

Una olimpiada desigual

La equidad de género en las empresas
latinoamericanas y del Caribe

Ana Inés Basco
Angeles Barral Verna
Andrea Monje Silva
Magdalena Barafani
Natalia Sant Anna Torres
Stephanie Oueda Cruz

Editoras:
Andrea Verónica Benitez
María Florencia Merino

Instituto para la Integración
de América Latina y el
Caribe

División de Género y
Diversidad
BID-Invest

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-2255

Una olimpiada desigual

La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe

Ana Inés Basco
Angeles Barral Verna
Andrea Monje Silva
Magdalena Barafani
Natalia Sant Anna Torres
Stephanie Oueda Cruz

Editoras:

Andrea Verónica Benitez
María Florencia Merino

Banco Interamericano de Desarrollo
Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe
División de Género y Diversidad
BID-Invest

Agosto 2021

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe /
Magdalena Barafani, Ángeles Barral Verna, Ana Inés Basco, Andrea Monje, Stephanie Oueda
Cruz, Natalia Sant Anna Torres.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2255)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Sex discrimination in employment-Latin America. 2. Sex discrimination in employment-
Caribbean Area. 3. Wages-Women-Latin America. 4. Wages-Women-Caribbean Area. 5.
Wage differentials-Latin America. 6. Wage differentials-Caribbean Area. 7. Leadership in
women-Latin America. 8. Leadership in women-Caribbean Area. I. Barafani, Magdalena. II.
Barral Verna, Ángeles. III. Basco, Ana Inés. IV. Monje Silva, Andrea. V. Oueda Cruz,
Stephanie. VI. Sant Anna Torres, Natalia. VII. Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto
para la Integración de América Latina y el Caribe. VIII. Banco Interamericano de Desarrollo.
División de Género y Diversidad. IX. BID Invest. X. Serie.
IDB-TN-2255

Códigos JEL: D20, J01, J16, J78, L22

Palabras clave: Asuntos de Género, Brecha Salarial, Empresas, Mujeres, Trabajadoras

Ana Inés Basco
Angeles Barral Verna
Andrea Monje Silva
Magdalena Barafani
Natalia Sant Anna Torres
Stephanie Oueda Cruz

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2021 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative
Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND)
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-
comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá
a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin
distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y
requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del
Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Agosto 2021

UNA OLIMPIÁDA DESIGUAL

La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe



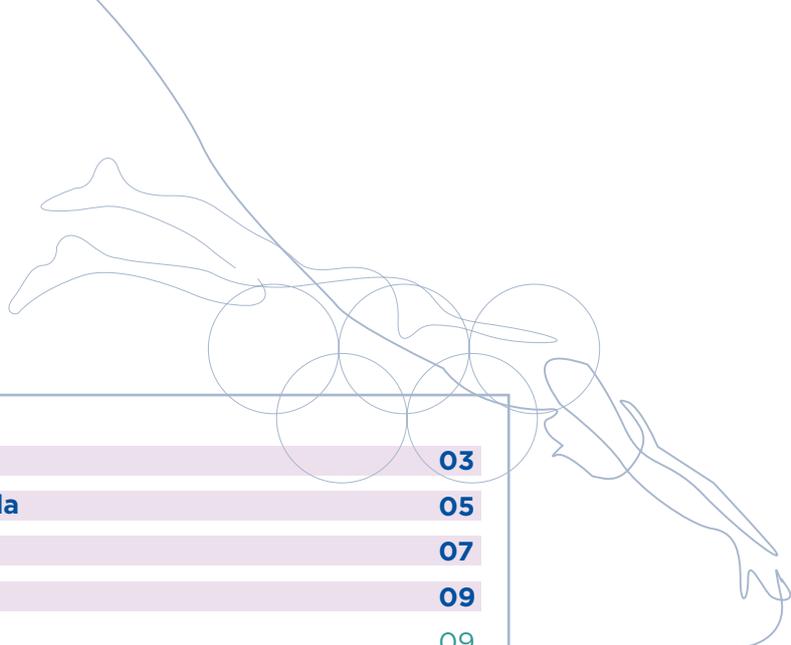
Autoras:

Magdalena Barafani
Ángeles Barral Verna
Ana Inés Basco
Andrea Monje
Stephanie Oueda Cruz
Natalia Sant Anna Torres

Colaboradoras:

Andrea Benitez
Florencia Merino

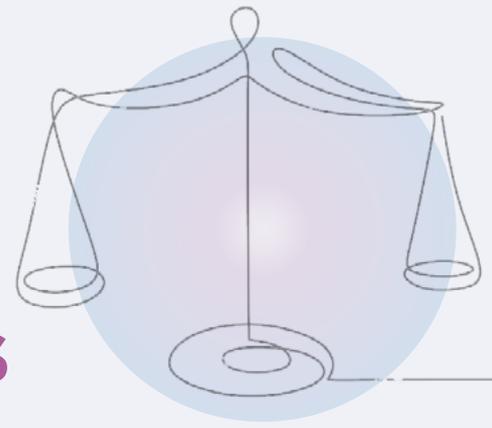
ÍNDICE



Prólogo	03
1. Principales resultados de la olimpiada	05
2. Introducción: la entrada en calor	07
3. Metodología: las reglas del juego	09
3.1. Datos y descripción de encuesta	09
3.1.1. Universo del estudio	09
3.1.2. Construcción del marco muestral	09
3.1.3. Estructura de la encuesta	10
3.2. Modelo/s	10
3.2.1. Índice de equidad de género	11
3.2.2. Modelos econométricos tradicionales	12
3.2.3. Modelo de <i>machine learning</i> XG Boost	13
3.3. Entrevistas a mujeres empresarias	14
4. Revisión bibliográfica: pretemporada	15
4.1. Determinantes internos de las firmas	16
4.2. Determinantes a nivel estado/país	22
5. Estadística descriptiva: distribución desigual del medallero	25
5.1. Participación femenina	25
5.2. Brechas salariales	29
5.3. Liderazgo femenino	30
5.4. Beneficios y licencias a nivel empresarial	33
5.5. Relaciones preliminares entre las variables	35
6. Marcador final: modelos y resultados	36
6.1. Modelos tradicionales	36
6.1.1. OLS	37
6.1.2. Logit	40
6.2. Modelo <i>Machine learning</i> : XGboost	43
6.3. Una lectura transversal a los modelos	49
7. Entrevistas a las deportistas	51
8. Conclusiones y plan de entrenamiento para las próximas olimpiadas	57
9. Referencias: entrenadores/as y sus libros	63
10. Anexo Estadístico	66
11. Anexo Metodológico	68



PRÓLOGO GÉNERO Y FIRMAS



La igualdad de género es un factor primordial para el desarrollo económico de los países. Contribuye a la reducción de la pobreza y da como resultado niveles más altos de capital humano para las generaciones futuras. La evidencia empírica en este sentido es avasallante: la equidad dentro del hogar, del mercado de trabajo, en acceso a servicios y tecnologías de financiamiento, y en participación ciudadana y política, se refuerzan uno a otro y contribuyen a la efectividad de los esfuerzos para el desarrollo (BID, 2010). Al igual que los países de América Latina y el Caribe (ALC) se comprometieron con los objetivos de desarrollo sostenible, entre ellos “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, el BID lo tiene presente en su visión 2025 como un tema transversal en sus investigaciones y objetivos para el desarrollo.

