



Empowered lives.
Resilient nations.

“Generizando” la 4ta Revolución Industrial: el rol del sector privado





*Empowered lives.
Resilient nations.*

**Rol del
sector
privado**

**Los
desafíos**

¿Cómo?

**Las
tendencias**

**Rol de
cuerpos
legislativos**

#ParticipaciónGEN



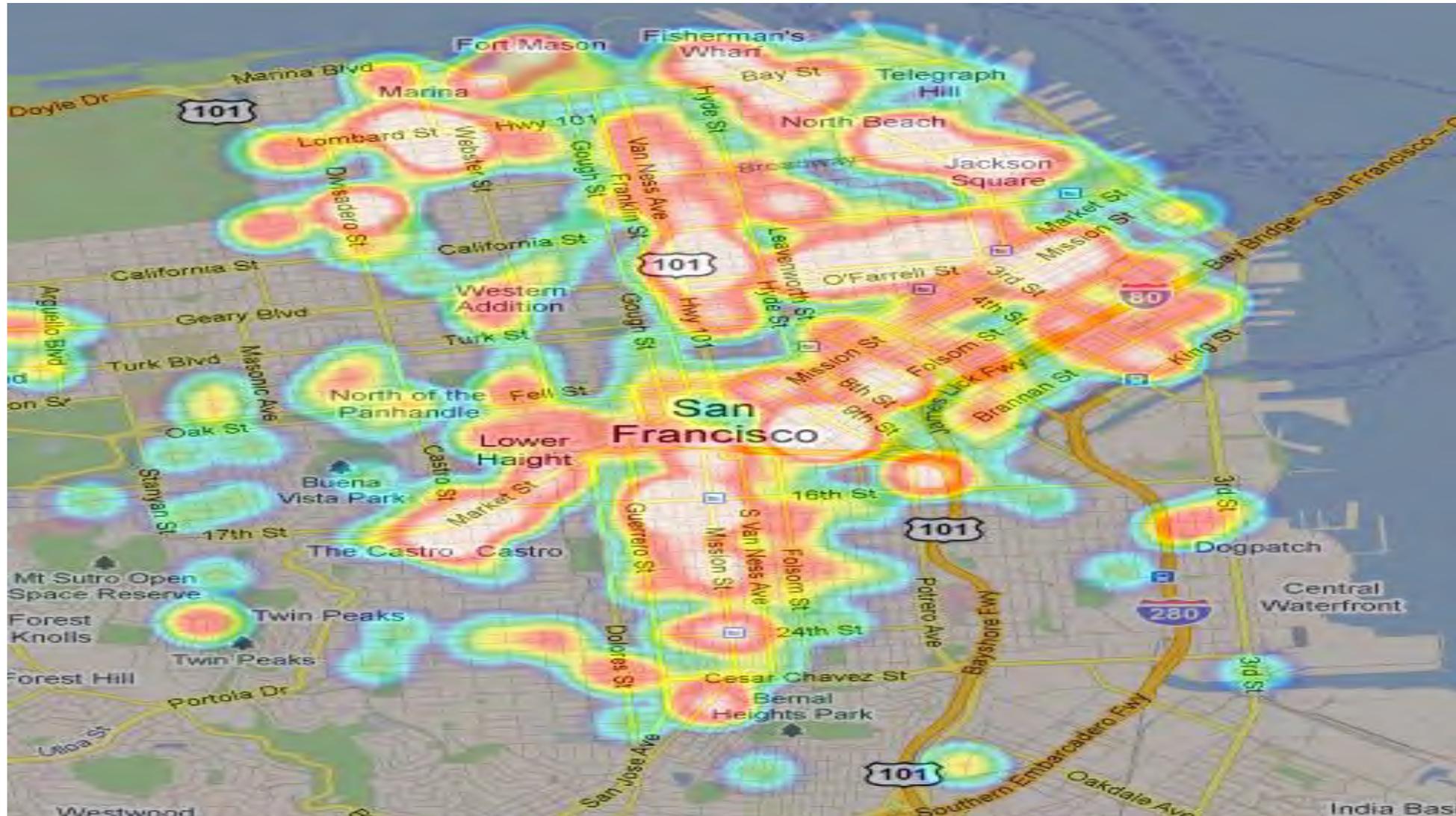
INDEX 12,256 (+22.3)
32,256.36 (+7.2)
6,586.87



