



## **EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES: BUENO PARA LAS MUJERES, BUENO PARA LOS NEGOCIOS Y BUENO PARA EL DESARROLLO**

---





## ESTADÍSTICAS DESTACADAS

- Las mujeres manejan USD 20 billones de gastos en consumo y representan el 64% de las decisiones sobre consumo; es decir, las mujeres efectúan hasta el 80% de las decisiones de compra o inciden en ellas, lo que incluye un espectro tan variado como electrodomésticos, automóviles o servicios médicos.
- Las empresas latinoamericanas que cuentan con una o más mujeres en sus comités ejecutivos presentan una rentabilidad del capital (Return on Equity, ROE) 44% superior a la de aquellas que no incluyen a mujeres en esas posiciones.
- ALC ha cerrado el 70% de su brecha de género total y fue la primera región en conseguir paridad de géneros en la educación primaria y secundaria.
- Las mujeres representan entre el 1% y el 3% de las presidencias o direcciones ejecutivas de las empresas más grandes de la región.
- El 70 % de las PyMEs de la región que pertenecen a mujeres y necesitan un préstamo no han podido obtenerlo a través de instituciones bancarias, o bien han obtenido un préstamo pero señalan que el financiamiento sigue siendo una limitación importante.

## INTRODUCCIÓN

Cada vez más, líderes empresariales y gobiernos prestan atención a los retornos sociales, económicos y financieros que se obtienen de enfocarse en las mujeres y en la igualdad de género. Desde una perspectiva de desarrollo, la igualdad entre hombres y mujeres contribuye a reducir la pobreza y genera mayores niveles de capital humano para las generaciones futuras. Asimismo, las mujeres emprendedoras ofrecen una fuerte potencial de contribuir a la generación de empleo, el crecimiento y la competitividad. No obstante, las empresas que son propiedad de mujeres siguen siendo más pequeñas y generan menor rentabilidad, son menos eficientes y ostentan menores tasas de crecimiento en el tiempo que aquellas lideradas por sus pares de sexo masculino. Desde una perspectiva de negocios, el mercado de la mujer ofrece una oportunidad extraordinaria. Por último, dentro de las compañías, distintos estudios que se identifican más adelante han advertido que una mayor presencia de mujeres en cargos gerenciales sénior y juntas directivas se asocia con un mejor desempeño empresarial.

El objetivo del presente documento es exponer los motivos comerciales y de desarrollo para promover la igualdad de género en el sector privado en América Latina y el Caribe, y describir algunos enfoques alentadores que han sido aplicados por empresas en la región. En particular, el documento abordará de qué manera los responsables de políticas y los líderes empresariales pueden ayudar a empresas de ALC a: 1) promover el liderazgo de la mujer en el sector privado, a fin de lograr un mejor desempeño empresarial; 2) capitalizar el aporte de las mujeres y las MiPyME lideradas por mujeres en la cadena de valor de una empresa.

# DIAGNÓSTICO Y TENDENCIAS

## **1. El mercado de la mujer ofrece una oportunidad extraordinaria**

Uno de los errores más comunes es percibir a las mujeres como un nicho de mercado. El 50% de la población difícilmente pueda considerarse un nicho o un mercado especializado. Las empresas que se centran exitosamente en las mujeres son aquellas que dedican tiempo a intentar comprenderlas. En 2009, las mujeres tuvieron ingresos de USD 13 billones a nivel global; comparativamente, el PIB de China se estimó en USD 4,4 billones. Las mujeres controlan USD 20 billones de gastos en consumo y representan el 64% de las decisiones sobre consumo ; es decir, las mujeres efectúan hasta el 80% de las decisiones de compra o inciden en ellas, lo que incluye un espectro tan variado como electrodomésticos, automóviles o servicios médicos . A su vez, la capacidad de ingresos de las mujeres crece más rápidamente que la de los hombres en las economías emergentes, mientras que su ingreso percibido aumentó a una tasa del 8,1%, en comparación con el 5,8% en el caso de los hombres .

Además de su poder de consumo, las mujeres emprendedoras tienen el potencial de promover el crecimiento económico a través de los nuevos empleos e ingresos que generan con sus micro, pequeños y medianos emprendimientos. Existe una fuerte correlación positiva entre las economías que ofrecen un entorno más favorable para mujeres emprendedoras y la competitividad nacional, lo cual sugiere que hay una próspera base de mujeres emprendedoras que impulsan el crecimiento general de los países .

