

Participación de la Mujer en Actividades Productivas y Empresariales

Foro Internacional de Mujeres Líderes de América del Sur y Países Árabes - ASPA
Lima, 07 - 09 de abril de 2014

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y EMPRESARIALES

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Carmen Omonte Durand

Viceministra de la Mujer

Ana María Mendieta Trefogli

Directora General de Igualdad de Género y no Discriminación

Grecia Elena Rojas Ortiz

Directora de Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer

Liliana Huayhua Palomino

Consultora para la elaboración del informe

CENTRUM Católica Graduate Business School

Beatrice E. Avolio, Profesora, Directora del Centro de la Mujer

Giovanna F. Di Laura, Investigadora, Centro de la Mujer

Agradecimiento especial a Úrsula Gonzales Aráoz

Editora

Marlene Molero Suárez

Diseño Gráfico y Diagramación

Janeth Santillán Núñez

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-14853

Impresión

Corpo GrafEM de Mejía Tarazona Edward M.

Jr. Ica 759 Of. 201 - Lima I

Teléfono: 731 - 3387

Tiraje: 1000 Ejemplares

Primera edición: Setiembre 2014

Lima, Perú

El presente texto fue preparado para el Foro Internacional de Mujeres Líderes de los Países de América del Sur y Países Árabes (ASPA) llevado a cabo en la ciudad de Lima del 07 al 09 de abril de 2014.

ÍNDICE

	Pag.
Introducción	5
I. La situación laboral y el acceso al empleo	7
1.1 Tasa de participación en la fuerza laboral	7
1.2 Tasa de desempleo	9
1.3 Tasa de ocupación	11
1.4 Promoción del empleo	15
1.5 Brecha salarial	15
1.6 Uso del tiempo	17
1.7 Clasificación de la medición y la valorización del trabajo no remunerado	17
1.8 Diferencia de género en la participación de trabajo no remunerado	18
1.9 Actividades no remuneradas	20
1.10 Estado conyugal y parental	20
1.11 Actividades de tiempo libre	21
II. Participación de la mujer en cargos directivos y ejecutivos	22
2.1 Mujeres en puestos de alta dirección	22
2.2 ¿Cuáles son las principales barreras para el desarrollo de las mujeres en puestos de alta dirección?	23
2.3 Presencia de las mujeres en los directorios	24
2.4 ¿Por qué es importante la diversidad en los directorios?	25
2.5 ¿Cuántas mujeres hay en directorios?	25
iniciativas tomadas por algunos países para la incorporación de mujeres en directorios	26
III. Hacia una sociedad de mujeres emprendedoras	28
3.1 Actividad empresarial de las mujeres	28
3.2 ¿Cómo definir la actividad empresarial de las mujeres?	31
3.3 El perfil de las mujeres empresarias y sus empresas	31
3.4 Propuestas para el desarrollo de las empresas de mujeres	32
IV. Reflexiones finales	34
Bibliografía	36



INTRODUCCIÓN

En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing (United Nations, 1995) se definió una plataforma global de acción para la equidad de género y empoderamiento de la mujer. Así, en dicha oportunidad se reafirmó el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad. Uno de los objetivos establecidos en dicha conferencia, apunta hacia la participación equitativa de la mujer en las actividades económicas de sus respectivos países.

En este contexto y habiendo transcurrido más de veinte años, es importante establecer el progreso y evolución de indicadores relacionados a la participación de la mujer en la actividad económica y productiva para así poder comprender, la situación real de las mujeres y ayudar a la toma de decisión para la formulación de políticas orientadas a lograr la equidad de género en el mundo del trabajo. Así, el presente documento tiene como objetivo presentar cómo ha sido la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial de los países miembros de UNASUR.

Con este objetivo, se analiza en primer lugar, el panorama laboral femenino para los países miembros de UNASUR, su evolución en la última década y su estado en comparación con el panorama laboral masculino. Se presentan indicadores referidos a la participación de la mujer en la actividad económica y productiva y también, se analizan las características del empleo en el que las mujeres se involucran. Asimismo, se incluye el análisis del uso del tiempo femenino y masculino en actividades remuneradas y no remuneradas, aspecto que está vinculado a la división sexual del trabajo y al reforzamiento de los roles tradicionales de género que impactan en las posibilidades reales de acceso y permanencia de la mujer al mercado laboral remunerado.

La importancia de entender las características y calidad del empleo femenino, radica en obtener información que sirva como herramienta en la promoción del empleo de calidad para las mujeres. Es por ello que, la segunda y tercera sección se relacionan estrechamente

con la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso promedio (cargos directivos) y con el empoderamiento y autonomía económica de las mismas (mujeres empresarias).

En esta línea, la segunda sección del documento explora, además de la situación de la mujer en altos cargos directivos, diversas iniciativas y propuestas en diferentes países para promover una mayor participación de la mujer en este tipo de puestos. Asimismo, se analizan las principales barreras que encuentran las mujeres para acceder a los mismos. Se espera que al entender los factores que lo limitan, se puedan proponer iniciativas que fomenten la participación de la mujer en cargos de alta dirección.

Finalmente, en la tercera sección se presentan datos sobre la participación y características de las mujeres empresarias. Se analizan en esta parte las barreras para la formación de empresas lideradas por mujeres. Sobre este aspecto, es importante resaltar que las mujeres empresarias no sólo generan empleo para sí mismas, sino también para otros; lo que tiene un impacto directo sobre el desarrollo económico de un país.

El presente documento recopila información de los países miembros de UNASUR. A través de la comprensión cabal de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se espera otorgar información y herramientas para generar iniciativas orientadas a lograr equidad de género en el ámbito laboral.



I. La Situación laboral y el acceso al empleo

En el año 2010 la Organización Internacional del Trabajo [OIT] realizó un reporte para presentar el estado de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. La OIT encontró que entre el año 1980 al 2008 se incrementó la tasa de participación femenina en la fuerza laboral (de 50.2% a 51.7%), mientras que la tasa masculina disminuyó de 82.0% a 77.7% en el mismo periodo; por lo que se redujo la brecha de género en la participación de la fuerza laboral. Asimismo, encontraron que el 40% de todas las personas empleadas en el mundo eran mujeres, situación que no sufrió cambios en los últimos 10 años. Finalmente, concluye que para atraer a las mujeres en la fuerza laboral, es necesario tener un acceso equitativo a la educación y una oportunidad equitativa para

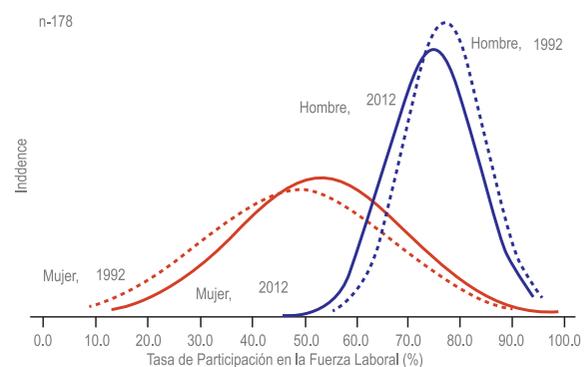
obtener las competencias requeridas para insertarse en el mercado laboral.

En esta sección se presenta la evolución de los indicadores relacionados a la situación laboral y al acceso al empleo para hombres y mujeres en los países miembros de UNASUR. Asimismo, se presentan el análisis y tendencias para cada país de la región. Los indicadores analizados se refieren, tanto el acceso al empleo, como a las características del mismo haciendo comparaciones entre hombres y mujeres. Para la comprensión plena del panorama laboral es importante tomar en cuenta las características y calidad del mismo ya que esto tiene incidencia sobre el desarrollo.

I.1 Tasa de participación en la fuerza laboral

La tasa de participación en la fuerza laboral se refiere a la proporción de las personas mayores de 15 años que participan activamente en el mercado laboral¹. se refiere a la Población Económicamente Activa (PEA) como porcentaje de la Población en Edad de Trabajar (PET) (OIT, 2014a)². El análisis de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral es importante ya que, en el caso femenino, incide no solo sobre el potencial humano disponible, sino que un aumento en la tasa de participación, contribuye al crecimiento económico y seguridad financiera (Pagés y Piras, 2010).

Figura I.1. Distribución de la tasa de participación masculina y femenina, 1992 y 2012.



Fuente: "Global employment trends for women", por OIT, 2012. Ginebra: Autor.

1.- Se utiliza la edad mínima establecida por la OIT para efectos comparativos.

2.- La Tasa de Participación en la Fuerza Laboral incluye a la población ocupada, sin distinguir el tipo o calidad de empleo (pleno empleo, subempleo) y también a la población desocupada.

A nivel mundial, la brecha entre hombres y mujeres en relación a la tasa de participación en la fuerza laboral, se ha reducido impulsado por el incremento del empleo femenino (ver Figura 1.1; OIT, 2012); no obstante, aún persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres. En el caso de América Latina y el Caribe, se evidencia un incremento en la tasa de participación femenina en la fuerza laboral que se incrementó en 10.1 puntos porcentuales en los últimos 20 años a diferencia de los hombres que se redujo en tres puntos porcentuales en el mismo periodo (OIT, 2014b). En términos de las diferencias en la tasa de participación entre hombres y mujeres, ésta se redujo de 39 puntos porcentuales en el año 1992 a 25.9 puntos porcentuales en el año 2012 (ver Tabla 1.1). No obstante, pese a la reducción de la disparidad entre hombres y mujeres, la tasa de participación femenina aún representa el 71.2% de la participación masculina (OIT, 2013).

En relación a los países miembros de UNASUR, también se observa una disminución en la brecha entre hombres y mujeres en relación a la tasa de participación en la fuerza laboral, esto se debe, principalmente, a un incremento en la participación femenina y a una leve disminución en la participación masculina (ver Figura 1.2)³. Entre el año 2002 y el año 2010, se observa un incremento en la tasa de participación femenina para los países de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Suriname y Uruguay. Por otro lado, si bien en los países de Ecuador, Guyana y Venezuela disminuye la tasa de participación femenina, lo hace también la tasa de participación masculina.

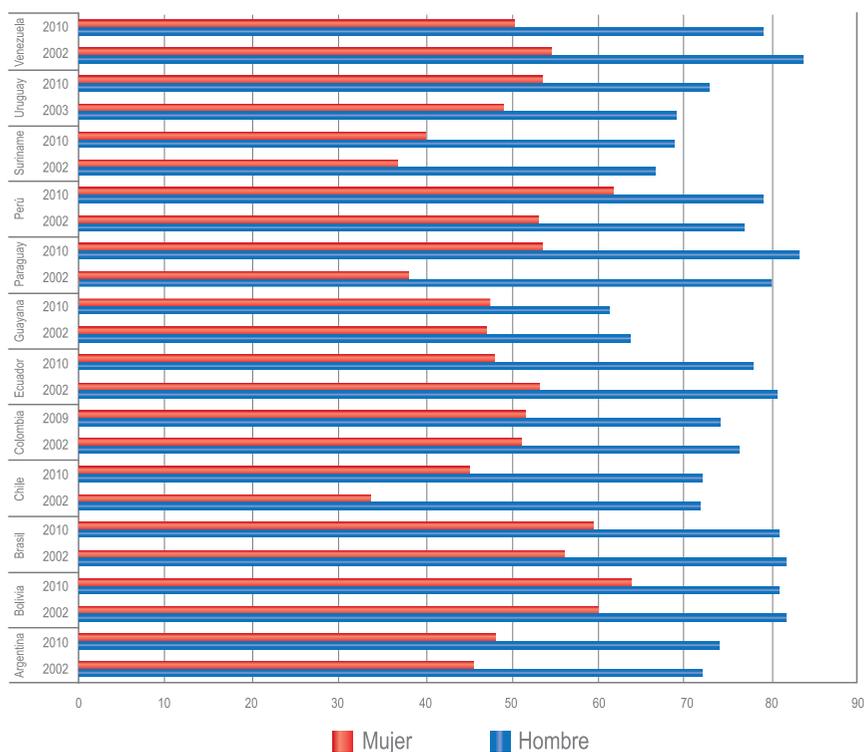
Tabla 1.1. Brecha de género en la tasa de participación en América Latina y el Caribe

	Total	Hombre	Mujer	Brecha
1992	62.6	82.5	43.5	39.0
2002	64.6	80.3	49.6	30.7
2003	64.5	80.0	49.8	30.2
2004	65.2	80.2	50.8	29.4
2005	65.4	80.2	51.3	28.9
2006	65.5	80.1	51.5	28.6
2007	65.5	79.9	51.8	28.1
2008	65.7	80.0	52.1	27.9
2009	65.8	79.7	52.6	27.1
2010	66.1	79.8	53.1	26.7
2011	66.1	79.6	53.3	26.3
2012	66.3	79.5	53.6	25.9

Fuente: "Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]" por OIT, 2014b.
Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

3.- En el Anexo A se muestra la Tasa de Participación en la Fuerza Laboral Masculina y femenina por país (2002 – 2013).

Figura 1.2. Tasa de participación femenina y masculina en la fuerza laboral, América del Sur (2002 y 2010) y el Caribe



Fuente: Elaboración propia a partir de la data Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]” por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

En general, puede observarse un incremento en la tasa de participación femenina de la fuerza laboral. La OIT (2010) identifica los siguientes factores como determinantes en este suceso: (i) las normas sociales, culturales y religiosas; (ii) el acceso a la educación y el nivel de ingresos; (iii) la tasa de fertilidad; (iv) la institucionalidad (marco legal, empresas); (v) el sector principal en el que se basa la economía (agricultura, industria o servicios); y (vi) el régimen político, guerra y conflictos. A partir del análisis del efecto de la fluctuación en el contexto económico producto de la crisis financiera Pagés y Piras (2010), concluyen que el aumento de la participación femenina en la oferta laboral, es producto de factores a largo plazo como lo son: un incremento en el nivel educativo de las mujeres y la disminución en la tasa de fertilidad, entre otros.

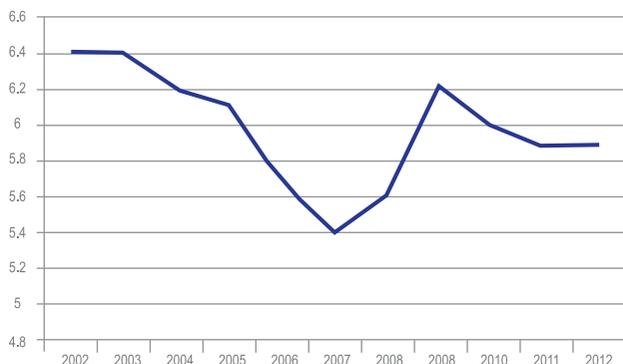
Para obtener una visión más amplia sobre la participación

femenina en las actividades económicas y productivas es necesario profundizar el análisis sobre la distribución de la misma y también sobre la calidad del empleo.

1.2 Tasa de desempleo

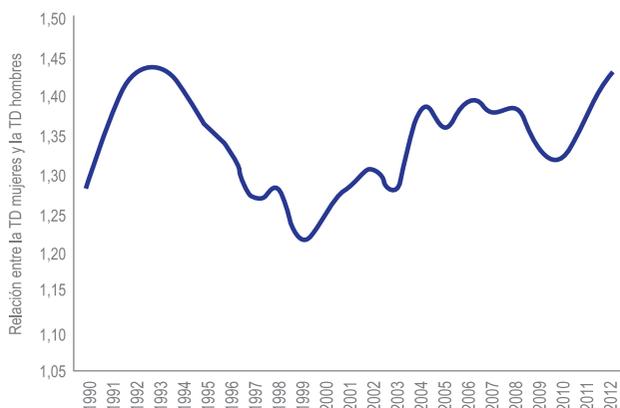
La tasa de desempleo se refiere a la PET que durante el periodo de referencia, no tenía trabajo y que a pesar de buscarlo no lo encontró (MTPE, 2014a)⁴. En relación a la evolución mundial sobre la tasa de desempleo se observa que hasta el año 2007 se encontraba en descenso (OIT, 2014b); sin embargo, en el año 2008 hubo un aumento en la tasa de desempleo impulsado por la crisis internacional (Figura 1.3). La crisis financiera internacional impactó sobre la tasa de desempleo en cada una de las regiones del mundo, especialmente, sobre las regiones donde la brecha de género entre hombres y mujeres en el desempleo, era casi nula o incluso menor para las mujeres.

4.- La tasa de desempleo incluye a las personas en edad de trabajar que se encontraban sin un trabajo, disponible para trabajar y se encontraban buscando un trabajo durante el periodo de referencia (OIT, 2014a).

Figura 1.3. Tasa de desempleo – mundo.

Fuente: Elaboración propia en base a “Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]” por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

Para América Latina y el Caribe, la OIT (2013) señala que, en promedio, la tasa de desempleo femenina supera a los hombres en una proporción de 1.35. La tasa de desempleo femenina ha sido superior a la de los hombres y esta situación no ha variado en las últimas dos décadas (Figura 1.4). No obstante, a pesar de la diferencia significativa, la disparidad de género se ha ido reduciendo en los últimos años.

Figura 1.4. América Latina y el Caribe (16 países): Relación entre la tasa de desempleo de mujeres / tasa de desempleo de hombres (1990-2012).

Fuente: “Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe” por OIT, 2013. Lima, Perú: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Para los países miembros de UNASUR se observa una mayor reducción en la tasa de desempleo femenina, en comparación con la tasa de desempleo masculina (ver Anexo B⁵); esto tiene como consecuencia la reducción de la brecha de género y se traduce en una mayor participación de la mujer en el empleo y el acceso a los beneficios económicos que supone una participación activa en la fuerza laboral remunerada.