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Un future aparentemente prometedor





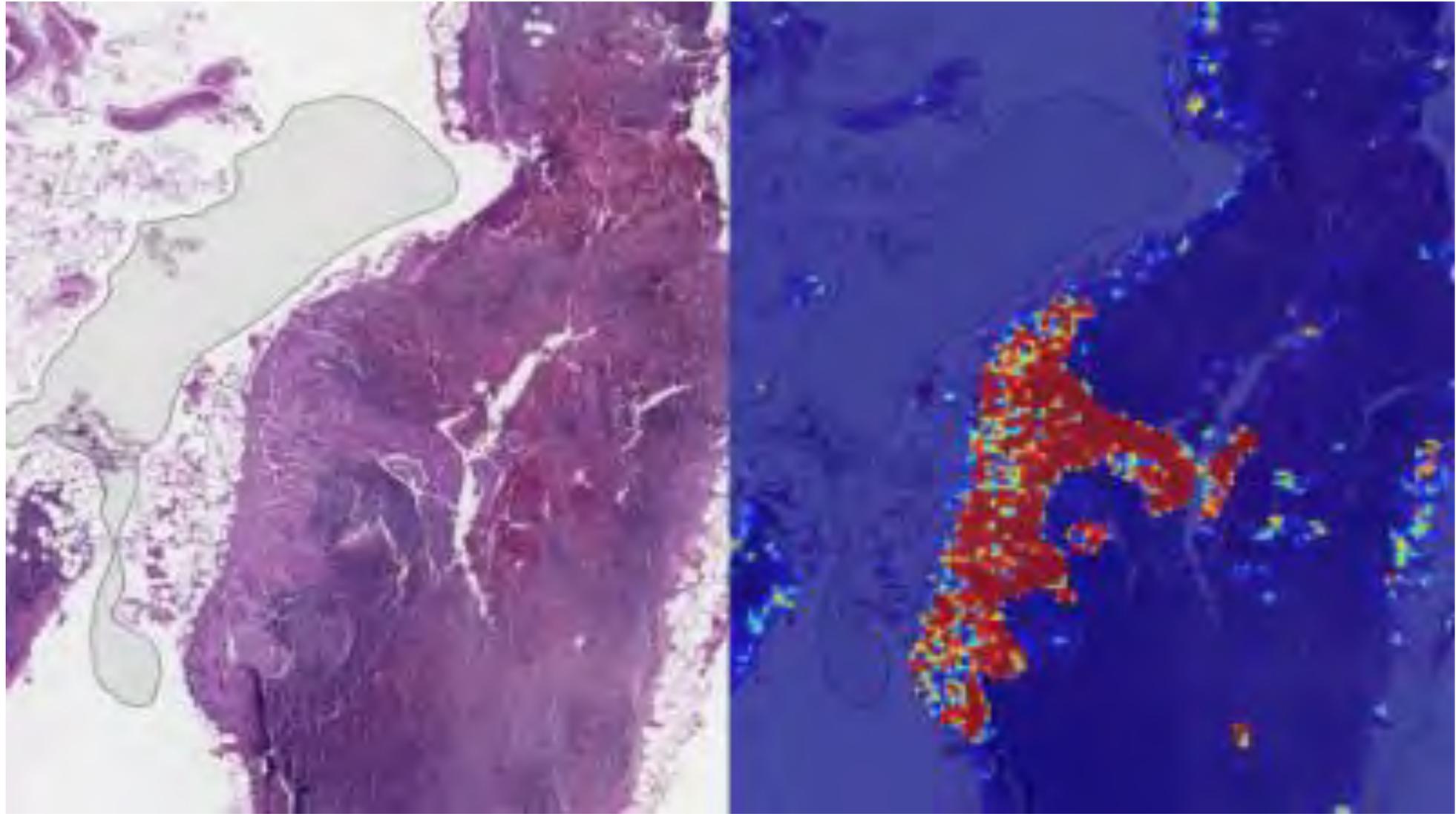
#ParlAmericasGEN



[#ParlAmericasGEN](#)



