERNAN / JO / MARIA / ALEXIS / BIANCA
JO / FACUNDO / GABRIEL / REN / MARIA / MURATORI /
AD / ANDREA / MATIAS / S / JO / JUAN / LUCIANO / LAURA /
/ PATRICIO / SEBASTIAN / / CECILIA / VALERIA / PAMELA
A / CARLA / FAUSTO / PATRICIO / CARLOS / NADIA / CARLOS
/ LUIS / JUAN PABLO / FLORENDA / LEONARDO / MARYSO
/ GUSTAVO / JESUS / NICOLA / SABRINA / RAUL / CAROLIN
FANO / ANDRES / LUCIANO / CF / XIS / ANDREA / JAVIER / MIG
JEL / VALERIA / AGUSTIN / CARA / A / MARIELA / MARIA / GRIS
ARTIN / FEDERICO / JOSE / SO / MATIAS / DIEGO / AGUSTIN / FF
JMINA / DANIELA / FLORENCIA / / SILVANA / MARIA LAURA / MAF
IGNACIO / MARINA / MARCELA / JRLA / BELEN / ROSARIO / NICOLA
ABIGAIL / MELISA / GABRIELA / I / GUSTAVO / ROMAN / ONELIA
ITINA / ELVIRA / AXEL / ROCIO / IC / O / PABLO / MARIA FLORENCIA /
NORBERTO / EZEQUIEL / JUAN / ATIAS / LEONARDO / FLORENCIA
CAROLINA / JOSEFINA / FACI / ATEO / TATIANA / LUZ / ADRIA
DANIEL / NAHUEL / MARIA PAUL / MARIA / ALAN / CECILIA / F
GUADALUPE / JORGE / INES / PABLO / BRANKO / MARIANO /
MARIANO / MARIA JOSE / FELIPE / JE / ELEONORA / JORDAN / SA
ARCELO / LUCIANA / NATALIA / ANTIAGO / JUAN PABLO / NIC
ARE / NICOLAS / TOMAS / NA / THEL / AGUSTINA / MATIAS / Y
JO / DIEGO / FLORENCIA / CECILIA / PERANZA / ALDANA / MARIA /
JO / PABLO / FEDERICO / MARI / JO / ALEJANDRO / ALVARO / IRIN
JO / SANTIAGO / LAUTARO / A / TE / RAMIRO / GASTON / CRIST
A / FRANCISCO / PABLO / IVAN / TAVO / FRANCO / VICENTE / PEDRO / PABLO / ALEJANDRA / CAROLINA
NCIA / PAULA / MARIA AGUSTINA / JOAQUIN / LUIS / MALENA / JOAQUIN
ANA / FRANCO / GEORGINA / FLORENCIA / NATALIA / TATIANA / TOMAS
LINA / LEONARDO / MACARENA / NICOLAS / VALERIA / JUAN / MAXIMILIA
CARLOS / BRENDA / EDUARDO / LUCIA / JOSEFINA / CAROLINA / GUIDO
IA / FLORENCIA / SANTIAGO / MARCOS / MIGUEL / SANTIAGO / MERCEDES
DRENCIA / AGOSTINA / PATRICK / SANTIAGO / ALEJANDRO / ALAN / LUCILA
ARINA / FEDERICO / LEONARDO / HERNAN / ALEJANDRO / EMMANUEL
ASTIAN / JAVIER / WALTER / GABRIEL / TOMAS / PAULA / FEDERICO / ANAH
ARINA / AGUSTINA / MATIAS / NICOLAS / SANTIAGO / PABLO / EMILIANO
IA FERNANDA / SANTIAGO / DARIO / FLORENCIA / VICTORIA / JERONIMO
STIN / SABRINA / MAXIMILIANO / JOSE / JUAN PABLO / DAMIAN / IGNACIO
INA / FERNANDO / PABLO / ELIZABETH / MAXIMILIANO / JAVIER / MARIA
ENIA / STELLA / PABLO / GABRIEL / PAULA / GUIDO / LEONARDO / PAOLA

JENTINA / JONATHAN / MAXIMILIANO / MATIAS / FLORENCIA / MILAGROS /
TIAN / AGUSTINA / AGUSTINA / PATRICIO / BELEN / ENRIQUE / MARIANA /
INA / MARIA SOLEDAD / VICTOR / CAROLINA / MELANIE / VALERIA / ANA
TIN / CARINA / CAROLINA / HERNAN / SEBASTIAN / CARLOS / MATIAS
ARENA / RUBEN / MANUEL / MATIAS / MACARENA / ORNELLA / GERARDO
INA / SEBASTIAN / MARIO / NICOLAS / FRANCISCO / RICARDO / FERNANDO
JSTINA / AGUSTINA / FERNANDO / FIORELLA / ALAN / JONATHAN / ROSINA
CIANO / ROMINA / MATIAS / PATRICIO / SANTIAGO / EZEQUIEL / RUBEN
QUIN / WALTER / JEZABEL / MARIA SOL / LORENA / CLAUDIA / GISELL
IA / MARTIN / ELENA / ALEJANDRA / IVO / LEONARDO / SOFIA / CHRISTI
CAS / ANABEL / YANINA / LAURA / GISELA / LIDA / PABLO / ALEJAND
IA / RODRIGO / CAROLINA / MARIA / IGNACIO / LUZ / JESICA / NOE
IANO / MARCELO / EZEQUIEL / ERIKA / JUAN / ANDREA / PABLO / FEP
FABIAN / ARIEL / SOFIA / ALDANA / HERNAN / EUGENIA / FRANC
JAN / PABLO / NAHUEL / I / LES / TOMAS / JAVIER / I
EFANIA / IGNACIO / CAF / / PAULA / MAURO / LEC
JO / DIEGO / MAURO / AG / JUE / MATIAS / MELINA / I
RIA CRUZ / MIGUEL / LUCIA / CILIA / ROMINA / JOSEFIN
ENCIA / MAURICIO / DIEGO / RIA / ROSARIO / JULIO / JU
ORNELLA / ADRIANA / CIN / IA PAZ / MARIA SOL / MATI
/ MAGDALENA / FACUNDO / DERICO / ALFREDO / MA
EL / PABLO / NAHUEL / M / L / SILVIA / ANDRES / BRU
JO / CARLA / JUAN CRUZ / F / E / DEBORAH / MARTIN / I
LI / JERONIMO / EMANUEL / CANDELARIA / MORENA /
/ PABLO / ROMINA / YESICA / BARBARA / SERGIO / LOREN
IQUE / MARTIN / MARIANA / IAN / JORGELINA / SEBAST
JENNIFER / CLAUDIO / MAR / ROCIO / MARTIN / NADIA /
ICOLAS / FEDERICO / GONZA / / FEDERICO / GABRIELA / DEL
IE / HERNAN / DAMIAN / LE / JUNDO / JULIA / IGNACIO / I
RODRIGO / MIGUEL / TOBIAS / ONZA / ABIGAIL / SANTIAGO
JENIA / CECILIA / MERCEDES / S / CINTIA / JUAN / EMILIA / L
/ JOSEFINA / SOL / SOFIA / ELISA / JOEL / NATACHA / MA
LUIS / TANIA / SILVIA / MARTIN / MARINA / MARIEL / MARTIN
LORENCIA / GASTON / FRANC / YAMILA / TOMAS / ALDANA / I
MACARENA / ADRIAN / FACUNDO / JO / SOFIA / MARIANO / FACU
FLORENCIA / MARIANA / MA / JO / ELIZABETH / MAXIMILIANO
GABRIEL / PAULA / GUIDO / LEO / JATHAN / MAXIMILIANO / MATIA
INA / AGUSTINA / PATRICIO / BI / SOLEDAD / VICTOR / CAROLINA
A / CAROLINA / HERNAN / SEB / JEN / MANUEL / MATIAS / MACA
TIAN / MARIO / NICOLAS / FRAN / USTINA / FERNANDO / FIORELLA
MINA / MATIAS / PATRICIO / SA / TER / JEZABEL / MARIA SOL / L
IN / ELENA / ALEJANDRA / IVO / BEL / YANINA / LAURA / GISELA
IGO / CAROLINA / MARIA / IGNA / ROCELO / EZEQUIEL / ERIKA / JUA
ARIEL / SOFIA / ALDANA / HERI / JOSANDRA / JUAN / MARTIN / J
RICO / ANDREA / NICOLAS / ANGE / OMINA / JUAN / DAIANA / STEI
RIA LUZ / LUCILA / FRANCISCO / INZALO / HORACIO / NICOLAS /
NNIFER / CONSTANZA / ENRIQUE /

PERSONAS PARTICIPARON DE

nuestro Relevamiento

FICHA TÉCNICA

Tipo de muestreo

No probabilístico

Universo

Integrantes de empresas y organizaciones que operan en el ámbito de la República Argentina.

Perfil del encuestado

Integrantes de empresas y organizaciones de cualquier género y edad, con y sin hijos, y que ocupan puestos en todos los niveles jerárquicos.

Periodo de trabajo de campo

Septiembre 2017 - Enero 2018

Dimensiones

Se relevaron las percepciones sobre discriminación hacia las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, igualdad de oportunidades, brecha salarial y evolución en el tiempo de la equidad de género. Además, se indagaron las opiniones respecto a las prácticas de las organizaciones para incorporar y promover a la mujer en cargos jerárquicos, y para facilitar la conciliación entre vida personal y laboral. Por último, también se analizó la influencia de la maternidad y paternidad en las carreras profesionales.

Equipo impulsor

Red de Diversidad e Integración de IDEA, liderada por Mabel Rius (Directora de RR.HH. de HSBC Argentina y América Latina)

Grupos de expertos/as

Ricardo De Lellis (Director Ejecutivo de KPMG); Inés Cura (Directora Comercial de IBM); Myriam Álvarez Iturre (Global Talent & Development Director- Hispam & Brazil de Telefónica); Edith Pecci (Representante de IDEA Pyme y Directora General de HR Strategy); Gabriela Quiroga (Coordinadora Regional de Tenaris University y Project Leader de Diversity Argentina del Grupo Techint).

Asesora temática

Marcela Cristini – Economista Senior de FIEL



INTRODUCCIÓN

El estudio social y empresarial “¿Qué significa ser iguales?” es una investigación acerca de la (des)igualdad de género en el ámbito laboral, desde el punto de vista de los integrantes de empresas y organizaciones que operan en Argentina.

El informe de resultados es producto del trabajo conjunto entre la Red de Diversidad e Integración y el espacio de Relevamientos de IDEA, y tiene como objetivo conocer las percepciones de empleados, directivos y dueños sobre las experiencias personales y las prácticas de las compañías en relación a la equidad de género.

Esta investigación complementa el trabajo que viene desarrollando IDEA con la elaboración de dos Benchmarking sobre la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en las Empresas en 2013 y 2016. En esos estudios, la información provenía de las compañías, que describían sus métodos de reclutamiento, promoción y beneficios comparados entre géneros (con foco en las mujeres). Ambos trabajos mostraron su utilidad para reflejar la cultura organizacional de las empresas argentinas con respecto a la igualdad de oportunidades.

“¿Qué significa ser iguales?”, en cambio, hace un giro de 180 grados y concentra su atención en la opinión de las personas que conforman las diversas empresas y organizaciones. Las percepciones de los participantes se organizan en un mapa de información según la edad, su nivel de jerarquía y la condición de tener o no hijos. El contraste entre mujeres y varones arroja información muy valiosa sobre las diferencias de percepción en términos de la discriminación hacia la mujer, pero también en cuanto a la gestión empresarial de la igualdad de oportunidades.

La amplia respuesta recibida tanto por las personas participantes como por el universo de empresas en las que trabajan permite mostrar un panorama bien documentado que -esperamos- ayude a sumar evidencia para la toma de decisiones empresarias en un momento clave para el avance de la agenda de equidad de género.

"soñemos con aquello que queremos alcanzar y pongamos nuestro mayor esfuerzo para lograrlo"



MABEL RIUS

Líder de la Red de Diversidad e Integración de IDEA
y Directora de Recursos Humanos de HSBC Argentina
y América Latina

Estamos ante un momento único que permite vislumbrar que nuestra sociedad puede ser diferente, mejor, más justa. La opinión pública se encuentra en un punto de inflexión respecto a la equidad de género. El impacto y alcance de este debate sobre el rol de la mujer se refleja en todos los ámbitos y sectores.

Desde la Red de Diversidad e Integración de IDEA quisimos contribuir a este debate aportando los resultados de un estudio en el que participaron casi 3.000 hombres y mujeres para dar su opinión sobre la consigna: "¿Qué significa ser iguales?". Nuestra intención fue y es crear un espacio de reflexión y compromiso para tomar impulso, generando así un cambio positivo en nuestras organizaciones y en la sociedad en general.

Comparto algunas de las conclusiones:

- ▶ **El 77% de las mujeres que respondieron considera que ante la misma tarea, sus pares hombres cobran un mayor salario. Y sorprendentemente, casi la mitad de los hombres que respondieron coinciden con esta misma percepción.**
- ▶ **Una de cada dos mujeres asegura haber sido discriminada por parte de sus supervisores.**
- ▶ **87% de los hombres encuestados consideran que su carrera profesional no se vio condicionada a partir del nacimiento de sus hijos, mientras que casi la mitad de las mujeres encuestadas considera que la condicionó.**

Nuestra responsabilidad como líderes es elevar el nivel del debate, levantar la mano, cuestionar, proponer y, por sobre todo, movernos a la acción. ¿Qué estamos haciendo, cualquiera sea nuestro rol, para generar un ámbito en donde prime el talento y no otras cuestiones? ¿Qué acciones impulsamos para que sean más las mujeres talentosas tomando decisiones? ¿Qué políticas implementamos o podemos comenzar a implementar donde el mérito sea reconocido, valorado y buscado? ¿Estamos dispuestos a generar un cambio que renueve el ámbito laboral? ¿Buscamos sinceramente la equidad?

Los resultados de esta encuesta son el reflejo de nuestra sociedad. Nos pueden gustar o no, pero no pueden dejarnos indiferentes e inactivos porque de eso dependerá el futuro de las próximas generaciones. Soñemos con aquello que queremos alcanzar, con el legado que queremos dejar y, sobre todo, pongamos nuestro mayor esfuerzo para lograrlo. Si ese sueño es genuino y noble seguramente podamos concretar lo que nos proponíamos.

Tenemos mucho camino por recorrer en estos temas. No estoy diciendo nada nuevo. Sin embargo, el primer paso para poder avanzar en alguna acción concreta es desafiar el statu quo y a eso los invitamos.

COLUMNA DE ANÁLISIS

La DISCRIMINACIÓN LABORAL Femenina, una DISCUSIÓN que PERSISTE



MARCELA CRISTINI

Economista Senior en Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL)

En el mundo actual se observa una enorme movilización en torno a los temas de derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades económicas y sociales, su acceso y participación en el mundo laboral sin condicionamientos y, en un plano más amplio que incluye a hombres y mujeres por igual, se discute la necesidad de lograr la conciliación entre trabajo y vida personal. Se trata de un debate que tiene plena vigencia en la Argentina.