En Argentina, entre el 2003 al 2012, se observa una reducción de 10.7 puntos porcentuales en la tasa de desempleo femenino en comparación a la reducción de 9.4 puntos porcentuales para los hombres en el mismo periodo. En Bolivia, se observa un patrón irregular en el comportamiento de la tasa de desempleo. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE, 2014), esto puede deberse a problemas y estancamientos durante épocas de crisis y devaluaciones. Así, se observa que la tasa de desempleo masculina tuvo un aumento entre el año 2004 y el año 2010 de 5.0% a 5.5%, mientras que la tasa femenina tuvo un ligero aumento de 7.5% a 7.6% en el mismo periodo.

En el caso de Brasil, la reducción de la tasa de desempleo femenina es constante (incluso en el año 2009), pasando de un 15.2% en el año 2003 a 6.8% en el año 2012 y para los hombres de 10.1% a 4.4% en el mismo periodo. Según el análisis de Weishaupt (2010) el mercado laboral en Brasil, tenía un gran dinamismo previo a la crisis y su economía fue menos vulnerable al colapso del sistema financiero, americano; asimismo, el gobierno actuó de la forma adecuada para evadir una recesión reduciendo la tasa de interés y tomando medidas para proteger al sistema financiero entre otras medidas como un programa de recuperación centrado en trabajos de infraestructura y finalmente, la política industrial del Banco de Desarrollo Económico y Social (BNDES) orientado a la inversión financiera y a estimular la inversión del sector productivo que durante la crisis lanzó un programa para ampliar las líneas de crédito para compañías exportadoras. Esto permitió que la tasa de desempleo mantenga una tendencia a la baja, incluso frente a la crisis financiera internacional.

5.- En el Anexo B se desglosa la información sobre la tasa de desempleo para los países miembros de UNASUR entre el año 2002 y 2012.

Para Chile, entre el año 2003 y el 2012 la tasa de desempleo femenina se redujo en 2.4 puntos porcentuales, mientras que la reducción para la tasa de desempleo masculino fue de 3.7 puntos porcentuales. En Colombia, entre los años 2003 y 2012 la tasa de desempleo femenina se redujo en 6.4 puntos porcentuales, mientras que la tasa de desempleo masculino se redujo en 4.6 puntos porcentuales. En Ecuador, la tasa de desempleo femenina se redujo en 9.5 puntos porcentuales en dicho periodo y la tasa de desempleo masculino tuvo una reducción de 4.6 puntos porcentuales, entre el año 2003 y el 2012.

A pesar que en los últimos años se observa una reducción en la brecha en relación a la tasa de desempleo masculina y femenina, la tasa de desempleo femenino es aún mayor que la tasa de desempleo masculino. A pesar de que, como se menciona previamente, hay un incremento en la participación de la mujer en la fuerza laboral, la mayor tasa de desempleo pone en desventaja a las mujeres, frente a los hombres. La OIT (2012) señala que los factores que pueden explicar esta brecha son una mayor prevalencia de empleo temporal para las mujeres, diferencias en el nivel educativo obtenido, segregación en el mercado laboral, la salida y entrada en el mercado laboral por temas familiares, como la ausencia por el cuidado de los niños, que en un futuro reingreso, puede incidir sobre la empleabilidad de la mujer.

1.3 Tasa de ocupación

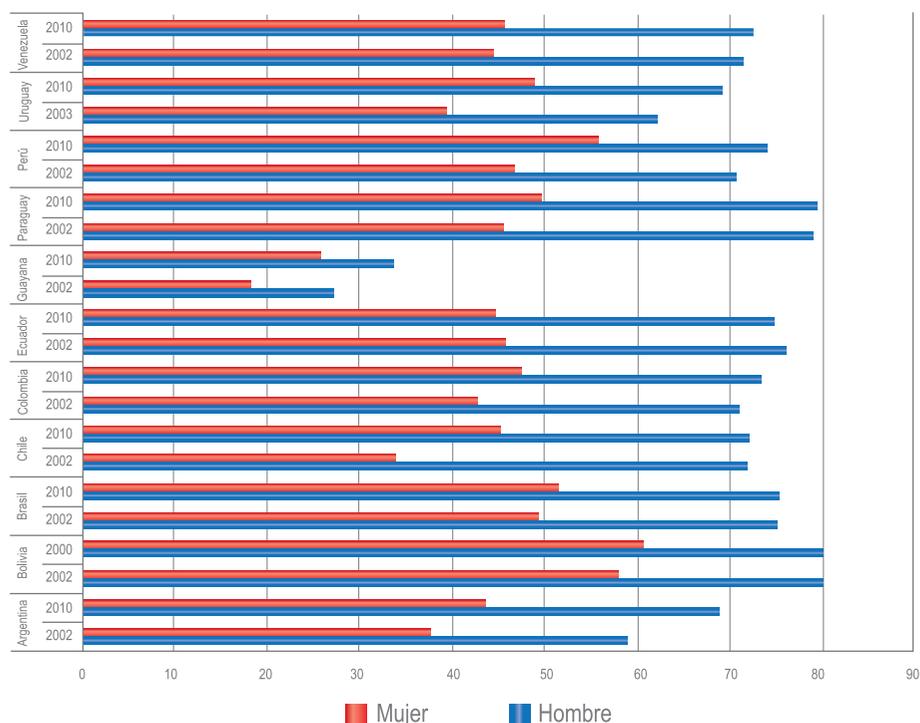
La tasa de ocupación se refiere a las personas que trabajan en una actividad económica⁶ (MTPE, 2014^a). Este indicador denota el grado de aprovechamiento de los recursos humanos que se encuentra en edad de trabajar (OIT, 2014^a). Una mayor tasa de ocupación involucra una mayor participación en actividades productivas remuneradas que tiene mayor incidencia sobre el desarrollo económico. No obstante, es necesario señalar que en este indicador no se distingue la calidad del trabajo en el que se está involucrado. Es por ello, que se profundiza en el análisis de la distribución de la población ocupada teniendo en cuenta el estado del mismo.

A nivel mundial la diferencia entre hombres y mujeres, con respecto a la tasa de ocupación, se mantenía constante; sin embargo, en el año 2008 se observa un incremento en la brecha de género, como consecuencia de la crisis financiera mundial. Esto debido a la contracción del mercado laboral y la desaceleración del crecimiento de la tasa de ocupación femenina a nivel mundial (OIT, 2012). En la región de América Latina y el Caribe, en el año 2009, probablemente como consecuencia de la crisis financiera, se observa un estancamiento en la tasa de ocupación femenina; sin embargo, a partir del año 2010 se observa una recuperación del mismo y se mantiene la tendencia de la reducción de la brecha entre hombres y mujeres.

En la Figura 1.5 se grafica la tasa de participación masculina y femenina entre el año 2002 y el 2010. Se observa un incremento en la tasa de participación, tanto femenina como masculina; sin embargo, esta última incrementa en una menor proporción. Recientemente, entre el año 2012 y 2013, la OIT (2013) encuentra que la disminución de la demanda laboral tuvo un mayor impacto para los hombres, ya que se observa que la tasa de ocupación incrementa en menor medida que la tasa de ocupación de las mujeres en Argentina, Bolivia, Colombia, Paraguay, Perú y Venezuela. En el caso de la tasa de ocupación femenina, se observa un incremento para Brasil, Chile, Colombia, Perú y Venezuela (ver Anexo C).

6.- La tasa de ocupación representa el porcentaje de personas que realizan alguna actividad remunerada. Es necesario señalar que no se distingue el tipo de trabajo ni las condiciones laborales del mismo. Así, se agrupa tanto a las personas que cuentan con un empleo adecuado como a las personas subempleadas (por horas o por ingresos).

Figura 1.5. Tasa de ocupación femenina y masculina por país (2002 y 2010). de desempleo de mujeres / tasa de desempleo de hombres (1990-2012).



Fuente: Elaboración propia a partir de la data Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8ª ed.]" por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

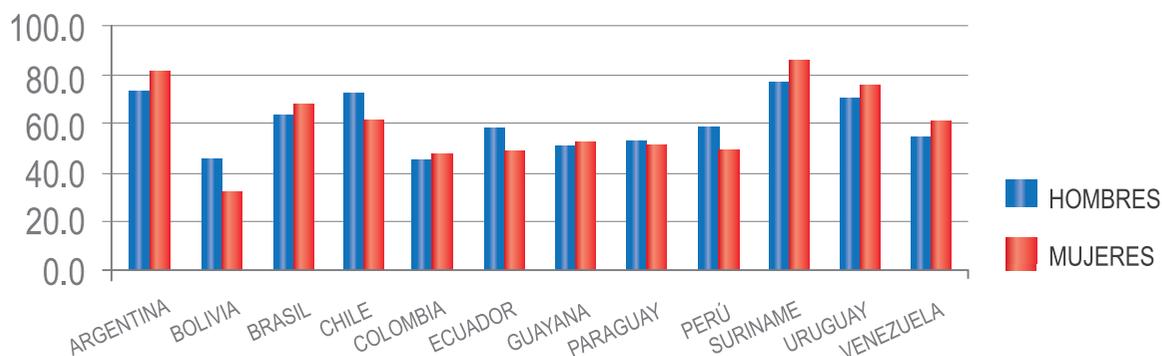
Si bien un aumento de la tasa de ocupación significa mejoras en términos de oportunidad en el acceso, al empleo, es necesario analizar con mayor detalle el tipo y la calidad de empleo al cual la mujer tiene acceso, ya que este incremento podría concentrarse en el subempleo (ya sea por horas o por ingresos). Por ejemplo, Otobe (2011) indica que más de la mitad del empleo femenino fue en empleos vulnerables (autoempleo y trabajador familiar) caracterizado por largas horas de trabajo y condiciones desfavorables. Así, a continuación se profundiza en el análisis de indicadores más relacionados con la calidad del empleo que permitan tener una visión más clara sobre las condiciones en las que trabajan las mujeres.

La tasa de ocupación por categoría ocupacional, distingue el empleo por el estado del mismo. La Clasificación Internacional por Categoría Ocupacional (ICSE, por sus siglas en inglés) clasifica el empleo en tres grandes categorías: (a) trabajadores asalariados (empleados), (b) trabajadores autoempleados, y (c) trabajadores familiares (no remunerados). A su vez, los trabajadores autoempleados se distinguen: (a) los empleadores,

(b) trabajadores por cuenta propia; y (c) miembro de cooperativas (OIT, 2010). Asimismo, Otobe (2011) distingue el empleo vulnerable que se refiere a la suma de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares ya que están correlacionados con menores niveles de desarrollo y mayores niveles de pobreza.

A nivel mundial, la OIT (2010) indica que la proporción de trabajadores asalariados no difiere, significativamente, entre hombres y mujeres. En el Anexo D, se presenta la tasa de ocupación por categoría ocupacional para los países miembros de UNASUR. En países como Argentina, Brasil, Colombia, Guyana, Suriname, Uruguay y Venezuela se observa una mayor participación femenina (ver Figura 1.6). Es importante subrayar que en trabajos asalariados, se considera tanto el empleo pleno como el subempleo por ingresos, por lo que este indicador se refiere a las personas que mantienen un ingreso fijo mensual, pero no distingue si el ingreso es superior o inferior a la remuneración mínima vital.

Figura 1.6. Tasa de trabajadores asalariados desagregado por país.

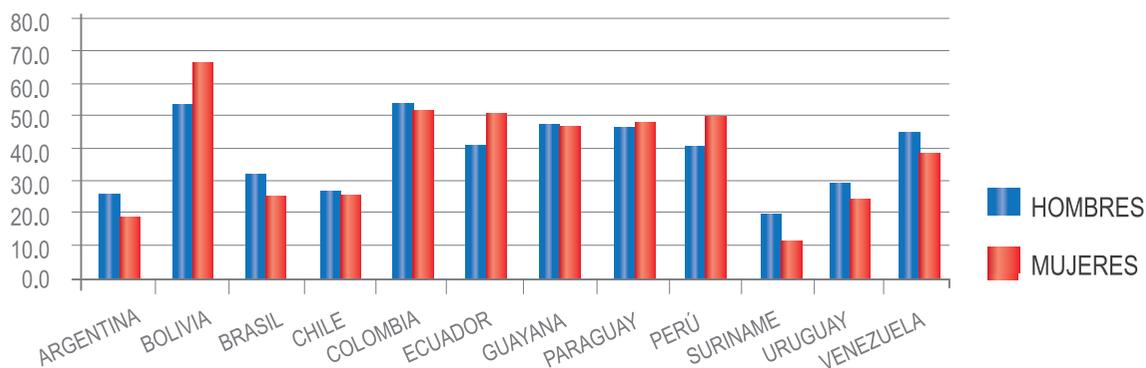


Fuente: Elaboración propia a partir de la data Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8ª ed.] por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

En relación al autoempleo, se observa que en Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú, la tasa femenina supera a la tasa de autoempleo masculino (ver Figura 7). Cuando se analiza la composición del autoempleo, la mayor parte de la proporción de mujeres autoempleadas se concentra en trabajadores familiares y en trabajadores por cuenta propia (empleo vulnerable). De acuerdo a Otobe (2011), el empleo vulnerable se enmarca

en la economía urbana informal y la economía rural y se caracteriza por una baja productividad, baja remuneración y falta de protección legal y social. Asimismo, las personas en trabajos familiares dependen de las relaciones de poder dentro de la familia para negociar sus condiciones laborales, lo que ubica a la mayoría de las mujeres en posición subordinada (OIT, 2012).

Figura 1.7. Tasa autoempleados desagregado por país.



Fuente: Elaboración propia a partir de la data Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8ª ed.] por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

Dentro de la clasificación de autoempleo, se encuentra la subcategoría de empleadores, es decir, autoempleados que cuentan con empleados dependientes. Se observa que en todos los países, los hombres tienen una mayor tendencia a ser los dueños de sus propios negocios y contar con empleados (Anexo D). Pagés y Pires (2010) amplían esta información y señalan que las empresas de hombres tienen un mayor volumen de venta, costo y capital físico, lo que sugiere que las empresas de las mujeres tienen mayores dificultades para expandirse.

Si bien observamos una mayor participación de la mujer en el mercado laboral esto no implica, necesariamente, que haya una equidad en términos de calidad de empleo. Se observa que las mujeres tienen una mayor probabilidad de acceder a empleos clasificados como vulnerables (trabajadores por cuenta propia o trabajos familiares). La OIT (2012) señala que en el mundo, del total de las mujeres que cuentan con un empleo, más de la mitad tiene un empleo vulnerable (50.4%).

Esto ubica a las mujeres en un mayor riesgo de pobreza e injusticia en el ámbito laboral producto de un desbalance en la relación de empleador-trabajador (TUC Commission on Vulnerable Employment, 2008).

La tasa de ocupación por sector⁷ brinda un panorama sobre la composición del empleo masculino y femenino. La OIT (2012) señala que se evidencia una segregación del empleo femenino en sectores que generalmente, perciben un menor ingreso. En la Tabla 1.2 se muestra la tasa de ocupación desagregado por sector. El sector con mayor tasa de ocupación es el sector servicios, mientras que la diferencia en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres en el sector de industria, es la más grande, siendo en el 2012 para los hombres de 26%, mientras que las mujeres es de 17.1%. El sector agricultura alberga a un mayor número de mujeres; sin embargo, principalmente, es en agricultura a nivel de subsistencia bajo condiciones duras y sin estabilidad económica (OIT, 2010).

Tabla 1.2. Empleo por sector – mundo (2011 – 2012) (%).

	Agricultura		Industria		Servicios	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Total	33.3	33.5	22.6	22.5	44.1	44.0
Hombre	32.0	32.6	26.3	26.0	41.7	41.4
Mujer	35.4	35.0	16.9	17.1	47.8	47.9

Fuente: Elaboración propia a partir de la data "Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8ª ed.]" por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

En la región de América Latina y El Caribe el sector dominante en el empleo femenino es el sector de servicios (ver Tabla 1.3) donde se observa una diferencia de 26.6 puntos porcentuales en el año 2013 (OIT, 2014b). Si bien la mujer domina el empleo en el sector de servicios, el trabajo está concentrado, en empleos muchas veces caracterizados por una menor paga, más horas y en algunos casos arreglos informales y solo

un pequeño porcentaje logra alcanzar altos puestos (OIT, 2010). El sector de la industria es dominado por el empleo masculino; esto puede deberse principalmente, a que dicho sector concentra actividades tradicionalmente consideradas como masculinas; como por ejemplo, minería. Para los países miembros de UNASUR la distribución del empleo femenino se concentra predominantemente en el sector de servicios (ver Anexo E).

7.- La Tasa de Ocupación por Sector divide al empleo en tres grandes categorías: (a) agricultura, (b) industria y (c) servicios (OIT, 2014c). El sector agricultura incluye actividades de agricultura, caza, bosque y pesca; la industria comprende actividades como la minería, manufactura, construcción y servicios públicos; mientras que el sector servicios comprende ventas, retail, restaurantes y hoteles, finanzas, seguros, comunicaciones, bienes raíces, servicios personales entre otros.

Tabla 1.3. Empleo por sector – América Latina y el Caribe (%)

	Agricultura		Industria		Servicios	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Total	15.8	15.7	21.7	21.7	62.4	62.6
Hombre	20.8	20.7	27.6	27.6	51.6	51.7
Mujer	8.6	8.4	13.2	13.2	78.2	78.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la data "Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8ª ed.]" por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

1.4 Promoción del empleo

Diversos factores pueden impulsar la participación de la mujer en la fuerza laboral. Así por ejemplo, Pagés, Pierre y Scarpetta (2009) señalan que el incremento en el nivel educativo explica cerca del 30% del total del incremento de la participación y que este crecimiento ha sido en todos los sectores. Sin embargo, es necesario subrayar que el incremento de la participación no necesariamente, implica un empleo pleno, con acceso a buenas condiciones laborales y a una paga similar a la de los hombres. En los países miembros de UNASUR se encuentran iniciativas orientadas a la promoción del empleo y a la inclusión laboral de la población vulnerable; estos programas se enmarcan dentro de la política pública de promoción del empleo y en algunos casos incluyen un sistema de prestaciones por desempleo. En el Anexo F, se detalla un resumen de algunas iniciativas y programas de países miembros de UNASUR.

