

Encuesta Comisión de Inclusión y Diversidad



Fecha: septiembre 2021

Cantidad de empresas que respondieron: 15 (40% de las empresas de Argencon)

Representan 41.779 empleados (80% de los que abarcan las empresas de Argencon)

Síntesis

Las empresas que respondieron representan a 5 de los 6 clusters de Argencon: Biotecnología, IT, GDS, Servicios profesionales y Tecnología productiva. Son empresas medianas y grandes y, mayoritariamente, globales.

En total, reúnen a 41.779 empleados en Argentina (el 80% de la dotación de todas las empresas de Argencon), de los cuales, el 44% son mujeres.

Los promedios de qué porcentaje representan las mujeres en cada nivel fueron estimados por las personas que respondieron la encuesta, y éstos a su vez, se promediaron de manera simple, y ponderada; mientras que el promedio general se obtuvo de calcular la población de mujeres sobre la población total.

La dispersión oscila entre el 21 y el 91% y no tiene relación con el tamaño de la empresa.

La inserción por niveles es previsiblemente descendente a medida que se sube en el nivel de decisión.

Es interesante observar los promedios ponderados, superiores a los lineales, lo que habla de la mayor inserción en empresas de mayor cantidad de empleados, en niveles gerenciales, y profesionales y operativos en áreas tecnológicas, pero no en los niveles de Comité Ejecutivo y Dirección, aunque en estos las diferencias son mínimas.

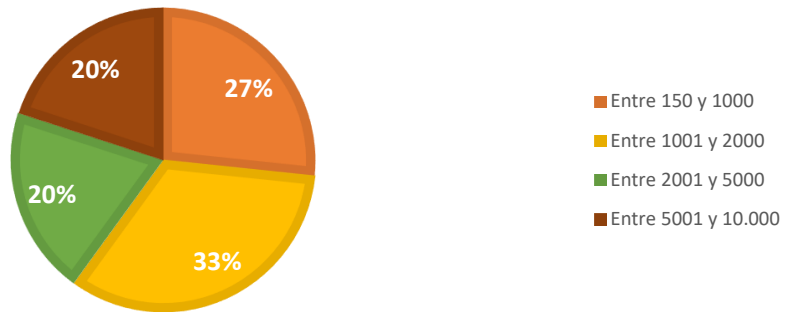
Todos los valores evidencian un incremento con respecto a la encuesta realizada en 2018.

Los valores de inserción de mujeres en general siguen la misma conducta que el relevamiento hecho por la CESSI, que en 2018 registró una inserción del 26% y en 2020, del 30%, aunque en las empresas de Argencon, el porcentaje es notablemente superior: 44%.

La gran mayoría de las empresas tiene una agenda para trabajar temas de inclusión y diversidad y los responsables de su implementación varían, pero involucran, en un 50% a la alta dirección. Crece, con respecto a 2018, la opción de que la implementación de la agenda está a cargo de todos los empleados.

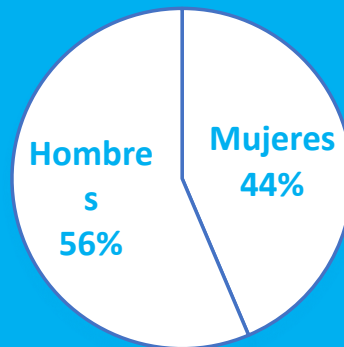
Con respecto a prácticas implementadas de inclusión y diversidad, la totalidad tiene prácticas de conciliación vida familiar y laboral y protocolos para casos de acoso y discriminación. Un alto porcentaje prácticas de disminución de la brecha salarial, acceso a servicios de cuidado infantil y programas formativos para colectivos vulnerables. En pocos casos se implementan cupos.