Como ocurre en otros ámbitos del desarrollo socio-económico, la Argentina ocupaba una posición de vanguardia en cuanto a los derechos de la mujer hasta los años 60. Desde entonces, la agenda de género avanzó muy lentamente. Sin embargo, nuestro país aún figura en mejores posiciones que sus pares latinoamericanos en los rankings internacionales de género. Así, por ejemplo, la Argentina figura en la posición número 34 sobre un total de 144 países en el Estudio de Brecha de Género del Foro Económico Mundial de 2017. La mala noticia es que en un mundo con fuertes desigualdades de género, los primeros países en ese ranking, como Islandia o los estados nórdicos, aún intentan superar brechas salariales del orden del 15%-20% y están enfocados por todos los medios (difusión, legislación, educación) en apurar cambios que, de lo contrario, tomarían décadas. La buena noticia es que las demandas por la equiparación social y económica de las mujeres se han fortalecido y acelerado en los últimos años y que para la Argentina el sendero de ese cambio será menos traumático, debido a la historia de reconocimiento de los derechos de la mujer que nos caracteriza.

En los aspectos referidos al mundo laboral, la primera pregunta que surge se refiere a las causas que explican la menor participación femenina en el mercado de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo. En Argentina, la tasa de actividad, que comprende a aquellas personas que trabajan y a las que no pero se encuentran buscando trabajo, es de un 72% para los varones y de un 48% para las mujeres [DGIyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de EPH-INDEC, 1° Trimestre 2017]. Sin embargo, como indica el informe "Las mujeres en el mundo del trabajo" del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, "si bien los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguen indicando una suba histórica, este crecimiento se tradujo en un aumento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que en un incremento del porcentaje de ocupaciones plenas".

Para que la participación en el mercado de trabajo sea posible y atractiva para las mujeres, en particular para aquellas con responsabilidades domésticas, se requiere que las actividades y los salarios a los que se puede acceder compensen los costos de reorganización familiar y permitan proyectar un verdadero progreso. A la vez, los resultados son mejores en los casos en que las políticas públicas acompañan el esfuerzo de las

familias con una adecuada oferta de servicios de cuidado para niños y adultos mayores.

Un segundo interrogante, en el que se enfoca este estudio, se vincula con la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Este tema ha sido objeto de numerosas evaluaciones internacionales cuyas conclusiones, del lado empresario, muestran la existencia de claras ventajas en aprovechar la cantera de los talentos de los recursos humanos con independencia del sexo y afirman la conveniencia del trabajo en equipos que respeten la diversidad.

Por el contrario, y a pesar de la evidencia favorable, en el mundo del trabajo aún operan mecanismos de discriminación que se manifiestan en brechas salariales, menor participación de la mujer a medida que se escala en su trayectoria laboral, carreras laborales más lentas, etc. Si bien se reconocen algunos avances, estos son tan lentos como para proyectar la nivelación de oportunidades en un plazo que abarcaría casi 100 años en nuestra región latinoamericana. Por ello, la discusión persiste y los trabajos sobre el tema se multiplican, buscando causas y soluciones.

El estudio “¿Qué significa ser iguales?” nos permite precisar un panorama sobre el tema de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral argentino, desde el punto de vista de los participantes de ambos sexos. Los principales resultados muestran que:

- ▶ **La conciliación entre trabajo y vida personal y el tiempo dedicado a las tareas domésticas es uno de los capítulos donde se perciben los mayores desequilibrios entre ambos sexos y donde los varones ven menos obstáculos que las mujeres para su desarrollo profesional. Las mujeres dedican 6,4 hs. por día a tareas no remuneradas dentro del hogar, mientras los hombres dedican 3,4 hs. por día (INDEC - Encuesta sobre uso del tiempo - 3° Trimestre 2013). A la vez, la mayoría de los hombres piensa que la maternidad tiene influencia negativa en la carrera laboral femenina, tal como lo retrata el presente informe.**
- ▶ **Pese a los obstáculos percibidos, las mujeres no se diferenciaron de los varones al ser consultadas por su planificación de ascenso en la carrera laboral y en el uso de instrumentos variados para mejorar su capital humano. Este ánimo de superación va unido a la demanda hacia las organizaciones empresarias para que incorporen modelos de flexibilidad horaria, licencias por maternidad extendidas y cobertura de guarderías, entre las políticas más mencionadas.**

En una encuesta semejante a la presentada aquí, realizada en los Estados Unidos con 5000 participantes en 2016 (Gender Equality Survey de Kununu e Innersight), las mujeres mostraron menor satisfacción con sus empresas que los varones y ese descontento crecía a medida que se subía en jerarquía dentro de la empresa. Aunque los varones acompañaron la percepción de las mujeres con respecto a las oportunidades desiguales, evaluaron mucho más

favorablemente que ellas los esfuerzos de las empresas para nivelar la situación.

En el caso argentino, esta desigualdad en el ámbito laboral se puede documentar en los siguientes datos:

- ▶ **Mientras que el 10% de la población más pobre en ingresos está integrada por el 70% de mujeres, menos del 30% de ellas integran el 10% más rico [DGIyEL - SSPEyEL (MTEySS), en base a datos de EPH-INDEC, 1° Trimestre 2017]. Si se considera la carrera laboral, los cargos de dirección en las empresas se reparten un 66% para los hombres y un 34% para las mujeres (EIL, SSPEyEL, MTEySS) que ocupan, en general, las gerencias con menor poder de decisión sobre el futuro empresario y con menores remuneraciones.**
- ▶ **La brecha salarial medida teniendo en cuenta poblaciones comparables entre hombres y mujeres (edad, nivel de educación, horas trabajadas, sector de actividad, etc.) según los diferentes análisis rondaría el 13,7% (FIEL) y variaría entre el 4% al 12% (Mercer). La brecha en promedio es mucho mayor, 23,5% (SSPEyEL, MTEySS en base a SIPA, 4° Trimestre 2016) para el empleo registrado privado, porque las mujeres trabajan en sectores de menores remuneraciones y alcanzan posiciones jerárquicas con menor frecuencia.**

SECCIÓN 1

características de la muestra



El estudio social y empresarial “¿Qué significa ser iguales?” utiliza una muestra de una población compuesta por empleados, directivos y dueños de compañías, de la administración pública y de organizaciones de la sociedad civil de nuestro país.

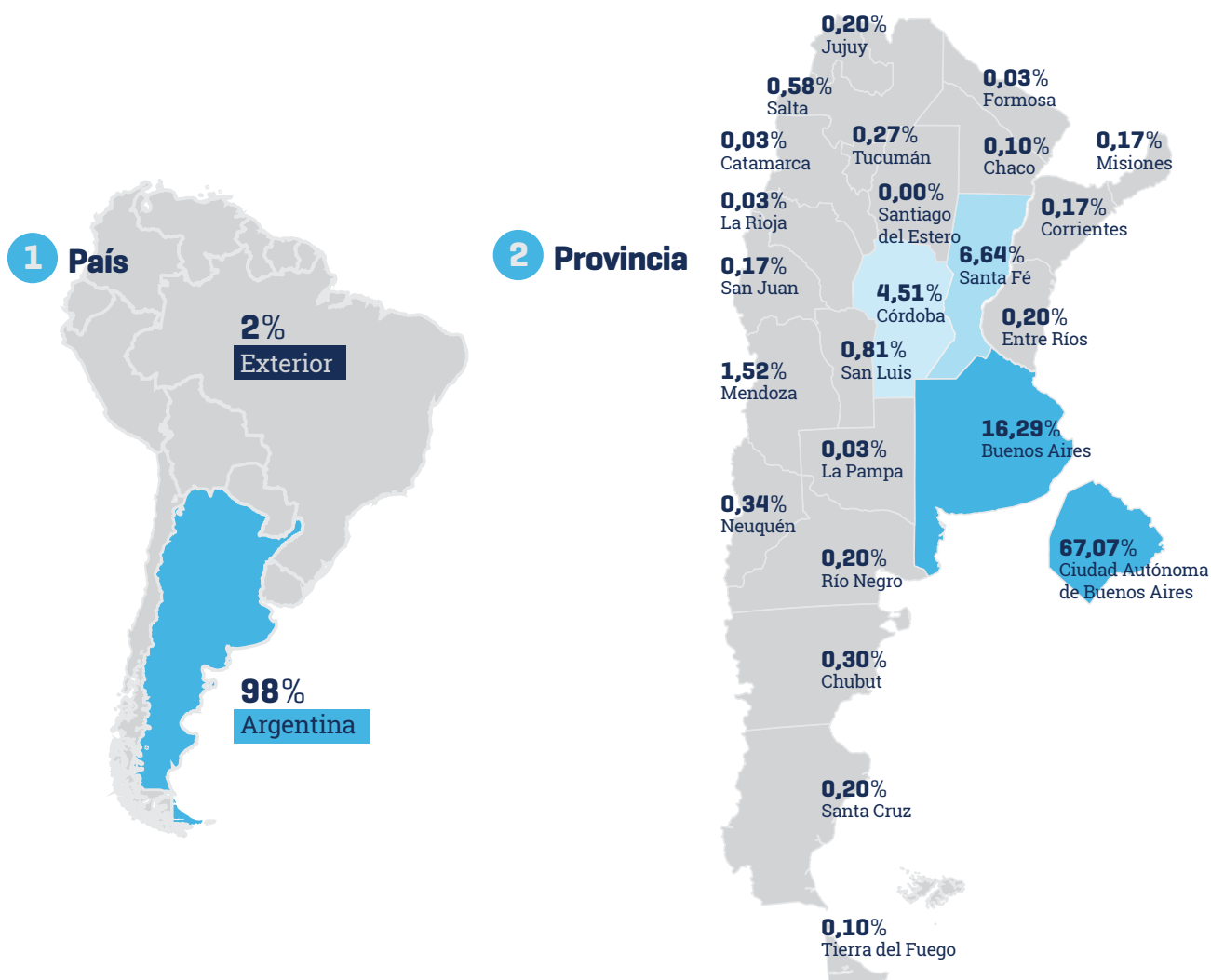
El total de encuestados es de 2727 personas, distribuidas en 430 empresas y organizaciones. Entre los respondientes, el 53% fueron mujeres y el 47%, hombres. Estas participaciones son semejantes a las de la población total (del 51% y 49%, respectivamente) según el Censo de 2010. La distribución por edad de la población sigue muy de cerca a la distribución censal para la población total entre 18 y 65 años. Algo similar ocurre con la representación del estado conyugal. Por su parte, el número promedio de hijos está un poco por debajo de la media nacional (1,9 hijos vs 2,23 hijos en el Censo de 2010, respectivamente).

La mayoría de las personas que participaron del estudio se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (67%). El 33% restante de la muestra se distribuye, principalmente, en la provincia de Buenos Aires (16%), Santa Fe (7%), Córdoba (4,5%), y Mendoza (1,5%). En tanto, el 1% muestral corresponde al resto de los distritos. El alto porcentaje de respuestas de la Región Metropolitana de Buenos Aires se vincula con la concentración de la actividad económica en la zona, que aporta más del 45% al PBI nacional, y la ubicación de las casas matrices de las empresas. Por otra parte, la muestra también incluye una proporción menor de profesionales que se desempeña en empresas argentinas en el exterior (2%).

La distribución de encuestados según el tamaño de la empresa se concentra en las empresas y organizaciones de mayor tamaño (83%), con una representación menor para las empresas medianas y pequeñas (17%).

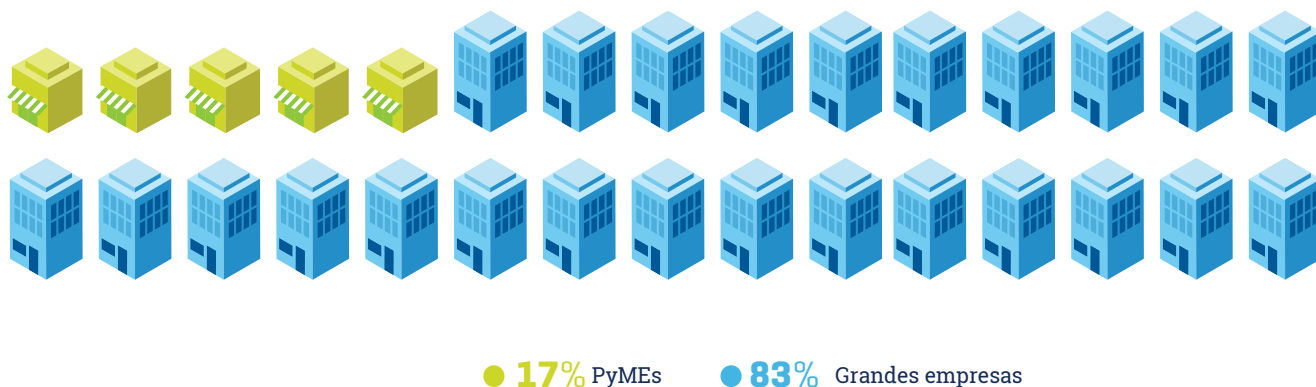
La segmentación por sector de actividad se encuentra ausente en este informe y resulta relevante subrayar esta condición por dos motivos. Por un lado, porque los estudios de IDEA suelen contar con una sobrerrepresentación de empresas de servicios. Y por el otro, porque existen diferencias sustanciales en el estado de situación entre las diversas ramas en cuanto a la equidad de género. Por ejemplo, en el sector de servicios básicos y prestados a las personas, las mujeres ocupan un 60% de los cargos de dirección; mientras que esa cifra desciende a 21% en la industria manufacturera y a 15% en la construcción (Encuesta de Indicadores laborales, SSPEyEL, MTEySS de 2017).

Si se pone el foco en el interior de las organizaciones, el estudio cuenta con la participación de un 10% de personas que ocupan un puesto en el directorio, en la presidencia y/o son dueños de la empresa; un 12% que forma parte de la alta gerencia, un 15% correspondiente a gerencias medias, un 21% ocupa una jefatura, y un 34% lleva adelante tareas profesionales no gerenciales. El 8% restante refiere a trabajadores no profesionales.