Asimismo, se encuentran diferencias en la legislación de cada país en materia de empleo, específicamente, en lo referente al empleo femenino. En el Anexo G, se muestra una Tabla resumen sobre el marco legal de acceso e incentivos al trabajo para los países miembros de UNASUR. Se observa que en todos los países donde se encontró la información disponible se toman una serie de medidas para la protección del empleo femenino específicamente, la protección y beneficios parentales. En

todos los casos se contempla un periodo de licencia con goce de haber; tanto en el caso de las madres e incluso de los padres; probablemente, fomentando la participación masculina en las tareas del cuidado de los niños tradicionalmente, relegado a las mujeres. Asimismo, tanto las madres como los padres reciben el 100% de su salario durante la licencia, con excepción de Bolivia, donde las madres perciben el 83% del salario y en Paraguay perciben el 50% de su salario. Es necesario remarcar que todos los países tienen leyes que protegen a las madres del despido en estado de gestación.

1.5 Brecha salarial

La brecha salarial se refiere a la diferencia en el ingreso promedio de los hombres y las mujeres. El World Economic Forum (WEF, 2013) reporta el ingreso estimado en dólares PPP⁸. (Tabla 1.4). En relación al ratio del ingreso promedio entre hombres y mujeres, los países que tienen mayor desigualdad en el ingreso promedio son Guayana (0.43), Suriname (0.46) y Argentina (0.49). Por otro lado, el ratio de ingreso mujeres/hombres de Bolivia es de 0.82, lo que significa que tiene una menor diferencia en el ingreso promedio de hombres y mujeres.

8.- El dólar PPP [US\$ PPP] se refiere al purchasing power parity [paridad de poder adquisitivo] y es una medida que permite comparar los distintos niveles de vida de diferentes países. En esta conversión se tienen en cuenta tipos de cambio especiales que tienen en cuenta las diferencias en los precios de los productos de cada país.

Tabla I.4. Ingreso promedio (PPP US\$)12 y ratio mujer / hombre (2013)

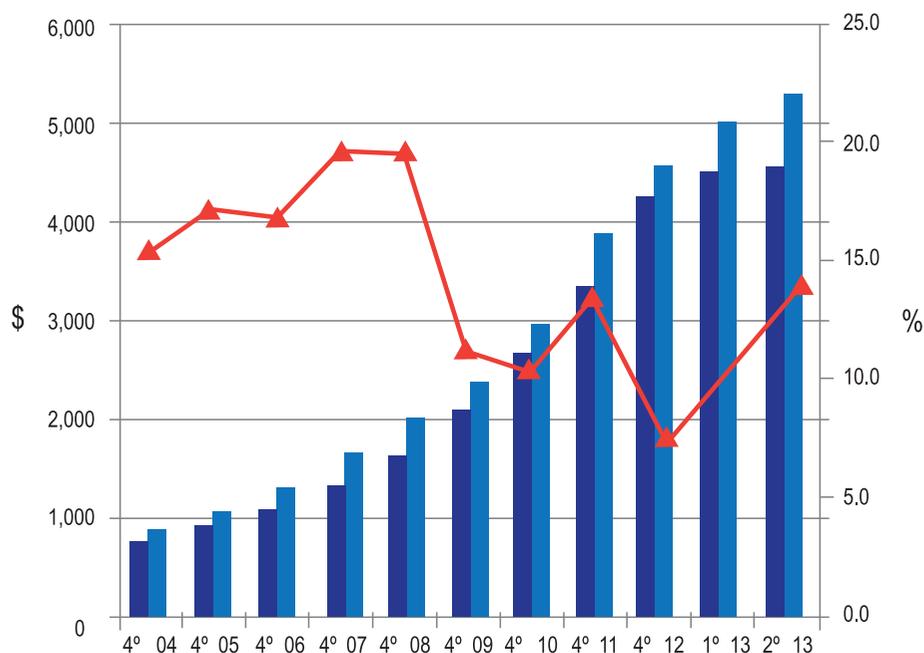
	Mujer	Hombre	Ratio Mujer / Hombre
Argentina	7,987	16,258	0.49
Bolivia	4,750	5,814	0.82
Brasil	9,055	14,857	0.61
Chile	14,965	30,513	0.49
Colombia	8,163	13,092	0.62
Ecuador	6,579	12,895	0.51
Guyana	2,047	4,708	0.43
Paraguay	4,725	7,526	0.63
Perú	8,337	13,532	0.62
Suriname	5,540	12,159	0.46
Uruguay	11,734	20,644	0.57
Venezuela	9,025	17,896	0.50

Fuente: "Global gender gap report", por World Economic Forum [WEF], 2013.
Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

En la Figura 1.8 se muestra el ingreso promedio para hombres y mujeres en Argentina entre el 2004 y el 2012, y la brecha de género que se calcula como la unidad menos el cociente del salario promedio de las mujeres, sobre el salario promedio

de los varones (MTEySS, 2012). La brecha entre el salario promedio entre hombres y mujeres se redujo de 18.0 en el primer trimestre del 2004, a 10.2 en el primer trimestre del 2012. En el mismo periodo se observa un incremento en el ingreso promedio tanto de los hombres y de las mujeres.

Figura 1.8. Ingreso promedio de los ocupados en pesos y brecha total – Argentina 2004-2012.



Fuente: "Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo", por MTEySS (2012).
Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/genero/estadisticas.asp>

En Bolivia, la brecha de género en el ingreso promedio mensual (medido como la diferencia entre el ingreso promedio de las mujeres y de los hombres en pesos bolivianos) entre el año 1999 y el 2007, varía entre 377.84 pesos bolivianos en 1999 y 630.32 pesos bolivianos en el año 2007 (Instituto Nacional de Estadística – Bolivia [INE], 2007). En Colombia la brecha en el ingreso por hora de la población ocupada (medido como la diferencia en el promedio de hombres y mujeres, en pesos colombianos), varía entre 45 en el año 2007 y 57 en el año 2011 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2009). Para Chile (Tabla 1.5), la brecha en el ingreso promedio mensual se redujo de -28.10% en el año 2008 a -26.30% en el año 2009 (Instituto Nacional de Estadísticas – Chile [INE] 2011).

Ñopo (2012), encuentra que en América Latina las mujeres

Tabla 1.5. Ingreso promedio mensual – Chile (en pesos)

	2008	2009
Total	304,947	320,971
Hombre	342,387	358,533
Mujer	246,151	264,213
Brecha	-28.10%	-26.30%

Fuente: “Compendio de Estadísticas de Género”, por Instituto Nacional de Estadísticas – Chile, 2011. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/010411/comgen_10010411.pdf

tienen solo el 33% de los empleos mejor pagados en la región e incluso en estos empleos se encuentra una brecha de 58% en promedio. A pesar de los avances en los últimos años la brecha se reduce lentamente, probablemente, debido al reforzamiento de estereotipos de género en cuanto a los roles del hombre y la mujer no solo en el trabajo, sino también en el hogar. Un ejemplo concreto es la alta tasa de subempleo de la mujer, la misma que podría ser interpretada como una elección por la flexibilidad de tiempo que le permite encargarse de responsabilidades familiares.

Las encuestas de Uso del Tiempo dan información sobre cómo

1.6 Uso del tiempo

las personas distribuyen su tiempo y han aportado datos sobre la desigual distribución del trabajo no remunerado (Aguirre y Ferrari, 2013). Distintas organizaciones e instituciones internacionales y regionales, así como, los propios gobiernos de los países latinoamericanos, han entendido la necesidad de profundizar en las mediciones estadísticas del uso del tiempo en trabajo remunerado y trabajo no remunerado dentro de la región.

El acceso a los beneficios sociales está directamente asociado al valor económico. El trabajo remunerado prevalece sobre el trabajo no remunerado; siendo en estas últimas donde las mujeres latinoamericanas emplean –generalmente- más del doble del tiempo que sus pares varones. Por ello, resulta difícil que la mujer tenga iguales oportunidades que sus pares varones; en tanto, la brecha de género, respecto de la desigualdad en oportunidad laboral, compensación económica y desarrollo político-social, sigue prevaleciendo (Aguirre y Ferrari, 2013). Consecuentemente, este desigual uso del tiempo no es voluntario, sino que es asumido por la mujer de forma impuesta por su propio contexto social; debido –entre otras razones- a una serie de argumentos culturales inherentes a la idiosincrasia latinoamericana (CEPAL, 2010a).

1.7 Clasificación de la medición y la valorización del trabajo no remunerado

La necesidad de cuantificar la diferencia de género, en lo relativo al trabajo remunerado y no remunerado, se hizo expresa por primera vez durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995). Asimismo, la cuantificación del uso del tiempo en trabajo no remunerado o actividades no remuneradas sirve para darle un valor económico a este tipo de trabajo; esto con el objeto de poder estimar el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a las economías estatales, para colocar esto en la agenda política y equilibrar las responsabilidades de ambos géneros respecto del ámbito

familiar y la sociedad en su conjunto (Aguirre, y Ferrari, 2013).

Por otra parte, el desarrollo conceptual y metodológico de la estadísticas sobre el uso del tiempo se vio impulsado gracias a la Plataforma de Acción de Beijing ya que, se hizo necesario el diseño de clasificaciones internacionales para la medición del uso del tiempo que permiten la valorización de la contribución de las mujeres a la economía y su inclusión en el producto interno bruto (PIB), como lo señalan Aguirre y Ferrari (2013). Seguidamente, las Naciones Unidas elaboran, en 1997, la Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre Uso del Tiempo (ICATUS, por sus siglas en inglés). Gómez Luna (2010) –citado por Aguirre y Ferrari (2013)- describe a ICATUS, como un clasificador novedoso que establece criterios a partir de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) que dan lugar a tres grandes categorías: (a) Actividades productivas en el Sistema de Cuentas Nacionales, (b) actividades productivas fuera del Sistema de Cuentas Nacionales y (c) actividades no productivas o personales. Del mismo modo, se destaca la creación de la International Association for Time Use Research (IATUR) que propone sistemas de normas metodológicas para la aplicación de este tipo de encuestas; asimismo, la institución de EUROSTAT (Oficina Estadística de la Unión Europea), planteó una propuesta de homologación de las encuestas de uso del tiempo para los países europeos, con el propósito de lograr una mejor comparabilidad de los resultados.

Otros dos clasificadores usados por los países encuestados son la Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo de Bolivia (CATBOL) y Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL). Igualmente, cabe indicar que CAUTAL clasifica las actividades de la población durante las 24 horas, a diferencia de ICATUS que refiere a una semana ICATUS plantea tres criterios de diferenciación de las actividades según las fronteras con el Sistema Nacional de Cuentas: (a) Actividades productivas en el SCN Producción con Trabajo Remunerado, (b) actividades productivas fuera del SCN Producción de servicios con Trabajo no Remunerado y (c) actividades no productivas o personales.

En el Anexo H, se resume el marco técnico en que fueron

desarrolladas las últimas encuestas sobre el uso del tiempo en los países de América del Sur. Es notoria la diversidad de actividades que integran la categoría de no remunerado, así como el uso de más de un clasificador con distintos tipos de indicadores. Las presentes diferencias no hacen fácil la tarea de cuantificar; a nivel regional, la situación de la mujer respecto del uso de su tiempo en actividades que no le generan réditos⁹.

La división sexual del trabajo existente, remarca la asociación

1.8 Diferencia de género en la participación de trabajo no remunerado

inmanente entre la mujer y la práctica de actividades no remuneradas, lo cual acentúa el desequilibrio social y económico de las sociedades latinoamericanas, además de limitar su desarrollo en el mercado (Villamizar, 2011). Por consiguiente, la valoración y propalación del trabajo no remunerado es esencial para construir mejores políticas de inclusión social, teniendo en cuenta las diferencias de género e intragénero.

En las Tabla 1.6 y 1.7, se subraya el desbalance de participación y tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado por parte de la población masculina y femenina. Debido a la diversidad de indicadores de medición, resulta imposible establecer un balance regional; sin embargo, en general, el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo no remunerado es siempre mayor que la de sus pares varones; igualmente, el tiempo empleado por las mujeres a estas actividades que no generan ingresos es invariablemente superior. Del mismo modo, el balance respecto de la carga total de trabajo se inclina a favor de la población masculina (ver Tabla 7); estrechándose notablemente en Brasil, donde la carga de trabajo diario de la mujer, es mayor que la de su par solo por 21 minutos. Al otro extremo de países con mayor carga de trabajo sobresalen: Ecuador (con 20,3 puntos porcentuales), Colombia (con 10,8 puntos porcentuales) y Perú (con 9 horas y 22 minutos semanales).

Debido a la no estandarización de los clasificadores

9.- La data revisada se obtuvo de las encuestas y censos llevados a cabo en Argentina (2005), Bolivia (2001), Brasil (2008), Chile (2008), Colombia (2007-2010), Ecuador (2007), Paraguay (2009-2010), Perú (2010) y Uruguay (2007); además de informes realizados por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2010b, Villamizar, 2011).

Tabla I.6. Participación dedicada al trabajo remunerado y no remunerado por sexo

País	Año	Período	Tasa de participación %			
			Mujeres		Varones	
			Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado
Argentina	2005	día	36.0%	93.0%	58.0%	66.0%
Bolivia	2001	día				
Brasil	2008	día	38.5% ^b	86.3% ^c	60.4% ^b	52.1% ^c
Chile	2008	día	31.8%	81.2%	53.4%	44.5%
Colombia	2007 / 2008	semana	43.7%	92.4%	67.5%	63.1%
Paraguay	2009 / 2010	día	28.2%	91.9% ^c	38.7%	74.7% ^c
Perú	2010	semana	48%	52%	76%	24%
Uruguay	2007	semana		95.7%		85.4%

a. Trabajo no remunerado no contempla data de trabajo voluntario o comunitario.

b. El trabajo remunerado está asociado al trabajo voluntario; así como la búsqueda de trabajo.

c. El trabajo voluntario o comunitario no está contemplado, solo actividades domésticas y cuidados de miembros de la familia.

Tabla I.7. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo

País	Año	Período	Tiempo dedicado (horas / porcentaje de tiempo)					
			Mujeres			Varones		
			Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Carga total de trabajo	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Carga total de trabajo
Argentina	2005	día	02:45 horas	04:17 horas	08:02 horas	05:14 horas	01:33 horas	06:47 horas
Bolivia	2001	día	6.7 horas	5.1 ^a horas	11.8 horas	7.5 horas	3.3 ^a horas	10.8 horas
Brasil	2009	día	2:45 ^b horas	4:14 ^c horas	06:59 horas	5:12 ^b horas	1:26 ^c horas	06:38 horas
Chile	2008	día	7.8 horas	4.8 horas	12.6 horas	9.0 horas	2.8 horas	11.8 horas
Colombia	2008	semana	42.4 horas	33.3 horas	75.7 horas	50.4 horas	13.5 horas	64.0 horas
Ecuador	2007	semana	52.5%	47.5% ^a	77:03 horas	78.6%	21.4%	61:56 horas
Paraguay	2009 / 2010	día	06:43 horas	06:20 horas	13:03 horas	07:55 horas	04:42 horas	12:37 horas
Perú	2010	semana	36:25 horas	39:28 horas	75:53 horas	50:38 horas	15:53 horas	66:31 horas
Uruguay	2007	semana	18:7 horas	34.8 horas	53.5 horas	34:6 horas	13.4 horas	48 horas

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas nacionales y otros documentos estadísticos disponibles en línea.

a. Trabajo no remunerado no contempla data de trabajo voluntario o comunitario.

b. El trabajo remunerado está asociado al trabajo voluntario; así como la búsqueda de trabajo.

c. El trabajo voluntario o comunitario no está contemplado, solo actividades domésticas y cuidados de miembros de la familia.

I.9 Actividades no remuneradas

comprendidos en el trabajo no remunerado, se hizo un muestreo de los más representativos, con el objetivo de establecer un paralelo comparativo entre los países que posibilitan dicho ejercicio; sin embargo, quedan vacíos que no permiten ahondar en un análisis estadístico del tiempo dedicado a determinadas actividades no remuneradas, lo que obstaculiza el diseño de políticas gubernamentales para aminorar la carga de tiempo empleado por la población femenina a estas actividades que limitan su desarrollo socioeconómico.

De la data obtenida, se observa que la actividad que recibe mayor dedicación de parte de las mujeres, es la referida a las actividades domésticas, seguido de cuidado de hijos e hijas y cuidado de personas dependientes; asimismo, resalta la dedicación al trabajo voluntario o comunitario. De la misma

forma, la diferencia de tiempo más marcada en estas actividades no remuneradas según género, se da en las actividades domésticas; correspondiendo la mayor diferencia en Perú, donde el tiempo semanal empleado por la mujer en estas actividades sobrepasa por 16 horas y 38 minutos al tiempo de sus pares varones en la misma actividad. No obstante, se debe señalar que tanto en Chile como Perú, la dedicación masculina en trabajo voluntario o comunitario es mayor que la de sus pares femeninas (ver Tabla I.8).

Tabla I.8. Actividades comprendidas en el trabajo no remunerado según sexo

Países	Período de encuesta	Mujeres			Varones		
		Cuidado de hijos	Cuidado de personas dependientes	^a Actividades domésticas	Cuidado de hijos	Cuidado de personas dependientes	^a Actividades domésticas
Argentina	día	00:58			03:03		
Brasil	día	02:13			04:10		
Chile	día	2.6			3.9		
Colombia	semana	26.3	22.1	24.0	14.5	13.7	9.5
Paraguay	día	04:29			02:32		
Perú	semana	12:14	16:47	37:28	05:49	08:55	20:250
Uruguay	semana	17.8			28.6		
		10.1			12.5		

a. Las actividades domésticas se refieren estrictamente a las labores realizadas en beneficio del hogar. Explícitamente: hacer compras, cocinar; lavar; planchar; reparaciones, cuidado de mascotas y del lugar de residencia.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas nacionales y otros documentos estadísticos disponibles en línea.

