



# ceu

Centro de Estudios UIA

## Hacia una agenda de género en la Industria

30 de octubre de 2020



# Índice

- 1. FACTORES CULTURALES COMO CAUSA DE LAS DESIGUALDADES**
2. AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO
3. CUANTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO
4. LA AGENDA LOCAL DE GÉNERO ESTÁ EN MARCHA
5. HACIA UNA AGENDA SOSTENIBLE PARA LA INDUSTRIA
6. CONCLUSIONES

## Diagnóstico: desigualdades ligada a factores culturales

Históricamente se asoció a las mujeres con las tareas **domésticas y de cuidado**

Existen puestos de trabajo y **ramas más feminizadas**, que a su vez son menor remuneradas que las ramas masculinizadas

Existe una **subrepresentación femenina en los cargos más jerárquicos** como consecuencia de las normas sociales

Para compatibilizar el tiempo con las tareas del hogar, **las mujeres trabajan menos horas dentro del mercado laboral**

Producto de las normas culturales, **las mujeres poseen un menor poder de negociación que los varones**

Las mujeres casadas y las que tienen **hijos** son las que menor participación tienen dentro del mercado de trabajo

## Menos del 30% de los investigadores del mundo son mujeres



Las brechas de género en **los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM)** persisten desde hace años en todo el mundo.

En la actualidad, **menos del 30% de los investigadores en todo el mundo son mujeres** a pesar de que la participación de las mismas en las carreras de grado ha aumentado enormemente.

En todo el mundo, la **matrícula de estudiantes femeninas** es particularmente baja en el campo de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), en las ciencias naturales, matemáticas y estadísticas y en ingeniería, manufactura y construcción.

En 2015 en Argentina, **el 52% de las investigadoras eran mujeres**. Esta cifra fue el resultado de políticas como las licencias por maternidad y la sanción de protocolos de acción en casos de violencia de género. Sin embargo, **sólo el 15% ocupa cargos jerárquicos**.

## Las desigualdades tienen impacto en el desempeño económico

Las pérdidas debidas a las **brechas de género** en la participación laboral suponen el 15,8% del ingreso per cápita de LATAM.

Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la **participación de las mujeres en la fuerza de trabajo produce un crecimiento económico más rápido.**

De acuerdo a McKinsey, si las mujeres desempeñaran el mismo papel que los varones en el mercado, **el PIB global podría incrementarse en un 26%.**

# Índice

1. FACTORES CULTURALES COMO CAUSA DE LAS DESIGUALDADES
- 2. AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO**
3. CUANTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO
4. LA AGENDA LOCAL DE GÉNERO ESTÁ EN MARCHA
5. HACIA UNA AGENDA SOSTENIBLE PARA LA INDUSTRIA
6. CONCLUSIONES

## Organismos internacionales que ya tienen agenda de género

### OIT

Analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

### W20

Grupo del G20 que nuclea a organizaciones en pos de la igualdad de género, es decir, implementar medidas concretas para cerrar brechas de género.

### ONU – MUJERES

Dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género, creación de leyes, políticas y programas que redunden en un verdadero beneficio de las mujeres.

## CEPAL: Crisis de cuidados en América Latina

En LATAM las mujeres dedican diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el **triple del tiempo** que dedican los varones a las mismas tareas.

Aquellas mujeres que viven en hogares con menores ingresos –y en donde existen más privaciones- le dedican aún más horas a las tareas del hogar.

La **pandemia de COVID-19 incrementó las desigualdades existentes**. El aislamiento social incrementó las horas de trabajo dentro del hogar, que recae mayormente en las mujeres.

El **11,4% de las mujeres** de la región trabajan como empleadas domésticas y el **77,5%** de ellas se encuentran en la informalidad. A este contexto se suma que el sector fue uno de los más golpeados por la COVID-19.

# Ganar-Ganar: Los principios de empoderamiento de las mujeres como una herramienta fundamental

Los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres** (WEPs por sus siglas en inglés) fueron creados por ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas en 2010 y firmados por más de 2.500 empresas en todo el mundo (650 en LATAM).