#ParlAmericasGEN



[#ParlAmericasGEN](#)



#ParlAmericasGEN

EMERGENTES

- Pensamiento analítico e innovación
- Aprendizaje activo
- Creatividad, originalidad e iniciativa
- **Diseño tecnológico y programación**
- Pensamiento crítico
- Resolución de problemas complejos
- **Liderazgo e influencia social**
- Inteligencia emocional
- Razonamiento e ideación
- Análisis de sistemas y evaluación

WEF (2018)

EN DECLIVE

- Destreza manual, resistencia y precisión
- Memoria, habilidades espaciales, **verbales y auditivas**
- Gestión de recursos financieros y materiales
- Instalación y mantenimiento de tecnología
- Lectura, escritura, matemáticas y **escucha activa**
- Control de calidad
- Gestión del tiempo
- Uso, monitoreo y control de la tecnología

WEF (2018)



Empowered lives.
Resilient nations.

Habilidades emergentes y en declive

133
Millones

Emergentes

1. Científicxs de datos
2. Especialistas de IA y ML
3. Gerentxs generalxs y de operaciones
4. Desarrolladores y analistas de aplicaciones y software
5. Profesionales de marketing y ventas
6. Especialistas de Big Data
7. Especialistas de transformación digital
8. Especialistas de nuevas tecnologías
9. Especialistas de desarrollo organizacional
10. Servicios de tecnología de información

1. Auxiliares de datos
2. Auxiliares de contaduría y nómina
3. Secretarixs administrativxs y ejecutivxs
4. Trabajadorxs de líneas de montaje
5. Trabajadorxs de servicio al cliente
6. Gerentxs de Servicios
7. Contadorxs y auditorxs
8. Auxiliares de inventario
9. Gerentxs generals y de operaciones
10. Mensajerxs

En declive

75
Millones



Ocupaciones emergentes y en declive



% de horas trabajadas



Empowered lives.
Resilient nations.

2025

48%

52%

2022

58%

42%

2018

71%

29%

Rápida tasa de automatización



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Los
desafíos

Las
tendencias

#PaísesAméricaGEN



Tasa de participación



MUNDO



75%



49%

ILO (2018)



ALC



77%



52%

ILO (2018)



31%

Industria digital

2015

De todos los perfiles de la industria registrados en el mundo

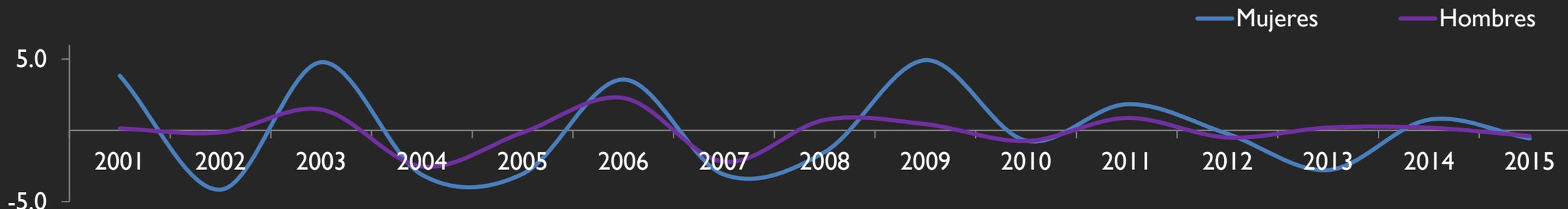
No estamos acumulando los skills necesarios



