

Un diálogo sobre la igualdad de género

en las empresas

Women's Empowerment Principles

Magdalena Furtado

 **Magda_furtado**



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO 	3 SALUD Y BIENESTAR 	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Contribución de ONU Mujeres: 132 países, 6 áreas de impacto



This map highlights UN Women programme presence in 2014-17 across 132 countries; and the boxes identify the total number of countries where UN Women delivered programmes in 2014-17 by impact area.

VIOLENCIA DE GÉNERO

**APOYO A LA
IMPLEMENTACIÓN LEY
INTEGRAL**

**PROGRAMA CIUDADES
SEGURAS**

DEPORTE Y GÉNERO

**VIOLENCIA Y
DISCAPACIDAD**

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

**ENCUESTA DE OPINIÓN
PUBLICA E
INVESTIGACIONES**

**FORTALECIMIENTO Y
CAPACITACION A
MUJERES POLITICAS**

**CAMPAÑAS DE
COMUNICACION**

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

**WIN WIN - PROYECTO
UNIÓN EUROPEA**

**CUIDADOS Y
CORRESPONSABILIDAD**

¿Qué realidad
queremos
cambiar?



World Economic Forum

Global gender gap report 2017



217
AÑOS



Salud



Poder
Económico



Poder Político



Educación

¿Qué realidad queremos cambiar?

Violencia física o sexual

♀ 1/5

UN Statistics Division (2017)

Participación Política

♀ 23,7%

IPU (2017)

Trabajo no remunerado

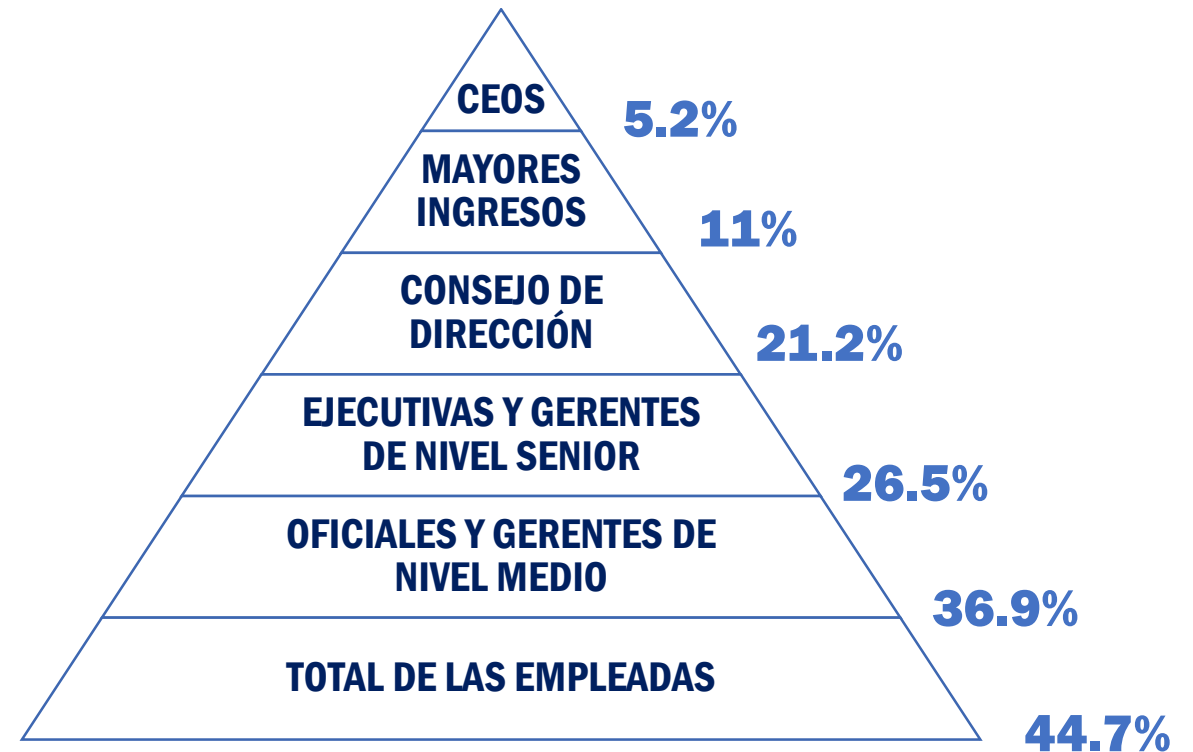
♀ 2,6 veces

SDG Global Indicators database (2017)