Desde BID Invest estamos convencidos que promover la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres es central para cumplir con nuestra misión como organismo multilateral de crédito centrado en el impacto y en el desarrollo. Creemos que las empresas que toman la equidad como parte de su estrategia de negocio - además de contribuir con una sociedad más inclusiva -, tienen más oportunidades de alcanzar mejores resultados en términos de innovación, productividad y crecimiento.

Sin embargo, la situación de las mujeres en la región está atravesada por los patrones de desigualdad de género presentes a nivel global. Los menores niveles de desarrollo económico de la región acentúan las desigualdades y afectan en mayor medida a este grupo poblacional. La participación laboral femenina, si bien se encuentra en aumento, continúa siendo un desafío pendiente en el mercado laboral, así como la presencia de importantes brechas salariales de género en todas las ocupaciones (Barafani y Barral Verna, 2020).

Existen variedad de factores que explican la inequidad de género. Los estereotipos relegan a las mujeres a realizar la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado en el hogar y dificultan su acceso a nuevas oportunidades de trabajo. La segregación laboral, además, las desplaza a empleos de baja calidad los cuales limitan su crecimiento profesional. Los anteriores factores se evidencian en la gran cantidad de mujeres trabajadoras en los sectores informales de la economía, aunque también se encuentran en los sectores formales. Sumado a esto, las mujeres enfrentan sesgos regulatorios, culturales y un acceso limitado al capital e información que impiden su desarrollo como emprendedoras. Estas condiciones las sitúan en una situación de desventaja para aprovechar los beneficios que el comercio trae aparejados (Barafani y Barral Verna, 2020).

Por ello desde el BID Invest trabajamos transversalmente en nuestros proyectos con los obstáculos que enfrentan las mujeres empresarias. Tratamos con diferentes sectores ofreciéndoles productos financieros y servicios de asesoría que les ayudarán a construir negocios más inclusivos. A través de nuestro servicio de asesoría, brindamos a nuestros clientes soporte técnico para que puedan identificar y cerrar brechas de género en sus operaciones, en su fuerza laboral, en su mercado y en sus cadenas de valor, permitiéndoles explorar nuevas oportunidades de negocios y fortalecer su competitividad a través de estrategias integrales de diversidad, equidad e inclusión.

Además, en BID Invest contribuimos activamente para dar forma al mercado de la “inversión con lentes de género” en ALC. Promovemos las inversiones en empresas lideradas por mujeres, empresas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo o empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres. Lo hacemos mostrando oportunidades de inversión a inversionistas locales, nacionales e internacionales, facilitando un mayor conocimiento sobre las tendencias del mercado, la oferta y la demanda de productos de inversión en este espacio.

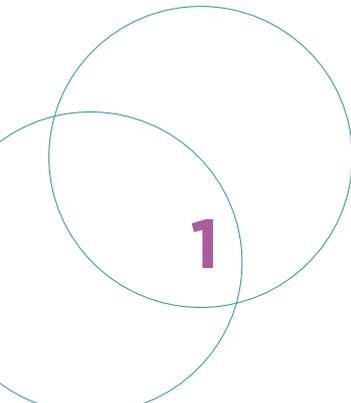
En este estudio en particular nos focalizamos en entender si existen brechas de género al interior de las firmas latinoamericanas y del Caribe en función de su perfil exportador y en analizar en qué medida las características de las empresas, así como también aspectos vinculados a la estructura económica y social de los países pueden influir en la desigualdad de género en las empresas de la región.

El informe refleja la existencia de segregación vertical y horizontal en las empresas de América Latina y el Caribe y muestra cuáles son los determinantes de la equidad de género intrafirma. La existencia de mujeres en posiciones altas de decisión potencia a las mujeres en la empresa a crecer profesionalmente y acceder a mejores posiciones. También se comprobó que las capacitaciones a la fuerza laboral, el trabajo con tecnologías avanzadas y la cultura empresarial favorece también a la mujer como trabajadora.

Desde BID Invest estamos comprometidos con la agenda de género. Esta investigación nos permitió entender cuáles son las principales herramientas para mejorar la equidad de género intrafirma y plasmar una hoja de ruta. En base a lo aprendido, acompañamos y seguiremos acompañando a las mujeres empresarias y emprendedoras en este recorrido de crecimiento profesional.



Rivas Saiz, Milagros



1

PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS OLIMPIADAS



1. AUSENCIA DE MUJERES EN SALTO EN ALTO. Solo el 14% de las firmas son de propiedad femenina; los directorios de la región cuentan con un 15% de participación femenina; y tan solo en el 11% de las empresas el puesto de gerente principal está ocupado por una mujer. Las estadísticas muestran que este porcentaje es mayor entre las empresas de servicios¹ (15% contra 9% en manufacturas y comercio) y entre las firmas que cuentan con alguna mujer entre las personas propietarias (18% vs. 7% entre las que no tienen propietarias mujeres).

2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL EN LAS DISCIPLINAS. La presencia femenina predomina fuertemente en las áreas consideradas “blandas” (aquellas que no requieren habilidades STEM²). Las mujeres representan el 64% del total de empleados en Recursos Humanos, el 63% en Comunicaciones y Relaciones Públicas y el 53% en Responsabilidad Social. Por el contrario, en áreas consideradas “duras” (relacionadas a conocimientos STEM) como Comercio Exterior, Operaciones e Informática las mujeres representan menos del 35% del total de las personas empleadas.

3. MÁS DEFENSORAS Y MENOS DELANTERAS. La baja presencia femenina observada en los puestos de decisión muestra también la existencia de segregación vertical. Las mujeres representan el 36% del total de la fuerza laboral en puestos junior, administrativos o de supervisores, mientras la estadística es del 25% en las posiciones más altas.

4. POCA TÉCNICA. Solo un 35% de la fuerza laboral que utiliza tecnologías avanzadas es mujer. Esta baja proporción puede deberse tanto a cuestiones de demanda, discriminación o la idea equivocada de que las mujeres son menos aptas para el manejo de tecnología, como a factores relacionados con la escasa oferta de trabajadoras con este tipo de habilidades. Las empresas de servicios son las que mantienen mayor porcentaje de mujeres en tecnologías. En promedio, el sector de servicios³ muestra un 37% de mujeres en el total de la fuerza laboral de este tipo, seguido por comercio (35%) y manufactura (30%).