**UN
DP**

*Empowered lives.
Resilient nations.*

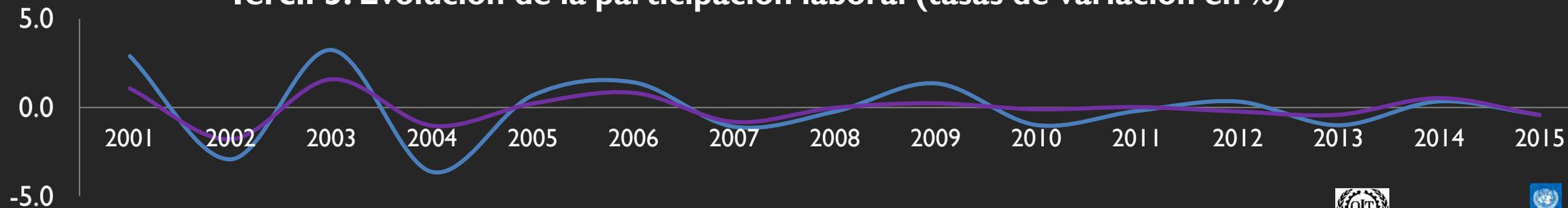
Tercil 1. Evolución de la participación laboral (tasas de variación en %)



Tercil 2. Evolución de la participación laboral (tasas de variación en %)

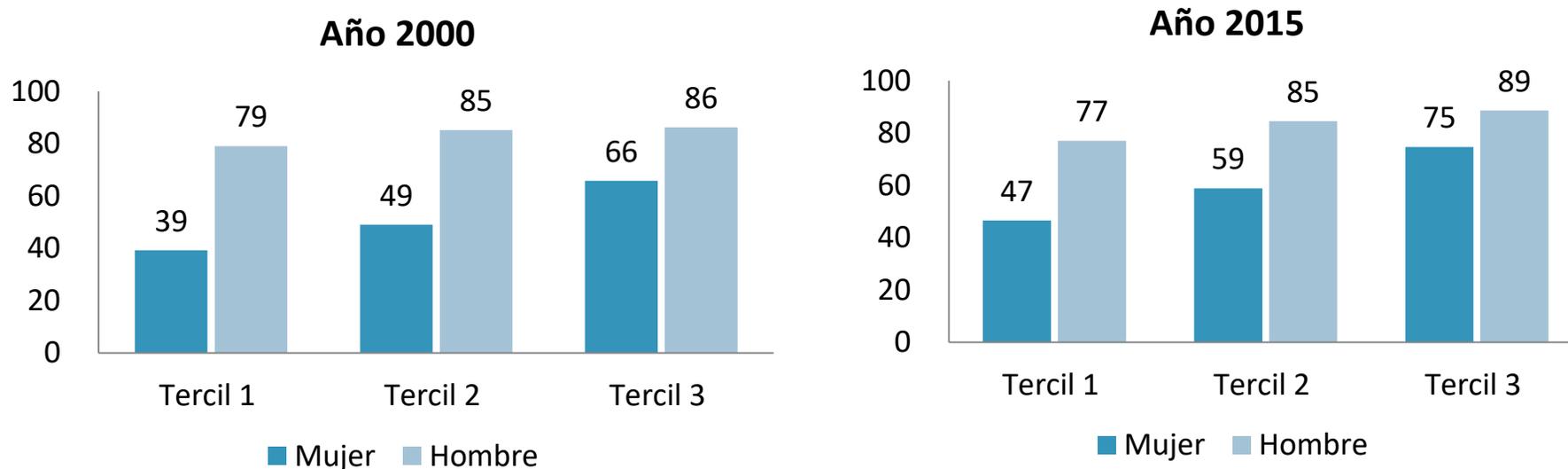


Tercil 3. Evolución de la participación laboral (tasas de variación en %)



La oferta laboral: brechas de género y entre mujeres

Tasa de actividad por sexo según terciles de ingresos de los hogares (en%)