## **2. Invertir en mujeres y empresas lideradas por mujeres contribuye al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza**

En general, cuando las mujeres pueden desarrollar su pleno potencial en el mercado laboral, esto puede redundar en importantes ventajas macroeconómicas . Entre 2000 y 2010, el crecimiento en los ingresos de mujeres de ALC contribuyó a reducir en un 30% la pobreza extrema . Se ha estimado que salvar la brecha entre los índices de empleo femeninos y masculinos posibilitaría un incremento neto del PIB del 9% en Brasil y del 12% en Argentina .

Cuando se encuentran disponibles recursos adicionales, comparativamente las mujeres invierten más en alimentos, atención de la salud y educación para sus hijos que sus pares masculinos . Esto, a su vez, reduce la transmisión intergeneracional de la pobreza. En la región, los hogares a cargo de mujeres en los cuales estas son el principal sostén económico (17% en total) son los expuestos a mayor riesgo de pobreza . Por ende, enfocarse en hogares a cargo de mujeres puede contribuir a reducir la pobreza en la región, como ha sido comprobado por numerosos países que han implementado programas de transferencias condicionadas de efectivo.

## **3. Incrementar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo mejora el desempeño empresarial**

Un estudio realizado por McKinsey and Company, a 345 empresas latinoamericanas en seis países, determinó que empresas que cuentan con una o más mujeres en sus comités ejecutivos presentaban una rentabilidad del capital (Return on Equity, ROE) 44% superior a la de aquellas que no incluían a mujeres en esas posiciones. En estados Unidos, donde se han llevado a cabo más estudios sobre el tema de la relación entre

liderazgo femenino y desempeño financiero, la investigación indica que existe un nexo entre el desempeño empresarial y la presencia de mujeres en roles de liderazgo. Un estudio de compañías incluidas en la lista Fortune 500 mostró que un porcentaje mayor de presencia de mujeres en directorios estaba asociado con un sólido desempeño. Había una diferencia de casi el 5% en el ROE entre las empresas con la menor representación de mujeres en los directorios y aquellas con mayor representación. Otro estudio determinó que contar con un mayor porcentaje de mujeres en cargos gerenciales sénior (hasta la categoría de Director Ejecutivo [CEO]), y en la mayoría de los casos simplemente contar con una única mujer, guarda una relación positiva con mejores resultados por parte de las empresas .

#### **4. Se registran avances en materia de igualdad de género y participación femenina en el mercado laboral, aunque subsisten brechas**

El Informe Global sobre Brecha de Género de 2013 elaborado por el Foro Económico Mundial indicó que ALC había superado el 70% de su brecha de género total (el índice compara las brechas nacionales de género según criterios económicos, políticos, educativos y de salud, y ofrece clasificaciones de países que permiten efectuar comparaciones entre regiones y sectores de ingresos, así como en el tiempo). ALC fue la primera región del mundo en conseguir paridad de géneros en la educación primaria y secundaria. Cada vez son más las mujeres que cursan estudios terciarios e ingresan al mercado laboral con un nivel de educación superior al de los hombres.

Las mujeres han conseguido avances sustanciales en la superación de disparidades de participación e ingresos en ALC, tanto en su rol de empleadas asalariadas como de emprendedoras. ALC es la única región que experimentó un crecimiento sostenido de la participación femenina en la fuerza laboral (PFFL) entre mujeres mayores de 15 años durante las dos últimas décadas, que trepó del 40,6% en 1990 al 53,8% en 2012. En ese mismo período, la media a nivel mundial experimentó una reducción del 1,6%. Con una ampliación de 13 puntos porcentuales, ALC puede considerarse la excepción al patrón que prevalece a nivel mundial . Asimismo, las mujeres de la región permanecen en la escuela durante más tiempo, y son más propensas a continuar estudios terciarios que los hombres .

#### **5. Las mujeres siguen teniendo insuficiente representación en cargos de liderazgo en el sector privado de ALC**

Las mujeres no tienen suficiente representación en los altos cargos de empresas de la región. Un estudio que evaluó a 345 empresas en seis países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú) determinó que las mujeres ocupan el 8% de los cargos en los comités ejecutivos y el 5% de las posiciones en directorios ; estos porcentajes son similares a los de Asia, pero sustancialmente inferiores a los de Estados Unidos y Europa. Asimismo, el 44% de los ejecutivos relevados para el estudio identificaron al “síndrome de la doble carga” como el principal obstáculo para incrementar la diversidad de género en cargos gerenciales . Las Encuestas a Empresas realizadas por el Banco Mundial comprobaron que apenas el 20% de las entidades de la región tienen al menos una mujer en un alto cargo gerencial. A su vez, las mujeres representan entre el 1% y el 3% de las presidencias o direcciones ejecutivas de las empresas más grandes de la región .