I.10 Estado conyugal y parental

Las encuestas realizadas muestran también dos indicadores importantes, estos se refieren a la situación conyugal y parental de la población con enfoque de género. No obstante, solo se pudo obtener data cuantificable de Brasil, Perú y Uruguay.

En la Tabla I.9, claramente, destaca el aumento de la carga de trabajo no remunerado para la mujer, cuando ésta tiene cónyuge; siendo esta carga mayor, incluso, cuando permanece soltera o separada y tiene hijos.

Tabla 1.9. Tiempo promedio dedicado al trabajo no remunerado por sexo, según quintil de ingreso per cápita del hogar

País	Estado Civil	Mujeres		Hombres	
		Sin Hijos	Con Hijos	Sin Hijos	Con Hijos
Brasil	Soltero	03:51	03:51	02:06	02:16
	Casado	04:09	04:09	02:35	02:41
	Unión Libre	04:09	04:09	02:35	02:41
	Divorciado				
	Viudo				
Perú	Soltero	24:34:00		13:24	
	Casado	48:39:00		18:31	
	Unión Libre	52:45:00		16:59	
	Divorciado	30:54:00		14.33	
	Viudo	40:24:00		24:17:00	
Uruguay	Soltero	19.5		11.5	
	Casado	44.6		16.0	
	Unión Libre	46.9		17.3	
	Divorciado	35.8		21.0	
	Viudo	30.2		21.2	

a. La estimación realizada en Brasil solo se refiere a las actividades domésticas (hacer compras, cocinar, lavar, planchar).

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuestas nacionales y otros documentos estadísticos disponibles en línea.

Se observa que en el caso de Perú, las mujeres casadas doblaron su tiempo de dedicación en actividades no remuneradas; asimismo, en Uruguay, el tiempo empleado al trabajo no remunerado de las mujeres casadas se incrementó en más de 128 puntos porcentuales, respecto del tiempo empleado a las mismas actividades por las solteras. Paralelamente, es apreciable el incremento del tiempo empleado en trabajo no remunerado por parte de los varones, cuando estos pierden o se separan de su pareja. Al respecto, en Uruguay, el porcentaje de dedicación al trabajo no remunerado de los varones divorciados o separados, asciende 5 puntos porcentuales respecto de los varones casados.

1.11 Actividades de tiempo libre

Si bien las actividades de tiempo libre no se incluyen dentro de la estimación de la carga total de trabajo, resulta provechoso destacarlas con un enfoque de género, con el objeto de establecer las preferencias y tiempos dedicados a estas. Para los países de los cuales se tenía evidencia sobre las actividades de tiempo libre, se hace evidente que el tiempo empleado por los varones en este tipo de actividades es superior en la mayor parte de estas. No obstante, es rescatable la participación y dedicación femenina en actividades de tiempo libre pese a que las estadísticas comprueban la descompensación existente entre la carga total de trabajo femenina, frente a la masculina.

II. Participación de la mujer en cargos directivos y ejecutivos

Las mujeres constituyen alrededor de 1,200 millones de los 3,000 millones (40.4%) de trabajadores del mundo (Global Employment Trends for Women, citado por la OIT, 2009). En el caso de América Latina y el Caribe el universo laboral de la mujer también está teniendo un aumento progresivo y constante en estas últimas cuatro décadas, pasando de 49.6% en el 2002 a 53.6% en el 2012, mientras que los hombres decrecieron en 0.8 para el mismo periodo, pasando de 82.4% a 84.7% (OIT, 2014b).

Además, el rol de las mujeres en las empresas ha variado y su participación en las mismas se ha incrementado, en parte por los diversos niveles educativos que han adquirido y por las diversas metas que cada una ha buscado alcanzar; de manera tal que la mujer; actualmente, ocupa lugares que antes solo estaban reservados para los hombres. Los principales factores que han generado esta mayor participación tienen relación con los grandes cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales que han modificado sustancialmente, los intereses de la vida de las personas, especialmente, han afectado a la población femenina mundial, ya que es en este último siglo, donde se ha logrado aumentar la esperanza de vida y el nivel de educación promedio, así como la tendencia a tener menos hijos; factores que han influido en su creciente participación laboral (Daeren, 2000).

2.1 Mujeres en puestos de alta dirección

En la década de 1980, el ascenso de las ejecutivas a posiciones directivas era implícitamente negado. Hoy día, las mujeres están mejor educadas que hace tres décadas y desempeñan más puestos de trabajo en el mundo que en ninguna época anterior. Sin embargo, aún la participación femenina en puestos de alta dirección y otros cargos de responsabilidad es baja comparada con la participación de sus pares varones.

En el mundo, el porcentaje promedio de mujeres en cargos de dirección empresarial es de 24%. Regionalmente, Asia Pacífico lidera la participación mundial con 29%, seguido de la Unión Europea con 25%, 23% en Latinoamérica y 21% en Norteamérica (Grant Thornton IBR,

2013). En los resultados del 2013, resalta en forma particular China, con un 51% de mujeres en posiciones de alta dirección, comparado con una media mundial de 25% en el año 2012.

De acuerdo con Grant Thornton IBR (2013), hay varios factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en Latinoamérica: (i) factores culturales relacionados con la consideración que “el hombre es el jefe”; (ii) el hecho que las posiciones de alta dirección requieren horarios exigentes y frecuentes viajes, lo cual únicamente puede ser compensado con un fuerte soporte en sus hogares, en el cuidado de hijos y responsabilidades domésticas, (iii) las expectativas sobre las mujeres son muy altas, debido a que son juzgadas no solamente por su desempeño laboral, sino también por “cómo se viste, cómo se ven, y cómo funciona su balance vida-trabajo” (Grant Thornton IBR, 2013, p. 11). La Tabla 2.1 muestra la participación de mujeres en América del Sur considerados por el WEF (2013). El país que reporta el mayor porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección es Venezuela (31%), mientras que Chile reporta solo un 5% de empresas que tienen a una mujer en puestos de alta dirección.

Tabla 2.1. Porcentaje de Mujeres en Posiciones de Alta Dirección

Pais	Porcentaje
Argentina	9
Bolivia	22
Brasil	18
Chile	5
Colombia	12
Ecuador	17
Guyana	18
Paraguay	23
Perú	14
Suriname	15
Uruguay	19
Venezuela	31

Fuente: “The global gender gap report 2013”, por WEF, 2013. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

2.2 ¿Cuáles son las principales barreras para el desarrollo de las mujeres en puestos de alta dirección?

Las principales barreras identificadas para el ascenso de las mujeres en las empresas, tienen relación con los siguientes factores: (a) *glass ceiling*, (b) *glass border*, (c) estilo personal y estereotipos y (e) contactos y redes. Además, los principales obstáculos en contra del liderazgo empresarial de las mujeres tienen que ver con (a) prejuicios, (b) resistencia al liderazgo femenino, (c) demandas de la vida familiar, (d) falta de inversión en capital social y (e) estilos de liderazgo (Eagly & Carli, 2007).

El **glass ceiling**, se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos, y actitudes frente al género femenino. El **glass border**, sugiere que las mujeres no son promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones, debido a su falta de experiencia internacional, ya que, con frecuencia, se cree que las mujeres casadas no buscan la internacionalización de sus carreras y por ello, no invierte en desarrollar sus carreras. Respecto del **estilo personal y estereotipos**, para las mujeres en cargos directivos es mucho más complicado encontrar un estilo personal de dirección que para los hombres, puesto que, si una mujer se comporta como un colega hombre, es posible que sea vista como agresiva y si adopta una postura contraria, será percibida como femenina. Los **contactos y redes** son una potencial fuente de oportunidades laborales; sin embargo, las mujeres en posiciones de alta dirección muchas veces se sienten solas en la cima de las organizaciones al ser las únicas mujeres y ello les dificulta crear y mantener contactos.

Los **prejuicios** que persisten están en relación al porcentaje de la población, frente al rol de liderazgo de la mujer; porque consideran que se rompe con el rol tradicional de liderazgo masculino. Estos prejuicios afectan, directamente, a las mujeres que tratan de abrirse camino para llegar a tener cargos de dirección en una empresa, quienes a pesar de lograr un nivel semejante a la de sus pares varones, perciben salarios inferiores a ellos. Muestra de ello es una investigación realizada en Estados Unidos, que concluyó que las mujeres ganaron en promedio 44% menos que los hombres, en el periodo comprendido entre 1983 y 2000 (Eagly & Carli, 2007). Para

la región de América Latina, Ñopo (2012) encuentra que las mujeres ganaron en promedio 53% menos que los hombres, especialmente, en aquellas posiciones de mayor ingreso promedio. Las razones para estas diferencias están sustentadas en dos hechos: (a) los hombres trabajan más horas durante un año que las mujeres y (b) los hombres poseen más años de experiencia laboral. Asimismo, el matrimonio y la maternidad son factores asociados a los salarios menores que perciben las mujeres. Sin embargo, hay factores que contribuyen a mejorar los salarios femeninos como los años de estudio. La conclusión a la que llegaron los diferentes estudios es que, a partir de ciertas posiciones, el ascenso se torna más complicado para las mujeres (Eagly & Carli, 2007).

Sobre la **resistencia al liderazgo femenino**, por la tradición generacional, las características esperadas de un líder son más asociadas con los hombres, que con las mujeres. Las mujeres suelen caracterizarse por ser amigables, sensitivas, amables, caritativas, compasivas; mientras que los hombres, por su parte, suelen ser asertivos, ambiciosos, agresivos y seguros de sí mismos. De este modo, a las mujeres se las relaciona con cualidades comunales, mientras que a los hombres con características de agente y, generalmente, las personas asocian a los líderes más con un comportamiento de agente, que con uno comunal (Eagly & Carli, 2007).

Además, usualmente, las personas son más resistentes a la influencia de una mujer que a la de un hombre. Por ejemplo, cuando un expositor defiende con intensidad su punto de vista, si el expositor es mujer, se la considera como obsesionada; mientras que, si es hombre se lo considera como apasionado; es decir, el adjetivo pierde la penalidad cuando se trata de calificar la actitud de un hombre. Igualmente, estar en desacuerdo también puede ocasionar problemas a las mujeres; porque los hombres tienen más libertad para comunicarse y expresarse sin tantas sanciones sociales, a diferencia de las mujeres (Eagly & Carli, 2007).

Sobre las **demandas de la vida familiar**, para la mayoría de las mujeres, las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras, dado que no existe una repartición equitativa en las tareas del hogar y las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar. Por ello, las mujeres continúan siendo quienes interrumpen sus carreras, toman más días libres o trabajan medio tiempo. Como consecuencia, tienen menor experiencia y menos horas de trabajo al año, lo cual conlleva a un desarrollo más lento de su carrera profesional y a una reducción de sus ingresos (Eagly & Carli, 2007).

En la actualidad, los hombres cooperan más en las labores del hogar; sin embargo, la responsabilidad aún recae en las mujeres. En Estados Unidos, hacia el año 1965, las mujeres ocupaban 34 horas semanales en las tareas domésticas, mientras que los hombres solo cinco horas. Esta situación ha cambiado notablemente, en el año 2005, las mujeres dedicaban 19 horas semanales, mientras que los hombres 11 horas. A pesar del incremento en la participación de los hombres en las tareas del hogar, aún existe una diferencia que perjudica a las mujeres, y ésta es notablemente mayor cuando se agregan las horas del cuidado de los hijos (Eagly & Carli, 2007).

Sobre la **falta de inversión en capital social**, los gerentes que han avanzado más rápidamente en sus carreras es debido a que han invertido más tiempo y esfuerzo en socializar, politizar, e interactuar con otros; mientras que les ha tomado más tiempo ascender a aquellos que se han concentrado en las típicas actividades de la administración: planificar, organizar, dirigir, controlar. En este punto las mujeres encuentran una de las principales dificultades; debido a que las redes son, en su mayoría, masculinas y, por ende, se dedican a actividades que muchas veces no son del gusto femenino, por lo cual su participación se hace cada vez más complicada (Eagly & Carli, 2007).

Algunos de los aspectos que las organizaciones podrían considerar para incrementar la participación de las mujeres en cargos gerenciales son: (i) Identificar los prejuicios hacia las líderes mujeres y trabajar para desaparecerlos; (ii) cambiar la larga jornada laboral, dando flexibilidad de horarios; (iii) reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño; (iv) abrir los procesos de selección, y no solo limitarse a personas referidas, (v) asegurar una cantidad de posiciones representativa para

las mujeres en la alta dirección; (vi) evitar tener solamente una mujer en un equipo de trabajo; (vii) ayudar a mejorar el capital social; (viii) preparar mujeres para la alta dirección con asignaciones exigentes; (ix) establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar; (x) brindar más tiempo para los ascensos a las personas que tienen una carga familiar significativa; (xi) dar la oportunidad de integrarse a la organización a mujeres que dejaron el mundo laboral; (xii) promover a los hombres al participar de los beneficios concernientes a mejorar la vida familiar.

2.3 Presencia de las mujeres en los directorios

Es ampliamente reconocido que los Directorios, como órganos de dirección en las empresas y en donde se toman las decisiones estratégicas, tienen un mejor desempeño cuando incluyen miembros que tienen diferentes perspectivas, habilidades y experiencias profesionales. En este contexto, la diversidad de género en los directorios es un tema de agenda en el contexto internacional hoy en día.

De acuerdo con estudios realizados, se ha demostrado que hay un mayor crecimiento en el valor de mercado de las empresas europeas, cuando existe una mayor proporción de mujeres en los equipos de alta dirección (McKinsey & Company, 2007). Las empresas que contaban con más mujeres en los directorios han tenido 42% más en sus retornos sobre ventas y 66% más en sus retornos sobre la inversión (Joy, Carter, Wagener and Narahyanan, 2007).

La causa de este efecto positivo en los resultados, más que un tema de género, es atribuido al hecho que la contribución combinada de personas con diferentes habilidades y perspectivas, diferentes experiencias y estilos de vida permiten tener una visión más holística de los problemas.

2.4 ¿Por qué es importante la diversidad en los directorios?

En resumen, la importancia de contar con una mayor diversidad de género en los directorios tiene relación con cuatro dimensiones: (i) Mejorar el desempeño, (ii) acceder a talentos, (iii) ser más sensible a las necesidades del mercado y (iv) tener un mejor gobierno corporativo (McKinsey & Company, 2011).

- (i) **Mejorar el desempeño.** Hay muchas investigaciones que demuestran cómo la presencia femenina en los directorios aumentan el desempeño en las empresas, dado que las mujeres tienden a tomar más seriamente su posición directiva que los hombres, preparándose adecuadamente para las reuniones, haciendo preguntas con más frecuencia (Izraeli, 2009 citado por MacKinsey & Company, 2011), trayendo diferentes perspectivas a las reuniones (Zelechowski and Vilimoria, 2004 citado por MacKinsey & Company, 2011) y evitando las decisiones basadas en group think (Maznevski, 1994 citado por MacKinsey and Company, 2011). Wilson, Nick y Altanlar (2009) encontraron que hay asociación negativa entre la presencia de mujeres en los directorios y el riesgo de insolvencia, concluyendo que el balance de género en las decisiones estratégicas reduce el riesgo en las empresas.
- (ii) **Acceder a talentos.** Las mujeres hoy día están cada vez más preparadas y son más talentosas, siendo creciente su participación en la fuerza laboral. El contar con un

número mayor de mujeres en los directorios permite que su talento sea aprovechado en el mundo empresarial.

- (iii) **Sensible al mercado.** Las mujeres representan prácticamente, la mitad de la población y una proporción importante de la fuerza laboral de los diferentes países, siendo responsable por cerca del 70% de las decisiones de compra doméstica (TCAM, 2009 citado por MacKinsey & Company, 2011). Por esto, la presencia de mujeres en los directorios representa de alguna forma, la perspectiva de una proporción importante de los consumidores y compradores de bienes y servicios.

- (iv) **Gobierno corporativo.** Estudios realizados en Canadá y Reino Unido muestran que las empresas con más mujeres en sus directorios han adoptado recomendaciones para un mejor gobierno corporativo, antes que los conformados por hombres; como por ejemplo, planes de sucesión, mejores procesos de inducción y entrenamiento, procesos de auditoría y evaluación del desempeño.

Basado en las cifras elaboradas por el Governance Metrics

2.5 ¿Cuántas mujeres hay en directorios?

International (2009), la participación de las mujeres en los directorios es todavía muy baja. En los datos que se conocen, algunos de los países miembros de UNASUR tienen porcentajes de participación más bajos que Europa, Norteamérica y semejantes a los de Asia (ver Tabla 2.2). El país que más destaca en el mundo es Noruega, el cual fue el primero en establecer cuotas obligatorias de mujeres en los directorios en el 2005 (40% de hombres y 40% de mujeres en los directorios con más de 9 miembros), donde las mujeres actualmente, participan con el 35.6% de los directorios.

Tabla 2.2. Comparación de mujeres en los directorios

	Mujeres en Directorios (%)
Países industrializados - Asia - Pacífico	3.6%
Países industrializados - Europa	9.6%
Norteamérica	11.4%
Países emergentes - Asia	4.7%
Países emergentes - Europa	7.8%
Países emergentes - Oriente Medio y África	12.4%
Países emergentes - Latino América	4.7%
Argentina	4.1%
Brasil	3.9%
Chile	2.4%
Colombia	11.3%
Perú	3.6%

Fuente: "The global gender gap report 2013", por WEF, 2013.

Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Las principales causas que afectan a las mujeres para una mayor participación en estas posiciones están relacionadas con el balance de vida-trabajo, principalmente, durante la maternidad; la existencia de un ambiente masculino y la falta de redes de mujeres.