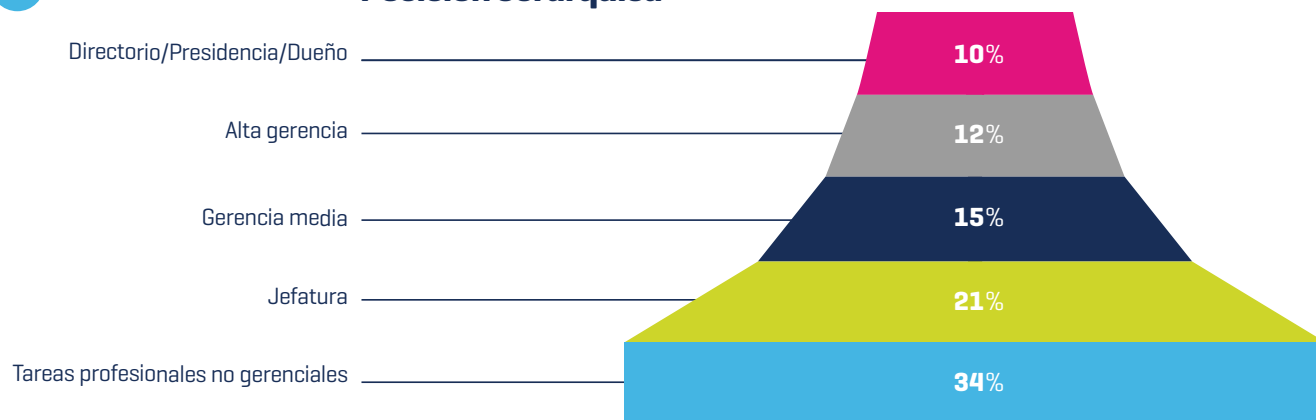
3

Distribución de las personas según tamaño de empresa



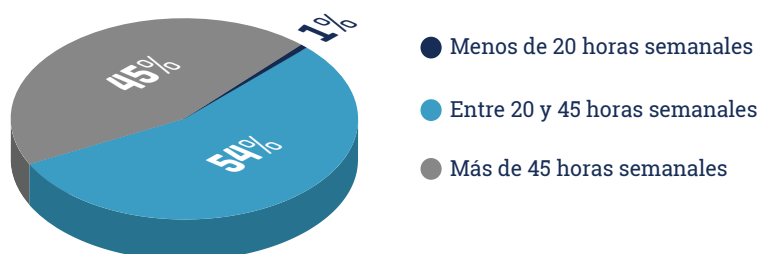
4

Posición Jerárquica*



5

Horas de trabajo semanal



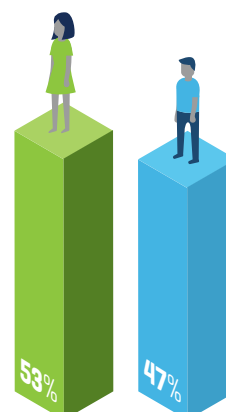
6

Sexo*

La muestra mantiene una relación balanceada en lo que respecta a la distinción por sexo: el 53% de las personas que respondieron la encuesta son mujeres y el 47% son varones.

- Mujeres
- Varones

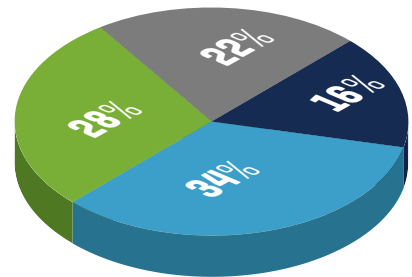
* Las categorías "Otro" y "Prefiero no decirlo" no contaron con porcentajes significativos.



7

Edad

También resulta equilibrada la representación por edad: el 16% tiene entre 18 y 30 años, el 34% entre 31 y 40, el 28% entre 41 y 50, y el 22% restante, más de 50.

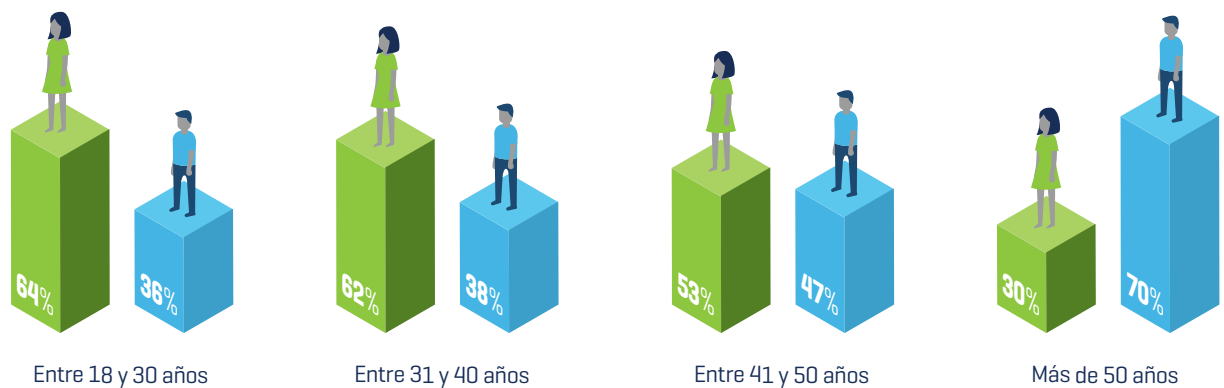


● Entre 18 y 30 años ● Entre 31 y 40 años ● Entre 41 y 50 años ● Más de 50 años

8

Sexo por edad

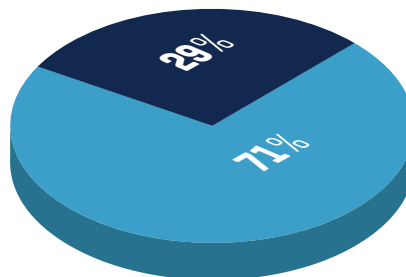
La relación entre ambas variables, sexo y edad, arroja que hay más mujeres jóvenes en la muestra y, a medida que aumenta la edad, crece el porcentaje de varones.



9

Estado conyugal

En cuanto al estado conyugal de los participantes, dos tercios de la muestra se encuentran unidos, y el tercio restante no.

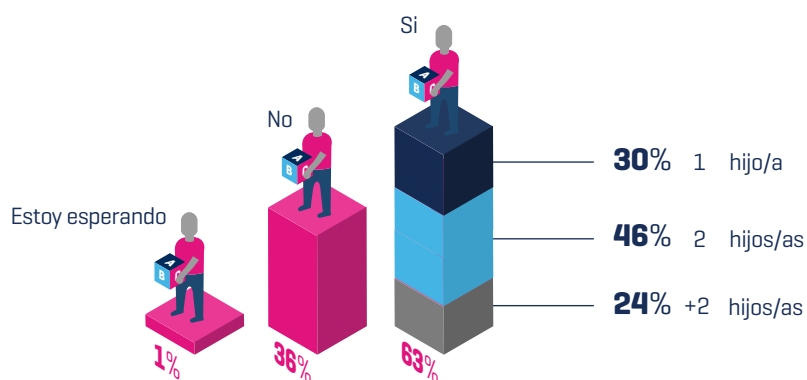


● No unido ● Unido

10

Tenencia de hijos/as y cantidad

El 36% de los respondientes no tiene hijos, el 1% está en la espera y el 63% es madre o padre. De ese 63%, el 30% tiene un hijo, el 46% tiene dos, y el 24% tres o más.



SECCIÓN 2

TECHO DE CRISTAL





Techo de cristal es un término utilizado para definir esa barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres que se manifiesta a partir de la subrepresentación que tienen en los puestos más altos de las jerarquías ocupacionales.

Según la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, hasta abril de 2017, las mujeres ocupan el 34% de los puestos de Dirección (presidencia, dirección y gerencias), mientras que la participación masculina alcanza el 66%.

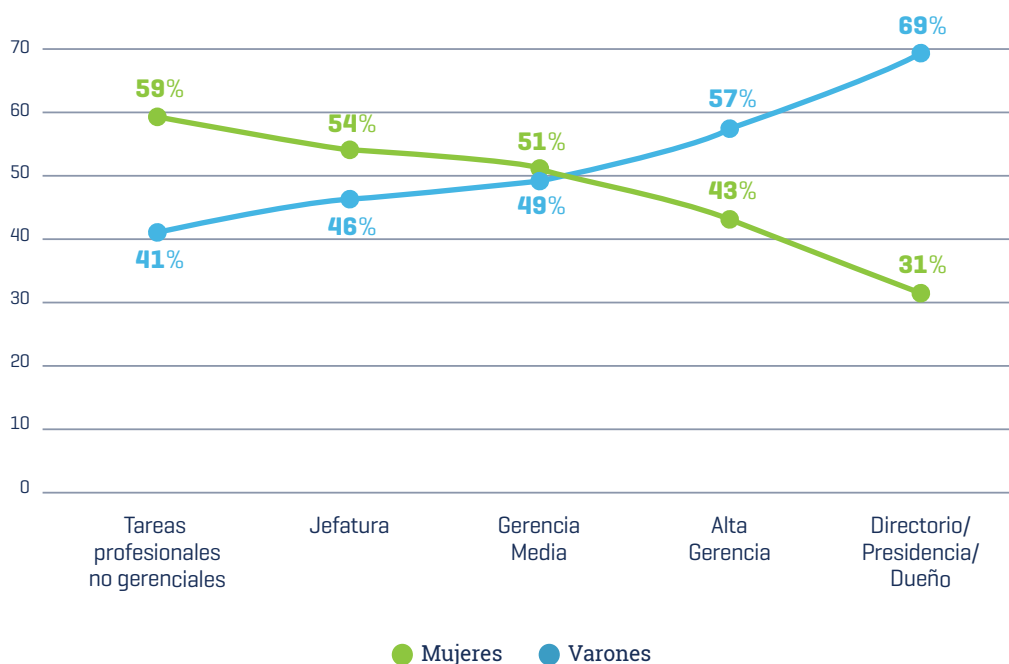
1.

Hombres al mando

Nivel jerárquico según sexo

Tal como lo retrata el gráfico debajo, el análisis de la muestra obtenida arroja que quienes integran el directorio, la presidencia y/o son dueños de la empresa, son en su amplia mayoría varones: el 69%, contra el 31% de mujeres. En tanto, en puestos de alta gerencia, el 57% son varones y el 43%, mujeres.

Lo que se puede observar es que a medida que se descende en el nivel jerárquico, crece el porcentaje de mujeres; y a la inversa: cuanto mayor es la jerarquía del cargo, mayor es la ocupación masculina.



«¿Es factible encontrar en las organizaciones ese "pozo" donde caen las mujeres que ocupan la mayor cantidad de puestos en Jefatura o Tareas profesionales no gerenciales y tienen mayor nivel de estudios alcanzados pero no acceden a posiciones de Alta Gerencia?

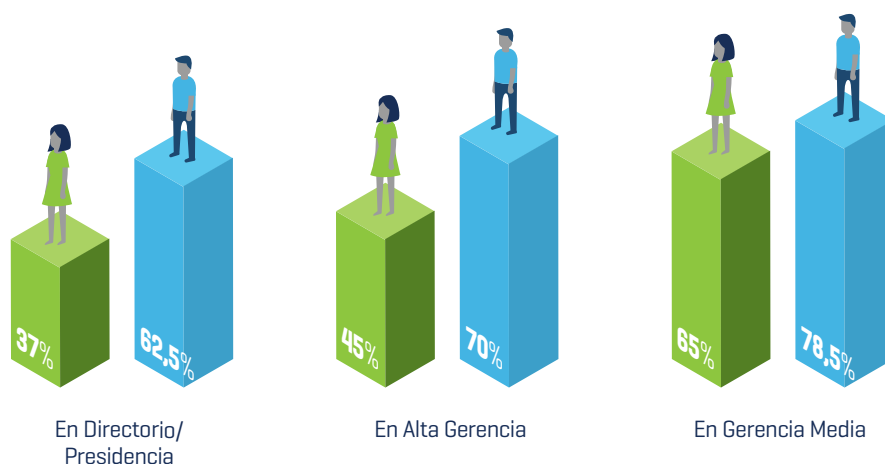
Edith Pecci / Representante de IDEA Pyme y Directora General de HR Strategy»

2.

a

La mirada escéptica hacia el futuro

Porcentaje de varones y mujeres que consideran que hay prácticas de promoción a cargos jerárquicos con perspectiva de género en sus organizaciones



En su mayoría, las mujeres no perciben prácticas adecuadas de género en cuanto a la promoción de personal tanto en Directorio/ Presidencia como en Alta Gerencia. Para el primer caso, sólo el 37% respondió que hay políticas con esa perspectiva, y en el segundo, el 45%.

Este punto de vista contrasta con el de los varones, dado que el 62,5% y el 70% de ellos contestó afirmativamente en relación a la promoción en Directorio/ Presidencia y Alta gerencia, respectivamente.

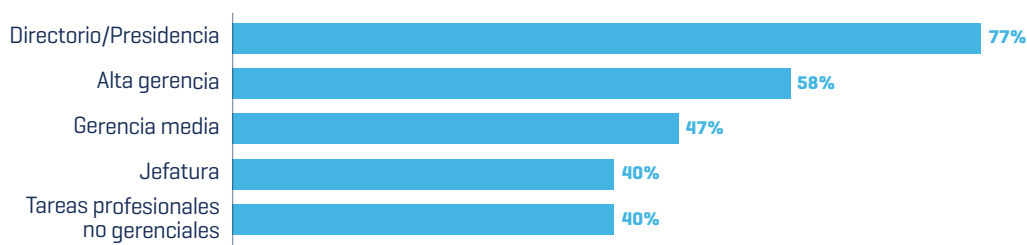
A su vez, a medida que se desciende en el escalafón jerárquico, mayor es la percepción positiva de prácticas adecuadas de género en cuanto a la promoción de personal. Esto coincide con la relación retratada anteriormente de la distribución por sexo de cargos jerárquicos (ver 2.1. Hombres al mando: nivel jerárquico según sexo).

Esta variable, a su vez, se cruzó con "edad", pero no se registraron diferencias significativas.

b

Porcentaje de integrantes de las organizaciones que consideran que hay prácticas de promoción a cargos jerárquicos con perspectiva de género según su posición jerárquica

En Directorio/Presidencia



En Alta Gerencia



En este punto puede observarse una correlación entre el nivel jerárquico y la percepción de la existencia / ausencia de prácticas adecuadas de género en la promoción de personal hacia los puestos de toma de decisión.

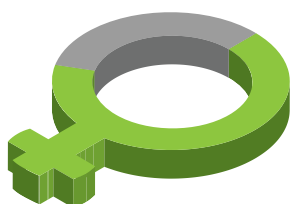
Quienes detentan un cargo menor, consideran -en su mayoría- que sus empresas no cuentan con este tipo de prácticas y, a medida que se asciende en el nivel jerárquico, esa postura se revierte: el 60% de quienes realizan tareas profesionales no gerenciales asegura que no existen políticas adecuadas de género en la promoción en puestos de Directorio/ Presidencia; mientras que el 77% de los máximos responsables en la compañía, afirma que sí.

«¿Cómo generar un cambio real si los puestos con poder de decisión están ocupados en su mayoría por hombres y la visión de ellos mismos es que en sus empresas tienen buenas políticas de promoción con perspectiva de género?»

Inés Cura / Directora Comercial de IBM

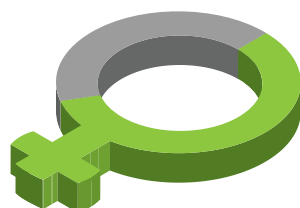
3.

La visión sobre la situación actual

Políticas adecuadas de género en la composición de los puestos de decisión

66,5% de las mujeres considera que, en la actualidad, no hay prácticas adecuadas de género en la composición de Directorio/Presidencia

El 53% de los varones piensa que sí.



58% de las mujeres considera que no hay prácticas adecuadas de género en la composición de Alta Gerencia

El 60% de los varones piensa que sí.