El objetivo primordial es que las compañías impulsen la **igualdad de género desde su liderazgo**, pongan en marcha medidas explícitas, adopten políticas e inviertan en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

El programa consiste en **siete principios** que tienen como finalidad proveer información e inspiración para quienes quieran comenzar a transitar el camino hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

1. Liderazgo corporativo para la igualdad de género;
2. Trato justo a varones y mujeres;
3. Asegurar salud, bienestar y seguridad a todas/os;
4. Promover la educación y formación de mujeres;
5. Implementar prácticas que empoderen a las mujeres;
6. Promover la igualdad y medir y publicar los progresos obtenidos.

# Índice

1. FACTORES CULTURALES COMO CAUSA DE LAS DESIGUALDADES
2. AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO
- 3. CUANTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO**
4. LA AGENDA LOCAL DE GÉNERO ESTÁ EN MARCHA
5. HACIA UNA AGENDA SOSTENIBLE PARA LA INDUSTRIA
6. CONCLUSIONES

## Tasas del mercado de trabajo – 1º trimestre 2020



### Tasa de actividad

Femenina: 49,5%  
Masculina: 68,7%  
Brecha: 19,2 p.p.

### Tasa de desocupación

Femenina: 11,2%  
Masculina: 9,7%  
Brecha: 1,5 p.p.

### Aportes y Jubilación

Sólo el **11,2%** de las mujeres en edad jubilatoria (55-59 años) cuentan con más de 20 años de aportes  
El **85%** de las trabajadoras que se jubilan lo hacen vía moratorias previsionales

### Informalidad

Femenina: 37,5%  
Masculina: 34,3%  
Brecha: 3,2 p.p.

**Menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo**

**Mayor desocupación e informalidad**

## Mujeres por rama de ocupación al 1º trimestre 2020

Rama de la ocupación	Tasa de feminización
Servicio doméstico	95,7%
Enseñanza	74,5%
Servicios sociales y de salud	70,9%
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	49,7%
Hoteles y restaurantes	44,0%
Administración pública, defensa y seguridad social	42,9%
Servicios financieros, de alquiler y empresariales	41,6%
Comercio	38,4%
Industria manufacturera	33,5%
Actividades no bien especificadas	25,1%
Actividades primarias	21,1%
Otras ramas	20,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,5%
Construcción	1,6%

**Participación de mujeres en la industria: 33,5%**

**Muy vinculada a actividades como la confección, que es un rubro mano de obra intensivo y de salarios bajos y mayor informalidad**

# Mujeres por rama industrial

## Tasa de feminización en el empleo industrial registrado



**Aun así, hay ramas industriales donde las mujeres se han insertado por contar con buena formación como el caso de la industria química**

## Pensiones: el correlato de las inequidades dentro del mercado laboral



Las mujeres no sólo son más longevas que los hombres, sino que además tienen menores probabilidades de disfrutar de seguridad en términos de ingresos y de independencia económica cuando se hacen mayores.

Debido a la desventaja económica que sufren durante toda su vida, las mujeres de edad avanzada perciben unos ingresos más bajos y tienen un menor acceso a la tierra, la vivienda y otros recursos que podrían ayudarlas a mantener un nivel de vida adecuado.

Los sistemas de pensiones resultan muy desfavorables a las mujeres. En la mayoría de los países, éstas tienen una probabilidad menor que los hombres de recibir una pensión, o bien sus prestaciones son inferiores a las de estos.

La raíz de la desventaja que sufren las mujeres en la vejez se encuentra en el sesgo de género del mercado laboral y los patrones en el curso de sus vidas, aunque sus efectos pueden verse agravados o mitigados en función de determinadas características del diseño de los sistemas de pensiones.