Brecha Salarial

23%

OIT (2016)

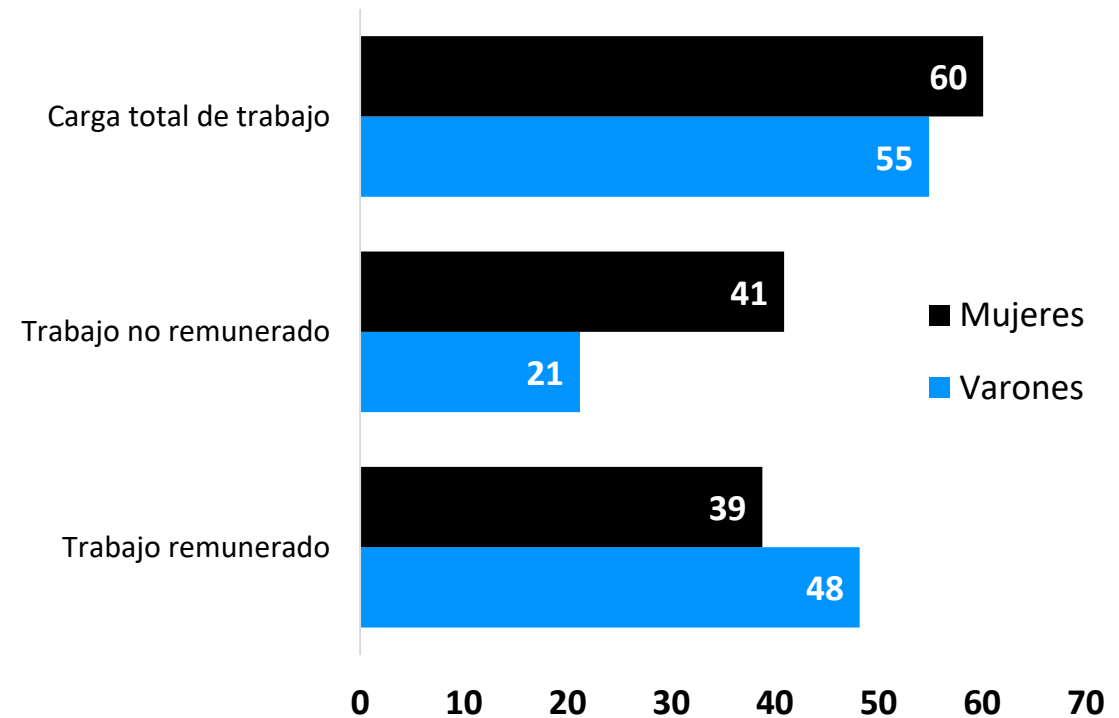


Mujeres de las 500 Empresas de S&P

18pp
TASA DE
ACTIVIDAD/
EMPLEO

	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE EMPLEO	TASA DE DESEMPLEO
VARONES	73,0%	68,4%	6,4%
MUJERES	55%	51%	9%
TOTAL	64%	59%	8%
BRECHA	17,7 pp	17,9 pp	2,5 pp