Como sucedió en el apartado de promoción (ver 2.2. La mirada escéptica: prácticas de promoción a cargos jerárquicos con perspectiva de género), existe una perspectiva disímil entre varones y mujeres, dado que las profesionales manifiestan una mirada más crítica en relación a la composición actual de los escalones más altos de sus organizaciones.

También, quienes ocupan cargos de menor jerarquía son quienes más observan la falta de políticas de género adecuadas en cuanto a la composición de los distintos puestos ejecutivos, principalmente en el estrato de Directorio / Presidencia. Dicha visión crítica se suaviza al consultarles sobre los puestos en Alta Gerencia y, aún más, en Gerencia Media.



Si la empatía es un valor cada vez más requerido en líderes, la opinión de un porcentaje muy elevado de mujeres sobre la falta de prácticas adecuadas de género en la composición de los altos mandos, que contrasta ostensiblemente con la opinión de los varones, releva cierta falla en esos liderazgos, en proporción mayormente masculinos, que debe ser corregida con premura. Sin dudas, 'destruir' estos 'techos de cristal' requerirá una tarea enorme de concientización y cambio cultural, esfuerzo que tendrá que ser claramente diferenciado según el tipo de organización que se trate, pero en cuya base deberá estar la preeminencia del sistema educativo.

Ricardo De Lellis / Director Ejecutivo de KPMG



SECCIÓN 3

DISCRIMINACIÓN en La MIRA



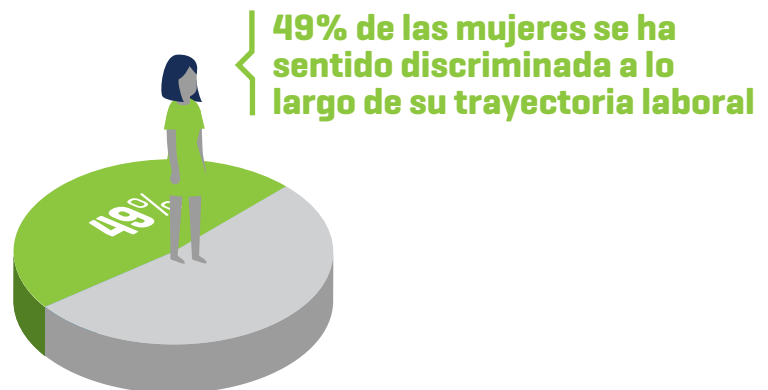
1.

En el ámbito laboral

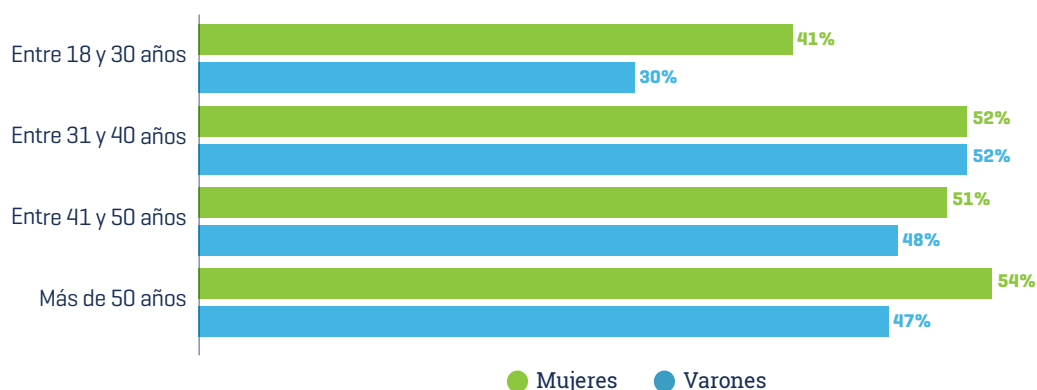
a

Según sexo

La mitad de las mujeres encuestadas aseguran haberse sentido discriminadas al menos una vez a lo largo de su trayectoria laboral. Esta percepción coincide con el punto de vista masculino, dado que 1 de cada 2 varones también identifica la discriminación hacia la mujer en el ámbito de trabajo.



b

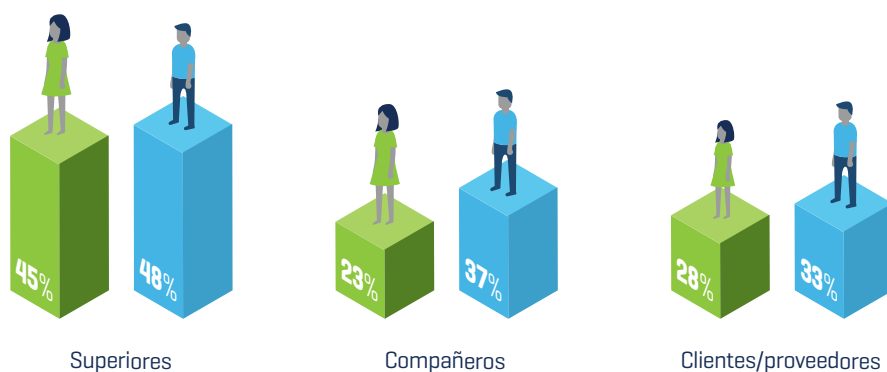
Según edad

En términos de rango etario, se percibe tanto entre mujeres como en varones, que la mirada crítica en torno a la discriminación contra mujeres crece a medida que aumenta la edad. Así, los varones que más identifican esta situación son aquellos de entre 31 y 40 años. Por otra parte, el 41% de las mujeres de entre 18 y 30 años manifiesta haberse sentido discriminada; la cifra asciende hasta alcanzar el 54% entre las que tienen más de 50.

En este punto pueden llegar a confluir dos razones: por un lado, que a mayor edad hay más trayectoria laboral y por tanto, mayor posibilidad de exposición a una situación de discriminación; y por el otro, que los más jóvenes ya están experimentando el resultado de los cambios culturales al interior de su ámbito laboral.

Esta variable fue analizada también de acuerdo al nivel jerárquico de las personas según sexo, pero no se relevaron diferencias significativas.

c

¿Quiénes discriminan a las mujeres?



La discriminación acerca de tareas que podrían o no realizar los varones y las mujeres, en muchos casos, surge desde la educación formal y las propias familias que identifican con género y no con la persona la capacidad de desarrollar distintas competencias.

Edith Pecci / Representante de IDEA Pyme y Directora General de HR Strategy



Los superiores son los principales apuntados por mujeres y varones como los responsables de ejercer discriminación sobre las mujeres en el ámbito laboral. El 45% de las respondientes afirmó haber sufrido algún perjuicio de su parte. Compañeros y clientes o proveedores ocupan un lugar más relegado como discriminadores.

Lo que sí se observa es una diferencia entre las perspectivas femeninas y masculinas: más mujeres aseguraron haberse sentido discriminadas por proveedores/clientes que por compañeros; en cambio, para ellos es al revés.



**«CUANDO ME EMBARACÉ, MI DIRECTOR DE HR ME DIJO
“LO HICISTE A PROPÓSITO”»**

L.



**«SÍ, ME SENTÍ DISCRIMINADA EN LA JUVENTUD, EN
SITUACIONES QUE HOY ESTÁN TIPIFICADAS DENTRO
DEL ACOSO LABORAL.»**

m.



**«ME DIJERON QUE NO PODÍA QUEDAR EMBARAZADA.
Y NO GANO IGUAL A IGUALES CAPACIDADES.»**

P.



**«POR PROVEEDORES Y CLIENTES NO ME SENTÍ DISCRIMI-
NADA PERO SÍ JUZGADA, COMO UN PRECONCEPTO DE
“A VER SI ES CAPAZ DE X COSA / SI ESTÁ A LA ALTURA”»**

a.



**«EN UNA OCASIÓN ME DIJERON QUE NO PODÍA
USAR POLLERA “PARA NO PROVOCAR”»**

S.

«ESTOY en una empresa machista, donde la mujer tiene muy poco espacio para poder progresar. Los cargos gerenciales en su mayoría están cubiertos por hombres. Les molestan las mujeres en esos cargos.»
G.

2.

La percepción sobre la brecha salarial

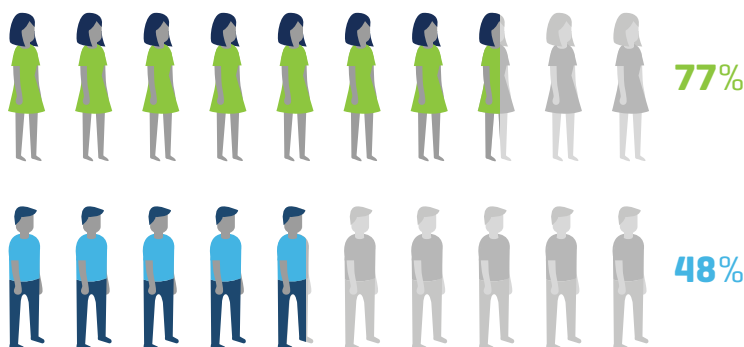
Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Indec correspondiente al tercer trimestre de 2017, la diferencia de ingreso promedio de ambos sexos entre varones y mujeres en Argentina es del 27%.

» SEGÚN TU OPINIÓN, A IGUAL PUESTO, EL VARÓN PERCIBE UN SALARIO MÁS ALTO QUE LA MUJER

a

"De acuerdo" según sexo

La diferencia entre las mujeres y los varones que afirman que ellas ganan menos en un mismo cargo laboral es de 28 puntos porcentuales: el 77% de las mujeres está de acuerdo con la frase "a igual puesto, el varón percibe un salario más alto", frente al 48% de los hombres que coincide con esa premisa.



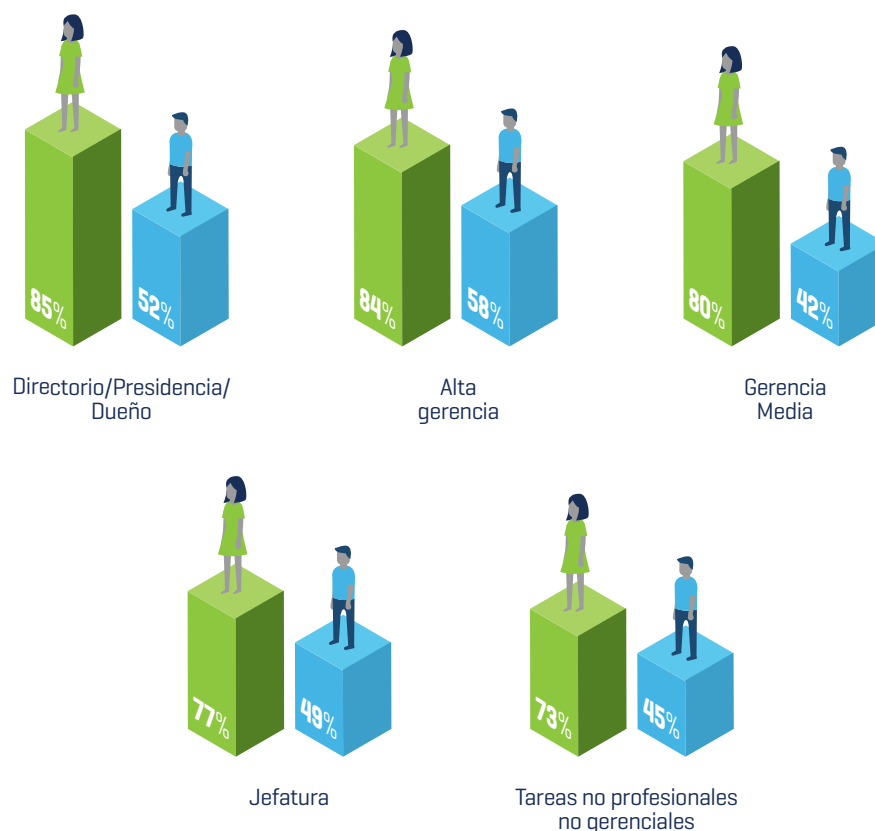
«Esta diferencia sobre la percepción de la brecha salarial se agrava si tenemos en cuenta que, generalmente, el hecho de que la mujer trabaje implica mayores o nuevos costos para la familia: pago por el cuidado de niños, de adultos mayores, tareas domésticas, etc.
Inés Cura / Directora Comercial de IBM

b

"De acuerdo" según jerarquía

Entre quienes ocupan puestos de decisión en las compañías, se manifiesta una diferencia significativa entre varones y mujeres en torno a la percepción de la brecha salarial de 33 puntos porcentuales promedio en Directorio/ Presidencia y de 26 en Alta Gerencia.

Entre los cargos ejecutivos de menor rango, la diferencia asciende a 38 puntos porcentuales en Gerencia Media y a 28 en Jefatura.



3.

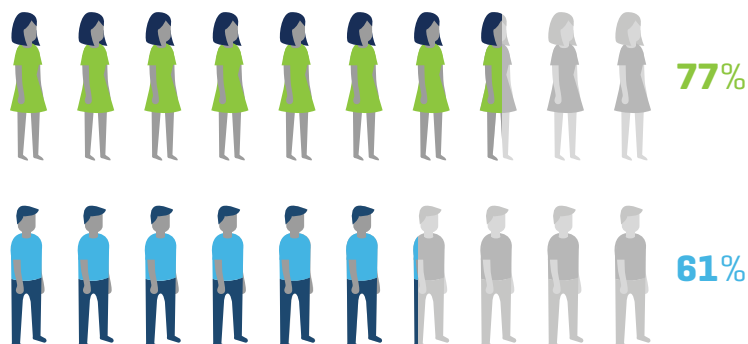
[Des]igualdad de oportunidades

» SEGÚN TU OPINIÓN, EN LA ACTUALIDAD, LA MUJER TIENE MENOS OPORTUNIDADES LABORALES QUE EL VARÓN

a

"De acuerdo" según sexo

En relación a la percepción según sexo, se registra una mayor conciencia en torno a la desigualdad en las mujeres: el 77% de ellas está de acuerdo con que tienen menos oportunidades laborales que los varones; contra el 61% de los hombres que afirma lo mismo.