## Mujeres empresarias

### Cargos en dirección y jefatura sobre el total de ocupados

Mujeres: 4,6%  
Varones: 8,5%

Tener direcciones con diversidad de género tiene un **efecto positivo en la creatividad, innovación y apertura, en la reputación y en la capacidad de evaluar el interés y demanda de los distintos consumidores.**

La mayor participación de mujeres en el mercado laboral y en puestos ejecutivos y directivos redundará en un **aumento de la productividad y ganancias de las empresas.**

En LATAM las organizaciones con mujeres en sus juntas directivas muestran **mejores resultados en términos de rentabilidad de capital y margen de ganancias** que las lideradas por juntas completamente masculinas.

**Participación de mujeres en la toma de decisiones va más allá de la cuestión de derechos, sino que impacta positivamente en la rentabilidad de las empresas**



# Mayores obstáculos en empresas lideradas por mujeres



## Importancia del acceso al crédito con perspectiva de género

En Argentina, las mujeres acceden a la mitad de los créditos que los varones. Así como también registran menores tasas de utilización de tarjetas de crédito.

Esta situación se replica en la titularidad de las cuentas sueldos.

**La falta de acceso al crédito se acentúa en el caso de empresas lideradas por mujeres**

## Industria 4.0. como oportunidad para la equidad

Con la llegada de la nueva revolución industrial y la transformación del empleo las mujeres podrían adquirir un **rol más activo dentro del sector.**

Producto de la digitalización, la automatización y la robótica, se disipa la noción de que el trabajo fabril **está asociado a los varones y al esfuerzo físico.**

De aquí en más se propone un enfoque de la inteligencia artificial bajo control humano y se exige una **mayor inversión en las capacidades de las personas, las instituciones laborales y un trabajo decente sostenible.**

Se precisan políticas que promuevan la **distribución de las tareas de cuidado así como una mayor inversión en servicios públicos de cuidados** para garantizar un reparto equilibrado del trabajo por fuera del mercado laboral.

# LA IMPORTANCIA DE LA DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS



- En Argentina, **114 empresas ya firmaron su compromiso de apoyo a los WEPs** y están trabajando para contribuir al empoderamiento económico y al liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.
- Al interior de las 114 empresas comprometidas, el 18% corresponde a consultoras, estudios y agencias; el 13% a bancos y servicios financieros; 12% a alimentos y bebidas; 7% a electricidad y energía; **6% a industria**; 6% a medios de comunicación; 5% a farmacéutica y biotecnología; y 5% a equipos y servicios de salud.
- Los sectores menos representados, transporte y esparcimiento (4%), seguros (4%), telecomunicaciones (3%), minorista/retail (3%), equipamiento electrónico y eléctrico (2%), automotrices y autopartistas (2%), servicios de software y computación (2%) y química (2%).

# Índice

1. FACTORES CULTURALES COMO CAUSA DE LAS DESIGUALDADES
2. AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO
3. CUANTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO
4. **LA AGENDA LOCAL DE GÉNERO ESTÁ EN MARCHA**
5. HACIA UNA AGENDA SOSTENIBLE PARA LA INDUSTRIA
6. CONCLUSIONES

# Avance de género en organismos nacionales



## Ministerio de las Mujeres, género y Diversidad

Creado el 10 de diciembre de 2019 se encarga de estudiar y generar políticas para favorecer la igualdad y diversidad, así como abordar la violencia por razones meramente de género.

## BCRA

El Banco Central de la República Argentina decidió aprobar **la Guía del Banco Central de la República Argentina para una comunicación inclusiva** y reconocer el lenguaje inclusivo en cualquiera de sus modalidades como recurso válido en las comunicaciones, expedientes, formularios, documentación y producciones de la institución.

## Dirección de Economía, Igualdad y Género

Dependiente del Ministerio de Economía, la dirección busca trazar políticas públicas para acortar las brechas de desigualdad, y en particular las brechas de género existentes en la esfera económica.

Cuantificación de **Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado** (equivalente al 15,9% del PIB)

## BNA

Creación de la **Gerencia de Género, Diversidad y Derechos Humanos**.  
Implementación de una línea de crédito para MIPyMES lideradas por mujeres.