**LAS MUJERES
DEDICAN CASI EL
DOBLE DE HORAS AL
TNR QUE LOS
VARONES**



\$ 100

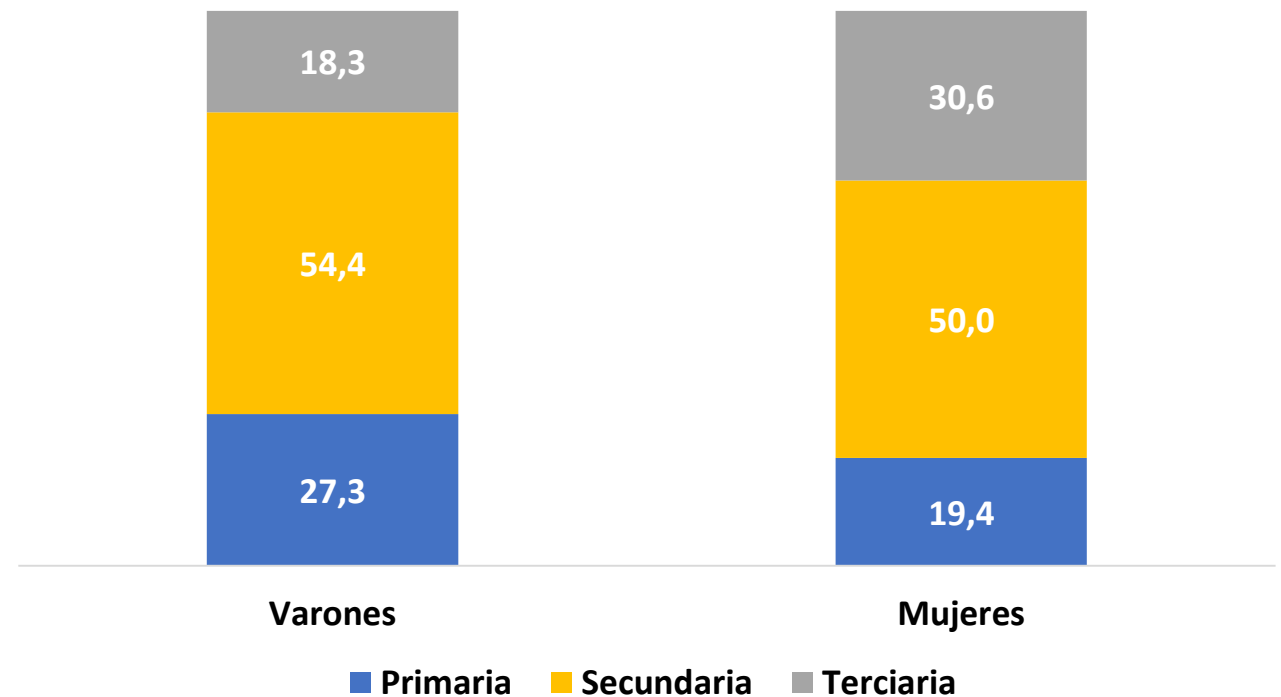
**UN
TRABAJADOR
CON ESTUDIOS
TERCIARIOS**