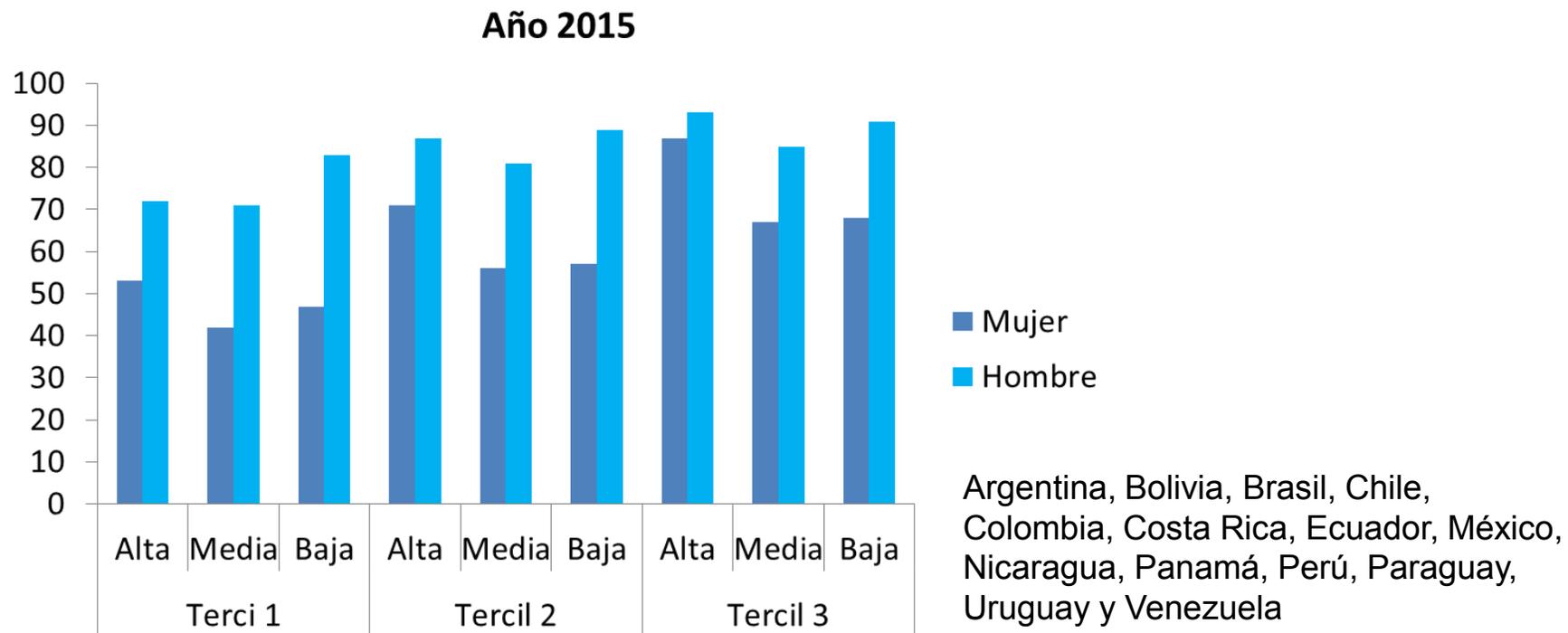
Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Paraguay, Uruguay y Venezuela

La brecha en las tasas de actividad de hombres y mujeres están fuertemente asociadas a restricciones de género; las brechas entre mujeres lo están también a las desigualdades socioeconómicas.



#ParlAmericasGEN

Población económicamente activa por nivel educativo según sexo y tercil de ingresos de los hogares. (en %)



La educación es un fuerte determinante de la participación laboral para las mujeres, disminuir desigualdades sociales y de género, pero insuficiente