5. JURADO AUSENTE. Apenas un 15% de las firmas analiza la existencia de brechas salariales dentro de su organización. Las más comprometidas son las exportadoras (18% vs. 14% en las no exportadoras), las más grandes (23% vs. 10% en las medianas) y las de servicios⁴ (18% vs. 13% en

1 · Todos los servicios menos comercio.

2 · STEM, siglas en inglés que hacen referencia a: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

3 · Todos los servicios menos comercio.

4 · Todos los servicios menos comercio.

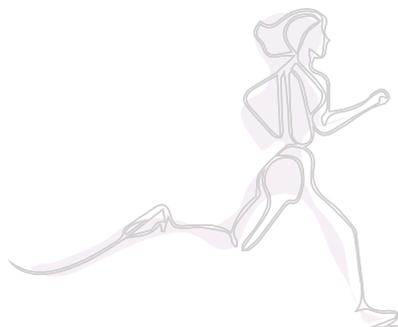
comercio y 14% en manufacturas). Y 28% reportó mantener salarios menores para las mujeres en relación con los hombres en puestos de igual calificación.

6. POCAS SUPLENCIAS. El 59% de las compañías no brinda ningún tipo de licencia, por fuera de la Ley. Las licencias más otorgadas son por maternidad en caso de adopción (25%), por maternidad extendida en casos de especial atención⁵ (24%) y por paternidad en caso de adopción (22%). Solo el 4% brinda días adicionales por maternidad y 3% por paternidad más allá de lo estipulado por ley. Las compañías que exportan brindan más beneficios que las que no, y las de servicios en relación a las manufactureras.

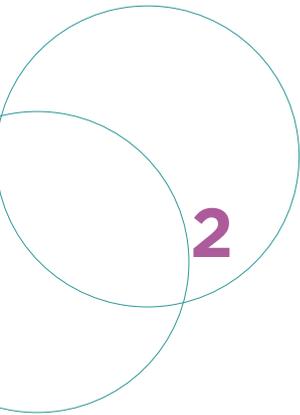
7. EL PODER DE LAS DIRECTORAS TÉCNICAS. Las mujeres en posiciones más jerárquicas impulsan una mayor equidad de género intrafirma. Las empresas con gerente principal femenino emplean 7 puntos porcentuales (p.p.) más mujeres que las gerenciadas por hombres. Asimismo, los modelos utilizados en este trabajo muestran el impacto positivo que la existencia de una gerente principal mujer, el porcentaje de mujeres en el directorio y el porcentaje de mujeres propietarias tienen en la equidad de género en su interior. Las mujeres en puestos de liderazgo pueden estar más comprometidas con la causa que los hombres, al haber estado expuestas a estas desigualdades durante su extensa carrera profesional. Desde sus posiciones, es probable que utilicen su influencia para promover políticas más equitativas para las mujeres y ejerzan de mentoras para crear más oportunidades para ellas.

8. LA IMPORTANCIA DEL ENTRENAMIENTO. De acuerdo con los modelos utilizados, las empresas cuya fuerza laboral está más capacitada y utiliza tecnologías avanzadas resultan ser más equitativas en términos de género que el resto de las empresas. La relación positiva entre dichas variables y el índice de equidad de género podría deberse a que las empresas que utilizan tecnologías 4.0 y se ocupan de tener a su mano de obra capacitada tienden a brindar mejores condiciones de trabajo en general, y en particular para las mujeres reduciendo las brechas salariales.

9. LA RELEVANCIA DEL ESPÍRITU DE EQUIPO. La cultura empresarial es de especial relevancia para determinar la equidad de género dentro de las empresas latinoamericanas. Este trabajo sugiere que el hecho de ofrecer horarios más flexibles y hacer uso de los programas de los gobiernos para promover la equidad de género dentro de las organizaciones no son factores marginales, sino que contribuyen fuertemente a generar mejores ambientes de trabajo para las mujeres y generar oportunidades para ellas.



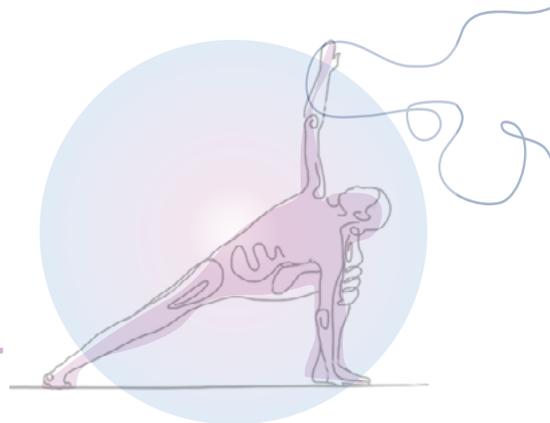
⁵ En caso de nacimientos prematuros, afección a la salud ó partos múltiples, o en caso de discapacidades no listadas específicamente como tales.



2

INTRODUCCIÓN.

La entrada en calor



En los últimos 30 años se comenzó a discutir sobre los factores que impactan en la equidad de género en el trabajo. Si bien la participación laboral femenina está creciendo, su aumento sigue siendo un desafío, al igual que la disminución de las brechas salariales de género en todas las ocupaciones (Barafani y Barral Verna, 2020).

Desde el BID - INTAL se inició una línea de investigación sobre la relación entre género y comercio, a partir de “Género y Comercio: una relación a distintas velocidades”, se planteó el estado del arte en este tema. El documento expone las discusiones actuales sobre la relación entre las brechas de género y el comercio y explora los posibles impactos del aumento de éste en la situación de las mujeres desde su rol como trabajadoras, empresarias y consumidoras.

En esta oportunidad se busca investigar cuáles son los factores internos a la firma y externos que determinan el nivel de equidad de género de las empresas ubicadas en América Latina y el Caribe. Si bien existe literatura que analiza diferentes factores, no existen estudios específicos sobre las empresas de la región.