2.6 Iniciativas tomadas por algunos países para la incorporación de mujeres en directorios

En el mundo existe un interés por incrementar la participación femenina en la dirección de las empresas. En la Tabla 2.3 se muestran diversos ejemplos de diferentes medidas tomadas por gobiernos en el mundo que pueden servir de referencia para su implementación en la región. En algunos países se han establecido cuotas legales establecidas por los gobiernos sobre el número de mujeres en los directorios y consideran que es la única forma de incrementar su participación. Otros consideran que se requieren otros tipos de iniciativas y que el sistema de cuotas no es apropiado. Algunos ejemplos de estas iniciativas incluyen: Obligatoriedad de las empresas listadas en las bolsas de valores, de explicitar una política sobre la diversidad en sus directivos; establecer procesos de reclutamiento de mujeres con habilidades directivas; mayor entrenamiento, educación y mentoring de las mujeres; publicidad, promoción de estas posiciones, entre otras.

Tabla 2.3. Iniciativas para promover la presencia femenina en directorios

País	Cuotas de género femenino	Otras iniciativas
Nueva Zelanda	No existen cuotas	Las empresas que cotizan en bolsa se encuentran bajo una nueva presión para promover la presencia de mujeres en los directorios. Mark Weldon, jefe ejecutivo de la bolsa de Nueva Zelanda, informó que la bolsa va a proponer nuevas normas que exijan a las empresas que cotizan en bolsa la declaración del número de mujeres y minorías que tienen en cargos ejecutivos y en los directorios.
Francia	Sí hay cuotas obligatorias para empresas listadas y no listadas en la bolsa	A partir del 2017, la proporción de mujeres y hombres en los directorios no puede ser inferior al 40% en las empresas que están en la bolsa, o las empresas grandes (ingresos o activos superiores a 50 millones de euros o más de 500 empleados); si el directorio incluye 8 personas o menos, la diferencia entre el número de directores de cada género no puede ser mayor a dos. Para el periodo entre la actualidad y el 2017, las empresas listadas en bolsa deben alcanzar una primera etapa de 20% de participación mínima de hombres y mujeres.
Bélgica	Desde el 2011 considera un mínimo de 1/3 directoras mujeres y 1/3 mínimo para hombres	En mayo del 2009, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades de la Región Flamenca junto con las Cámaras de Comercio y del Instituto Belga de Directores, estableció un programa para promover la representación de las mujeres en las Juntas Directivas de las empresas y en puestos de gestión. El programa incluye coaching a las iniciativas y el establecimiento de una base de datos pública de hombres y mujeres candidatos a directores.
Alemania	No tiene cuotas.	El German Corporate Governance Code, aplicable a las empresas listadas en la bolsa considera recomendaciones desde el 2010 para promover la mayor presencia de mujeres en los directorios, obligando a las empresas a tener objetivos específicos para lograr esta mayor representatividad femenina.
Noruega	Sí tiene cuotas.	Fue el primer país en el mundo en introducir las cuotas en el 2005, con aplicación obligatoria en el 2008. Si los miembros del directorio tienen 9 miembros, cada género debe representar a 4 directores. Si tiene más de 9 miembros, cada género debe representar el 40% de los directores (a partir del 2008 para empresas públicas). Si no se cumple, se disuelve la empresa.
España	Sí tiene cuotas.	En el año 2007, el Parlamento Español aprobó una "Ley de Igualdad" que exige a las empresas que cotizan en bolsa a nombrar 40% de mujeres en sus directorios, y hasta un 60% del total de miembros de la junta. Tienen hasta el 2015 para cumplir estas cuotas, pero no se establecen penalidades en caso de incumplimiento.
Malasia	Sí tiene cuotas.	El 27 de junio del 2011, el Primer Ministro Malasio Datuk Seri Razak anunció que el Gobierno aprobó una legislación que las empresas deben alcanzar por lo menos 30 por ciento de representación de las mujeres en puesto de adopción de decisiones en el sector privado para promover la igualdad de género. Las empresas tienen un plazo de cinco años para cumplir con el nuevo reglamento.
Países Bajos	Sí hay cuotas.	Una enmienda legislativa que exigen cuotas de género para ejecutivos y miembros del consejo de vigilancia recibió la aprobación del gobierno en diciembre del 2009. En virtud de la enmienda, que ha sido consagrada en la legislación y que entró en vigor a partir del 01 de enero del 2012, requieren al menos 30% de los miembros del directorios sean mujeres y 30% sean hombres para el año 2015 (empresas listadas en la bolsa y empresas grandes).
Colombia	Cuotas para la Administración Pública	Se requiere que mínimo el 30% los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios y otros niveles de decisión en las diferentes ramas y órganos de la administración pública, sean desempeñados por mujeres.

Fuente: "Women in the boardroom: A global perspective", por Deloitte, noviembre 2011.

Recuperado de http://www.deloitte.com/assets/Dcom-tanzania/Local%20Assets/Documents/Deloitte%20Article_Women%20in%20the%20boardroom.pdf

En los países de América del Sur no existen cuotas establecidas para la participación de las mujeres en los directorios. Sin embargo, se encuentra una iniciativa en Colombia, para el establecimiento de cuotas en los niveles decisorios de las

diferentes ramas y órganos del poder público (Ley 581, 2000). Aquí se establece que un mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios sean desempeñados por mujeres.

III. Hacia una sociedad de mujeres emprendedoras

3.1 Actividad empresarial de las mujeres

Promover la actividad empresarial es un aspecto prioritario de política pública debido al reconocimiento de que, la actividad empresarial está asociada al crecimiento económico de los países, la generación de empleo y el desarrollo de los mercados. Específicamente, promover la actividad empresarial de las mujeres ha cobrado particular importancia ante su creciente participación en la actividad económica y además, debido a la evidencia de que las mujeres presentan procesos y estilos organizacionales diferentes al de los hombres (Neider, 1987).

De acuerdo con la National Foundation of Women Business Owners (citado por Weeks & Seiler, 2001, p. 5), existe una positiva e importante relación entre la participación de las mujeres que son empleadoras o autoempleadas y el incremento en el Producto Bruto Interno. Las mujeres empresarias han sido identificadas como “la principal fuerza para la innovación y la creación de empleo” (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD] citado por Orhan & Scott, 2001, p. 232). De acuerdo con Weeks y Seiler (2001), la información puede ser imperfecta, sin embargo:

e análisis de la relación entre el crecimiento económico en Latinoamérica y el Caribe con la actividad económica de las mujeres en general y su posición en la actividad administrativa y empresarial, claramente, demuestran que promover los esfuerzos empresariales femeninos puede tener un impacto significativo en el crecimiento económico y la prosperidad de la región. (p. i)

Los estudios realizados por el Global Entrepreneurship Monitor [GEM] de los Estados Unidos presentan la información más completa disponible sobre la actividad empresarial de las mujeres en el mundo¹⁰. El estudio presenta las estadísticas de la Tasa de Actividad Emprendedora [TAE] femenina y define al emprendimiento como “Cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, tales como el autoempleo, la reorganización de un negocio o la expansión de un negocio existente por parte de un individuo, grupo de individuos o empresa ya establecida” (Serida, Borda, Nakamatsu, & Yamakama, 2005, p. 13). La TAE mide el porcentaje de adultos de 18 a 64 años que son propietarios de todo o parte de

10.- Estos estudios fueron iniciados en el 1997 como una alianza entre la London Business School y Babson College (Estados Unidos). Actualmente representa un consorcio de más de 400 investigadores de 99 economías en el mundo

un negocio que tiene menos de 42 meses de existencia e incluye tanto a empresas nacientes como a empresas nuevas. Una empresa es considerada como naciente si las propietarias de todo o parte de un negocio, expresaron haber pagado remuneraciones por menos de 3 meses o mencionaron haber tomado acciones concretas para poner en marcha un negocio. Una empresa es considerada como nueva, si las propietarias de todo o parte de un negocio que dirigen activamente, han pagado remuneraciones por más de 3 meses pero menos de 42 meses (Serida et al., 2005).

El mismo estudio analiza las motivaciones que tienen las mujeres para convertirse en empresarias. El *emprendimiento por oportunidad*, se refiere al número de personas que han decidido iniciar un negocio o empresa de su propiedad, como una alternativa deseable de desarrollo de carrera y refleja el deseo de tomar ventaja de una oportunidad empresarial. El *emprendimiento por necesidad*, estima el número de personas que inician negocios o empresas porque no tienen otras alternativas de empleo o si las tienen, no son satisfactorias. Los resultados indicaron, al igual que para los hombres, que la mayoría de mujeres inician sus negocios o empresas con el objeto de aprovechar una oportunidad. Las mujeres que eligen la actividad empresarial por necesidad están concentradas en países de bajos ingresos. El estudio provee también información para establecer el perfil de las mujeres empresarias en el mundo de acuerdo con: (a) factores demográficos y socioeconómicos como edad, educación, situación laboral y presencia de modelos; y (b) factores subjetivos como miedo a fracasar, percepción de oportunidad y confianza en sus habilidades personales (Serida et al., 2005).

De acuerdo con los resultados del Global Report 2012 (Roland, Kelley, & Kew, 2012), la TEA tiende a ser mayor con los países con menor producto bruto per cápita, como consecuencia de un mayor emprendimiento por necesidad económica. Asimismo, los países con mayor producto bruto, presentan menores niveles de emprendimiento pero una mayor proporción de iniciativas emprendedoras basadas en la oportunidad. En el 2012 (Roland et al., 2012) la TAE varía

significativamente, entre los países estudiados, desde 41% en Zambia, hasta 4% en Rusia, Italia y Japón. La más alta TEA por regiones fue encontrada en África y Latinoamérica, con 41% en Zambia (41%) y 27% en Ecuador. En la Tabla 3.1 se muestra la TEA para América del Sur y los promedios por regiones. En cuanto a la TEA femenina, los resultados varían desde 40% en Zambia, hasta 1% en Pakistán. En general, la TEA masculina supera a la femenina aunque resulta llamativo que las únicas economías en las que la TEA femenina ha sido mayor que la masculina en Latinoamérica, ha sido Ecuador y Panamá.

De acuerdo con el *Global Entrepreneurship Monitor: 2004 Report on Women and Entrepreneurship* realizado por Langowitz, Minniti y Arenius (2005), la actividad empresarial juega un papel muy importante en la creación de una economía activa y dinámica, sobre todo la actividad empresarial femenina, cuyo papel es analizado por este estudio tanto en economías desarrolladas, como en economías en vías de desarrollo. De acuerdo con el estudio, el crecimiento del número de empresas que son propiedad de mujeres se está expandiendo en todo el mundo. Las empresas que son propiedad de mujeres, representan entre un cuarto y un tercio de las empresas de la economía formal y parecería que tienen un rol aún más importante en los sectores informales. La oportunidad suele ser el motivo principal para emprender sus empresas, tanto en hombres como en mujeres; sin embargo, muchas mujeres desarrollan sus propias empresas por la falta de oportunidades de trabajo en el mercado laboral. En países de bajos ingresos, el rango de edades de mujeres que se involucran en actividades empresariales es de 25 a 34 años, mientras que en los países con altos ingresos es de 35 a 44 años. Los hallazgos de la investigación permitieron concluir que la creación de políticas gubernamentales dirigidas a dar apoyo a la educación, otorgar ayuda financiera, desarrollar redes de contactos y a brindar asesorías respecto a la gestión de empresas; podría permitir que las mujeres se involucren cada vez más en el desarrollo de nuevas empresas.

Tabla 3.1. Tasa de actividad emprendedora

	TAE Femenino	TAE Masculino	% de TAE Femenino por necesidad	% de TAE Femenino por oportunidad
Por País				
Argentina	14	24	46	54
Bolivia	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos
Brasil	15	16	36	63
Chile	19	26	27	72
Colombia	18	23	15	84
Ecuador	27	26	41	59
Paraguay	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos
Perú	18	23	26	70
Uruguay	10	20	19	76
Venezuela	sin datos	sin datos	sin datos	sin datos
Por Región				
Latinoamérica	15	19	28	71
Media y Norte de África	4	12	34	58
Sur de África	27	30	38	61
Asia	7	12	23	76
Unión Europea	5	10	21	74
Otros países de Europa	5	10	37	59
Estados Unidos	10	15	21	74

Fuente: "2012 Global Report", por S. Roland, D. Kelley y J. Kew, 2012.
Recuperado de <http://www.gemconsortium.org/docs/2645/gem-2012-global-report>

El estudio de Langowitz et al. (2005), mostró que las actitudes empresariales de los hombres y las mujeres están influenciadas por varias de las mismas variables, pero que estos factores no influyen a ambos géneros de la misma forma o con la misma intensidad. Así, la decisión de iniciar una empresa tiene un nivel de complejidad distinto para las mujeres que para los hombres y además las mujeres tienden a ser más sensibles que los hombres a los incentivos no monetarios.

Para las mujeres más que para los hombres, la decisión de iniciar una empresa, usualmente, está relacionada con la necesidad o con la flexibilidad de horario o localidad; es decir, el tipo de independencia que permite conciliar las necesidades familiares y el cuidado de los niños. (p. 15)

De acuerdo al estudio hecho por Echeverri-Carroll y Brandazza (2002) en Latinoamérica, las mujeres empresarias latinoamericanas tienen relativas ventajas y desventajas respecto

a las de los Estados Unidos y Canadá. Las ventajas relativas son la ayuda doméstica (mano de obra barata); las relaciones cercanas entre los miembros de la familia, que aseguran el cuidado de los niños y ayuda; y la alta concentración urbana, que evita distancias largas entre los trabajos y el hogar. Las desventajas relativas son, la separación de los roles de mujer y hombre, donde la mujer es responsable del cuidado de los niños y el hogar; así como el bajo nivel de actividad empresarial en los países latinoamericanos.

Estos datos muestran la importancia de la actividad empresarial de las mujeres en América del Sur; sin embargo, todavía conocemos poco sobre las mujeres empresarias. Para poder diseñar programas y políticas de apoyo dirigidos a las mujeres, es prioritario entender en profundidad el fenómeno del emprendimiento de las mujeres.

3.2 Cómo definir la actividad empresarial de las mujeres

Uno de los principales problemas en entender el fenómeno del emprendimiento femenino, está relacionado con tener una única definición de lo que es una mujer empresaria que permita unificar los criterios en las investigaciones relacionadas con el emprendimiento femenino. A lo largo de diversas investigaciones se utilizan definiciones que incluyen diferentes criterios como: (i) porcentaje de propiedad que debiera tener la empresa; (ii) mujeres que participan en la gestión de empresas aunque sus nombres no aparecen expresamente en la propiedad, llamadas mujeres en las sombras; (iii) empresas fundadas por mujeres o empresas de propiedad de mujeres independientemente de la forma cómo adquirieron la propiedad; (iv) mujeres que además de ser propietarias son gestoras de sus negocios; (v) mujeres que no solamente generan empleo para sí mismas sino que además generan empleo para otras personas, lo cual excluye el autoempleo; (vi) empresas en las cuales los objetivos empresariales de las

mujeres tienen que ir más allá de satisfacer sus necesidades familiares y están destinados al crecimiento de sus negocios. Así, se hace evidente la necesidad de establecer un criterio único que permite obtener estadísticas y estudios que sean comparables y que sean la base para la formación de políticas públicas de apoyo al emprendimiento femenino (Avolio, 2011).

Luego de la sistematización y análisis de las diferentes definiciones utilizadas en diversas investigaciones, Avolio (2011), propone la siguiente definición: "Mujer emprendedora incluye a las mujeres que son dueñas de 50% o más de una empresa formal (independientemente de la forma en que se haya obtenido la propiedad), que está involucrada en sus operaciones como gerente o administradora y que genera empleo para sí misma y para otras personas" (pg. 20).

3.3 El perfil de las mujeres empresarias y sus empresas

Bruhn (2009) analiza las características, desempeño y obstáculos para el crecimiento de las empresas lideradas por mujeres en América Latina. En este estudio, la autora señala que las mujeres empresarias se concentran en empresas pequeñas y principalmente, en el sector de comercio. En relación a las empresas lideradas por hombres, las empresas de las mujeres, son más pequeñas y menos rentables.

En relación a las características de las mujeres empresarias, en el Perú, Avolio (2008) encontró que las mujeres empresarias parecen presentar un perfil demográfico, educativo y laboral variado y parecen no conformar un grupo homogéneo, por lo que no podrían ser tratadas como una categoría única como, usualmente, se realiza en los programas de apoyo empresarial a las mujeres. En este sentido se establece que los programas de apoyo y respaldo a la actividad empresarial de las mujeres tienen que empezar con un diagnóstico que reconozca la diversidad de sus antecedentes. Así, en el estudio en referencia se encontró que las mujeres empresarias presentan diversos antecedentes educativos. Respecto a los antecedentes laborales,

el mismo estudio encontró que las empresarias parecen contar con experiencia laboral previa al emprendimiento de diverso tipo y en diversos sectores, y que la decisión de crear una empresa parece estar influenciada por la experiencia laboral previa o por aficiones personales de las mujeres. Respecto a los antecedentes familiares, el estudio indicó que la actividad laboral de los padres parece ser un factor que influye en la decisión de optar por el emprendimiento, dado que las mujeres empresarias con frecuencia provienen de familias cuyos padres han estado relacionados con el emprendimiento, actividades laborales independientes o el autoempleo.

Avolio (2008) también encontró que pareciera que las habilidades administrativas y gerenciales de las mujeres empresarias son bastante limitadas, especialmente, en las áreas de finanzas, operaciones, tecnología, personal y dirección; sin embargo, parecen sobresalir en el desarrollo de productos, análisis de oportunidades de mercados, ventas y servicios al cliente.