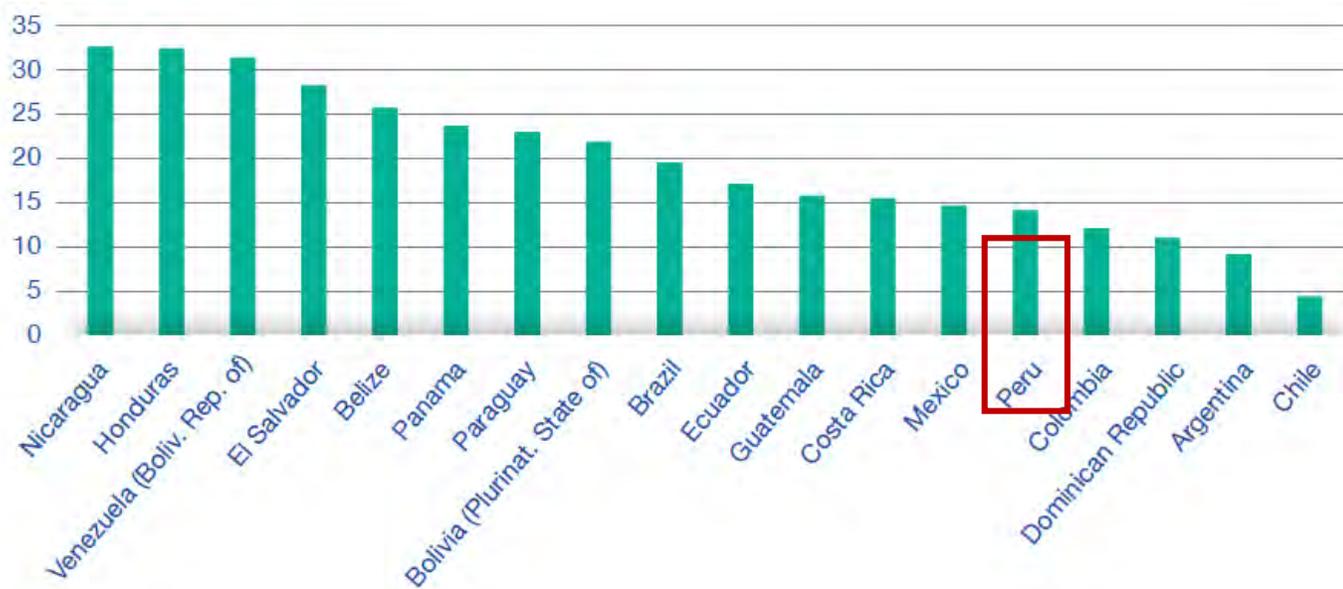


#ParlAmericasGEN



Empowered lives.
Resilient nations.

EMPRESAS CON AL MENOS 1 MUJER EN LA ALTA GERENCIA



57%

De empresas en AL tienen
menos del 30% de mujeres
en la alta gerencia

OIT (2016)

Nota: Latin America and the Caribbean data include responses of 63 companies in Argentina, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Paraguay, Uruguay and the Bolivarian Republic of Venezuela. Global data include responses of over 1,300 companies in 39 countries.

Fuente: OIT (2013)

Rezago en el acceso a posiciones de liderazgo

#ParIAmericasGEN



*Empowered lives.
Resilient nations.*

El problema de la transferencia de sesgos en desarrollo de algoritmos y Machine Learning

Cómo hacemos juicios,
tomamos decisiones y nos
comportamos se alimenta de
nuestras experiencias
sociales del pasado

80% - 90% trabaja
de manera inconsciente

**Para el cerebro
desaprender es “casi”
imposible**



Rol del
sector
privado

Los
desafíos

Las
tendencias



*Empowered lives.
Resilient nations.*

#ParticipasGEN

El Sector Privado juega un rol estratégico en la Agenda 2030 y en una 4ta Revolución Industrial “Generizada”



- Eliminar la discriminación
- Eliminar la violencia contra mujeres y niñas, prácticas nocivas.
- Asegurar el acceso a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.
- Reconocer y valorar el trabajo de cuidado no remunerado.
- Garantizar la igualdad de derechos a los recursos económicos.
- Asegurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres
- Lograr la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos

La Igualdad de Género es un “acelerador” para el logro de la Agenda 2030

#ParlAmericasGEN

¿Por qué? - El caso de negocio de la igualdad de género



Cerrar la brecha de género en participación económica en un **25% a 2025 incrementaría el **PIB Global en US\$5.3 trillones** en ese mismo período de tiempo**

Foro Económico Mundial Gender Gap Report 2017



Mejora el ambiente laboral, disminuye la rotación y ausentismo y ayuda a retener los mejores talentos



Mejora la imagen corporativa y el valor reputacional



Compañías con mayor representación de mujeres en juntas directivas tienen mayores retornos (ROE, ROS, ROIC)



38%

Ingresos por Innovación
Correlación Positiva

Compañías diversas son más innovadoras, y compañías más innovadoras son más diversas.