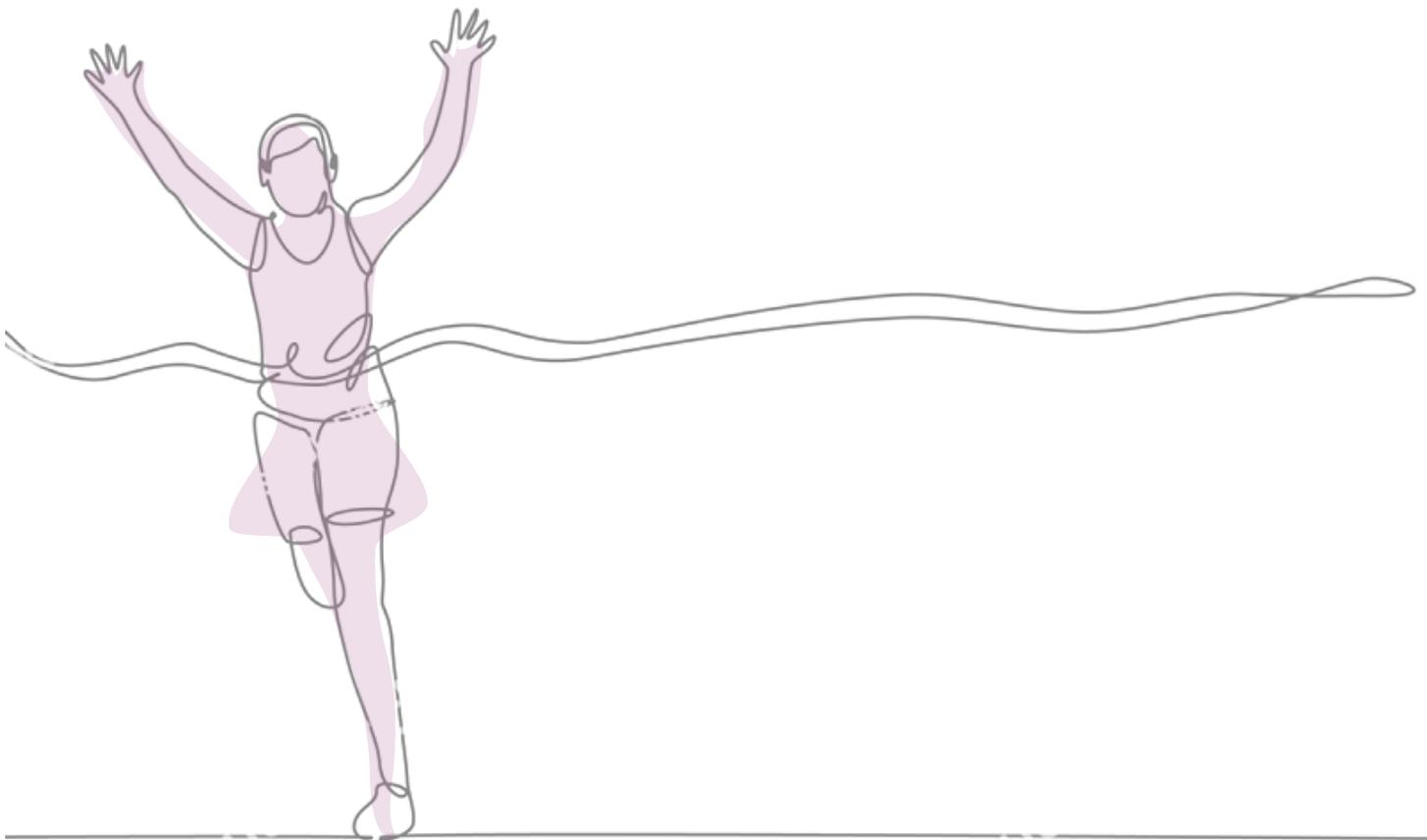
A partir de la realización desde el BID-INTAL y el BID Invest de la primera encuesta a empresas de la región con perspectivas de género, se analizaron cuáles son los determinantes más relevantes al momento de analizar la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe. Se relevaron 1.015 empresas en veinte países de la región y se les consultó sobre la participación femenina en la empresa, las políticas de la firma hacia sus empleados, el impacto de la pandemia ocasionada por la COVID-19 y, por último, sus características generales.

A partir de la creación de un índice de equidad de género por empresa, se buscó entender la relación entre dicho indicador y los datos relevados en la encuesta. Se aplicaron dos modelos de econometría tradicional (mínimos cuadrados ordinarios y logit) y un modelo denominado XG Boost de inteligencia artificial. Además de este análisis cuantitativo, se complementó la investigación a partir de entrevistas a mujeres trabajadoras en firmas latinoamericanas y caribeñas.

En estas olimpiadas se encontró evidencia de competencia desigual. Según los resultados de

la encuesta, solo el 14% de las firmas latinoamericanas y del Caribe pertenecen a mujeres⁶ y el 15% de los cargos directivos está ocupado por ellas. Además, se encuentra una mayor proporción de mujeres en cargos junior (36%) que en cargos altos (25%). Según los modelos aplicados, los principales determinantes de la equidad de género en las firmas son: la presencia de mujeres en posiciones altas de decisión, el nivel de capacitación de la fuerza laboral y el hecho de que trabajen con tecnologías avanzadas, y una cultura empresarial favorable para la mujer. Según el análisis realizado, las principales medidas a desarrollar serían: (i) la implementación de legislación de cupo de género, (ii) la transparencia de información salarial por parte de las empresas, (iii) la promoción de capacitación por dentro y fuera de las firmas para mejorar las oportunidades profesionales de las mujeres y (iv) una agenda que facilite el balance entre el trabajo remunerado y no remunerado que enfrentan la mayoría de las mujeres.

En el tercer capítulo se describe la metodología aplicada en la investigación. En el cuarto se presenta la revisión literaria sobre la relación entre la equidad de género y las características de las empresas. En el quinto, se muestra la estadística descriptiva de los resultados de la encuesta. En el sexto, se exhiben los resultados de los modelos realizados. En el séptimo, se muestra el análisis cualitativo de las entrevistas realizadas. Por último, se presentan las conclusiones.



⁶ · Son dueñas de un porcentaje o el total de la empresa.

3

METODOLOGÍA. Las reglas del juego



3.1 DATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

3.1.1. Universo del estudio

El universo del estudio fueron las empresas de tipo exportadoras⁷ y no exportadoras de América Latina y el Caribe, de 20 o más empleados.

3.1.2. Construcción del marco muestral

El marco muestral fue elaborado por la empresa Voices! a partir de una base provista por Dun & Bradstreet. La encuesta estuvo dirigida a los altos directivos o nivel jerárquico de las empresas. **El tipo de técnica utilizada para la selección de la muestra fue el muestreo aleatorio estratificado. Se consideraron 2 estratos muestrales: empresas exportadoras y no exportadoras en la región.** El trabajo de campo fue realizado entre mayo y agosto de 2020, con un método de recolección de datos online con seguimiento y refuerzo telefónico sobre cada empresa.

Tabla 1.
Composición final de la muestra por país, tamaño, rubro y exportaciones.