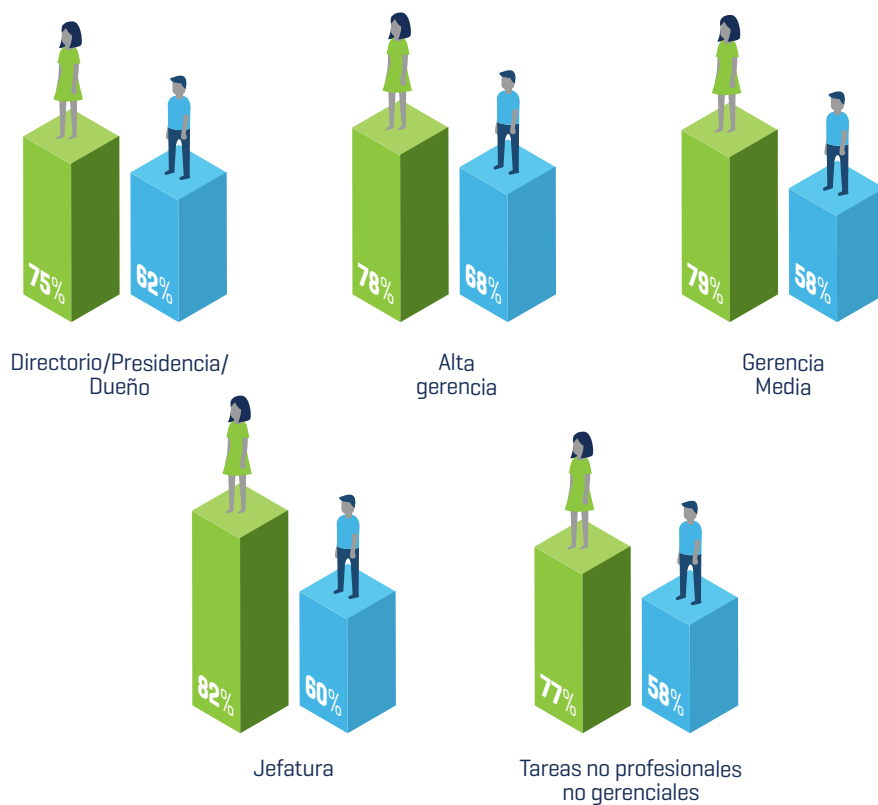


b

"De acuerdo" según jerarquía

Si se pone el foco en la distinción de sexos dentro de cada cargo jerárquico, se percibe una postura más crítica entre las líderes mujeres que entre los líderes varones. La diferencia entre las mujeres y los hombres que advierten la diferencia de oportunidades es de 16 puntos porcentuales promedio, y crece a medida que se desciende en jerarquía, hasta llegar a 22% en el nivel de jefatura.

La diferencia entre ambas miradas cobra más relevancia si se tiene en cuenta que, en la muestra del presente estudio, los varones ocupan el 69% de los cargos en Directorio/ Presidencia y el 57% en Gerencia Media.



4.

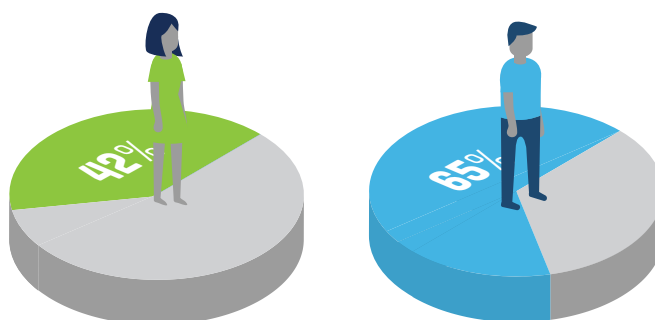
Comparación generacional

» **SEGÚN TU OPINIÓN, EN COMPARACIÓN A LA GENERACIÓN ANTERIOR, HOY EN DÍA LAS MUJERES POSEEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE LOS HOMBRES**

a

"De acuerdo" según sexo

El 58% de las mujeres piensa que hoy en día las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, aún si comparan la situación con la generación anterior. En cambio, el 65% de los varones sí percibe una situación de mayor equidad.



SECCIÓN 4

Tensión ENTRE La VIDA PERSONAL Y LABORAL



1.

La maternidad: momento bisagra

» a PARTIR DEL NACIMIENTO DE TUS HIJOS/AS, TU CARRERA...

a

Según sexo

Frente a la consulta sobre el efecto del nacimiento de sus hijos en su trayectoria profesional, el 45% de las mujeres respondió que su carrera se había visto condicionada, mientras que sólo el 13% de los varones indicó lo mismo. La diferencia entre las respuestas de los varones y las mujeres es de 32 puntos porcentuales y se acentúa al analizarla según cargo jerárquico (ver 4.1.b. Según jerarquía)



« Es necesario trabajar en políticas dentro de las organizaciones, PyMEs o Grandes, y desde el Estado para desarrollar contextos que permitan modalidades y formas de trabajo que contemplen la maternidad y paternidad presentes sin quitar posibilidades de Desarrollo de Carrera. También debemos pensar cómo ayudar a insertarse en el mercado laboral formal y de calidad a aquellas mujeres que fueron madres en forma temprana y tuvieron dificultad para finalizar estudios secundarios.

Edith Pecci / Representante de IDEA Pyme y Directora General de HR Strategy

«MIS SUPERIORES HICIERON TODO LO POSIBLE PARA ENTORPECER MI TIEMPO DE VIDA FAMILIAR.»

S.

«MI CARRERA SE DESACELERÓ EN COMPARACIÓN CON MIS SOCIOS HOMBRES, PERO FINALMENTE FUI NOMBRADA SOCIA.»

X.

«HUBO MUCHA PRESIÓN A MI REGRESO, NO TENÍAN EN CUENTA QUE HABÍA SIDO MADRE.»

n.

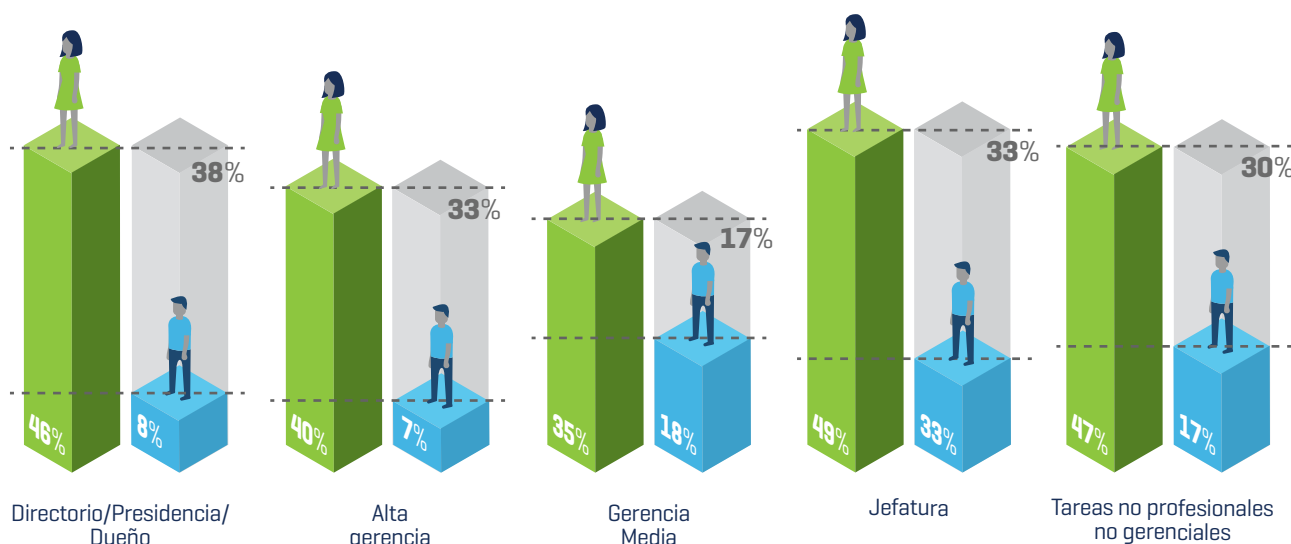
«A LOS 4 ÑOS LLEGAMOS AL DIAGNÓSTICO DE TEA (AUTISMO) DE MI HIJO, TUVE QUE CAMBIAR DE EMPLEO PARA PASAR A UNA EMPRESA QUE ME DIERA MAYOR FLEXIBILIDAD Y ASÍ, LLEVAR A MI HIJO A LAS TERAPIAS.»

F. (VARÓN)

b

Según jerarquía

» se vio condicionada...



- Mujeres
- Varones
- Diferencia

Si bien son las mujeres que ocupan cargos de jefatura quienes más manifiestan que su carrera se vio condicionada tras el nacimiento de sus hijos, la mayor diferencia entre mujeres y varones se presenta entre los integrantes del Directorio/ Presidencia/ Dueño: allí, la distancia asciende a 38 puntos porcentuales.

En el escalón de Gerencia Media, por el contrario, es donde se registran los porcentajes más bajos, y la menor brecha entre sexos (17%).

2.

Tiempo fuera: cantidad promedio de días de licencia tomados por hijo/a

El momento de la maternidad o la paternidad constituye un hito fundamental en la carrera profesional de las personas. Asimismo, la diferencia de días de licencia entre varones y mujeres resulta relevante no sólo por la legislación vigente (Ley 21.824), sino también por las prácticas en las empresas y el impacto que puede llegar a tener en la trayectoria laboral de las mujeres.

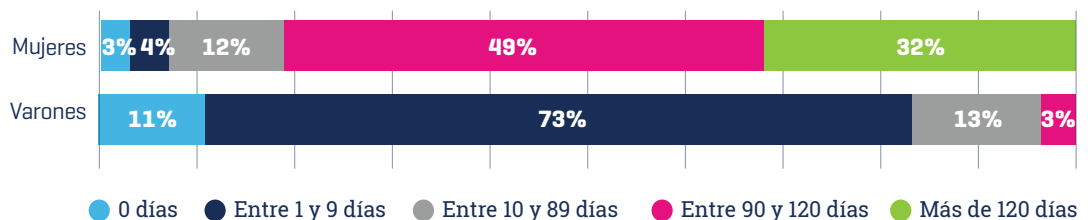
Según el análisis de los casos de estudio, una amplia mayoría de las mujeres se tomó más días de los que corresponden con goce de haberes por ley. Casi la mitad de las profesionales, entre 90 y 120, y el 32%, más de 4 meses.

Un dato llamativo es que el 11% de los varones respondientes no se tomó ningún día de licencia a partir del nacimiento de su/s hijo/s.

Y en lo que respecta al cruce por jerarquía, emerge que mientras mayor jerarquía poseen las mujeres, menos días permanecen fuera de la actividad laboral.

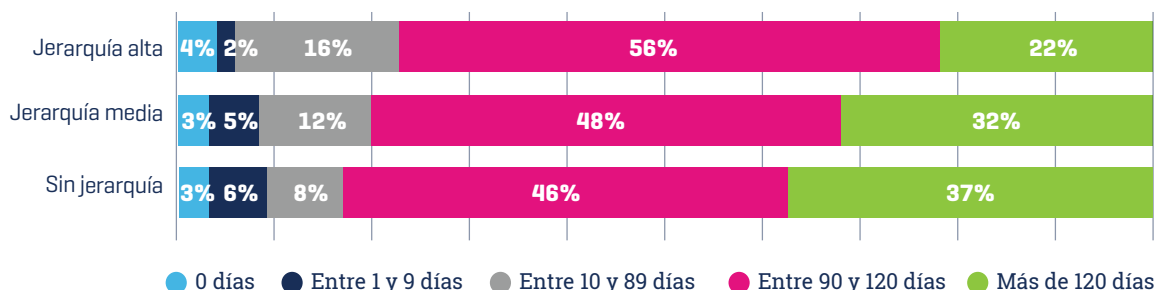
a

Según sexo



b

Según jerarquía en mujeres



¿Estarán preparadas nuestras organizaciones para encontrarse con un Gerente o Director varón que plantee que desea tomarse 6 meses de licencia por paternidad, sin que eso implique considerar que no puede continuar ocupando ese rol?

Edith Pecci / Representante de IDEA Pyme y Directora General de HR Strategy

3.

El impacto del trabajo doméstico no remunerado

La división de roles de acuerdo al género para las responsabilidades domésticas también posee un impacto relevante sobre el desarrollo profesional de las personas. Según la Encuesta sobre trabajo doméstico no remunerado y uso del tiempo del Indec, realizada en 2013, las mujeres le dedican un promedio de 6.4 horas diarias al trabajo doméstico no remunerado, y los varones 3.4, lo que representa una diferencia de 3 horas diarias.

a

Según sexo

Como se observa en los datos ilustrados debajo, las mujeres se ven más afectadas por la distribución de las tareas domésticas que los varones.

Al analizar más de cerca estos resultados, se observa que las actividades relativas al cuidado de los niños son aquellas donde la diferencia entre los varones y las mujeres crece, es decir, que se intensifica la desigualdad en la distribución de la responsabilidad: la brecha entre varones y mujeres es de 17 puntos, al considerar las categorías "algo" y "mucho" de forma conjunta. En la distribución de las tareas domésticas, la diferencia es de 14 puntos porcentuales, mientras que para el cuidado de adultos mayores, es de 7. Además, se aprecia que las mujeres indican en mayor porcentaje que las tareas impactan "mucho" en su carrera, en tanto que las respuestas de los varones se concentran más en la categoría "algo".



La DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS IMPACTA...



32% algo
32% mucho



30% algo
20% mucho



EL CUIDADO DE LOS NIÑOS IMPACTA...



21% algo
52% mucho



29% algo
27% mucho



EL CUIDADO DE LOS ADULTOS MAYORES IMPACTA...



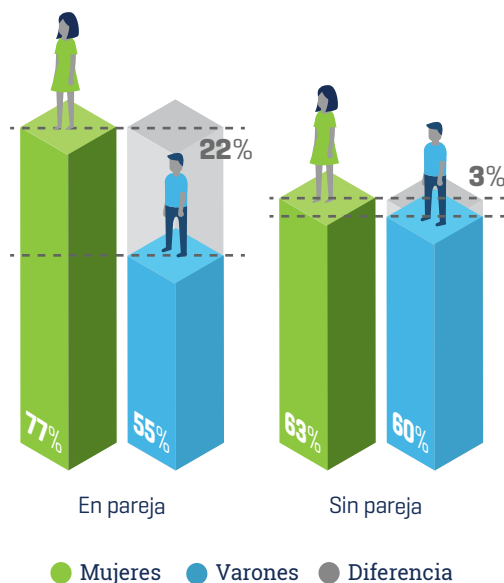
24% algo
32% mucho



27% algo
22% mucho

b

» CUIDADOS DE NIÑOS/AS: IMPACTA ALGO/MUCHO...



Según estado conyugal

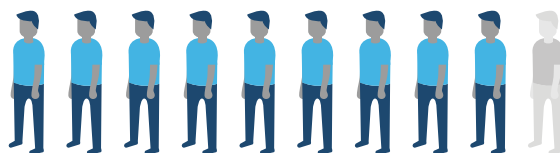
Un dato que resulta interesante sobre la división de roles emerge al examinar cuánto influye el cuidado de los niños en el desarrollo profesional de las mujeres y de los varones según su estado conyugal, dado que la diferencia del efecto se acentúa para quienes se encuentran en pareja: es decir, es mayor el porcentaje de mujeres en pareja que indica que esta tarea impacta "algo" o "mucho" en su carrera, que la cifra de mujeres sin pareja y que de mujeres en general. En cambio, la responsabilidad sobre los niños impacta de forma similar entre varones y mujeres cuando no se encuentran unidos.

A partir de esta información, es posible identificar cómo se presenta la división de roles en la pareja: cuando las personas se encuentran unidas, recae con más frecuencia esta responsabilidad sobre las mujeres. En cambio, cuando no están unidos, la diferencia entre los sexos disminuye, a pesar de que se mantiene en 3 puntos porcentuales.

4.

Lo que ellos ven

La gran mayoría de los varones participantes en el estudio percibe que las responsabilidades que asumen las mujeres poseen un impacto importante sobre su carrera profesional. Es pertinente aclarar que los números no muestran variaciones significativas al analizarla según cargo jerárquico ni edad.