BCG-Technical University of Munich (2017)



84%

Retornos en ventas
Correlación Positiva

Compañías con una presencia sostenida de 3 o más mujeres en sus juntas directivas superaron los retornos de las empresas con cero representación femenina.

Catalyst (2011)



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Rol del
sector
privado

Los
desafíos

¿Cómo?

Las
tendencias

#ParticipaciónMasGEN



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Transformando su
gestión
organizacional

Usando lentes de
género en su cadena
de valor

Invirtiendo en
negocios propiedad o
liderados por
mujeres o con
balance de género

Invirtiendo en
oportunidades que
posibiliten el avance
de los ODS con
perspectiva de
género

El Sello de Igualdad de Género

- Programa voluntario basado en estándares internacionales de excelencia.
- Reconoce a las empresas por promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo.
- Las empresas se comprometen a abordar las brechas de género en áreas críticas de sus operaciones



Eliminando brechas salariales de género



Incrementando la participación de mujeres en toma de decisiones



Promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Promoviendo la participación de mujeres y hombres en sectores no tradicionales



Erradicando el acoso sexual y acoso por razones de sexo



Usando comunicación incluyente y no sexista



Empowered lives.
Resilient nations.

#ParlAmericasGEN

MODULES



ORGANIZATION PROFILE AND PRODUCTIVITY

This set of indicators comprises a number of variables and facts about a company or organization including location, size, industry, type of organization and financial metrics. It also contains gender-sensitive productivity indicators such as absenteeism and turnover

SUBPILLARS

- General descriptive data on the company or organization
- Financial metrics (Return on Equity, Return on Invested Capital, Return on Sales and others)
- Gender-sensitive productivity indicators

OP



Gathers the perspective and experience of employees in a company or organization, specifically pertaining to the presence or absence of women in relation to men on a variety of levels (e.g. the ratio of men and women in leadership positions, departments, or members of the Board of

GENDER EQUALITY INDEX

This index measures the degree of gender equality of the organization on a scale of 0 to 100%. The closer you get to 100% the company has a higher level of equality between the sexes, and when it approaches zero it is not equal.

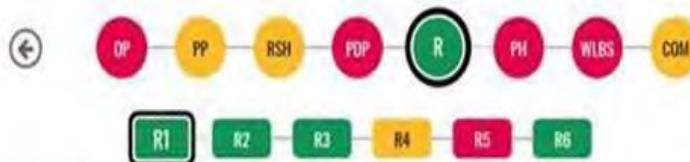
54%

CONVENTIONS

- Positive value
- Intermediate value
- Negative value

OUTLOOK OF INDICATORS

The dashboard provides a panoramic view of all the key measures of gender equality performance, enabling the easy identification of indicators with positive performance and those that require improvement.



INDICATOR INFORMATION

R1 - GENDER PAY GAP IN ALL PERSONNEL

Objective: To establish the degree to which wages, compensation and incentive policies are free of sex-based discrimination

Indicator	Indicator Value	Index Value
R1	-0.40	100%

INDICATOR STATUS





Transformar el ADN corporativo hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el logro de la agenda 2030