PAIS	TOTAL	SEGMENTO	TOTAL
ARGENTINA	100	DE 20 A 99 EMPLEADOS	61%
BOLIVIA	59	100 EMPLEADOS O MÁS	39%
BRASIL	100	TOTAL	100%
CHILE	81	SEGMENTO	TOTAL
COLOMBIA	100	MANUFACTURA	33%
ECUADOR	60	COMERCIO	34%
MÉXICO	100	SERVICIO	33%
PARAGUAY	61	TOTAL	100%
PERÚ	81	SEGMENTO	TOTAL
URUGUAY	86	EXPORTADORA	40%
CENTROAMÉRICA	106	NO EXPORTADORA	60%
CARIBE	81	TOTAL	100%
TOTAL	1015		

Notas: Los países encuestados de Centroamérica son: Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, y Panamá. Los países del Caribe son: República Dominicana, Barbados, Bahamas y Trinidad y Tobago.

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y el BID Invest.

⁷ Se las consideró exportadoras si habían exportado el año anterior.

La muestra final quedó conformada por 1.015 empresas de 20 países de la región que fueron ponderadas de acuerdo al peso real de cada estrato en el universo (cantidad de empresas exportadoras y no exportadoras de la región) en función de los datos provistos por el World Enterprise Survey del Banco Mundial. El margen de error para los totales fue de 5%.

3.1.3. Estructura de la encuesta

La encuesta se dividió en cuatro bloques. En el primer bloque se consultó acerca de la participación femenina en la empresa. Las preguntas se relacionaron con la propiedad femenina en la firma, el porcentaje de mujeres en el directorio, el género del gerente principal, el porcentaje de mujeres empleadas en la firma, las características de estas empleadas —si son a tiempo parcial o completo, su nivel de calificación y el tipo de puestos que ocupan— y sobre la participación de las mujeres en las distintas áreas de la empresa. Asimismo, se indagó sobre el nivel de utilización de tecnología de las empleadas, la presencia de brechas salariales de género y las capacitaciones ofrecidas por la firma.

El segundo bloque de la encuesta se relaciona con las políticas que la empresa mantiene para su fuerza laboral. En particular, se recabó información sobre los tipos de licencias y beneficios con enfoque de género que la empresa otorga actualmente o estaría dispuesta a otorgar. Se consulta también sobre la cantidad de años que llevan adoptando dichas políticas e iniciativas y si utilizan planes gubernamentales para el fomento de la equidad de género.

En el tercer bloque se puso énfasis en los impactos de la pandemia de la COVID-19 en la empresa en términos de género. En particular, se preguntó si ésta afectó a la cantidad de personas trabajadoras, diferenciando por género, el nivel de adopción del teletrabajo, los impactos sobre la productividad de la mano de obra y si han otorgado medidas especiales a las personas que deben ocuparse de tareas del hogar.

Por último, se destinó un bloque a la captación de características generales de la empresa, como su antigüedad, sus exportaciones, los destinos a los que exporta, su control accionario, el rubro y la cantidad de empleados.

3.2 MODELOS

Para analizar los factores que afectan la equidad de género intrafirma se decidió, en un primer paso, generar un índice de equidad de género por empresa. En segundo lugar, se trabajó con tres modelos diferentes para entender la relación entre las variables analizadas. En una primera etapa, se realizaron dos modelos econométricos tradicionales: mínimos cuadrados ordinarios y un modelo logístico. En una segunda etapa, se corrió un modelo denominado XG Boost, creado en 2015 y basado en inteligencia artificial. A continuación, se describe cada una de estas herramientas.

3.2.1. Índice de equidad de género

Para crear el índice se tuvo en cuenta la revisión literaria realizada y se seleccionaron las siguientes variables⁸:

- Porcentaje de empleadas
- Porcentaje de mujeres en puestos directivos de rango superior
- Presencia de brechas salariales
- Cantidad de licencias y de beneficios
- Presencia de políticas de igualdad de género
- Presencia de políticas de prevención de acoso sexual
- Porcentaje de mujeres que recibieron capacitación

Para definir los ponderadores de cada variable en el índice se utilizó el análisis factorial. Se trata de una herramienta estadística que se utiliza para agrupar variables individuales y tiene como objetivo describir un conjunto de variables observables en términos de un número menor de factores no observables y resaltar la relación entre ellas. Las variables observadas se modelan como combinaciones lineales de factores más expresiones de error. Los factores resultantes y las cargas factoriales de las variables individuales se muestran en la tabla 2. Como se puede observar, el primer factor está asociado principalmente a la participación de las mujeres en la fuerza laboral, el segundo factor a las políticas internas de equidad de género de la empresa y el tercer factor a la presencia de brechas salariales y licencias.

Tabla 2.
Análisis factorial.

	f1	f2	f3
- Porcentaje de empleadas	0.412722	0.000002	0.000004
- Porcentaje de mujeres en puestos directivos de rango superior	0.167738	0.006109	0.013898
- Presencia de políticas de igualdad de género	0.000497	0.378897	0.000374
- Presencia de políticas de prevención de acoso sexual	0.000895	0.416349	0.000943
- Porcentaje de mujeres que recibieron capacitación	0.396931	0.022980	0.000124
- Cantidad de licencias	0.003434	0.008705	0.477170
- Cantidad de beneficios	0.004866	0.155811	0.236236
- Presencia de brechas salariales	0.012918	0.011146	0.271250

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y el BID Invest.

Luego, se construyen los pesos de cada variable en el índice, a partir de la matriz de cargas factoriales. Se agrupan los indicadores individuales con las cargas de factores más altas en indicadores compuestos intermedios. Los tres compuestos intermedios luego se agregan asignando un peso a cada uno de ellos igual a la proporción de la varianza explicada en el conjunto de datos. Los pesos finales del índice son:

8 · Para acceder al detalle de la construcción de las variables, consulte el Anexo Metodológico.

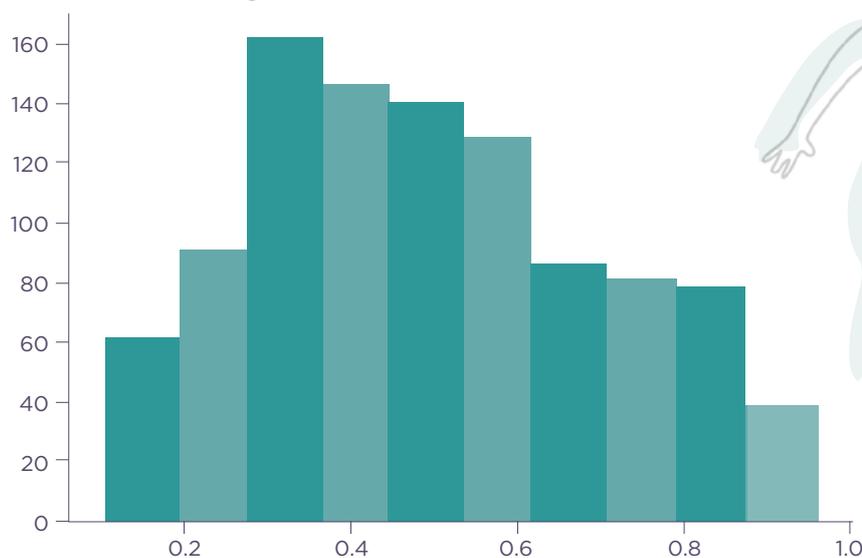
Tabla 3.
Peso de cada variable en el índice de equidad de género intrafirma.