#### **6. Persisten la segregación ocupacional y los prejuicios de género en las prácticas de contratación**

Si bien en la última década ALC consiguió mejoras en materia de segregación

ocupacional por motivos de género, la región continúa exhibiendo niveles relativamente altos en este aspecto. La concentración de mujeres con estudios terciarios en determinadas ocupaciones y sectores con bajos salarios medios está asociada con la segregación educativa. Por ejemplo, las mujeres constituyen el 73% de las personas que se gradúan de carreras de educación, y el 71% de quienes egresan de carreras de salud, pero apenas el 29% de los graduados de ingeniería y carreras industriales .

En cuanto a la demanda, diversos estudios señalan que existen preferencias de contratación por parte de los empleadores, determinadas por factores de género. La encuesta de opinión pública Latinobarómetro, elaborada por The Economist, revela que el 28% de los latinoamericanos creen que “ante igualdad de aptitudes y educación, una mujer tiene menores probabilidades de ser ascendida o contratada que un hombre”.

## **7. El potencial económico de las mujeres emprendedoras no se aprovecha plenamente**

La región de ALC muestra índices más elevados de mujeres emprendedoras y una menor brecha de participación entre hombres y mujeres emprendedores que otras regiones . No obstante, la gran mayoría de las empresas de la región que son dirigidas por mujeres no consiguen crecer más allá de la categoría de microempresas o salir de la economía informal, lo cual reduce el potencial de ingresos de estos negocios. El porcentaje de PyME formales en las cuales las mujeres son titulares de una participación de al menos el 51% es de apenas el 22%, y la proporción de empresas con una mujer como máxima directiva (Directora Ejecutiva [CEO] o Directora de Operaciones [COO]) es de apenas el 21%. Las encuestas a empresas muestran que las compañías que pertenecen a mujeres tienen entre un 9% y 36% menos empleados que aquellas que pertenecen a hombres, incluso a nivel micro. Solamente la mitad de las empresas establecidas que pertenecen a mujeres de la región están creando empleos para otros, en comparación con el 62% en sus pares masculinos . Sin embargo, las mujeres emprendedoras que logran superar obstáculos y competir como propietarias de empresas medianas a grandes son igualmente productivas (o incluso más) que las empresas de hombres .

Si bien tanto las mujeres como los hombres emprendedores de ALC enfrentan diversos obstáculos en el acceso a los recursos necesarios para hacer crecer sus empresas —en un contexto de riesgos operativos para las empresas que afectan a toda la región y diversos entornos en materia de emprendimientos—, son tres las principales limitaciones al crecimiento de empresas lideradas por mujeres en la región:

1) Las empresas de mujeres tienen menor acceso a crédito que las de hombres, mientras que la región de ALC presenta la mayor disparidad de género en términos de crédito a nivel mundial, de USD 85.600 millones. Esta cifra se deduce del hecho de que el 70% de las PyME que pertenecen a mujeres y necesitan un préstamo no han podido obtenerlo a través de instituciones bancarias, o bien han recibido un préstamo pero señalan que el financiamiento sigue siendo una limitación importante.

2) Si bien la brecha en educación primaria y secundaria entre hombres y mujeres ha sido mayormente superada en ALC durante la última década, las mujeres todavía no reciben la formación avanzada que necesitan para poner en marcha o administrar una empresa en sectores de alto valor agregado, y que se brinda en general a través de la capacitación en el ámbito laboral.

3) Las mujeres emprendedoras tienen un menor acceso a mercados y redes que les

ayudarían a lograr que su negocio crezca, en comparación con sus homólogos hombres. Es menos probable que las mujeres conozcan a otros emprendedores, también en comparación con los hombres, y tienen menos acceso a personas influyentes. Los vínculos con emprendedores pueden ser una fuente de inspiración, asesoramiento y contactos con otros actores del mismo ámbito. El 33% de las mujeres en ALC indican conocer a otros emprendedores, mientras que entre los hombres esta cifra es del 41% .