9 de cada 10 varones piensan que las responsabilidades maternas, familiares y/o domésticas inciden "algo" o "mucho" en la vida profesional de las mujeres.



Con esta realidad, ¿cómo lograr atraer, retener y desarrollar más mujeres en el mercado laboral? ¿Qué políticas se deben implementar para revertir esta situación?

Inés Cura / Directora Comercial de IBM



5.

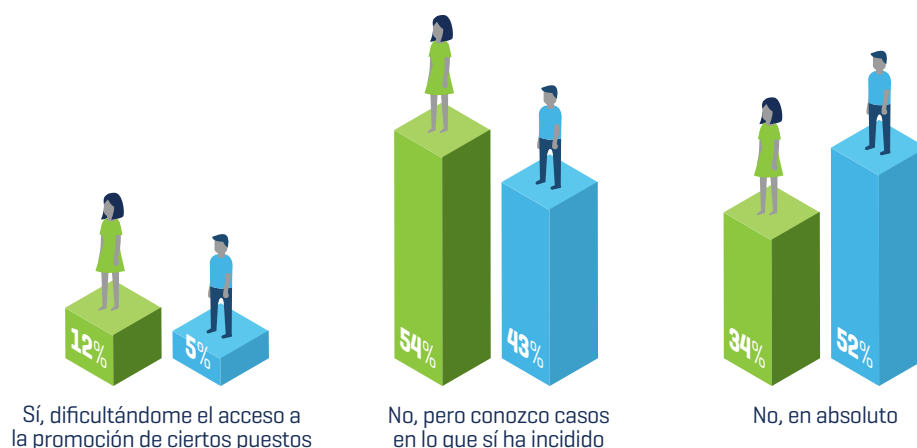
Discriminación anticipada:
la incidencia de la paternidad/maternidad
sobre las oportunidades laborales» "¿ALGUNA VEZ LA POSIBILIDAD DE SER mamá O PAPÁ
INCIDIÓ EN TU DESARROLLO PROFESIONAL?"

a

Según sexo

Ni entre varones ni entre mujeres fue significativa la cantidad de respuestas que aseguraron que la posibilidad de ser madres o padres les haya dificultado el acceso a ciertos puestos. Aun así, el porcentaje de mujeres que indicó esa opción fue más del doble que el de varones.

La mayor divergencia se presentó en la categoría "No, en absoluto", donde se puede observar una mayor diferencia estadística a favor de los varones (18%).



Hoy las licencias legales prevén que sea la mujer la que se ausenta de su trabajo, contando el hombre, por ley, con sólo 2 días al momento del nacimiento. Algunas empresas, otorgan para el varón algunos días adicionales que no exceden la semana o dos.

Además del tiempo que presume fuera del trabajo, tanto el cuidado de los niños como de adultos mayores, existe aún un fuerte impacto cultural que asume que estas tareas recaen mayoritariamente sobre la mujer. Esto se evidencia en la amplia diferencia que existe entre los respondientes con y sin pareja, donde entre quienes tienen pareja la mujer percibe un peso mayor que el hombre con una diferencia de 22 puntos porcentuales, mientras que en los hogares sin pareja, dicha diferencia es sólo de 3 puntos porcentuales, lo que hablaría de una mayor distribución. Es importante destacar que no sólo el hecho concreto de tener hijos impacta, sino la posibilidad de que la persona pueda pensar en tenerlos, disminuyendo así el acceso a posibilidades.

Myriam Alvarez Iturre / Global Talent & Development Director- Hispam & Brazil de Telefónica

«Como no tengo hijos nunca se me dificultó el acceso, pero sí sólo a nosotras nos preguntan si tenemos o queremos tener hijos en una entrevista. El hecho de que la licencia por paternidad sea tan corta sigue fomentando que la responsabilidad del cuidado de los hijos sea mayormente de la mujer, cuando debe ser compartida.»

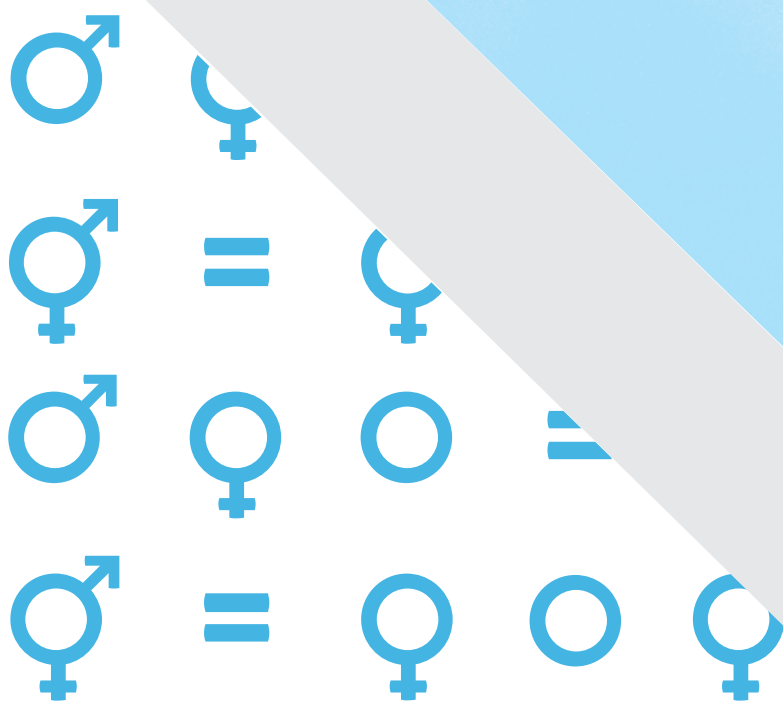
n.

«No me ha afectado pero en la empresa no hay gerentes que tengan reducción horaria (generalmente solicitada para la crianza de hijos). Está implícito que si no trabajás las 9:30 horas diarias difícilmente puedas llegar a una posición gerencial.»

o.

SECCIÓN 5

IGUALES EXPECTATIVAS VS. DISTINTAS CONDICIONES



1.

Disconformidad con la situación laboral

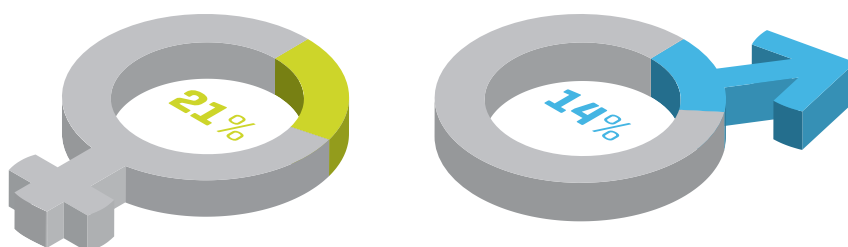


El 21% de las mujeres considera que su puesto actual no está a la altura de sus capacidades o de su formación, frente al 14% de los varones que se siente sobrecalificado. Esta diferencia entre los sexos se acentúa entre aquellas personas que no poseen cargos jerárquicos en las organizaciones, lo que puede relacionarse con el fenómeno de "techo de cristal".

a

Según sexo

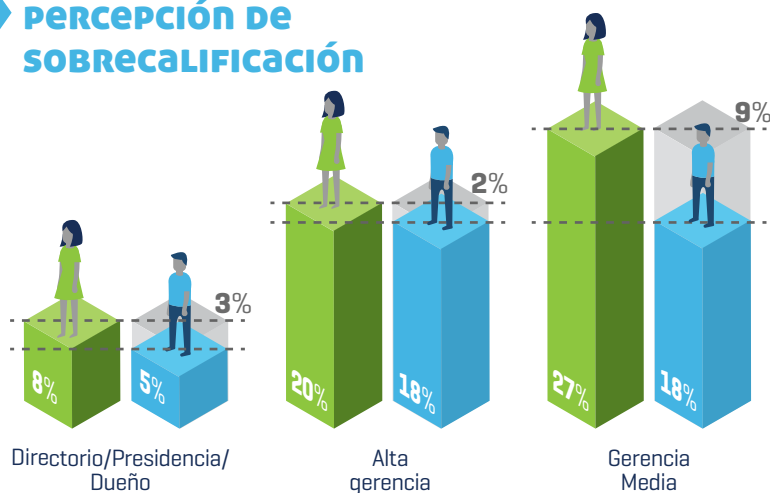
» PERCEPCIÓN DE SOBRECALIFICACIÓN



b

Según jerarquía

PERCEPCIÓN DE SOBRECALIFICACIÓN



2.

Horizonte profesional: expectativas laborales en un futuro próximo [5 años]

a

Según sexo



● Crecer dentro de la organización / obtener reconocimiento

● Mejorar mis condiciones de trabajo - calidad de vida ● Cambiar / enfrentar nuevos desafíos

● Continuar formándome como profesional ● Consolidar mi puesto actual / mi equipo de trabajo

Los datos aportados sobre las expectativas de las mujeres, sus ambiciones no satisfechas y sus disconformidades sobre la consideración de sus capacidades debe ser un llamado de atención a los líderes actuales. En un mundo donde las organizaciones disputan el talento palmo a palmo, encontrar soluciones a estas divergencias será clave para el éxito de estos líderes.

Ricardo De Lellis / Director Ejecutivo de KPMG

Una de las cuestiones más discutidas en el ámbito laboral es si existe o no diferencia entre las aspiraciones laborales de los varones y las mujeres. En este estudio, sin embargo, se destaca la similitud de las respuestas entre ambos sexos.

La mitad de las mujeres y de los varones desea crecer dentro de su organización en términos jerárquicos. En segundo lugar, ambos grupos quieren mejorar sus condiciones de trabajo y, por ende, su calidad de vida. La única diferencia, aunque muy leve, es que para las mujeres es más importante continuar formándose como profesionales, mientras que para los varones es más relevante consolidar su puesto actual y/o su equipo de trabajo.



Este estudio desmitifica la percepción de que las mujeres puedan tener menores aspiraciones de carrera profesional que los hombres, y confirma que ambos sexos tienen expectativas muy similares, identificando como principal expectativa el crecimiento dentro de la organización y la obtención de reconocimiento. Creo que este es un punto clave para repensar en cuáles son los estereotipos de género instalados culturalmente (tanto en hombres como en mujeres), y que pueden impactar significativamente en las decisiones de carrera, para aprovechar al máximo el potencial de talento en las organizaciones, independientemente del género.

Gabriela Quiroga / Coordinadora Regional de Tenaris University y Project Leader de Diversity

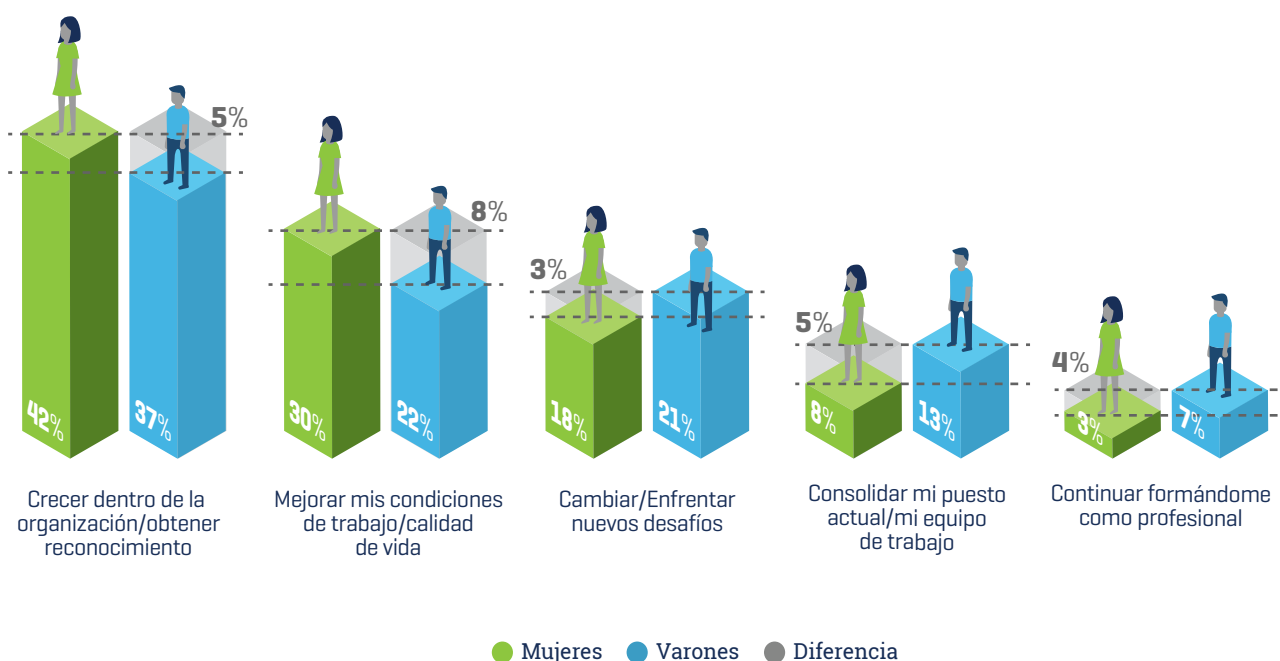


b

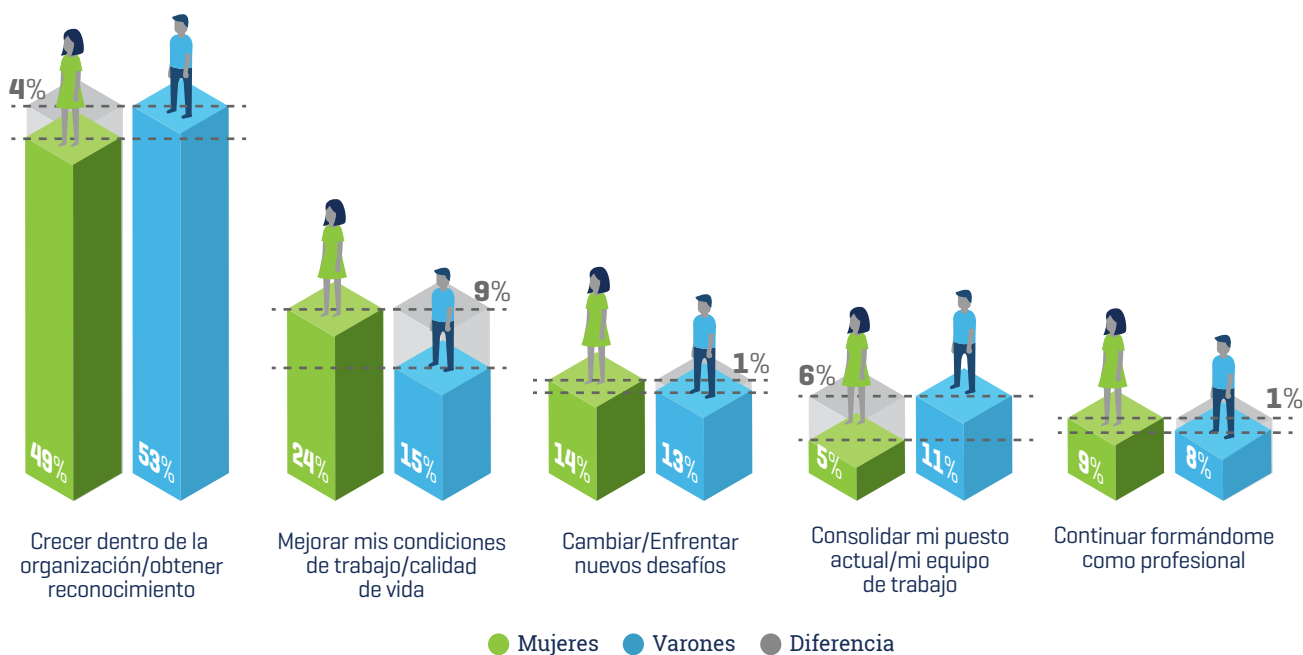
Según jerarquía

Existen mayores diferencias entre los sexos cuando se interpretan de acuerdo a su nivel jerárquico. Desde este enfoque, se observa que la brecha entre los varones y las mujeres en cuanto a aspiraciones laborales aumenta a medida que se sube en el escalón de la empresa. Entre los cargos de Alta Jerarquía, crecer verticalmente en la organización es más importante para las mujeres que para los varones, así como mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida. En cambio, entre aquellos que ocupan cargos en Jerarquía Media o que no poseen Jerarquía, el crecimiento es más relevante para los varones.