- Porcentaje de empleadas	0.164330
- Porcentaje de mujeres en puestos directivos de rango superior	0.066787
- Porcentaje de mujeres que recibieron capacitación	0.158043
- Presencia de políticas de igualdad de género	0.163432
- Presencia de políticas de prevención de acoso sexual	0.179587
- Cantidad de licencias	0.129788
- Cantidad de beneficios	0.064255
- Presencia de brechas salariales	0.073778

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y el BID Invest.

Por último, se escala el indicador entre 0 y 1 para mayor interpretabilidad. Específicamente varía entre 0,10 y 0,96 y su media es 0,49. En el gráfico 1 se observa el valor del índice para cada observación.

Gráfico 1.
Histograma del indicador de género.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y el BID Invest.

3.2.2. Modelos tradicionales

Con el propósito de entender los factores determinantes de la equidad de género intrafirma, se desarrollaron dos modelos econométricos tradicionales. En primer lugar, un modelo de mínimos cuadrados ordinarios, que mide la contribución de cada variable independiente al índice de equidad de género ya definido. Esta herramienta minimiza la suma de las distancias vertica-

les entre las respuestas observadas en la muestra y las respuestas del modelo. En segundo lugar, se aplicó un modelo de regresión logística que predice el resultado de una variable categórica (en este caso se utiliza el índice de equidad de género construido, y se define un umbral a partir del cual las empresas son equitativas en términos de género o no, es decir toman valor 1 o 0, respectivamente) dadas las variables independientes (detalladas en el Anexo Metodológico).

3.2.3. Modelo XG Boost de inteligencia artificial

La inteligencia artificial es el diseño e ingeniería de agentes artificiales y racionales que aprenden, toman decisiones y mejoran sin la intervención humana. Entre las herramientas que comprende la inteligencia artificial se encuentra el *machine learning*, tecnología que se centra en el algoritmo de aprendizaje iterativo para obtener modelos que describen la relación entre diversas bases de datos (Hrnjic y Ramczak, 2019).

Los modelos de *machine learning* han sido aplicados en diversas áreas de estudio, desde el procesamiento del lenguaje, los diagnósticos médicos, las predicciones de negocios, predicciones del crimen, análisis de la distribución de la riqueza, la economía, la psicología, la química, entre otros (Hrnjic y Ramczak, 2019).

Según Sendhil Mullainathan y Jann Spiess (2017) la aplicación de *machine learning* supervisado⁹ no solo brinda nuevas herramientas a la caja tradicional de modelos econométricos sino que también resuelve otro problema. Dado que se basa en la predicción de y dado x , mientras que los modelos tradicionales se enfocan en estimar parámetros, los modelos de *machine learning* están configurados para brindar la mejor predicción posible dada la información existente. Por lo tanto, en la sección de resultados no se detallan parámetros específicos para cada variable como sí en los modelos tradicionales— sino un orden de importancia de las mismas para explicar la equidad de género intrafirma.

Entre los algoritmos que se utilizan en *machine learning*, se encuentra XG Boost, el cual es un algoritmo que optimiza los modelos de árboles de decisión creado en 2015 por Tianqi Chen y Carlos Guestrin. Como primer paso el modelo genera árboles de decisión. Las técnicas de árbol implican estratificar o segmentar el espacio de predictores en un número de regiones simples¹⁰. Para hacer una predicción para una observación dada, típicamente se usa la media o la moda de la variable de respuesta para la región a la que pertenece la observación. Esta técnica tiene como desventaja que, en general, no tiene el mismo nivel de precisión en la predicción que otros enfoques para regresión y clasificación, y puede ser poco robusta. Por eso, en un segundo paso, se realizan varios árboles de decisión usando métodos como bagging¹¹, random forests¹²

9 · Los modelos de *machine learning* se pueden dividir en supervisado y no supervisado. En *machine learning* supervisado los algoritmos “aprenden” de los datos introducidos por una persona. Es decir, la base de datos incluye una etiqueta que agrupa a las observaciones. Por su parte, en el análisis no supervisado, los algoritmos aprenden sin que los datos tengan etiquetas previas.

10 · Donde cada región es un nodo en el árbol de decisión.

11 · Los métodos de *averaging* (basados en promedios) consisten en construir varios estimadores de forma independiente y luego hacer un promedio de sus predicciones. El modelo resultante de la combinación suele ser mejor que cualquier estimador por separado. Ejemplos de esta familia son los métodos de *Bagging*.

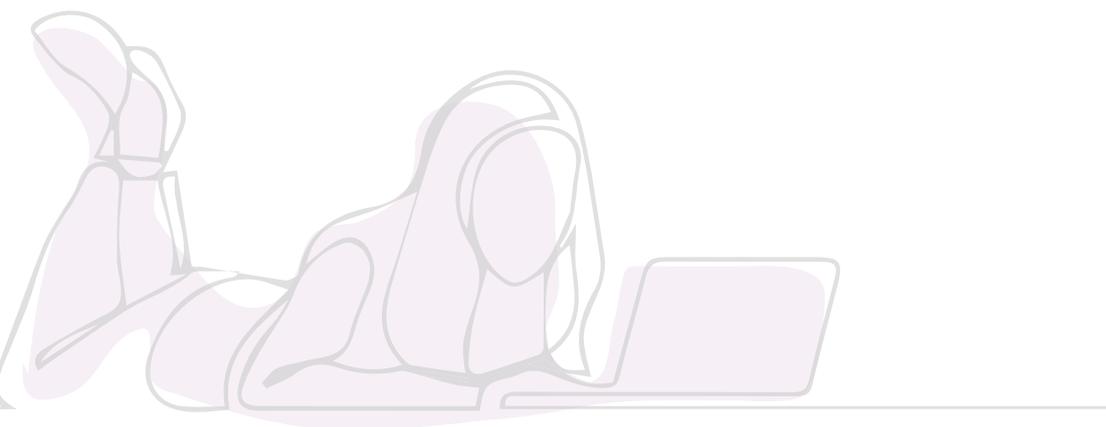
12 · Los *Random forests* se diferencian del *bagging* de árboles de decisión en un solo punto: usan un algoritmo de aprendizaje de árbol modificado que selecciona, en cada división candidata, un subconjunto aleatorio de variables.

y boosting¹³, los cuales mejoran sustancialmente la performance predictiva de los modelos. En particular, el boosting es un proceso iterativo que va construyendo un modelo final en pasos. Es decir, en cada nuevo paso intenta aprender de los errores que cometió en el modelo anterior. **XG Boost (2015) interpreta a la técnica boosting como un problema de optimización, y busca reducir la pérdida (residuos).**

3.3 ENTREVISTAS A MUJERES EMPRESARIAS

El estudio presenta un análisis cualitativo que complementa el cuantitativo previamente detallado. El objetivo es compilar las percepciones y experiencias de mujeres trabajadoras en América Latina y el Caribe sobre la equidad de género intrafirma en la región que refuercen o no lo relevado con la encuesta. El foco estuvo puesto en indagar sobre su trayectoria profesional y su maternidad —de ser el caso— desde una perspectiva de género.