\$ 76

**UNA TRABAJADORA
CON ESTUDIOS
TERCIARIOS**

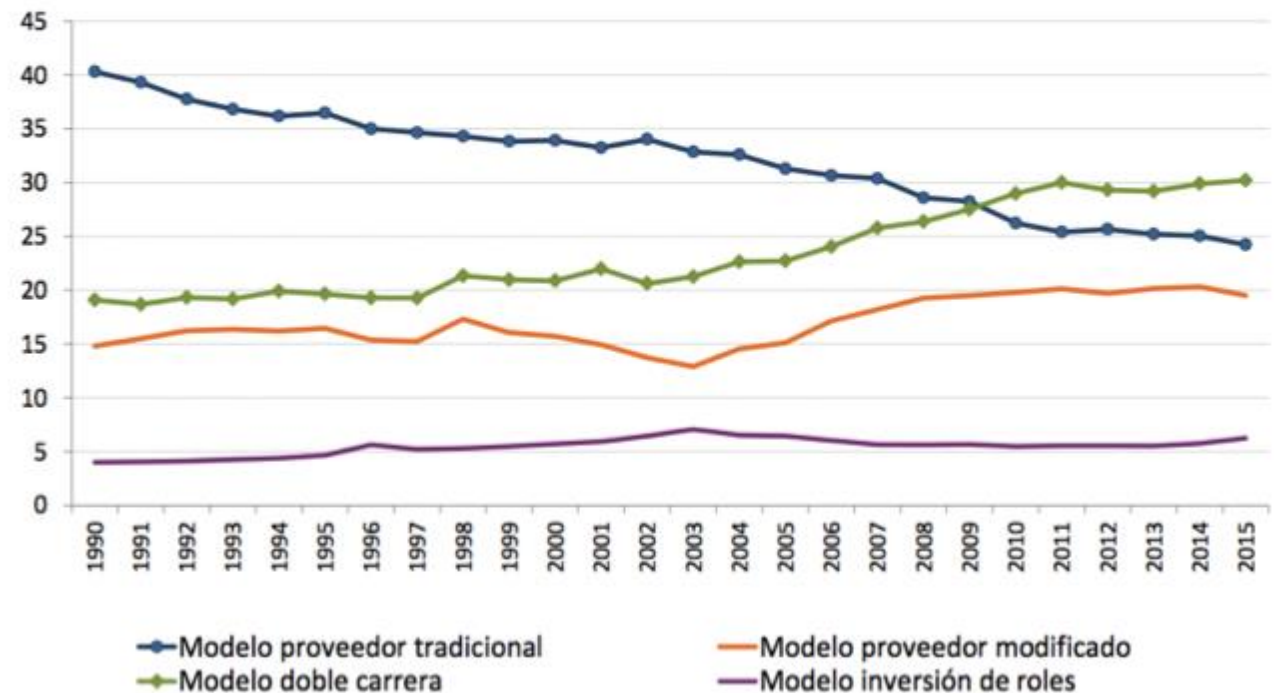
31% vs 18%

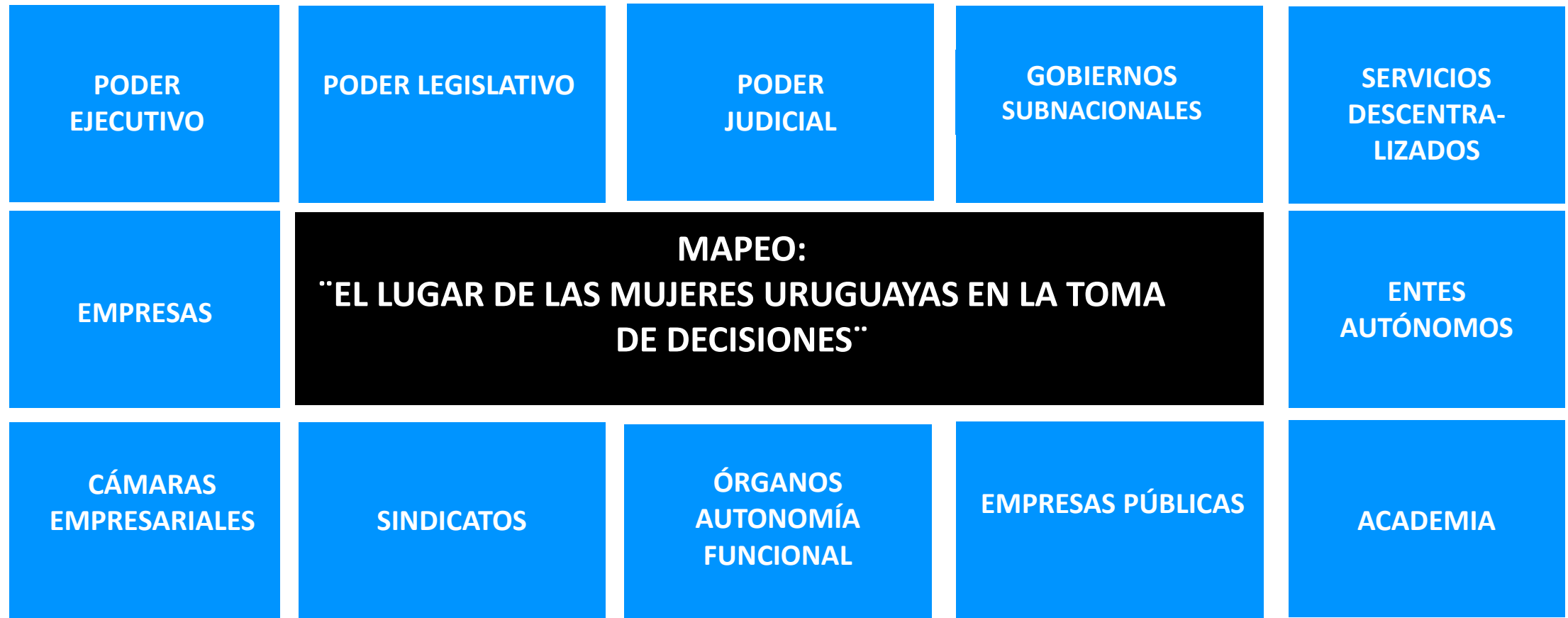
**NIVEL
TERCIARIO**



30%
MODELO
DOBLE CARRERA

Evolución de la distribución de los hogares biparentales según modelo de proveedor.
Localidades de 5.000 o más habitantes, 1990-2015





A large grid of 1000 grey human icons, arranged in 10 rows and 100 columns. The icons are holding hands, forming a continuous line. In the top right corner, a white rectangular box with a blue border contains the text '¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES?' in blue. The text is positioned over the grid, and the blue icons representing women are scattered throughout the grid, with a higher concentration in the bottom right area.

**¿DÓNDE
ESTÁN LAS
MUJERES?**



¿DÓNDE
ESTÁN LAS
MUJERES?

23%

PEQUEÑAS