DOTACIÓN LOCAL DE LAS EMPRESAS



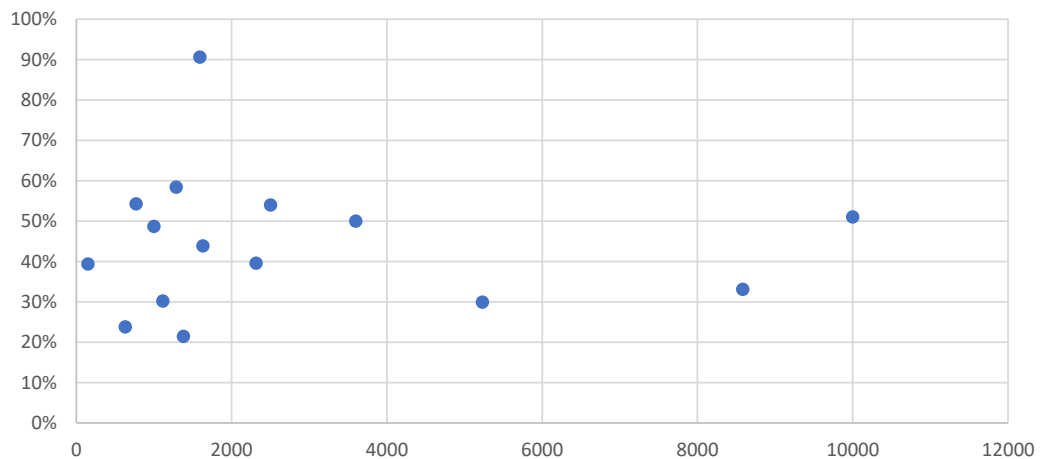
Las 15 empresas que participaron suman un total de 41.779 empleados. (Promedio de 2.785)

POBLACIÓN POR GÉNERO

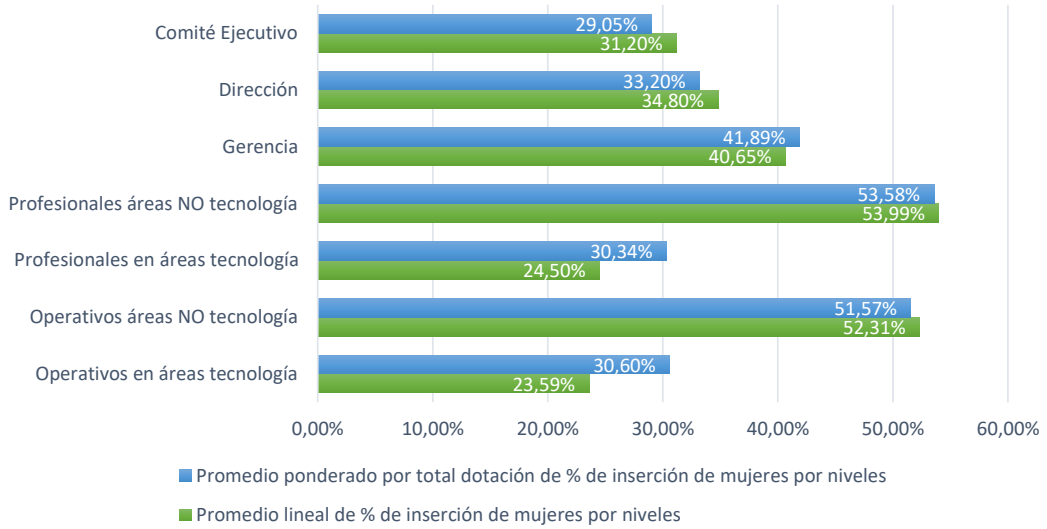


La dispersión del % de mujeres oscila entre 21 y 91 %, y no tiene relación con el tamaño de la empresa.