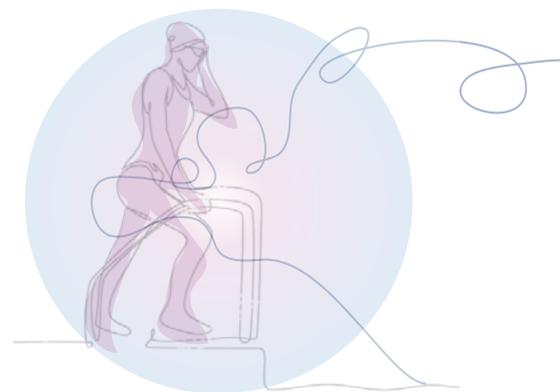
Para alcanzar el objetivo planteado, el primer paso fue generar una guía de preguntas de 40 minutos de duración que tratara los temas más relevantes para este informe (ver cuestionario completo en el Anexo Metodológico). En segundo lugar, se identificaron trabajadoras de empresas de la región, en diferentes países y sectores, focalizando en mujeres que ocupen rangos de jerarquía media y alta. La razón detrás de la elección radica en que, por lo general, estas presentan trayectorias profesionales más amplias y consolidadas que les han permitido vivir las diferencias de oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres en estos ámbitos. Se realizaron 12 entrevistas a mujeres de 6 países de la región (Argentina, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala y México), pertenecientes al sector financiero, de informática y tecnología (IT por sus siglas en inglés), logística y recursos humanos.



¹³ · La otra familia de métodos de ensamble son los métodos de *boosting*, donde los estimadores se construyen secuencialmente y se trata de reducir el sesgo del estimador combinado, centrándose en aquellos casos en los que se observa una peor *performance*. La idea es combinar varios modelos débiles para producir un ensamble potente. Ejemplos de esta familia son *AdaBoost* y *Gradient Tree Boosting*.

4

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. Pretemporada



En los últimos años, se han realizado múltiples investigaciones en distintas regiones del mundo con el fin de estudiar los factores determinantes de la equidad de género dentro de las empresas.

Para medirla, se han explorado los aspectos que involucran la presencia de brechas salariales entre hombres y mujeres, la proporción de empleadas dentro de las empresas y en puestos de liderazgo, el ambiente laboral y las políticas de equidad de género dentro de las mismas. Mientras, algunos vinculan la equidad de género con características internas de las firmas, otros la relacionan con factores externos vinculados al país donde estas se establecen. Las investigaciones relevadas estudian estas características en general en países fuera de América Latina y el Caribe; existe poca evidencia en la región. En la presente sección se explorarán las principales conclusiones de estas investigaciones, de forma tal de probar dichas variables e hipótesis en los modelos desarrollados a lo largo del documento. En la tabla 4 se resumen los principales hallazgos.

Tabla 4.
Determinantes internos de las firmas.

DETERMINANTES		IMPACTO EN LA EQUIDAD DE GÉNERO Y CANAL	CASOS DE ESTUDIO
Internos a la firma	Internacionalización de la empresa	POSITIVO. Las empresas que exportan, están conectadas a cadenas globales de valor presentan menores brechas salariales y mayores niveles de empleo femenino que las otras firmas.	Banco Mundial y la OMC (2020) Tang y Zhang (2017), Kodama, Javorick y Abe (2018) Greaney y Tanaka (2020)
		NEGATIVO. La diferencia horaria entre las empresas exportadoras y sus socios se relacionan a mayores niveles de brecha salarial de género. Cuando una firma ingresa al sector exportador, la brecha se incrementa en 3 p.p., mayormente para las mujeres con alto nivel educativo y aumenta a medida que crece la producción exportada, la cantidad de mercados a los que proveen y la variedad de productos.	Bøler, Javorcik y Ulltveit-Moe (2018) Ng y Sears (2017) Vahter y Masso (2018)
		AMBIGUO. Las empresas medianas y grandes y las que exportan una mayor proporción de su producción tienden a emplear más mujeres. Pero, por el contrario, el hecho de ser de propiedad extranjera reduce la proporción de mujeres dentro de la fuerza laboral.	Ahmed, Feeny y Posso (2016)
	Liderazgo femenino	POSITIVO. Las mujeres en posiciones de liderazgo estimulan a otras mujeres a crecer profesionalmente mediante el mentoreo, el otorgamiento de las mismas oportunidades que los hombres y la eliminación de sesgos en la contratación y en el pago de salarios. Las mujeres líderes se comprometen y promueven la implementación de políticas de diversidad para el bienestar de estas últimas dentro de las empresas. Las mujeres suelen liderar los equipos con empleados de menor calificación, mientras los hombres los de alta calificación.	Cardoso y Winter-Ebmer (2010) Ng y Sears (2017) Skaggs, Stainback y Duncan (2012) Larrieta-Rubin de Celis et al (2014) Kurtulus y Tomaskovic-Devey (2012) Flabbi, Piras y Abrahams (2017)
	Políticas para el bienestar	POSITIVO. Presencia de mayor cuidado, gracias a servicios que ofrece la empresa para los niños/as y las mujeres, generan mayor proporción de mujeres en la fuerza laboral.	Kato y Kodama (2015)
		NEGATIVO. Pagos por desempeño y el trabajo parcial después de la maternidad tienen un impacto negativo en la proporción de mujeres en los directorios.	
Tecnologías	POSITIVO. La tecnología se asocia positivamente a la participación femenina debido a que complementa el trabajo de las mujeres, especialmente en tareas que demandan habilidades físicas.	Juhn, Ujhelyi & Villegas-Sanchez (2014)	
	NEGATIVO. En países donde las mujeres poseen menor calificación y no están suficientemente capacitadas para el trabajo en tecnología (ej. Bangladesh), se contrata una mayor proporción de trabajadores masculinos.	Ahmed, Feeny y Posso (2016) Fakih y Ghazalian (2015)	