EMPRESAS

14%

MEDIANAS
EMPRESAS

4%

GRANDES
EMPRESAS



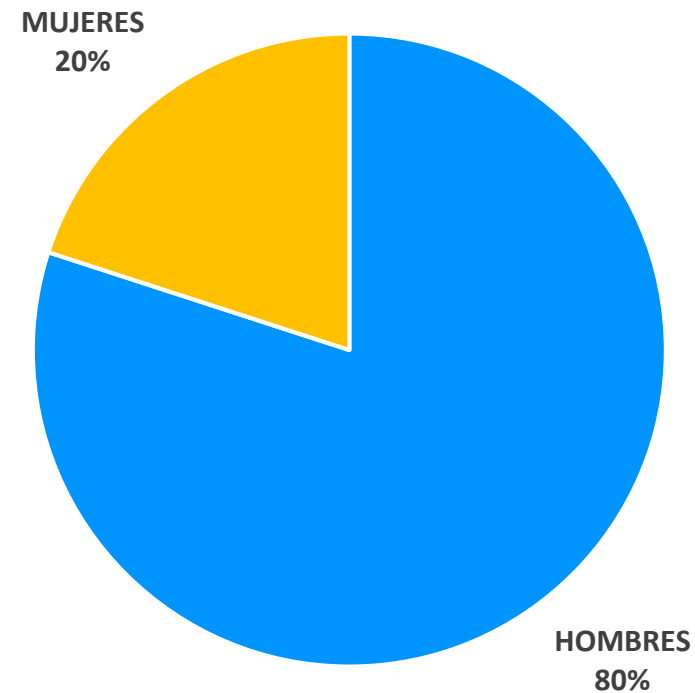
19%

MUJERES

CARGOS GERENCIALES

¿DÓNDE ESTÁN LAS
MUJERES?

SEC. EJECUTIVO
PIT-CNT



**EN CASI 2/3 NO HAY
MUJERES EN ALTOS
CARGOS DIRECTIVOS**

0 MUJER – 12 CÁMARAS

Asociación de Dirigentes de Marketing, Asociación Rural, Cámara de la Construcción, Cámara de Industrias, Cámara Mercantil de Productos del País, Cámara Nacional de Comercio y Servicios, Cámara Uruguaya de Tecnología de la Información, Cámara Uruguaya de Turismo, CAMBADU, Centro de Navegación, Intergremial del Transporte Profesional de Carga Terrestre, Liga de la Construcción

1 MUJER – 5 CÁMARAS

Cooperativas Agrarias Federadas, Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, Coordinadora de la Industria de Construcción del Este, Federación Rural, Unión de Exportadores.