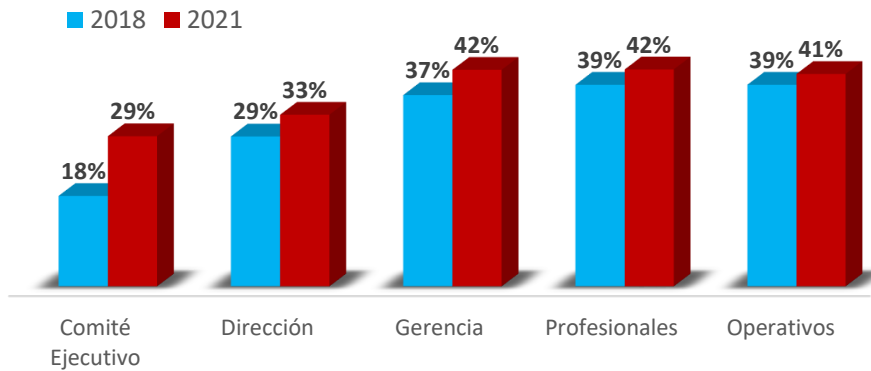
DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS ENCUESTADAS EN BASE A DOTACIÓN TOTAL Y % DE MUJERES



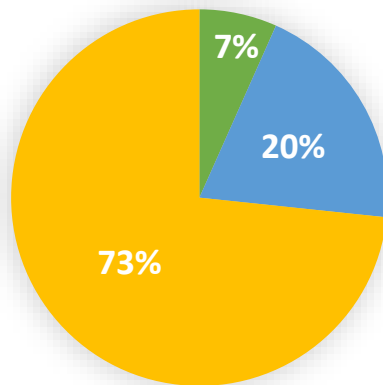
PROMEDIO DE % DE INSERCIÓN DE MUJERES POR NIVELES



INSERCIÓN DE MUJERES POR NIVELES (ponderado por dotación)

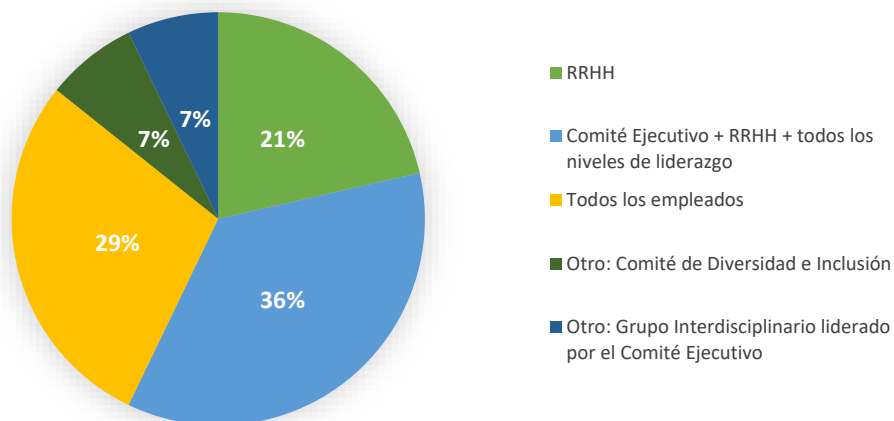


AGENDA DE LA EMPRESA

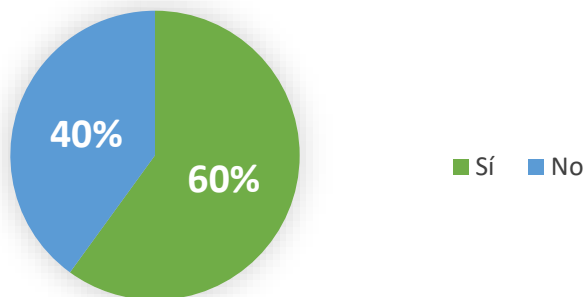


- La empresa no cuenta con una agenda especial para tratar temas de inclusión y diversidad.
- La empresa tiene una agenda para trabajar la igualdad de género.
- La empresa tiene una agenda para trabajar todos los tipos de inclusión: género, discapacidad, edad, socioeconómica, etc.

RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA



¿SE MIDE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?



PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