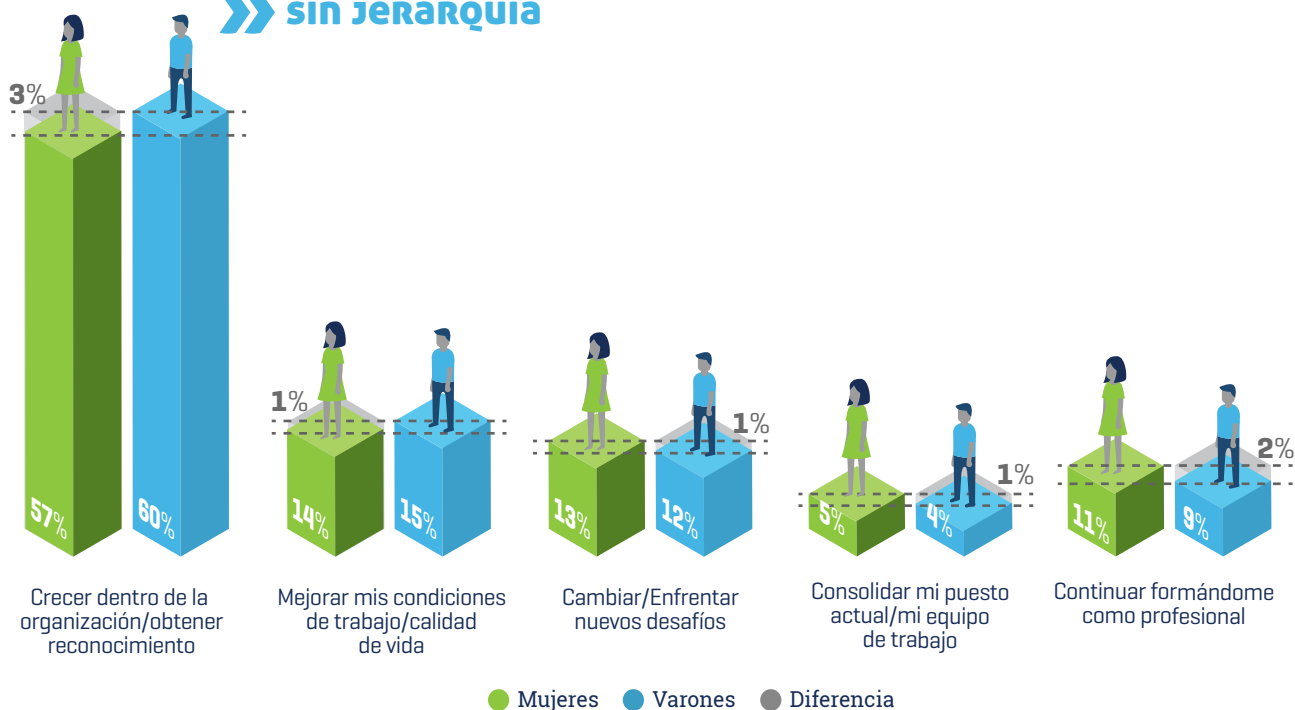
» JERARQUÍA ALTA



» JERARQUÍA media



» SIN JERARQUÍA



3.

Apuestas para el crecimiento

» SI DISPUSIERAS DE FONDOS EXTRAORDINARIOS PARA INVERTIR EN TU DESARROLLO PROFESIONAL, ¿QUÉ TE SERÍA ÚTIL?

a

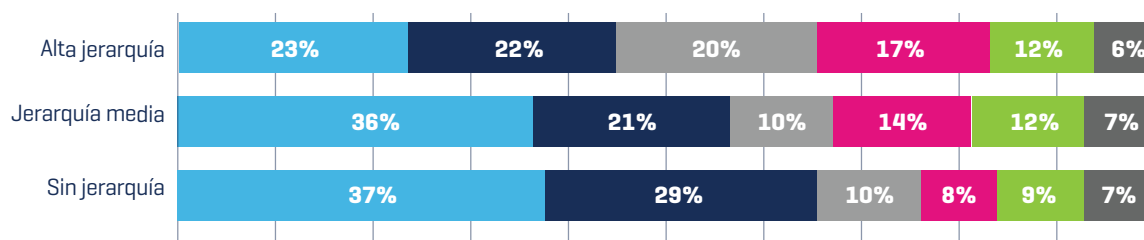
Según sexo

● Mujeres ● Varones



En términos de perspectivas laborales, los encuestados respondieron para qué utilizarían fondos extraordinarios si tuvieran que invertirlos en su desarrollo profesional. En este eje, tampoco se observan diferencias significativas según sexo. Las categorías emergentes se encuentran -a excepción de las respuestas referidas a nuevos desafíos, experiencias y mayores beneficios- relacionadas con actividades de formación. El orden de relevancia de las opciones para las mujeres es casi idéntico al de los varones, con variaciones porcentuales leves. La realización de estudios de grado, posgrado y MBAs es el principal fin para el que utilizarían los fondos, seguido por actividades de formación generales (donde los participantes no especificaron su contenido), y por capacitaciones especializadas para las mujeres, y nuevos desafíos, experiencias y mayores beneficios para los varones.

b

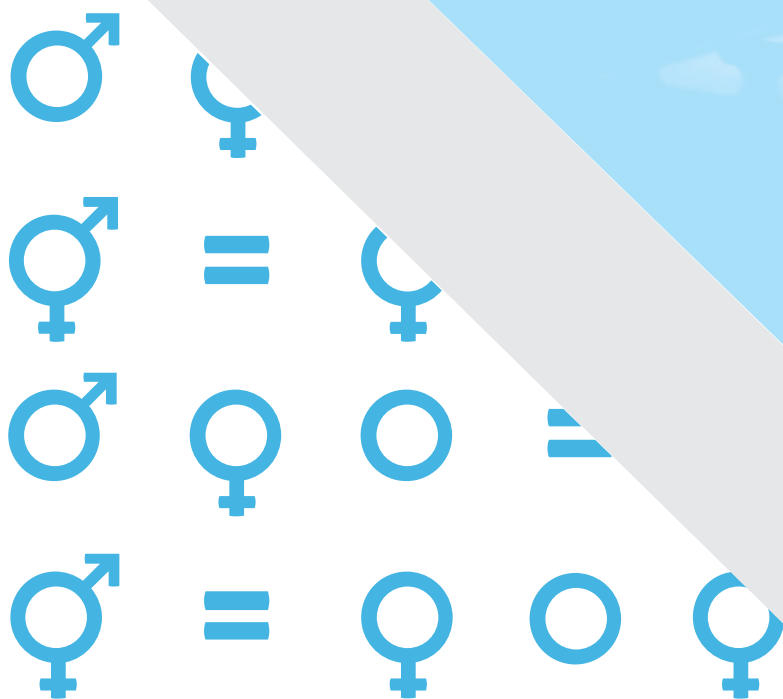
Según jerarquía en mujeres

- Estudios de grado, posgrado, MBA
- Actividades de formación generales
- Estudios en el exterior
- Capacitaciones especializadas (tecnología, finanzas y habilidades blandas)
- Nuevos desafíos, experiencias y mayores beneficios
- Estudio de idiomas

Los usos que darían las mujeres a los fondos extraordinarios de acuerdo a su posición jerárquica varían significativamente. A medida que se descende en la escala jerárquica, muestran menor interés en la realización de estudios en el exterior, en las capacitaciones especializadas y en los nuevos desafíos y experiencias; y mayor interés en los estudios de grado, posgrado y MBAs. El deseo de aprender idiomas se mantiene estable entre los tres grupos.

SECCIÓN 6

Gestionar La Diversidad

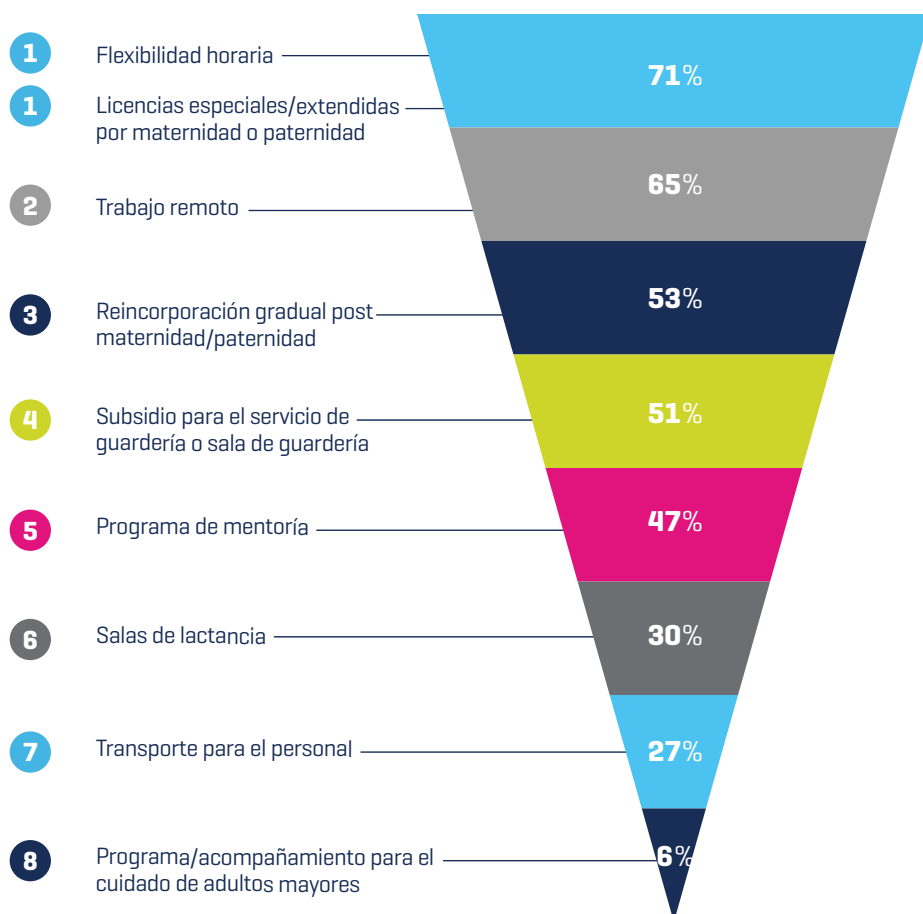


1.

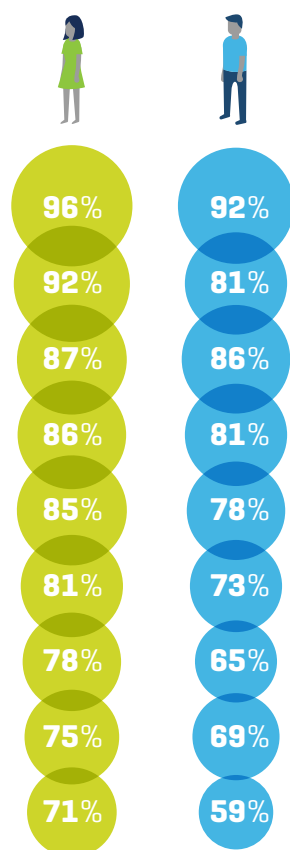
Promoción de la equidad: políticas con perspectiva de género a las que acceden los/as participantes del estudio

La flexibilidad horaria y las licencias especiales/extendidas por maternidad o paternidad son las políticas a las que más acceso tienen los participantes del estudio (71% cada una); seguido por el trabajo remoto (65%) y la reincorporación gradual post maternidad/ paternidad (53%).

» en ORDEN DESCENDENTE



2.



Valoración de las políticas con perspectiva de género según las/os [potenciales] beneficiarias/os

Porcentaje de respondientes que indicaron que las políticas las/los favorecerían, según sexo**Flexibilidad horaria****Trabajo remoto****Programa de mentoría****Licencias especiales/extendidas por maternidad/paternidad****Reincorporación gradual post maternidad/paternidad****Subsidio para servicios de guardería o sala de guardería****Programa/acompañamiento para el cuidado de adultos mayores****Transporte para el personal****Salas de lactancia**

Existe una posición bastante cercana entre mujeres y varones a la hora de evaluar si son o no favorables las políticas de género que se implementan o se podrían implementar en las organizaciones. De hecho, en ambos casos, la flexibilidad horaria fue la práctica más destacada.

El trabajo remoto y el programa de mentoría ocuparon el segundo y el tercer lugar entre las mujeres, y en el orden inverso, entre los varones, quienes a su vez sumaron también las licencias especiales/extendidas por maternidad o paternidad. Más allá del orden, a la hora de responder si son beneficiosas o no estas propuestas, una amplia mayoría (del 80% para arriba) respondió que sí, independientemente del género.

Todas estas políticas que generaron un amplio consenso entre ambos sexos, tienen que ver tanto con la maternidad como con la paternidad. Aquellas asociadas a otros aspectos, como por ejemplo el cuidado de adultos mayores o las salas de lactancia (que favorecen exclusivamente a madres), no resultaron tan relevantes para los encuestados.

Las cuatro primeras políticas con perspectiva de género apuntan a favorecer el equilibrio de la vida personal con la laboral y que la respuesta sea pareja por géneros nos permite inferir que su aplicabilidad favorece el desarrollo balanceado tanto de hombres como de mujeres.

Myriam Álvarez Iturre / Global Talent & Development Director- Hispam & Brazil de Telefónica

3.

La evaluación de los decisores/as sobre las políticas de género

▲ Mayor favorabilidad para decisores/as que para beneficiarias

▼ Menor favorabilidad para decisores/as que para beneficiarias

▬ Igual nivel de favorabilidad

El presente cuadro busca analizar si existe una correspondencia entre la mirada de las beneficiarias (potenciales o efectivas) de las políticas de género y la perspectiva de quienes tienen el poder de tomar decisiones.