El mismo estudio establece que el apoyo, tanto económico como emocional, que reciben las mujeres para desarrollar sus empresas es percibido por ellas como importante; el apoyo recibido por las mujeres empresarias parece provenir, principalmente, de esposos/pareja y familiares. Los principales obstáculos que las mujeres parecen enfrentar son propios de la actividad empresarial y no particulares de su género. Sin embargo, el principal obstáculo de género que parecen enfrentar las mujeres empresarias es la división tradicional de roles en el hogar que atribuye a la mujer la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos y del hogar; a la par que realiza un trabajo económicamente productivo, dados los fuertes patrones culturales sobre el rol de la mujer

en la sociedad. Esto exige que la mujer empresaria atienda las demandas del hogar en mayor medida que los hombres, le exige desempeñar simultáneamente, una diversidad de tareas, lo que le puede generar tensión en el empleo de su tiempo o un conflicto de sus roles de madre y empresaria.

Bruhn (2009) indica que las diferencias en relación a las características y rendimiento de empresas lideradas por hombres y mujeres, pueden estar relacionadas no necesariamente a sus características individuales, sino a factores relacionados con la distribución de las obligaciones familiares y de las labores domésticas que recae en mayor parte en las mujeres.

3.4 Propuestas para el desarrollo de las empresas de mujeres

Sobre la base de los estudios realizados sobre las mujeres empresarias, y con el objetivo de promover la actividad empresarial de las mujeres, se proponen las siguientes recomendaciones prácticas orientadas a las políticas públicas y los programas de apoyo relacionados con el emprendimiento de mujeres, con objetivo de estimular adecuadamente sus capacidades, disminuir sus obstáculos y así aumentar las probabilidades de éxito de sus esfuerzos empresariales:

- (a) Establecer estadísticas nacionales sobre la actividad empresarial en general y en especial las que recogen información sobre los aspectos de género, dado que actualmente son escasas y contradictorias, lo que limita el conocimiento sobre la actividad empresarial en general, en especial la de las mujeres.
- (b) Establecer una definición clara del concepto de actividad empresarial, diferenciándolo del autoempleo. El autoempleo puede significar una forma de sobrevivir ante la necesidad económica, pero la actividad empresarial implica una predisposición hacia la búsqueda de oportunidades y recursos para el desarrollo del proyecto empresarial. Muchas políticas no diferencian el autoempleo de la actividad empresarial, lo que genera confusión en el análisis.
- (c) Es evidente que la participación de la mujer en la actividad empresarial en la región es importante y creciente y que las mujeres presentan procesos, estilos

organizacionales, obstáculos y retos particulares respecto a los hombres empresarios, principalmente, relacionados a los diversos roles familiares que tiene que desempeñar; adicionalmente, a sus actividades profesionales. En ese sentido, es prioritario el desarrollo de programas de apoyo para las mujeres empresarias específicos para sus necesidades particulares.

- (d) A pesar de que las mujeres constituyen un porcentaje importante y creciente de actividad empresarial, los programas de apoyo han sido desarrollados sin un conocimiento profundo de la realidad de las mujeres empresarias. De acuerdo con el estudio de Avolio (2008), las mujeres empresarias no constituyen un grupo homogéneo y no pueden ser consideradas como una categoría única; las mujeres empresarias constituyen un grupo complejo y presentan una diversidad de antecedentes, habilidades, circunstancias, motivos, y obstáculos. Es diferente una mujer empresaria que opta por la actividad empresarial después de haber adquirido experiencia laboral como dependiente y luego voluntariamente se convierte en empresaria, a aquella mujer que por insuficiencia económica o necesidad económica se convierte en empresaria, dado que su nivel de preparación hacia la actividad es diferente. Los programas de apoyo y las políticas deben iniciarse con un conocimiento profundo de las mujeres y ser desarrollados específicamente, para cada tipo de mujeres empresarias.

- (e) Dado que parecería haber una escasa relación entre los antecedentes educativos y la naturaleza de las empresas que son propiedad de mujeres, podría denotar que el sistema educativo local no está influyendo en el fomento del emprendimiento, por lo que se recomienda el estudio del sistema educativo, de manera tal, que pueda promoverse el desarrollo de la actividad empresarial a partir de la formación educativa.
- (f) La existencia de un modelo de empresario, así como el respaldo de personas cercanas a la empresaria, aparecen en los estudios como un patrón importante para el desarrollo empresarial. Por esto, las mujeres pueden beneficiarse del desarrollo de un programa formal de “empresarias mentoras”, en el que mujeres empresarias ofrezcan su mentoría a mujeres que recién se inician en la actividad empresarial. Este programa tendría como propósito que las nuevas empresarias: (a) obtengan mayor seguridad sobre su orientación empresarial, (b) aprendan sobre la gestión de una empresa de una manera práctica, (c) obtengan conocimiento y guía en las áreas de mayor deficiencia y (d) desarrollen mayor confianza en sus propias capacidades empresariales.
- (g) Las mujeres empresarias que han desarrollado experiencia laboral previa al emprendimiento se encuentran más preparadas para la actividad empresarial que aquellas que no cuentan con ninguna experiencia. Se recomienda que las mujeres empresarias obtengan experiencia laboral previa al emprendimiento, pues ello les permite aumentar su confianza para la toma de decisiones, así como conocer sobre el funcionamiento de las empresas.
- (h) A partir de la experiencia de programas desarrollados en otros países, los programas orientados a estimular el emprendimiento en las mujeres empresarias deben considerar las siguientes áreas: (a) asesoramiento y consultoría; (b) entrenamiento en la gestión de empresas; (c) financiamiento; (d) acceso a información y (e) red de contactos.
- (i) Los programas de apoyo de asesoramiento y la consultoría, tienen el propósito de estimular a las mujeres que desean convertirse en empresarias a través del estudio de sus habilidades, ofreciéndoles apoyo para el inicio de sus empresas, el planeamiento y el desarrollo de sus empresas; tratar los problemas específicos que afrontan las mujeres empresarias; y lograr que tengan en claro el grado de dedicación que exige el desarrollo empresarial y la capacidad de balancear sus responsabilidades familiares y empresariales.
- (j) Los programas de entrenamiento, buscan mejorar las habilidades de las mujeres en la gestión de empresas, por medio de la capacitación en temas específicos y el desarrollo en ellas de la capacidad de reunir el capital humano necesario para promover sus empresas.
- (k) Mediante el entrenamiento las mujeres deben ser capaces de reconocer sus propias debilidades y saber contratar a las personas que requieren en las áreas que ellas no conocen.
- (l) Mediante los programas de financiamiento, se debe facilitar el acceso al mismo, simplificar el sistema de garantías exigidas y, sobre todo, reducir los costos de los créditos para las mujeres empresarias.
- (m) Sobre los programas de acceso a información, se busca facilitar el acceso a información sobre mercados, nuevos productos, desarrollo de negocios y gestión, lo que permitirá a las mujeres ampliar las oportunidades en sus negocios. Si bien la necesidad de una red de contactos no ha sido mencionada por las empresarias como un obstáculo para el desarrollo de sus empresas, en la información que se conoce en el Perú, está presente en la experiencia de otros países.
- (n) La red de contactos permite a las mujeres el intercambio de experiencias con empresarios y organizaciones profesionales y aumentar la oportunidad de generar empresas y es una fuente de inspiración útil. También, la red de contactos y el acceso a información permiten que las mujeres se encuentren expuestas a un ambiente de negocios más amplio y que accedan a oportunidades que les permitan aumentar su propio potencial como

IV. Reflexiones finales

empresarias.

En los últimos años el panorama mundial en relación a la participación de la mujer en el mercado laboral, ha sufrido cambios importantes observándose una mayor participación de la mujer en las actividades económicas y productivas. Asimismo, se reconoce la importancia de fomentar la participación femenina en la economía mundial como un agente de desarrollo no solo para su familia, sino también para su comunidad.

El presente documento tiene como objetivo mostrar la situación actual y la evolución de la participación de las mujeres de América del Sur, en actividades económicas y productivas. Se distinguen tres áreas de análisis, en un primer momento el análisis de la mujer en el mercado laboral, tanto en tipo y calidad del empleo al que las mujeres tienen acceso; luego, se analiza la participación de la mujer en cargos de alta dirección, tales como gerencia o presencia en directorios; finalmente, se analiza a las mujeres empresarias, sus características individuales y las características de sus empresas.

El análisis sobre el empleo femenino, en tanto participación, oferta y calidad del mismo, se hace necesario para el desarrollo de políticas públicas o programas de desarrollo que incidan sobre el empleo femenino. Existe un consenso sobre la importancia de la generación de empleo, especialmente, para los sectores más vulnerables como las mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema; en tanto su inserción en el mercado laboral contribuiría en la reversión de su estado de vulnerabilidad.

Se encontraron avances en la inserción de la mujer en el mercado laboral; así, hubo un aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral, un aumento en la tasa de ocupación e incluso una disminución en la tasa de desempleo, observándose una reducción en la brecha de género en dichos indicadores. Sin embargo, las mujeres siguen rezagadas en algunas áreas en relación a la participación económica. A pesar

de la disminución, persiste una elevada tasa de desempleo; las mujeres perciben en promedio una menor remuneración en comparación con los hombres por el mismo trabajo realizado; existe una concentración de mujeres en empleos de baja remuneración; la inserción en el mercado laboral no implica necesariamente un empleo pleno; las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar subempleadas, situación que limita y restringe su desarrollo económico y profesional.

Los esfuerzos deberían estar orientados no solo a la generación y promoción del empleo, sino a incidir sobre la calidad del empleo, y hacia la disminución del empleo vulnerable, por ejemplo fomentando la formalización de trabajadores familiares, establecimiento de protección social y legal para aquellas personas en situación de empleo vulnerable. Para disminuir la segregación de empleo femenino a ocupaciones con un menor nivel de ingreso, es necesario realizar un trabajo para la eliminación de estereotipos y roles; esto es esencial para lograr la equidad en el mercado laboral, así como también inversión en programas tempranos para despertar el interés de las mujeres en ciencias y matemáticas, áreas consideradas tradicionalmente como masculinas. Asimismo, fomentar la participación de las mujeres en sectores considerados tradicionalmente, como masculinos, como por ejemplo la minería, industria, entre otros.

Otro aspecto en el que se ha encontrado una amplia brecha a favor de los varones es en el ingreso promedio. Si bien, en los últimos años se ha visto una reducción del mismo, es necesario destinar mayores esfuerzos para la eliminación de esta brecha. Dentro de las causas probables de esta diferencia en el ingreso es la menor cantidad de horas que las mujeres dedican al empleo remunerado para, entre otras cosas, poder cumplir con las responsabilidades familiares y labores domésticas. Así, se encontró que si bien las mujeres tienen una menor participación en el trabajo remunerado en relación que los hombres, la carga total de trabajo de las mujeres supera a la de los hombres principalmente, por su participación en

actividades no remuneradas. Es necesario apuntar hacia una mayor equidad en la distribución de las actividades no remuneradas para poder incrementar la participación de la mujer en actividades remuneradas; una alternativa es la introducción de políticas de cuidado y la eliminación de los estereotipos de género que facilitan la presencia de la división sexual de trabajo.

En relación a la participación de la mujer en altos puestos directivos, se encuentra un menor involucramiento de la mujer en cargos gerenciales y en América del Sur una participación casi nula en los principales directorios. Dentro de las propuestas para fomentar la participación de la mujer en cargos directivos se encuentra el trabajar sobre los prejuicios hacia las mujeres líderes y desaparecerlos, proponer la flexibilización de los horarios de trabajo, reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño, aperturar los procesos de selección, asegurar una cantidad de posiciones representativa para las mujeres en la alta dirección, evitar tener solamente una mujer en un equipo de trabajo, establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar; entre otros. Un aspecto importante que debería ser considerado para la promoción es brindar oportunidades para la reinserción en el mercado laboral a las mujeres que dejaron el mundo laboral; en tanto se encuentran en desventaja ya que necesitarían actualizar sus conocimientos.

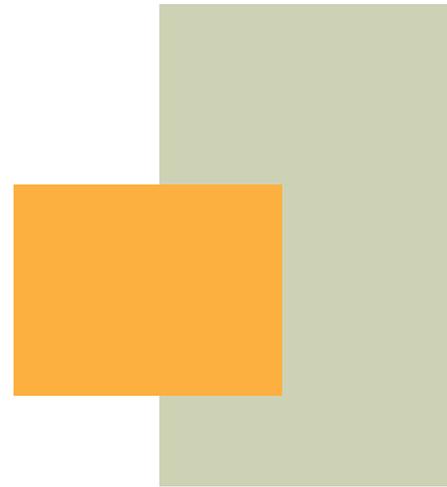
En el documento se presentan las iniciativas de otros países en legislación para la participación de la mujer en cargos de alta dirección, en algunos casos, mediante el establecimiento de cuotas y en otros fomentando políticas de equidad de género en las empresas privadas. Colombia, es el primer país en América del Sur que tiene dentro de su legislación un sistema de cuotas para la participación femenina en cargos en altos niveles de decisión en organizaciones públicas. A partir de las experiencias en diversos países se propondría que, el establecimiento de cuotas sea progresivo y vaya acompañado de la inserción de políticas de calidad de género en las empresas privadas.

Finalmente, se aborda el análisis del panorama de las mujeres autoempleadas que ofrecen trabajado a otras personas (empleadoras). Se observa que el número de mujeres dueñas de su propia empresa, es menor en comparación de los hombres. No solo eso, sino que se concentra en firmas

pequeñas y tienen en promedio una menor rentabilidad y desempeño en comparación de las empresas lideradas por los hombres. Se identifica dentro de los factores que permiten esta situación, la menor dedicación de las mujeres a sus empresas en favor de su participación en actividades no remuneradas. Así, nuevamente, se pone en evidencia la necesidad de una promoción de la división equitativa de las labores domésticas y el cuidado familiar para que así las mujeres tengan una mayor participación en actividades remuneradas.

La participación de la mujer en el mercado laboral no tendría el mismo efecto para la erradicación de la pobreza y empoderamiento económico de las mujeres, si persisten las diferencias en la calidad del empleo, en el acceso de las mujeres a posiciones con un mayor salario promedio, si persiste la división sexual del trabajo doméstico o si se tiene un menor acceso a altos cargos directivos. La legislación para la mayor inserción de la mujer en el mercado laboral funcionó, a través del incremento del nivel educativo, mayor control de la tasa de fecundidad, entre otras. Ahora es importante establecer políticas e iniciativas orientadas a la reducción de la brecha de género en materia de calidad del empleo. Asimismo, necesario trabajar y cambiar los prejuicios y estereotipos de roles tradicionales sobre hombres y mujeres que limitan la participación plena de la mujer en las actividades económicas y productivas.

Finalmente, se marca la importancia de la elaboración periódica de estadísticas con enfoque de género que ayuden a entender el progreso en materia de equidad de género y se desarrollen herramientas e información vital para la toma de decisiones.



BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, R., & Ferrari, F. (2013), Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Agosto de 2013. Santiago.

Alba, A. Uso del tiempo, Ecuador 2007 (Presentación).

Avolio, B. E. (2011). A methodological problem associated with researching women entrepreneurs. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*(1-2), 9-25.

Avolio, B. (2008). El Perfil de las Mujeres Empresarias en el Perú. Tesis de Disertación Doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bruhn, M. (2009). Female-owned firms in Latin America. Characteristics, performance, and obstacles to growth. (Policy Research Working Paper 5122). Recuperado de <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-5122>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2010a). Brechas por cerrar, caminos por abrir: La hora de la igualdad. Trigésimo tercer período de sesiones de la CEPAL. Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010. Santiago de Chile: CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2010b). Recopilación experiencias encuestas: Uso del tiempo en los países. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <http://www.eclac.cl/oig/noticias/paginas/3/38403/TiempoTotalTrabajo.pdf>

Daeren, L. (2000). Mujeres empresarias en América Latina: El difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro. Obtenido el 15 de enero de 2011 en <http://www.google.com.co/search?q=hombre+y+mujeres+dentro+de+la+gran+empresa+%2B+OIT&hl=es&prmd=ivns&ei=KmM0TZ--K8WclgeS863CQ&sa=N&aq=f&aql=&aql=&oq=>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2010), Medición de uso de tiempo y trabajo no remunerado en el DANE, Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2009). Ingresos y gastos (presupuesto familiar) – Resultados 2006 – 2007. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/ingresos-y-gastos-de-los-hogares>

Deloitte (2011). Women in the boardroom: A global perspective. Recuperado de http://www.deloitte.com/assets/Dcom-tanzania/Local%20Assets/Documents/Deloitte%20Article_Women%20in%20the%20boardroom.pdf

Dirección General de Estadística y Censos (GCBA) (2007a), Informe de Resultados N.º 328 de la Encuesta anual de hogares 2005, Uso del tiempo. Buenos Aires, 26 de septiembre de 2007.

Dirección General de Estadística y Censos (GCBA) (2007b), Informe de Resultados N.º 329 de la Encuesta anual de hogares 2005, Uso del tiempo. Buenos Aires, 26 de septiembre de 2007

Eagly, A. y Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of leadership. Harvard Business Review. Obtenido el 28 de marzo de 2011 en http://harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu/b01/en/common/item_detail.jhtml?id=R0709C.

Echeverri-Carroll, E., & Brandazza, D. (2002, abril). Empresarias decididas, Women entrepreneurs in the Americas. Texas Business Review. Obtenido el 15 de diciembre de 2003 de <http://www.stexas.edu/depts/bbr/tbr>

Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Universidad de la República Uruguay (2010). Uso del tiempo, cuidados y bienestar: Desafíos de Uruguay y la región. Revista de Ciencias Sociales Año XXIII - N° 27 – Diciembre, 2010.

Governance Metric International (Marzo 2009). Women on Boards: A Statistical Review by Country, región, Sector and Market Index.

Grant Thornton IBR (2013). Women in senior management: Setting the stage for growth. Recuperado de <http://www.slideshare.net/grantperu/ibr-2013-women-in-business>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2012), 12° Fórum do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares, Pesquisa Piloto de Uso do Tempo 2009: Primeiros Resultados. Rio de Janeiro 14 de diciembre de 2012.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010). XII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género (2010). Uso del tiempo y Trabajo no remunerado. México, 9 de octubre de 2010.