2 MUJERES – 2 CÁMARAS

Cámara Uruguaya de Empresas Suministradoras de Personal – Asociación Nacional de Micro y Pequeñas Empresas.

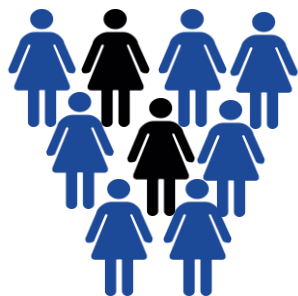
¿Por qué ser
parte del
cambio?



¿Por qué ser parte del cambio?



Relevancia de los ODS para el sector privado – agenda global
No hay desarrollo sostenible si no hay igualdad de género



6 de cada 10 trabajadoras en Uruguay son asalariadas directas del sector privado y otro tanto de trabajadoras independientes lo hacen para el sector privado



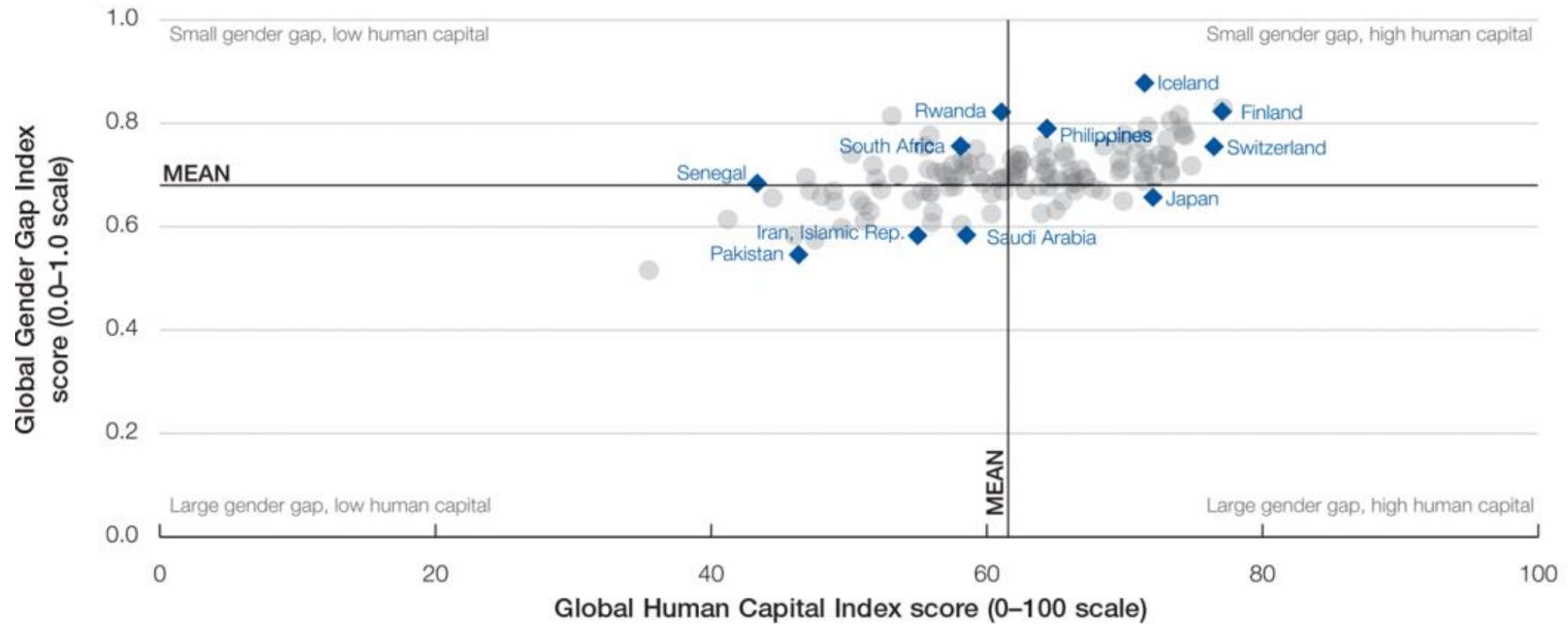
Globalmente, 90% de las posiciones de trabajo están en el sector privado

ADEMÁS DE SER LA OPCIÓN

MÁS JUSTA

ES LA MÁS INTELIGENTE

Global Gender Gap Index 2017 vs Global Human Capital Index 2017



Source: Global Gender Gap Index 2017 and Global Human Capital Index 2017.