+600
Empresas certificadas
Con +1.900 sedes

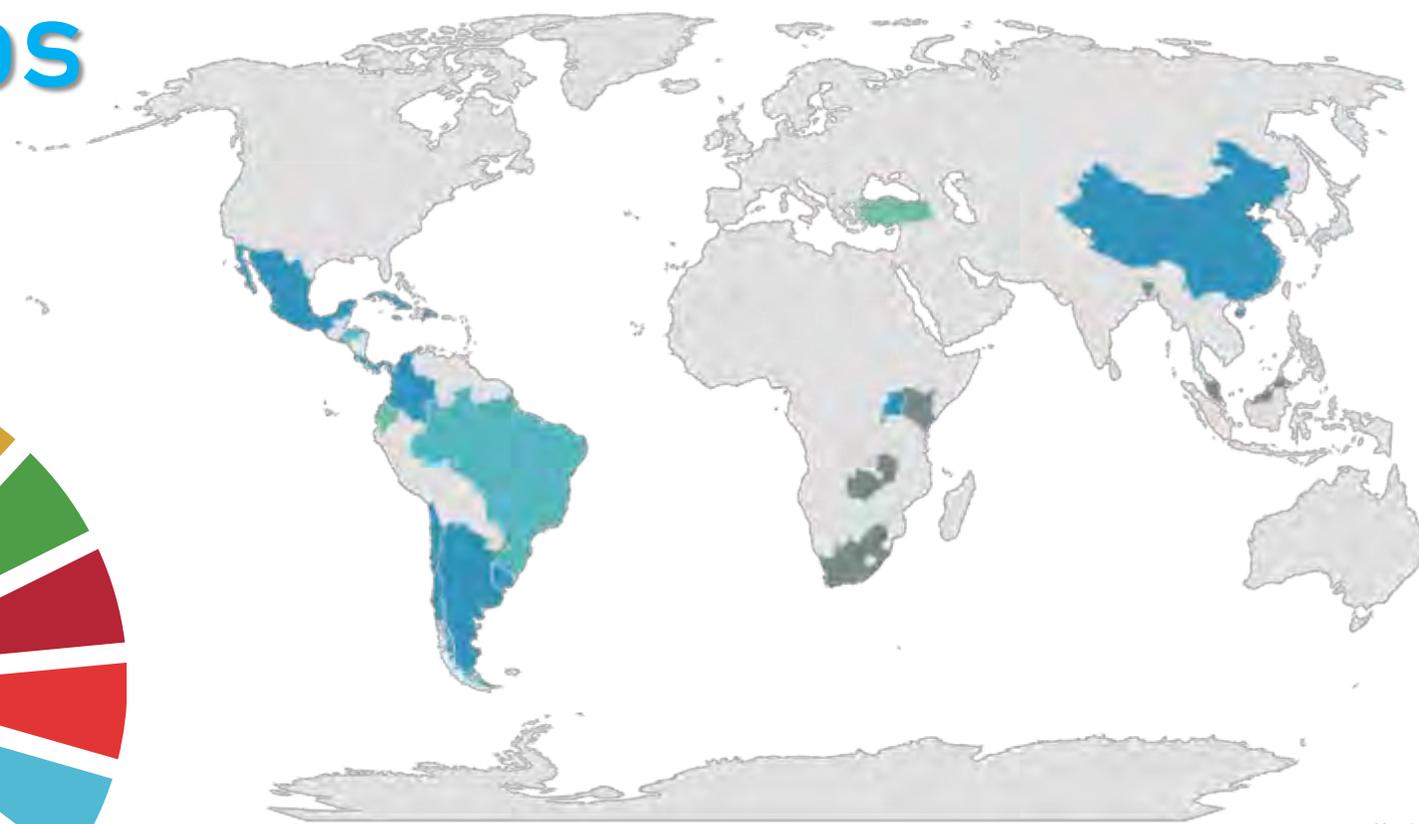


1.5 millones

Trabajadoras y trabajadores impactados



Dónde lo hacemos



- Implementing
- Closed/Stand-by
- Initiating
- Assessing

Powered by Bing
© GeoNames, MSFT, Microsoft, Navinfo, Navteq, Thinkware Extract, Wikipedia

#ParlAmericasGEN



*Empowered lives.
Resilient nations.*

Rol del
sector
privado

Los
desafíos

¿Cómo?

Rol de
cuerpos
legislativos

Las
tendencias

#ParticipaciónGEN

El rol de los cuerpos legislativos



- Ratificación de la normativa internacional laboral y para la igualdad de género
- Normativa laboral nacional
- Normativa e instrumentos legales para asegurar la igualdad de género (Ej: data abierta desagregada, transparencia en ML e IA, asegurar fondos para explorar los impactos de la digitalización en las mujeres)
- Apoyo al diseño de la norma o estándar de los Programas de Certificación
- Diseño de incentivos (Ej: licitaciones, fiscales, inclusión de mujeres en la industria digital, fondeo de empresas de AI lideradas por mujeres)

Gracias



diana.gutierrez@undp.org

www.selloigualdadgenero.org

www.undp.org

*Empowered lives.
Resilient nations.*