## EL ROL DEL SECTOR PRIVADO

El sector privado en ALC tiene un enorme potencial de mejorar la rentabilidad y la sostenibilidad empresarial a través del empoderamiento de las mujeres en roles de liderazgo y en cargos en empresas, así como en toda la cadena de valor. Los Principios de la ONU para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen una guía para que, a través de siete principios, las empresas puedan concentrarse en empoderar a las mujeres. El análisis a continuación aborda los problemas y soluciones propios de las dos áreas principales señaladas en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: 1) Enfocarse en el liderazgo de las mujeres y en entornos de trabajo inclusivos como estrategia central de negocios; 2) Capitalizar el aporte de las mujeres y las MiPyME lideradas por mujeres en la cadena de valor de una empresa.

### **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: La igualdad es buen negocio**

En 2010, ONU Mujeres difundió los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, una serie de Principios destinados a empresas del sector privado que ofrecen orientación sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar del trabajo, el mercado y la comunidad. Desde su presentación, más de 850 Directores Ejecutivos de todo el mundo han firmado la Declaración de Apoyo de los CEO a los Principios para el empoderamiento de las mujeres. Los Principios son los siguientes:

1. Establecer un liderazgo empresarial de alto nivel que promueva la igualdad de género.
2. Tratar a todas las mujeres y los hombres de manera justa en el entorno de trabajo, lo cual implica el respeto y la promoción de los derechos humanos y la no discriminación.
3. Asegurar la salud, seguridad y bienestar de todas las trabajadoras y los trabajadores.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar un desarrollo empresarial, cadenas de suministro y prácticas de marketing que empoderen a las mujeres.
6. Promover la igualdad a través de iniciativas de la comunidad e incidencia.
7. Evaluar e informar públicamente los avances de las medidas a favor de la igualdad de género.

### **1 ENFOCARSE EN EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES Y EN ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS COMO ESTRATEGIA CENTRAL DE NEGOCIOS**

Establecer un liderazgo empresarial de alto nivel que promueva la igualdad de género y fomentar el desarrollo profesional de la mujer son medidas sumamente importantes. Como se señaló precedentemente, incrementar la participación femenina en roles de liderazgo ha estado asociado con mejoras del ROE en ALC. Para que haya cambios, las iniciativas de liderazgo femenino necesitan aceptación, asignación de recursos y definición de metas desde las esferas más altas de una organización.

Modificar la cultura del lugar de trabajo para tornarlo más equitativo contribuye a la retención

de talentos y mejora la satisfacción en el empleo. Extender las licencias por maternidad/paternidad y otorgar condiciones laborales más flexibles para mujeres y hombres han demostrado ser medidas con impacto más marcado en economías avanzadas donde una gran parte del trabajo de las mujeres es formal. Hay también bibliografía de países europeos que sugiere que las mujeres consiguen mayor satisfacción en el empleo cuando trabajan a tiempo parcial. El acceso a licencias por motivos familiares, incluso cuando no son remuneradas, incrementa la posibilidad de que las mujeres regresen al empleo luego del nacimiento de un hijo. No obstante, diversas normas y reglamentaciones vinculadas con licencia por maternidad pueden fomentar la discriminación de las mujeres por los empleadores, y por ello preferentemente las políticas deberían estar orientadas a conseguir una mayor paridad entre licencias por maternidad y paternidad. Asimismo, ampliar el acceso al cuidado de niños incrementa los niveles de empleo asalariado entre las mujeres (en márgenes extensivos e intensivos), aunque el diseño y la implementación serán factores importantes para asegurar un cuidado de calidad, asequible y eficiente en función del costo. En Brasil y Argentina, las opciones de cuidado de niños incrementaron la participación de mujeres en el mercado laboral.

En este sentido, las empresas pueden implementar políticas sobre lugar de trabajo (p. ej., horario de trabajo flexible) y prácticas de selección y retención que estén exentas de discriminación de género, y brindar servicios de atención de niños y personas dependientes. Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todas las mujeres y hombres es una condición de vital importancia. Un estudio efectuado en Perú estimó que las empresas de ese país perdieron cerca de USD 6,7 millones al año debido a hechos de violencia contra la mujer (VCM) en el lugar de trabajo y fuera de este, por una variedad de motivos como ausentismo y a que las mujeres que sufren violencia tienen el doble de probabilidades de sufrir depresión. También estimó que la VCM incide en la economía en su totalidad.

2

## **CAPITALIZAR LAS MIPYME LIDERADAS POR MUJERES EN LA CADENA DE VALOR DE UNA EMPRESA**

Empresas de todo el mundo y de la región han comenzado a comprender que, al mejorar la integración de MiPyME lideradas por mujeres en sus cadenas de valor, pueden alcanzar sus objetivos financieros y sociales. Incorporar más MiPyME lideradas por mujeres a la cadena de valor puede ayudar a las compañías a contratar más productos locales y participar en sus comunidades, diversificar su base de proveedores y de distribución, y ampliar su participación en el mercado entre bases de clientes emergentes. Ampliar la base aumenta la competencia y es además favorable en términos de negocios.