EVIDENCIAS

**LAS MUJERES SON DECISORAS DE COMPRAS
CONTROLAN EL 65% DEL GASTO FAMILIAR.**

Fuente: WEF Gender Gap report 2017

**EQUIPOS DIVERSOS Y APROVECHAMIENTO DE TALENTOS.
LAS EMPRESAS CON MAYOR DIVERSIDAD MOSTRARON SER MÁS
INNOVADORAS GENERANDO UN **38%** MAS DE BENEFICIO**

BCG-Technical University of Munich (2017)

**LAS MUJERES SON IMPORTANTES CONSUMIDORAS DE
PRODUCTOS Y CLIENTES DE SERVICIOS.
UNA PRÁCTICA EMPRESARIAL LÓGICA ES QUE LAS
PREFERENCIAS Y OPINIONES DE LAS MUJERES ESTÉN
REPRESENTADAS EN LAS FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD DE
LAS EMPRESAS.**

EVIDENCIAS

McKinsey (2007): mostró que empresas europeas con más mujeres en sus equipos directivos tuvieron ganancias promedio casi el doble que las del promedio del sector.

Fuente: McKinsey and Company, Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver, 2007.

Catalyst (2011) encontró que las empresas de U.S.A. de Fortune 500 con más mujeres en la junta directiva eran un 16% más rentables que las demás.

Fuente: The bottom line: corporate performance and women's representation on boards (2004–2008), 2011

Crédit Suisse (2012) demostró que empresas con al menos 1 mujer en la junta directiva cotizaron el valor de sus acciones un 26% más que aquellas compuestas solo por hombres

*Credit Suisse Research Institute: Gender Diversity and Corporate Performance, 2012.
Estudio en base a 2360 empresas de países desarrollados.*

Mc Kinsey (2013) encontró que en Latinoamérica, las empresas con participación de al menos 1 mujer en la junta directiva generaban 47% más ganancias que las que tenían una junta directiva compuesta sólo por hombres.

Fuente: Mc Kinsey, Women matter: A Latin American Perspective, 2013.

SI...

1. SABEMOS QUE LA CRECIENTE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL HA SIDO UN IMPORTANTE MOTOR DEL CRECIMIENTO MUNDIAL.

2. LOS ESTUDIOS CONCLUYEN QUE EL EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN Y JUNTAS DIRECTIVAS ES POSITIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA ORGANIZACIONAL Y FINANCIERO.

**¿POR
QUÉ?**

**PERSISTEN LAS BRECHAS EN EL SECTOR ECONÓMICO
HABIENDO TANTA EVIDENCIA?**

BARRERAS

1. Las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres.

2. Los papeles que la sociedad atribuye a los hombres y las mujeres.

3. La cultura empresarial masculina.

4. Las mujeres con insuficiente experiencia empresarial general o en puestos directivos.

5. Pocas opciones de paradigmas femeninos.

6. No se estimula a los hombres a pedir licencia relacionada con responsabilidades familiares.

7. La empresa carece de políticas y programas igualitarios.

8. Estereotipos opuestos al interés de la mujer.

9. Falta de capacitación de la mujer en técnicas de dirección.

10. Falta de soluciones de trabajo flexibles.

11. Falta de estrategia para conservar a las mujeres competentes.

12. Prejuicios de género inherentes a la contratación y el ascenso.

13. Políticas de igualdad de género que existen pero no se aplican.

14. Leyes sobre el trabajo y de no discriminación insuficientes.

¿Qué pueden hacer las empresas?