## Programas con perspectiva de género

De acuerdo a un ranking realizado por la ONU, la Argentina se encuentra en primer lugar entre los países que tomaron medidas para proteger de manera integral a las mujeres en el marco de la pandemia.

### Programa Crédito Fiscal

Es un programa que busca promover la inversión de empresas en la mejora de sus capacidades productivas y las de su entorno a partir del reintegro total o parcial de los costos asociados.

Incremento del porcentaje de reintegro para proyectos de capacitación de MiPyMEs que incorporen mujeres en su nómina de capacitación y seleccionen como área temática de capacitación "género". (10% más para proyectos de capacitación que incorporen la perspectiva de género)

### Créditos BNA

Línea "MiPyMEs Carlos Pellegrini": favorece a las **pequeñas y medianas empresas cuyos puestos de conducción fueran ejercidos por mujeres**, ya sea en carácter unipersonal, socia gerente en SRL, presidenta en S.A., o alguna otra variante de puestos jerárquicos.

Destinada para capital de trabajo y gastos de evolución, hasta 3 años de plazo, en pesos, y se requiere una antigüedad mínima de un año, previo a la solicitud del crédito. La operatoria cuenta con una **bonificación** de 2 puntos porcentuales de la tasa de interés a cargo de la entidad bancaria

## Programas con perspectiva de género

### Programa nacional de desarrollo de parques industriales

Incentivos al desarrollo de parques industriales vía: Aportes No Reintegrables (ANR) hasta \$60 M, Bonificación de Tasas de Interés de créditos (hasta un 50% de la TNA de préstamos comerciales) o Ejecución de Obra Pública

Destinados a la instalación, ampliación de capacidad productiva o adquisición de nuevos terrenos.

Incentivos mayores para aquellos proyectos que faciliten y estimulen **políticas de diversidad de género** en el ámbito productivo en los Parques Industriales Públicos y Mixtos. Dichos proyectos deben tender a incrementar la participación de género en la administración de los Parques Industriales, como así también incorporen obras públicas destinadas a la maternidad u otras políticas vinculadas a tal fin. **(No se exige la contrapartida de recursos adicionales por el 10% del monto).**

Se tendrán en consideración, al momento del análisis de los proyectos presentados, aquellas **solicitudes que incorporen líneas de acción vinculadas al desarrollo sostenible e inclusivo** y que generen condiciones de eficiencia y sustentabilidad para las comunidades y el entramado productivo local o bien vinculadas al fomento de políticas de género en el ámbito de los Parques Industriales promovidos.

# Índice

1. FACTORES CULTURALES COMO CAUSA DE LAS DESIGUALDADES
2. AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO
3. CUANTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO
4. LA AGENDA LOCAL DE GÉNERO ESTÁ EN MARCHA
5. **HACIA UNA AGENDA SOSTENIBLE PARA LA INDUSTRIA**
6. CONCLUSIONES

## Estrategia integral con participación de todos los actores

### Mercado

Implementar perspectiva de género en las licitaciones, capacitar a la red de concesionarios, concientizar sobre violencia de género a contratistas, incorporar expectativas sobre igualdad de género en las comunicaciones con proveedores, definir un incentivo en las licitaciones para empresas que tengan objetivos en cuanto a la equidad de género.

### Lugar de trabajo

Fortalecer la capacitación y comunicación dirigida a los niveles de conducción para sensibilizar y concientizar sobre la temática para sostener y profundizar el apoyo a las iniciativas en favor de la igualdad de género.

### Comunidad

Apoyar el desarrollo de mujeres emprendedoras, capacitar a mujeres de comunidades en desventaja para mejorar sus condiciones de empleabilidad, difundir las nociones de igualdad de género a través de charlas en colegios y universidades y realizar campañas para concientizar sobre violencia de género.

### Estado

Como promotor de políticas y legislaciones que estén a la altura de las circunstancias.