En esta comparación se observa que existe una relación cercana entre los dos puntos de vista. Para ambas partes, la prestación más destacada resulta la flexibilidad horaria; pero la segunda y la tercera opción se encuentran invertidas: más mujeres beneficiarias priorizaron el trabajo remoto antes que los programas de mentoría; mientras que para los decisores el orden es inverso.

Porcentaje de favorabilidad para decisores/as

Comparación vs. percepción de mujeres

Políticas con perspectiva de género

90%	▬	Flexibilidad horaria
84%	▲	Programas de mentoría
82%	▼	Trabajo remoto
79%	▬	Licencias especiales/extendidas por maternidad/paternidad
77%	▬	Reincorporación gradual post maternidad/paternidad
68%	▬	Subsidio para servicios de guardería o sala de guardería
61%	▬	Programa/acompañamiento para el cuidado de adultos mayores
58%	▲	Salas de lactancia
55%	▼	Transporte para el personal

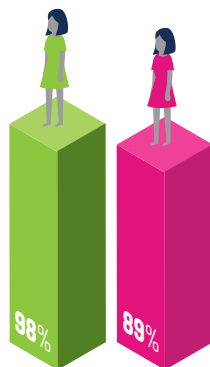
« En cuanto al trabajo remoto, cabe destacar el alto valor percibido que tiene para los beneficiarios versus el que tiene para los decisores.

Myriam Álvarez Iturre / Global Talent & Development Director- Hispam & Brazil de Telefónica

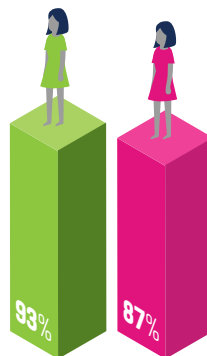
4.

La edad de los hijos/as, otro factor a tener en cuenta

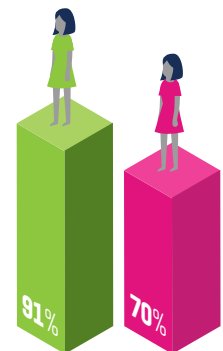
- Mujeres con hijos chicos
- Mujeres sin hijos chicos



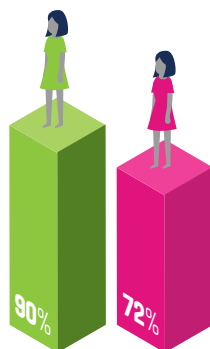
Flexibilidad horaria



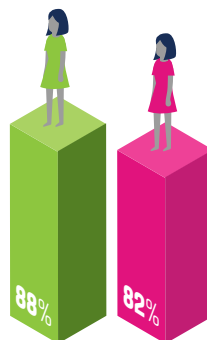
Trabajo remoto



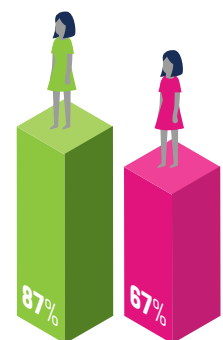
Reincorporación gradual post maternidad/paternidad



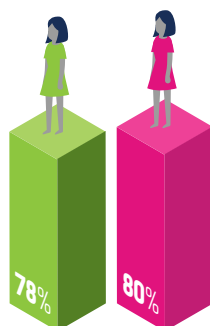
Licencias especiales/extendidas por maternidad/paternidad



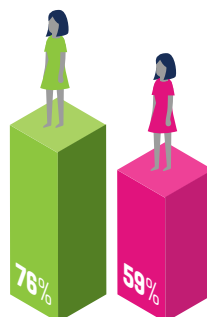
Programa de mentoría



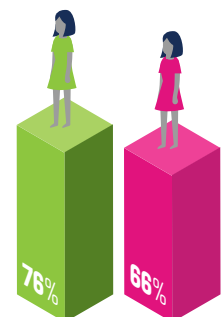
Subsidio para servicios de guardería o sala de guardería



Programa/acompañamiento para el cuidado de adultos mayores



Salas de lactancia



Transporte para el personal

Se presentaron algunas diferencias en el grado de favorabilidad que tienen estas políticas entre las mujeres con hijos chicos y las que no tienen hijos chicos. En ese sentido, más cantidad de profesionales con hijos pequeños aseguraron que todas las políticas las favorecen -con excepción de acompañamiento para adultos mayores-, mientras que las brechas más significativas se dieron en licencias especiales/extendidas de maternidad (22 puntos porcentuales), reincorporación gradual post maternidad (21) y subsidio para guarderías (20).



Creo que la integración vida-trabajo es un eje subyacente de esta sección. Pensando en las nuevas generaciones (millennials) que eligen entre las 3 variables más importantes para permanecer en una empresa el work-life balance, la valoración de las políticas que promueven la flexibilidad horaria/trabajo remoto cada vez son más importantes tanto para los hombres como para las mujeres. Esto también debido a una evolución en los roles/modelos familiares donde el hombre de las nuevas generaciones tiende a tener mayor presencia familiar y a acompañar de forma igualitaria la carrera de la mujer, aunque todavía queda un camino por recorrer.
Gabriela Quiroga / Coordinadora Regional de Tenaris University y Project Leader de Diversity Argentina del Grupo Techint



SECCIÓN 7

DOS PUNTOS DE VISTA





“¿Qué significa ser iguales?” es una investigación inédita para IDEA en función del tipo de abordaje que propone sobre la (des)igualdad de género en el ámbito laboral, dado que se focaliza en la perspectiva de los/as integrantes de las organizaciones y empresas. Sin embargo, no es novedoso el interés y el compromiso de la institución en la temática.

IDEA ya indagó esta problemática en dos oportunidades: 2013 y 2016. El antecedente más cercano, el “Benchmarking sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer en la Empresa”, que tuvo como objetivo analizar cómo las compañías que operan en Argentina incorporaban el tema de la igualdad de género (con foco en las mujeres) a la gestión de personas y, consecuentemente, a sus estructuras organizacionales.

Este precedente invita a mirar la situación desde dos puntos de vistas diferentes: la visión institucional de las empresas en 2016 y la perspectiva personal de sus integrantes en 2017.

1.

El Benchmarking de 2016 bajo la lupa de los/as integrantes de las organizaciones



7 de cada 10 empresas consideran que las mujeres deben sacrificar su vida familiar para avanzar en su carrera.

Esta percepción coincide con lo que manifiestan las mujeres acerca de la conciliación entre vida personal y laboral: que la distribución de las tareas domésticas impactan un 64% en su carrera profesional, y el cuidado de los niños un 72%; mientras que los varones registran en menor medida ese efecto (ver 4.3. El impacto del trabajo doméstico no remunerado).



4 de cada 10 empresas utilizan instrumentos para mejorar la incorporación y promoción de mujeres, aunque aparecen con menor frecuencia en los niveles directivos.

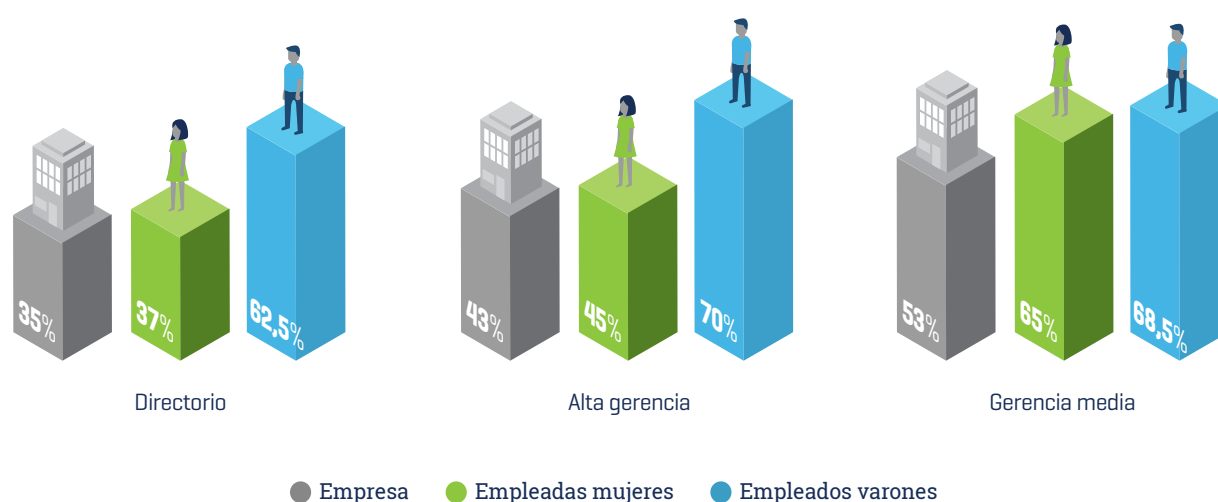
La visión institucional de la empresa acerca de la existencia o ausencia de iniciativas adecuadas para promover a mujeres en puestos jerárquicos es similar a la percepción que tienen las mujeres, en especial en lo que respecta a las instancias de Directorio y Alta Gerencia, como se retrata en el cuadro debajo.

El punto de vista que desentona es el de los varones, que tiende a identificar más iniciativas en este sentido que lo que efectivamente ejecuta la compañía.

Sólo el 35% de las compañías y el 37% de las mujeres que forman parte de esas organizaciones cree que hay prácticas adecuadas de género para fomentar la promoción de mujeres en la máxima posición de toma de decisiones, mientras que el 62,5% de los varones asegura su existencia. Esta brecha es similar en los cargos de Alta Gerencia.

a

Existencia de iniciativas para la promoción de mujeres a puestos jerárquicos según empresas y empleados/as [ver 2.2 La mirada escéptica hacia el futuro]



6 de cada 10 empresas incorporan beneficios por maternidad mayores a los otorgados por la ley.

Los beneficios que ofrecen las empresas son un aspecto que no sólo aparece en la versión institucional retratada en el Benchmarking de 2016, según el cual el 60% de las compañías ofrece políticas favorables por maternidad. De hecho, en el presente estudio, se presentó que el 71% de los encuestados accede en sus organizaciones a licencias extendidas por maternidad y paternidad (ver 4.2 Tiempo fuera: cantidad promedio de días de licencia tomados por hijo/a), y alternativas como la flexibilidad horaria, prácticas percibidas como positivas entre los colaboradores.

A su vez, el 65% de los respondientes cuenta con la posibilidad de trabajar remotamente y el 53%, de reincorporarse gradualmente tras su ausencia por maternidad/paternidad (ver 6.1 Promoción de la equidad: políticas con perspectiva de género a las que acceden los/as participantes del estudio).



8 de cada 10 empresas declaran que la igualdad de oportunidades para las mujeres en las organizaciones es un compromiso explícito.

A pesar del compromiso de las organizaciones, este estudio muestra que sólo el 31% de los puestos en Directorio o Presidencia es ocupado por mujeres; el 77% de ellas cree que, a igual posición, sus pares varones perciben un mayor salario, mientras que ese mismo porcentaje considera que las mujeres tienen menos oportunidades laborales que los hombres (ver 2. Techo de cristal y 3. La discriminación en la mira).

PALABRAS FINALES

“¿Qué significa ser iguales?” es un título tramposo. Si recorremos cada una de las páginas del informe y llegamos al final, nos encontramos no sólo con que el interrogante no fue respondido sino, fundamentalmente, con la certeza de que lo que analiza no es la equidad. En todo caso, el resultado es una radiografía de su antítesis: la desigualdad.

Esta investigación habla de un día de trabajo en la oficina, una reunión de equipo y dos compañeras, Paula y Camila, conversan a tu lado. Si sos varón, ahora sabés que probablemente una de ellas se haya sentido discriminada al menos una vez a lo largo de su trayectoria laboral (y ese “al menos” debería ir resaltado). Y si sos mujer, tal vez fuiste vos quien sufriste algún perjuicio y este informe ratifica que no sos la única.

Quizás ayer recibiste el mail que informa que Julieta, del área de Administración, y Eugenia, de Legales, vuelven mañana tras sus licencias por maternidad. Es ahí que recordás que la mitad de las mujeres encuestadas en este relevamiento se sintió condicionada en su carrera tras el nacimiento de sus hijos y también que, esa misma proporción, percibe que el cuidado de los niños impacta (o impactó) sobre su desarrollo profesional.

O tal vez te encontraste con Lorena, esa compañera a la que admirás por su sagacidad y su visión de vanguardia. Sin dudas, le presagiás un futuro más que promisorio. Están en una misma sala, ella sentada al frente, y pensás qué desalentador debe ser saber que 7 de cada 10 posiciones de directorio están ocupadas por varones y que su sueño parezca inalcanzable.

“¿Qué significa ser iguales?” es un título engañoso, sí. Pero la trampa no necesariamente trae aparejada malas intenciones. También puede ser una provocación. O una invitación: a plantearnos la pregunta para encontrar algunas respuestas y con ellas, las soluciones.

Esta investigación no busca un lugar en el fondo del cajón del escritorio, ni en el olvido de la bandeja de entrada, entre cientos de mails jamás leídos. Este estudio es un grito, un llamado a la acción. Las organizaciones y empresas tienen ahora, al alcance de sus manos, datos certeros y rigurosos que no les permiten esquivar la mirada: información clave para la toma de decisiones.

Y los resultados pueden ser alentadores. La publicación **Sodexo Gender Balance Business News** de 2014 indica que las empresas con más de 30 por ciento de mujeres en sus directorios son más rentables, reportan un crecimiento del 42 por ciento de sus ventas, del 53 por ciento en márgenes EBIT, y del 66 por ciento en las tasas de retorno de la inversión.

Además, el informe de ONU Mujeres de este año, **Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development**, señala que si se lograra acabar por completo con la desigualdad de género y las mujeres jugaran el mismo rol que los varones en los mercados laborales, en 10 años se podrían agregar hasta 28 trillones de dólares al PBI mundial anual.

En este contexto, “¿Qué significa ser iguales?” se inserta en una agenda pública donde la problemática de la inequidad de género viene ganando terreno, y busca ser una plataforma que estimule un programa de transformación dentro de las organizaciones y su comunidad de influencia.

Estudio Social y Empresarial

Indaga temas estratégicos de relevancia social, desde las experiencias y prácticas de las organizaciones y sus integrantes. Se alimenta de las transformaciones de la sociedad que necesariamente impactan sobre las empresas y analiza cómo se incorporan a las estrategias de las compañías. Es a la vez un diagnóstico riguroso sobre las tendencias del sector empresarial y un punto de partida para la implementación de planes de acción.

Matías Alvarez

Gerente de Intercambio Empresarial,
Joven, Pyme y Relevamientos
malvarez@idea.org.ar

Rosario Dezeo

Líder de Proyectos de Relevamientos
rdezeo@idea.org.ar

Sofía Negri

Analista en Investigaciones
de Relevamientos
snegri@idea.org.ar

Equipo impulsor:
Red de Diversidad e Integración

Contacto:

relevamientos@idea.org.ar
+5411 4130-0000

IDEA <

Viamonte 570 C1053ABL
CABA
+54 11 4130-0000