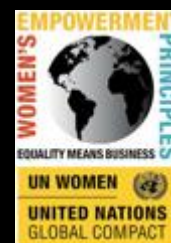
- Comprometerse
- Tomar acción



WOMEN'S

EMPOWERMENT

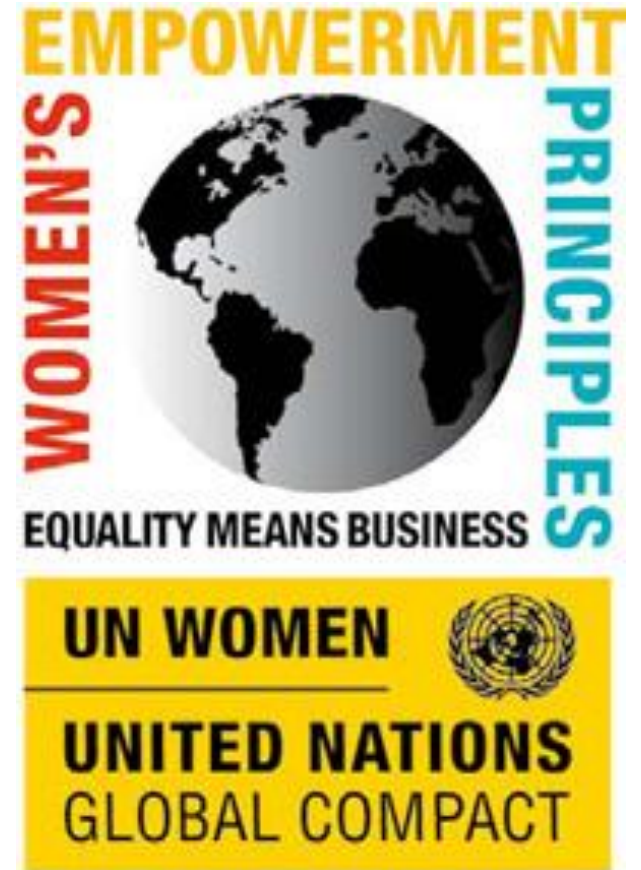
PRINCIPLES



Los PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES o WEPs son una iniciativa de alianza de ONU Mujeres y del Pacto Global de la ONU iniciada en marzo de 2010.

Los WEPs son una plataforma y marco de acción para las empresas en relación a la igualdad de género.

El fin es ayudar a las empresas a modificar sus actuales políticas y programas o crear nuevos para alcanzar el empoderamiento de las mujeres.





Dar el primer paso es muy sencillo...

Compromiso
al más alto
nivel

CEO Statement

Overview

CEO Statement

Companies

How To Sign

CEOs Speak

How To Sign

Businesses that are interested in signing the CEO Statement of Support are kindly asked to complete the online form below.

For reference, you can download the PDF of the [Form for Signing the CEO Statement of Support](#). Please direct all questions to the WEPs Secretariat at WEPs@unglobalcompact.org. A member of the WEPs team will confirm receipt of your online submission and contact you with any follow-up questions within two weeks.

Please note: the CEO Statement of Support is strictly for signature by the CEO (or equivalent) of a corporate entity with a minimum of 10 employees. To learn how non-business organizations can engage with the WEPs, please [click here](#).

For other questions, please visit our [FAQ](#).

Company

Company Name*:

Sector/Industry*:

De los principios a la acción...



A close-up photograph of several pencils and pens in a dark, cylindrical holder. The pencils are of various colors and some have erasers. The background is dark and out of focus.

En el Día Internacional de las Mujeres,
17 empresas en Uruguay asumen un compromiso con la igualdad.

Tenemos que acelerar el avance...



GANAR-GANAR

La Igualdad de Género es un derecho y buen negocio

Brasil-Uruguay-Argentina-Chile-Costa Rica-Jamaica



Un programa de ONU Mujeres implementado en asociación con la Unión Europea y la OIT, para promover la equidad de género a través del sector privado

Gracias

Magdalena Furtado

 **Magda_furtado**