Las empresas líderes en general se han enfocado en establecer metas de contratación de empresas dirigidas por mujeres y en integrar acciones de apoyo a mujeres empresarias, a través de actividades como capacitación y acceso a crédito, como parte de sus programas de extensión a la comunidad o responsabilidad social empresarial (RSE). El objetivo es que las iniciativas para la diversidad de proveedores asocien el negocio principal con programas de sostenibilidad que tradicionalmente se perciben como tangenciales. Las empresas pueden contribuir a preparar a las mujeres a convertirse en proveedoras y compradoras, brindándoles capacitación que les permita cumplir los requisitos establecidos, contribuyendo al desarrollo de capacidades y ayudándolas a superar los obstáculos al acceso a financiamiento.

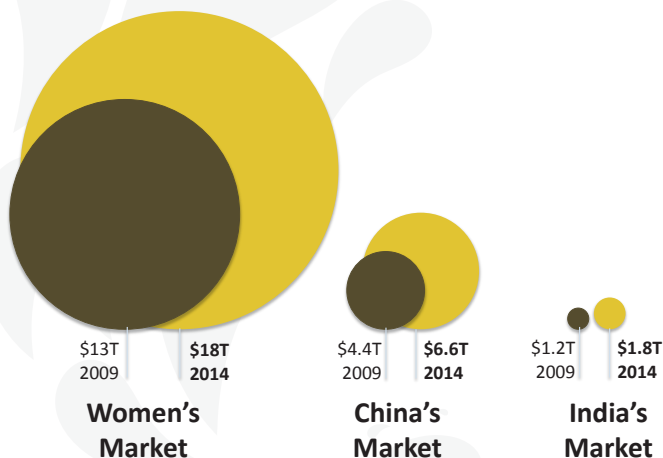
Los gobiernos desempeñan un rol clave en la contratación de mujeres y empresas que pertenecen a mujeres. La contratación pública representa hasta el 30% del PIB de países en desarrollo, y una oportunidad clave para que los gobiernos fomenten un crecimiento inclusivo. En la última década, hubo importantes avances en contratación pública en ALC. Han proliferado las plataformas de comercio electrónico, de modo que el 70% de las



oportunidades ahora se publican en línea, comparado con el 20% antes de las reformas. Por sobre todo, el 42% de los países cuentan con legislación que promueve la participación de segmentos de mercado que no están suficientemente representados. No obstante, existe aún considerable margen para mejoras, ya que apenas el 1% de los gastos corporativos y gubernamentales a nivel mundial corresponden a empresas cuyas propietarias son mujeres.

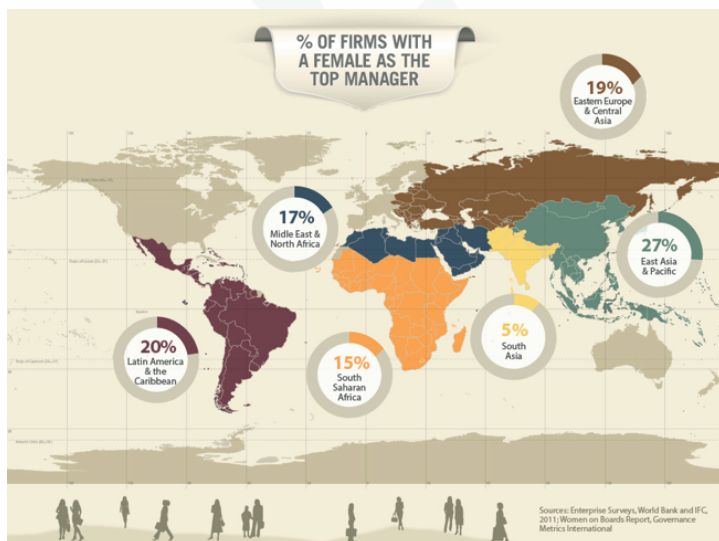
## ANEXOS

### Comparación de ingresos de mujeres con el PIB de China e India (USD)



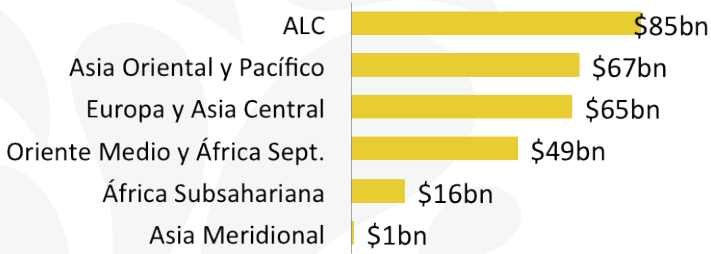
Fuente: "The Female Economy". Harvard Business Review, septiembre de 2009. Estimaciones basadas en datos de 2009.