Espacios de cuidado de primera infancia, doble escolaridad

Incentivos fiscales para fomentar a que las empresas implementen medidas de igualdad de género.

# Una agenda que contemple la situación del tejido productivo



## PROPUESTAS

- Fomentar la participación de las mujeres en la discusión y toma de decisiones.
- Ampliar la cobertura de los espacios de crianza para la primera infancia, la jornada escolar y colonias.
- Fomentar procesos organizacionales libres de sesgos de género (regular los anuncios de búsquedas laborales, utilizar evaluaciones basadas en habilidades, entre otros).
- Incentivos fiscales a la contratación de mujeres.
- Promover una mejor participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

## INSTRUMENTOS

- Contemplar costos de las medidas
- Brindar asistencia financiera a las empresas en la transición
- Capacitaciones
- Inversión pública: en infraestructura para la educación y la salud

# Índice

1. FACTORES CULTURALES COMO CAUSA DE LAS DESIGUALDADES
2. AGENDA INTERNACIONAL DE GÉNERO
3. CUANTIFICANDO LAS BRECHAS DE GÉNERO
4. LA AGENDA LOCAL DE GÉNERO ESTÁ EN MARCHA
5. HACIA UNA AGENDA SOSTENIBLE PARA LA INDUSTRIA
6. **CONCLUSIONES**

## Conclusiones

- Las **desigualdades de género asociadas a factores culturales** son uno de los principales temas de agenda internacional hoy en día. Si bien no es un tema nuevo, la discusión en torno a cómo alcanzar una agenda de desarrollo sostenible con perspectiva de género y diversidad ha ido en aumento.
- La mayor conciencia en torno a la importancia de **visibilizar y reducir** estas asimetrías se refleja en diversas iniciativas tomadas por todo tipo de actores: estados, empresas y organismos internacionales. Las **cámaras empresas** no son una excepción y ya están trabajando estas temáticas.
- La **baja participación femenina tanto en el mercado de trabajo como en la dirección de empresas impacta negativamente en la economía** producto de una subutilización de recursos; menor recaudación, recurrente necesidad de impulsar moratorias jubilatorias, crecimiento económico por debajo del potencial y envejecimiento poblacional por una incorporación de mujeres al mundo del trabajo que no contempla dimensiones de economía del cuidado.

## Conclusiones

- A nivel local, **la agenda de género ya está en marcha**: la creación del Ministerio de las Mujeres, género y Diversidad es un hito que al mismo tiempo refleja las cuentas pendientes. Hacen falta medidas para cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo y reducir la tensión entre los cuidados no remunerados dentro del hogar y la necesidad de generar ingresos.
- La participación de las **mujeres en la industria es del 33,5% (primer trimestre de 2020)**. Las mismas se concentran mayormente en sectores feminizados y que a su vez mayores niveles de informalidad y menores salarios. En la **dirección empresarial**, las mujeres sólo representan un 7% del total.
- La **Industria 4.0** (que se desarrolla a la par de la 4ta ola feminista) abre numerosas oportunidades para la inclusión de mujeres en la industria. Producto de la digitalización, la automatización y la robótica, se disipa la noción de que el trabajo fabril está asociado a los varones y al esfuerzo físico.
- Es importante abordar una agenda de género que favorezca la **igualdad de oportunidades** así como el desarrollo profesional de las mujeres. La agenda debe **contemplar la realidad de las industrias** locales con propuestas sostenibles. Para eso es fundamental: Diálogo tripartito, acompañamiento del Estado, incentivos fiscales, favorecer el crecimiento de los emprendimientos liderados por mujeres y de empresas cuyos directorios son paritarios mediante



# ceu

Centro de Estudios UIA

[ceu@uia.org.ar](mailto:ceu@uia.org.ar)

---

[www.uia.org.ar/centro-de-estudios](http://www.uia.org.ar/centro-de-estudios)



[@ceu\\_uia](https://twitter.com/ceu_uia)