Instituto Nacional de Estadística – Bolivia [INE] (2014). Derecho a la alimentación adecuada. Recuperado de <http://www.ine.gob.bo/indicadoresddhh/alim4.asp>

Instituto Nacional de Estadística – Bolivia [INE] (2007). Bolivia: Brecha de género en el ingreso promedio mensual en la ocupación principal, según área geográfica y mercado de trabajo, 1999 – 2007. Recuperado de <http://www.ine.gob.bo/indice/visualizador.aspx?ah=PC30706.HTM>

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile [INE] (2011). Compendio de Estadísticas de Género. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/010411/comgen_10010411.pdf

Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE) (2008). Encuesta exploratoria de Uso del tiempo en el Gran Santiago, ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Santiago de Chile, 2008.

Instituto Nacional de Estadística de Paraguay (INE) (2011). Notas de prensa (2011). Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010: Resultados definitivos. 14 de julio de 2011.

Instituto Nacional de Estadística del Ecuador [INEC] (2012). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares Urbanos y Rurales. Recuperado de http://www.inec.gob.ec/estadisticas/?option=com_content&view=article&id=363&Itemid=346

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2013). Estadísticas con enfoque de género. Recuperado de <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/estadisticas-de-genero-jul-set-2013.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y Facultad de Ciencias Sociales (FCS) (2008). Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares, Septiembre, 2007", Uruguay.

International Finance Corporation y Banco Mundial (2014). Women, Business and the Law. Creating economic opportunity for women. Recuperado de <http://wbl.worldbank.org/data>

Joy, L.; Carter, M.; Wagener, H.; Narayanan, S. (2007). The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards. Catalyst.

Langowitz, N.S., Minniti, M., & Arenius, P. (2005). Global Entrepreneurship Monitor: 2004 Report on women and entrepreneurship. Recuperado de <http://www.gemconsortium.org/download.asp?id=478>

Ley 581 (2000). Ley 851 de 2000 – mayo 31. Recuperado de <http://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/colombia.women.00.pdf>

McKinsey & Company (2011). Women on Boards 2011. Recuperado de https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

McKinsey & Company (2007). Women Matter: gender diversity, a corporate performance driver.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MINDES) (2011). Brechas de Género en la Distribución del Tiempo. Lima, 2011.

Ministerio de Relaciones Laborales – Ecuador (2014). Programas/Servicios. Recuperado <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/programas-y-servicios/>

Ministerio de Trabajo República de Colombia (2014). Implementación Sello de Equidad de Género. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2012/1155-implementacion-sello-de-equidad-de-genero.html>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social - Bolivia (2014). Programa de Apoyo al Empleo [PAE]. Recuperado de http://www.pae.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=554&Itemid=75

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina [MTEySS] (2014). Servicios de promoción del empleo. Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina [MTEySS] (2012). Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/genero/estadisticas.asp>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chile (2013a). Desempleados. Recuperado http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=8932

Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chile (2013b). Mujeres. Recuperado de http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=8851

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] – Perú (2014a). Terminología. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165&tip=909>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] – Perú (2014b). Trabaja Perú. Recuperado de <http://www.trabajaperu.gob.pe/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] – Perú (2014c). Vamos Perú. Recuperado de <http://www.vamosperu.gob.pe/inicio/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] – Perú (2014d). Jóvenes a la obra. Recuperado de <http://www.jovenesalaobra.gob.pe/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República Oriental del Uruguay (2014). Empleo. Recuperado de http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=450&Itemid=139

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome [MDS] (2014a). Mega Feirão de Emprego. Recuperado de <http://www.mds.gov.br/falemds/perguntas-frequentes/superacao-da-extrema-pobreza%20/inclusao-productiva-urbana/mega-feirao-de-emprego>

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome [MDS] (2014b) Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do trabalho – ACESSUAS/TRABALHO. Recuperado de <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/protecaobasica/programa-nacional-de-promocao-do-acesso-ao-mundo-do-trabalho-2013-acessuas-trabalho>

Mulheres Mil (2014). O que é. Recuperado de http://mulheresmil.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=53&lang=en

Neider, L. (1987). A preliminary investigation of female entrepreneurs in Florida. *Journal of Small Business Management*, 25(3), 22-28.

Ñopo, H. (2012). *New century, old disparities. Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Nueva York, NY: Inter-American Development Bank.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014a). ILO Statistics and databases. Definitions. Recuperado de http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/conceptsdefinitions?_adf.ctrl-state=agq4okx66_4&clean=true&_afLoop=713400996779328

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014b). Key Indicators of the Labour Market [KILM] (8a ed). Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014c). KILM 4. Employment by sector: En Key indicators of the labour market (8a ed.). Ginebra: Autor. Recuperado de <http://kilm.ilo.org/2011/download/kilm04EN.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013). *Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2012). *Global employment trends for women*. Ginebra: Autor.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2010). *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*. Ginebra: Autor.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2009). *Panorama Laboral 2009 América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Orhan, M. & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: An explanatory model". *Women in Management Review*, 15(5), 232-247.

Otobe, N. (2011). *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*. (Employment Working Paper No. 74).

Pagés, C. & Piras, C. (2010). *El dividendo de género. Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres*. New York, NY: Banco Interamericano de Desarrollo.

Pagés, C., Pierre, G., & Scarpetta, S. (2009). *Job creation in Latin America and the Caribbean. Recent trends and policy challenges*. New York, NY: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank

Roland, S., Kelley, D., & Kew, J. (2012). 2012 Global Report. Recuperado de <http://www.gemconsortium.org/docs/2645/gem-2012-global-report>

Serida, J., Borda, A., Nakamatsu, K., Morales, O., & Yamakama, P. (2005). Global entrepreneurship monitor: Peru 2004–2005. Lima, Perú: Ediciones ESAN.

United Nations (1995). Fourth World Conference on Women Beijing Declaration. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>

TUC Commission on Employment (2008). Hard work, hidden lives. Recuperado de http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf

Villamizar, M. E. (2011), Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad. Santiago de Chile: CEPAL.

Weeks, J., & Seiler, D. (2001). Women's entrepreneurship in Latin America: An exploration of current knowledge. Obtenido el 10 de diciembre de 2003 de Inter-American Development Bank de web: <http://www.iadb.org/publications/>

Weishaupt, M. (2010). An economic analysis of unemployment in Brazil. Paper presentado en VI Global Labour University Conference, 14-16 de Septiembre, Berlin, Alemania. Recuperado de http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2010/papers/65._An_Economic_Analysis_of_Unemployment_in_Brazil.pdf

Wilson, N. y Altantar, A. (Mayo 30, 2009). Director Characteristics, Gender Balance and Insolvency Risk: An Empirical Study. Obtenido el 15 de febrero del 2014 en <http://ssrn.com/abstract=1414224>.

World Economic Forum [WEF] (2013). The global gender gap report 2013. Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Anexo A. Tasa de participación en la fuerza laboral masculina y femenina por país (2002 – 2013) (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ^c	2013 ^c
Argentina^a	57.9	57.8	61.7	61.6	61.5	61	60.4	60.8	60.3	60.7	59.2	58.9
Hombre	72.1	71.5	75.3	75.5	75.2	74.9	74	73.9	73.9	74.5	72	72.1
Mujer	45.6	45.8	49.8	49.6	49.7	48.9	48.4	49.1	48.1	48.3	47.7	47.1
Bolivia^b	70.7	70.9	71	71.1	71.3	71.6	71.8	72	72.2			
Hombre	81.7	81.6	81.6	81.5	81.4	81.3	81.2	81.1	81			
Mujer	60.2	60.5	60.8	61.1	61.5	62.3	62.7	63.3	63.8			
Brasil^a	68.6	68.6	69.4	70.1	69.8	69.4	69.6	69.7			57.1	57.1
Hombre	81.6	81.4	81.8	82	81.6	81.1	81.4	81.2	81		66.6	66.3
Mujer	56.1	56.5	57.6	58.9	58.7	58.3	58.5	58.8	59.4		49	49.3
Chile^b	52.5	52.9	53.2	53.5	54.5	54.9	56	55.9	58.5	59.8	59.5	59.4
Hombre	71.8	71.5	70.7	70.4	71.4	71.4	71.8	71	72.1	72.7	72	71.8
Mujer	33.8	35.1	36.3	37.2	38.3	39.1	40.9	41.3	45.3	47.4	47.6	47.5
Colombia^b	62.4	63.1	61.2	61	58.6	58	59.3	61.4	62.6		67.6	67.4
Hombre	76.1	74.3	74.8	71.8	71.4	72	73.5	74.1			75.7	75.3
Mujer	51.2	49.3	48.6	47.1	46.2	47.1	49.9	51.7			60.2	60.4
Ecuador^b	66.6	66.9		67.2	67.9	68.1	66.2	65.3	62.5	62.5	56.3	55.2
Hombre	80.6	80.7		81	82	83.2	81.6	80.2	77.9		68.4	67.3
Mujer	53.2	53.9		54.1	54.7	53.7	51.8	51.3	48		45.1	44.2
Guyana^b	55.1	54.4	53.8	53.3	54.9	53.2	52.8	55.5	54.2	53.2		
Hombre	63.7	62.5	61.4	61.3	61.9	61.7	60.1	61.9	61.3	60.6		
Mujer	46.8	46.5	46.6	45.8	48.5	45.3	45.8	49.5	47.6	46.7		
Paraguay^b	59.1	68.4	71.9	70.7	67.7	69.5	69.5	70.4	68.5	60.7	62.7	64.9
Hombre	79.9	84.4	86.5	85.4	84.3	84.6	85.3	85.0	83.3	72.8	72.4	72.6
Mujer	38.2	52.9	57.7	56.3	52.1	55.1	54.3	55.9	53.7	48.9	53.7	57.6
Perú^b	64.4	65.0	62.3	64.0	65.6	69.7	70.1	69.8	70.0	70.0	69.2	68.9
Hombre	76.9	75.0	75.6	75.0	77.3	80.4	80.6	81.3	79.0	79.0	78.1	77.9
Mujer	53.1	55.6	49.9	53.7	54.8	60.6	61.0	59.1	61.7	61.5	60.8	60.4
Suriname^a	51.8	52.0	52.3	52.6	52.9	53.3	53.7	54.1	54.3			
Hombre	66.7	66.9	67.1	67.3	67.6	68.0	68.3	68.5	68.7			
Mujer	36.9	37.2	37.4	37.8	38.2	38.7	39.2	39.7	40.1			
Uruguay^b	58.5	58.3		58.5	61.2	62.8	62.7	63.4	62.7	64.5	63.8	63.4
Hombre		69.0		69.3	72.7	73.9	72.5	73.9	72.9	74.4	73.0	72.6
Mujer		49.0		49.4	50.7	52.7	54.2	54.4	53.7	55.6	55.8	55.4
Venezuela^b	69.2		68.2	66.3	65.6	65.0	65.2	65.0	64.6	64.4	63.8	64.2
Hombre	83.6		82.5	81.1	80.7	80.0	80.0	79.2	79.0	78.6	77.9	78.0
Mujer	54.7		54.0	51.7	50.6	50.1	50.6	51.0	50.3	50.4	49.9	50.6

a Tasa de participación laboral (Estimados ILO). Fuente: Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]¹ por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

b Tasa de participación laboral (Estimados Nacionales). Fuente: Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]¹ por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

c Fuente: "Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe" por OIT, 2013. Lima, Perú: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Anexo B. Tasa de desempleo urbano para hombres y mujeres – América del Sur (2003 – 2012) (%).

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ^b
Argentina	17.9	16.1	12.6	10.6	10.1	8.5	7.8	8.6	7.7	7.2	7.2
Hombre	18.0	14.1	11.2	9.2	8.4	6.7	6.5	7.8	6.6	6.2	6.1
Mujer	17.6	18.7	14.5	12.4	12.3	10.9	9.7	9.8	9.2	8.5	8.8
Bolivia	5.4		4.3	5.4	5.3	5.2	2.9	3.4			
Hombre	4.2		3.6	4.5	4.6	4.5	2.2	2.6			
Mujer	6.8		5.0	6.5	6.1	6.0	3.8	4.4			
Brasil	9.1	9.7	8.9	9.3	8.4	8.1	7.1	8.3			5.5
Hombre	7.3	7.8	6.8	7.1	6.3	6.0	5.2	6.1			4.4
Mujer	11.5	12.3	11.7	12.2	11.0	10.8	9.6	11.0			6.8
Chile	8.9	8.5	8.8	8.0	7.7	7.1	7.8	9.7	8.1	7.1	6.5
Hombre	8.6	7.9	7.9	7.0	6.7	6.3	6.8	9.1	7.2	6.1	5.4
Mujer	9.6	9.7	10.5	9.8	9.4	8.6	9.5	10.7	9.6	8.7	7.9
Colombia	14.6	12.0	11.9	11.3	10.5	12.0	13.2	12.0	11.6		11.2
Hombre	11.6	9.2	8.8	8.7	8.7	9.5	10.1	9.3	9.1		9.4
Mujer	18.8	15.8	16.0	14.9	13.1	15.5	17.8	15.7	15.0		13.2
Ecuador	9.1	11.4	8.6	7.7	7.7	6.1	7.3	6.5	5.0	4.2	4.9
Hombre	5.8	9.0	6.5	5.6	5.3	5.0	5.6	5.2	4.1		4.5
Mujer	13.9	15.0	11.4	10.8	11.0	7.6	9.6	8.4	6.4		5.5
Guyana	24.5	24.4	25.8	24.8	28.5	20.2	21.4	20.2	21.0	21.0	
Hombre	20.9	21.2	22.5	22.8	24.9	16.2	15.3	15.5	17.8	17.2	
Mujer	29.2	28.5	29.9	27.0	32.9	25.2	28.9	26.0	25.1	25.7	
Paraguay	10.7	7.9	7.4	5.8	6.7	5.6	5.6	6.5	5.7	5.6	8.1
Hombre	8.9	6.6	5.9	4.8	5.3	4.2	4.4	5.6	4.7	4.4	6.7
Mujer	13.6	10.0	9.5	7.2	8.8	7.6	7.5	7.9	7.3	7.4	9.9
Perú	9.7	10.3	10.5	11.4	8.8	7.2	6.4	6.3	7.9	7.8	6.8
Hombre	8.3	9.0	9.4	9.6	6.8	6.1	4.9	4.4	6.5	5.8	5.4
Mujer	11.6	11.9	12.0	13.7	11.3	8.7	8.4	8.8	9.6	10.1	8.5
Suriname	13.8a		9.5								
Hombre	9.9a		7.0								
Mujer	20.4a		13.7								
Uruguay	17.0	16.8		12.2	10.6	9.2	7.6		6.8	6.0	6.7
Hombre	13.5	13.5		9.5	7.8	6.6	5.4		5.0	4.5	5.3
Mujer	21.2	20.8		15.3	14.1	12.4	10.1		9.0	7.7	8.1
Venezuela	16.2	16.8	15.0	11.4	9.3	7.5	6.9	7.8	8.6	8.3	8.1
Hombre	14.4	14.4	13.4	10.3	8.2	7.1	6.5	7.4	8.2	7.7	7.4
Mujer	18.8	20.3	17.6	13.0	11.1	8.1	7.4	8.5	9.2	9.3	9.0

Anexo C. Tasa de ocupación femenina y masculina desagregada por país (2002 – 2013) (%).