### Porcentaje de empresas donde una mujer ocupa el máximo cargo gerencial en algunas regiones del mundo



Source: World Bank Enterprise Surveys 2011

### Credit Gap in Selected Regions (USD)\*



\*La brecha crediticia se calcula a partir de la proporción de PyME formales que pertenecen a mujeres e indican no recibir servicios financieros o recibirlos en forma insuficiente, y considera la disponibilidad de créditos a través de préstamos, sobregiros, arrendamiento financiero, financiamiento, financiamiento comercial y otras formas de crédito formal.

Fuente: Base de Datos de Estimación de Brechas en el Financiamiento de la Corporación Financiera Internacional (IFC Enterprise Finance Gap Assessment Database), 2011

Sabarwal, Shwetlana, Katherine Terrell, and Elena Bardasi. 2009. *How do Female Entrepreneurs Perform? Evidence from Three Developing Regions*. World Bank, Washington, DC. Processed; Miriam Bruhn. *Female-Owned Firms In Latin America : Characteristics, Performance, And Obstacles To Growth*. Policy Research Working Papers. World Bank. November 2009

Silverstein, Michael J. and Kate Sayre . "The Female Economy." *Harvard Business Review*. September 2009.

"A Guide to Womenomics," *The Economist*, 12 April 2006; Sandra Lawson and Douglas Gilman, *The Power of the Purse: Global Equality and Middle Class Spending*, Goldman Sachs Global Research Institute, 2009.

Mandy Dychtwald with Christine Larson, *Influence: How Women's Soaring Economic Power Will Transform Our World for the Better*, Voice, 2010; Lisa Witter and Lisa Chen, *The She Spot*, Berrett-Koehler Publishers, 2008

Multilateral Investment Fund and Economist Intelligence Unit. *Women's Entrepreneurial Venturescope*. 2013. Economist Intelligence Unit Limited.

International Monetary Fund. 2013. "Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity." Washington, DC: IMF

World Bank. 2012a. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

Aguirre, D. et al. 2012. "Empowering the Third Billion Women and the World of Work in 2012." Booz and Company.

World Bank. 2012a. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

World Bank. 2012b. *The Effects of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: World Bank.

Roughly speaking, firms with at least one female in senior management have, ceteris paribus, a Tobin's Q about 3% higher than other firms. Source: *Girl Power: Female Participation in Top Management*

Inter-American Development Bank. 2014. *Gender and Diversity Sector Framework Document*. Washington DC: Inter-American Development Bank.

SEDLAC

McKinsey and Company. 2013. *Women Matter: A Latin American Perspective*. Unlocking women's potential to enhance corporate performance. New York: McKinsey.

McKinsey and Company. 2013. *Women Matter: A Latin American Perspective*. Unlocking women's potential to enhance corporate performance. New York: McKinsey.

Pages. C. and C. Piras. 2010. "El Dividendo de Género: Cómo Capitalizar el Trabajo de las Mujeres." Washington, DC. IDB.

(Ñopo, 2012)

IDB.

Inter-American Development Bank. 2014. *Gender and Diversity Sector Framework Document*. Washington DC: Inter-American Development Bank

Inter-American Development Bank. 2014. *Gender and Diversity Sector Framework Document*. Washington DC: Inter-American Development Bank.

GEM 2012. World Economic Forum.

For more information on the Women's Empowerment Principles please go to: <http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles#sthash.1kfkDmyi.dpuf>

Inter-American Development Bank. 2014. *Gender and Diversity Sector Framework Document*. Washington DC: Inter-American Development Bank.

World Bank. 2012a. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

Inter-American Development Bank. 2014. *Gender and Diversity Sector Framework Document*. Washington DC: Inter-American Development Bank

Valera, Loza Daniel. *Cooperación Alemana (GIZ) and USMP. Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. 2013. Lima, Peru.

WHO, Department of Reproductive Health and Research, London School of Hygiene and Tropical Medicine, South African Medical Research Council. *Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. 2013.