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ^a	2013 ^a
Argentina	47.6	51.9	54.0	55.2	55.8	55.8	56.4	55.7	55.6	56.4	54.9	54.6
Hombre	59.1	64.3	67.1	68.7	69.5	69.6	69.7	68.4	69.0	69.9	67.5	67.6
Mujer	37.6	41.2	42.6	43.5	44.0	43.4	44.6	44.4	43.7	44.2	43.5	42.9
Bolivia	68.4	70.0	70.0	66.4	69.5		69.9	70.0				
Hombre	80.0	80.3	80.3	76.7	79.2		80.5	80.0				
Mujer	57.6	60.7	60.7	56.9	60.3		60.3	60.6				
Brasil	61.7	61.2	62.5	62.9	63.2	63.0	63.7	62.9			53.8	53.9
Hombre	75.2	74.5	75.7	75.7	75.8	75.6	76.3	75.3			63.5	63.3
Mujer	49.2	49.0	50.3	51.1	51.6	51.5	52.1	51.5			45.5	46.0
Chile	52.5	52.9	53.2	53.5	54.5	54.9	56.0	55.9	58.5	59.8	55.6	55.8
Hombre	71.8	71.5	70.7	70.4	71.4	71.4	71.8	71.0	72.1	72.7	68.0	67.9
Mujer	33.8	35.1	36.3	37.2	38.3	39.1	40.9	41.3	45.3	47.4	43.7	44.2
Colombia	55.9	57.5	56.4	56.9	56.9	56.0	57.3	59.3	60.0		59.8	60.0
Hombre	70.9	73.1	71.1	72.6	72.3	71.8	71.8	73.5	73.5		68.4	68.6
Mujer	42.7	43.5	43.5	43.0	43.5	42.3	43.6	46.1	47.4		52.0	52.5
Ecuador	60.6	61.6	65.4	64.4	65.5	64.7	62.2	61.1	59.4	59.9	53.6	52.7
Hombre	75.9	77.5	79.7	79.8	81.2	80.0	78.1	76.0	74.7		65.4	64.4
Mujer	45.8	46.2	51.7	49.5	50.5	50.1	47.5	47.0	44.9		42.6	41.9
Guyana	45.8	41.2	41.0	42.4	43.4	50.3	51.1	57.0	59.6	57.5		
Hombre	27.3	24.1	23.8	24.3	24.7	29.5	30.4	32.8	33.8	32.2		
Mujer	18.5	17.1	17.2	18.1		20.8	20.7	24.2	25.8	25.2		
Paraguay	62.1	62.9	66.6	66.6	63.4	65.6	65.6	65.8	64.6	57.3	57.6	59.7
Hombre	79.0	78.8	81.3	81.3	79.8	81.0	81.6	80.2	79.4	69.6	67.4	67.6
Mujer	45.7	47.6	52.2	52.3	47.6	50.9	50.2	51.5	49.8	45.3	48.6	52.2
Perú	58.2	58.3	57.3	56.7	59.9	60.3	63.5	65.4	64.5	64.5	64.2	64.7
Hombre	70.6	68.3	70.4	67.8	72.1	73.1	75.0	77.7	73.9	74.4	73.7	74.0
Mujer	46.9	49.0	45.0	46.3	48.6	48.3	52.8	53.9	55.8	55.3	55.4	56.0
Suriname	39.5a											
Hombre	53.79a											
Mujer	26.2a											
Uruguay	50.1	49.4	51.8	52.3	54.8	57.8	59.0	59.8	58.4	60.7	59.5	59.0
Hombre	62.4	61.0	64.2	64.0	66.9	69.9	69.9	71.2	69.3	71.0	69.0	68.5
Mujer	39.6	39.4	41.2	42.6	44.7	47.8	49.5	50.0	48.9	51.3	51.2	50.7
Venezuela	58.0				59.5	60.1	60.8	59.9	59.0	59.0	58.4	59.1
Hombre	71.6				74.1	74.4	74.8	73.4	72.5	72.5	71.8	72.2
Mujer	44.4				45.0	46.0	46.9	46.6	45.7	45.7	45.3	46.2

Fuente: "Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe" por OIT, 2013. Lima, Perú: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Fuente: Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]" por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

Anexo D. Tasa de ocupación por categoría ocupacional

País	Trabajadores Asalariados	Auto. empleados (total)*	Empleador	Trabajadores por cuenta propia	Miembros de Cooperativas	Trabajadores Familiares	Personas en Empleo Vulnerable**
Argentina^a	76.9	23.1	4.5	17.9		0.7	18.6
Hombre	73.8	26.2	5.8	20.0		0.4	20.4
Mujer	81.3	18.7	2.6	14.9		1.2	16.1
Bolivia^b	40.2	59.8	4.8	33.4		21.6	54.9
Hombre	46.2	53.8	6.6	34.7		12.6	47.3
Mujer	32.9	67.1	2.7	31.7		32.7	64.4
Brasil^b	66.4	29.4	4.3	20.5		4.6	25.1
Hombre	64.3	32.6	5.5	23.7		3.4	27.1
Mujer	69.2	25.1	2.7	16.1		6.3	22.4
Chile^a	68.5	26.6				1.4	
Hombre	72.7	27.0				0.9	
Mujer	62.2	26.0				2.2	
Colombia^c	46.5	53.5	5.0	43.5		5.1	48.6
Hombre	45.4	54.6	6.4	44.4		3.7	48.1
Mujer	48.0	52.0	2.8	42.1		7.1	49.3
Ecuador^c	54.8	45.2	3.4	31.2		10.6	41.8
Hombre	58.7	41.3	4.4	30.7		6.2	36.9
Mujer	48.6	51.4	1.9	32.0		17.5	49.5
Guyana^d	52.4	47.6					
Hombre	52.2	47.8					
Mujer	52.9	47.1					
Paraguay^a	52.6	47.3	5.0	33.4		8.9	42.3
Hombre	53.1	46.7	6.7	30.9		9.1	40.0
Mujer	51.7	48.1	2.5	37.1		8.5	45.6
Perú^c	54.5	45.2	5.6	33.2		6.4	39.6
Hombre	58.8	41.0	7.5	29.0		4.5	33.5
Mujer	49.3	50.2	3.4	38.2		8.7	46.9
Suriname^f	80.7	17.5	0.6	15.7		1.2	16.8
Hombre	77.8	20.6	0.9	18.8		0.9	19.7
Mujer	86.8	11.1	0.2	9.2		1.6	10.9
Uruguay^c	73.1	26.9	4.5	21.2		1.1	22.2
Hombre	70.8	29.2	6.0	22.5		0.6	23.1
Mujer	75.7	24.3	2.8	19.6		1.6	21.2
Venezuela^a	57.2	42.8	3.5	32.0	6.5	0.7	32.8
Hombre	54.8	45.2	4.7	31.9	8.1	0.5	32.4
Mujer	61.1	38.9	1.6	32.2	3.9	1.1	33.3

* Auto empleados = Empleadores + Trabajadores por cuenta propia + miembros de cooperativas + trabajadores familiares

** Personas en situación de vulnerabilidad = trabajadores por cuenta propia + trabajadores familiares

a Año 2011 b Año 2009 c Año 2010 d Año 1992 e Año 2008 f Año 1998

Fuente: Elaboración propia a partir de la data Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.] por OIT, 2014b.
Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

Anexo E. Tasa de empleo por sector, países de América del Sur (2008-2011).

	Agricultura				Industria				Servicios			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Argentina	1.2	1.2	1.3	1.2	23.9	23.1	23.2	23.8	74.3	75.2	75.0	74.4
Hombre	1.8	1.8	1.9	1.8	33.6	32.8	33.0	33.4	64.0	64.8	64.5	64.2
Mujer	0.4	0.4	0.4	0.3	10.3	9.8	9.5	10.2	88.8	89.4	89.7	88.9
Bolivia	34.3	32.1			19.1	20.0			46.5	47.9		
Hombre	34.1	31.4			26.3	27.8			39.7	40.8		
Mujer	34.7	32.9			10.4	10.4			54.8	56.7		
Brasil	17.4	17.0			22.6	22.1			59.7	60.7		
Hombre	20.6	20.5			29.3	28.8			49.8	50.4		
Mujer	13.1	12.2			13.5	13.2			73.3	74.6		
Chile	11.7	11.2	10.6		23.5	23.2	23.0		64.7	65.6	66.4	
Hombre	15.4	15.2	14.1		30.7	30.1	31.0		53.9	54.6	54.9	
Mujer	5.5	4.3	5.1		11.4	11.6	10.2		83.1	84.1	84.6	
Colombia	17.9	19.7	17.9		20.0	19.2	20.0		62.0	61.1	62.0	
Hombre	26.1	28.7	26.1		22.7	21.5	22.7		51.0	49.7	51.0	
Mujer	5.0	6.4	5.0		15.8	15.6	15.8		79.1	78.0	79.1	
Ecuador	28.7	28.7	28.2		18.8	18.8	18.6		52.5	52.5	53.1	
Hombre	33.0	33.0	32.6		23.6	23.6	23.3		43.4	43.4	44.0	
Mujer	22.1	22.1	21.3		11.4	11.4	11.2		66.5	66.5	67.5	
Guyana	27.79a	21.39b			22.6	24.5			48.0	50.5		
Hombre	33.5a	27.29b			23.7	29.5			41.8	39.2		
Mujer	16.29a	7.1			20.4	12.3			60.8	77.7		
Paraguay	26.5	29.5	26.8	26.4	18.9	17.2	18.8	17.1	54.5	53.1	54.3	56.3
Hombre	31.1	34.4	31.5	30.6	24.7	21.7	25.2	22.8	44.1	43.8	43.3	46.4
Mujer	19.2	21.6	19.1	20.2	9.6	10.2	8.5	8.5	71.1	68.0	72.3	71.2
Perú	0.8	0.8	1.4	1.3	24.4	24.4	23.9	23.7	74.8	74.8	74.7	75.0
Hombre	1.0	1.0			32.4	32.4			66.6	66.6		
Mujer	0.5	0.5			13.7	13.7			85.8	85.8		
Suriname	6.09c	8d			14.5	23.0			75.4	64.3		
Hombre	8.4	9.9			21.8	30.8			64.3	54.6		
Mujer	1.8	4.5			0.5	8.4			96.6	82.2		
Uruguay	11.1	11.0			21.2	21.7			67.5	67.2		
Hombre	15.4	15.6			27.5	28.5			56.9	56.0		
Mujer	5.2	4.8			12.5	12.6			82.3	82.5		
Venezuela	8.5	8.8	8.7	8.0	23.0	22.5	22.1	21.8	68.3	68.3	68.9	69.9
Hombre	12.7	13.2	13.1		30.6	29.6	29.0		56.6	56.8	57.5	
Mujer	1.9	1.8	1.8		11.1	11.3	11.0		86.8	86.4	86.9	

Fuente: Elaboración propia a partir de la data Key Indicators of the Labour Market [KILM, 8a ed.]" por OIT, 2014b. Recuperado de http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

Anexo F. Principales iniciativas para la promoción del empleo

	Programas	Descripción
Argentina ^a	Jóvenes con más y mejor trabajo	Capacitación, prácticas laborales, asesoramiento para conseguir un empleo.
	Seguro de Capacitación y Empleo	Prestaciones por desempleo para apoyar en la búsqueda de un empleo a través de la actualización de sus competencias laborales y de su inserción en empleos de calidad
Bolivia ^b	Programa de Apoyo al Empleo	Capacitación, estipendio a las personas que buscan un empleo para promover la inserción laboral
Brasil	Mega Feirão de Empregoc	Ferías de empleo
	Programa Acessuas Trabalho [Programa de Acceso al Trabajo]d	Incentivos y capacitación laboral
	Programa Mulheres Mil [Programa de Mil Mujeres]e	Promover acceso al empleo y mejora de ingresos de mujeres en situación vulnerable a través de capacitación
Chile	Seguro de cesantíaf	
	Bolsa Nacional de Empleo f	
	Oficina Municipal de Información laboralf	Bolsa de trabajo para cada comuna
	Subsidios a la contratación f	Apoya a la empresas en la contratación de trabajadores jóvenes, mujeres y mayores de 50 años
	Bono al Trabajo de la Mujer g	Incentivo económico mujer jefa de hogar que pertenecen al 30% de la población más vulnerable
	Ellas buscan trabajog	Proceso formativo de gestión
Ecuador ^h	Red Socio Empleo	Bolsa de trabajo
	Mi primer empleo	Insertar a los estudiantes y egresados del Sistema de Educación Superior mediante pasantías pagadas
Perú	Trabaja Perúi	Genera empleo temporal
	Vamos Perúj	Capacitación laboral de calidad
	Jóvenes a la obrak	Formación laboral
Uruguay ⁱ	Objetivo empleo	Incentivo a la contratación de hombres y mujeres entre 18 y 65 años con estudios hasta 2do de bachillerato (5to incompleto)
	Centros públicos de empleo	Bolsa de trabajo

a Fuente. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS, 2014).

b Fuente. Ministerio de Trabajo y Previsión Social – Bolivia, 2014

c Fuente. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome [MDS], 2014a

d Fuente. MDS, 2014b

e Fuente. Mulheres Mil, 2014

f Fuente. Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chile, 2013a

g Fuente. Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chile, 2013b

h Fuente. Ministerio de Relaciones Laborales – Ecuador, 2014

i Fuente. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2014b

j Fuente. MTPE, 2014c

k Fuente. MTPE, 2014d

l Fuente. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República Oriental del Uruguay, 2014

Anexo G. Marco legal de acceso e incentivos al trabajo

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	Paraguay	Perú	Uruguay	Venezuela
Beneficios parentales										
¿La ley contempla licencia por maternidad con o sin goce de haber?	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿La ley contempla licencia por paternidad con o sin goce de haber?	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Cuál es el mínimo contemplado por ley de días de licencia por maternidad con goce de haber?	90	84	120	126	98	84	63	90	84	182
¿Cuál es el mínimo contemplado por ley de días de licencia por paternidad con goce de haber?	2	3	5	5	10	12	2	4	3	14
¿Cuál es el mínimo contemplado por ley de días de licencia por maternidad sin goce de haber?	90	0	0	0	0	0	21	0	0	0
¿Cuál es el mínimo contemplado por ley de días de licencia por paternidad sin goce de haber?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
¿Quién asume el pago de los beneficios por maternidad?	Gobierno 100%	Empleador y Gobierno	Gobierno	Gobierno	Gobierno	Empleador y Gobierno	Gobierno	Gobierno	Gobierno	Empleador y Gobierno
¿Quién asume el pago de los beneficios por paternidad?	Empleador 100%	Empleador 100%	Empleador	Empleador	Gobierno	Gobierno	Empleador	Empleador	Empleador	Empleador y Gobierno
¿Qué porcentaje del salario se paga durante la licencia por maternidad?	100%	83%	100%	100%	100%	100%	50%	100%	100%	100%
¿Qué porcentaje del salario se paga durante la licencia por paternidad?	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jubilación y pensiones										
¿Cuál es la edad en que una mujer puede retirarse y recibir beneficios completos?	60	57	60	60	57	60	60	65	60	55
¿Cuál es la edad en que un hombre puede retirarse y recibir beneficios completos?	65	58	65	65	62	60	60	65	60	60
¿Cuál es la edad en que una mujer puede retirarse y recibir beneficios parciales?	60	49	48	0	57	60	55	65	60	55
¿Cuál es la edad en que un hombre puede retirarse y recibir beneficios parciales?	65	55	53	0	62	60	55	65	60	60
¿Cuál es la edad obligatoria de retiro para las mujeres?	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	70	N/A	N/A
¿Cuál es la edad obligatoria de retiro para los hombres?	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	70	N/A	N/A
Horas de trabajo										
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres?	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en el sector minero?	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en el sector de construcción?	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en el sector de trabajo con metales?	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en fábricas?	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en puestos que requieren carga de peso?	No	Si	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en puestos que son considerados peligrosos?	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes realizar el mismo trabajo que los hombres en puestos que son considerados moral o socialmente inapropiados?	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Pueden las mujeres no gestantes y no-lactantes trabajar en turno nocturno?	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Protecciones en el Centro de Trabajo										
¿La ley obliga a establecer un salario equitativo para hombres y mujeres en puestos similares?	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No
¿Existen leyes que obliguen a que no haya discriminación por temas de género?	Si	N/A	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si
¿Es ilegal para un empleador preguntar sobre el estatus de la familia durante una entrevista de trabajo?	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Existen leyes que prevengan o penalicen el despido de mujeres en estado de gestación?	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Existen leyes que indiquen que los empleadores deben darle una posición equivalente a sus trabajadores que regresen luego de un descanso por maternidad?	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si
¿Se requiere que los empleadores den un tiempo libre para las madres lactantes?	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Los empleados con niños menores tienen derecho a un horario flexible?	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
Protecciones en el Centro de Trabajo										
Los pagos por cuidado de niño son deducibles de impuestos	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	No
Existen instituciones públicas que provean el cuidado para pre-escolares	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Existe una ley para la educación primaria gratuita y obligatoria	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Fuente: International Finance Corporation and Banco Mundial (2014). Women, Business and the Law. Creating economic opportunity for women. Recuperado de <http://wbl.worldbank.org/data>

Anexo H: Encuestas de uso de tiempo – América del Sur

País	Nombre	Período / Año	Muestra	Población Objetiva	Instrumento	Período de referencia
Argentina	Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado	2010	1 000 viviendas (2 100 personas)	≥ 15 años	Diario	Día anterior
Bolivia	Encuesta de Uso del Tiempo dentro de los hogares	Dos pilotos 2010-2011	5 744 viviendas	≥ 7 años	Diario	Día aleatorio y día anterior
Brasil	Encuesta Uso del tiempo	2009-2010	1 1940 hogares	≥ 10 años	Diario	Día aleatorio
Chile	Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo	2009	1 571 viviendas	≥ 12 años	Diario	Día anterior
Colombia	Encuesta Nacional Uso del Tiempo	2012	54 000 hogares	≥ 10 años	Lista de actividades	Semana
Ecuador	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo	2012	22 968 viviendas	≥ 12 años	Lista de actividades	Semana
Paraguay	Encuesta de Empleo del Tiempo	2009-2010	11 000 viviendas	≥ 10 años	Lista de actividades	Semana
Perú	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo	2010	4 580 viviendas	≥ 12 años	Lista de actividades	Semana
Uruguay	Módulo de Uso del Tiempo y Trabajo no Remunerado en Encuesta Continua de Hogares	2007	4 100 hogares (8 973 personas)	≥ 14 años	Lista de actividades	Semana
Venezuela	Encuesta de Uso del Tiempo	2011	10 500 hogares (32 500 personas)	≥ 12 años	Diario	Día anterior

Fuente: Se utilizaron las siguientes referencias para elaborar las tablas y cifras respectivas:

Aguirre, R., & Ferrari, F. (2013), Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Santiago de Chile: CEPAL.

ALBA, A. Uso del tiempo, Ecuador 2007 (Presentación).

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2010), Medición de uso de tiempo y trabajo no remunerado en el DANE, Colombia. México, 2010.

Dirección General de Estadística y Censos (GCBA) (2007a), Informe de Resultados N.º 328 de la Encuesta anual de hogares 2005, Uso del tiempo. Buenos Aires, 26 de septiembre de 2007.

Dirección General de Estadística y Censos (GCBA) (2007b), Informe de Resultados N.º 329 de la Encuesta anual de hogares 2005, Uso del tiempo. Buenos Aires, 26 de septiembre de 2007

Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Universidad de la República Uruguay (2010). Uso del tiempo, cuidados y bienestar: Desafíos de Uruguay y la región. Revista de Ciencias Sociales Año XXIII - N° 27 – Diciembre, 2010.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2012), 12º Fórum do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares, Pesquisa Piloto de Uso do Tempo 2009: Primeiros Resultados. Rio de Janeiro 14 de diciembre de 2012.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), XII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género (2010). Uso del tiempo y Trabajo no remunerado. México, 9 de octubre de 2010.

Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE), Encuesta exploratoria de Uso del tiempo en el Gran Santiago, ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Santiago de Chile, 2008.

Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC) (2012) ¿En qué utilizamos el tiempo los ecuatorianos? Periodo 2010-2012.

Instituto Nacional de Estadística de Paraguay (INE), Notas de prensa (2011). Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010: Resultados definitivos. 14 de julio de 2011.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Facultad de Ciencias Sociales (FCS) (2008), Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares, Septiembre, 2007", Uruguay.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MINDES) (2011). Brechas de Género en la Distribución del Tiempo. Lima, 2011.