A nivel país / estado	Aspectos regulatorios - cupos de género en los boards directivos	POSITIVO. Cuanto más estricta es la ley de cuotas de género en los directorios, mayor es la representación de mujeres dentro de los mismos. Luego de la imposición de cuotas de género en los directorios, las firmas aumentaron su sensibilidad sobre la equidad de género.	Cabeza-García, Del Brio y Rueda (2018) Bennouri, De Amicis y Falconeri (2020) Latura y Catalano Weeks (2020)
		NEGATIVO. No se verifica que el mayor porcentaje de mujeres en el directorio haya aumentado la participación femenina en puestos ejecutivos, entre los puestos de mayores ingresos, ni en la fuerza laboral total, en el corto plazo.	Maida y Weber (2019) Bertrand et al. (2019)
	Aspectos regulatorios - transparencia de datos	AMBIGUO. Desde la implementación de una ley que obliga a dar estadísticas salariales diferenciadas por género los salarios de los hombres tuvieron un crecimiento más lento que el de las mujeres. Tendencia mayor a emplear y promover mujeres. Reducción del salario promedio de la fuerza laboral de las empresas. Encuentran, además, un impacto negativo en la productividad de las empresas, pero sin efectos en sus ganancias.	Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura y Wolfenzon (2019)
	Aspectos regulatorios - políticas públicas	POSITIVO. Aquellos estados con políticas que protegen a las mujeres contra la discriminación y favorecen la planificación familiar cuentan con porcentajes más elevados de representación femenina en sus boards.	Thams, Bendell y Terjesen (2018)
	Aspectos regulatorios - licencias parentales	AMBIGUO. Beneficio: más compensación económica durante la licencia parental y eliminación de dos semanas de licencia asignada específicamente a los padres. Impacto: las mujeres toman 5 semanas adicionales de permiso, mientras que el comportamiento promedio de los padres no tiene cambios.	Lassen (2020)
	Variables macro económicas - crecimiento del PBI	POSITIVO. Un aumento del 10% en el PBI per cápita aumenta las tasas de empleo femenino en 0.8 puntos porcentuales. A mayor crecimiento económico, menor inequidad de género ya que derriba las barreras a la participación laboral de las mujeres. La relación entre el crecimiento económico y la equidad de género es no lineal. Los países con nivel más alto de desigualdad inicial tienen más probabilidades de experimentar una mayor disminución de la desigualdad a medida que crecen.	Fakih y Ghazalian (2015) Forsythe, Korzeniewicz y Durrant (2000) Stotsky (2006) en Nallari y Griffith (2011)
	Variables macro económicas - apertura comercial	AMBIGUO. La apertura comercial genera importantes efectos sobre los principales indicadores de bienestar y equidad de las mujeres, pero no existe consenso en la literatura sobre la dirección del mismo. Depende, en parte, del rol que ocupa la mujer en la sociedad (ya sea trabajadora asalariada, consumidora o emprendedora), el punto de partida de cada país y cada mujer, las diferentes estructuras productivas nacionales, de factores institucionales y regulatorios y de los usos y costumbres de cada sociedad.	Barafani y Barral Verna (2020)

4.1 DETERMINANTES INTERNOS DE LAS FIRMAS

Entre los estudios que analizan las características internas de las firmas, los factores que han resultado más relevantes para explicar la equidad de género se relacionan con el nivel de internacionalización —el perfil exportador de la empresa y el origen de la propiedad—, la presencia de mujeres en puestos jerárquicos, el tamaño (medido por cantidad de personas empleadas), la antigüedad, el nivel de utilización de tecnologías y la presencia de políticas a favor de la diversidad (propias de la empresa o aplicación de políticas gubernamentales). Es relevante destacar que los estudios citados a continuación corresponden, en su mayoría, a datos fuera de América Latina y el Caribe.

Internacionalización: ¿cultura amigable o mayor discriminación?

El vínculo entre el nivel de internacionalización de las firmas y su equidad de género es un aspecto controversial en la literatura dado que los resultados de los estudios empíricos mantienen conclusiones contradictorias. En algunos casos, se afirma que el hecho de que una empresa provenga de un país más equitativo en términos de género contribuye a transmitir su cultura y valores a sus filiales en el mundo. Pero, por otro lado, se afirma que las empresas que participan en los mercados mundiales requieren mayor compromiso horario y que ven a las mujeres menos disponibles o predisuestas para este tipo de trabajos.

Desde la visión más optimista, un reciente documento del Banco Mundial y la OMC (2020) encuentra una relación positiva entre la participación en el comercio mundial y la equidad de género dentro de las empresas. Afirma, en base a la World Enterprise Survey, que **en los países en desarrollo las empresas que exportan presentan una brecha salarial inferior y mayor participación laboral femenina que las no exportadoras. Asimismo, las más integradas a la economía mundial —que exportan e importan, que pertenecen a cadenas globales de valor (CGV) o que son de propiedad extranjera— muestran mayores niveles de empleo femenino y menores brechas salariales de género que su contraparte.** En dicho informe se sugiere que este fenómeno puede estar relacionado a normas culturales más amigables a mujeres dentro de estas firmas. La misma conclusión es obtenida por Greaney y Tanaka (2020) para el caso de Japón. Utilizando una base de datos del 2012 que une tres encuestas a nivel empleado-empleador, concluyen que existen grandes diferencias entre las firmas domésticas y extranjeras, presentando estas últimas menores brechas salariales de género.

Otra conclusión positiva acerca de la internacionalización es provista por Kodama, Javorick y Abe (2018) quienes investigan los efectos de la inversión extranjera directa en la representación femenina en las firmas, bajo la hipótesis de que las empresas multinacionales «trasladan» sus valores y cultura y generan un ambiente laboral más propicio para las mujeres. Para probarlo, los autores utilizan datos de dos encuestas a nivel empresa desde 1996 a 2014 en Japón y **concluyen que las empresas de propiedad extranjera son más equitativas en términos de género que las firmas nacionales, dado que emplean más mujeres y mantienen políticas de recursos humanos más favorables hacia ellas, como flexibilidad horaria y subsidios para el cuidado de los niños.** Una conclusión similar es obtenida por Tang y Zhang (2017), quienes exploran si las empresas multinacionales funcionan como «transmisoras de cultura», eliminando los sesgos y brechas de género en China. En base a datos de firmas manufactureras para el período 2004-2007, demuestran que **aquellas firmas en las cuales el país de origen es más equitativo en términos de género emplean una mayor proporción de mujeres y cuentan con más gerencias femeninas.** Otro hallazgo importante del estudio es que, si las firmas discriminadoras eliminaran esta práctica, se calcula que la productividad total de los factores aumentaría en un 5%.

Los resultados anteriores se encuentran en línea con la investigación de Fasih y Ghazalian (2015). Los autores utilizan los datos del World Bank Enterprise Survey de los años disponibles entre 2001 y 2010 para países de Oriente Medio y Norte de África a fin de comprender qué factores determinan los niveles de empleo femenino en las firmas manufactureras. **Los principales hallazgos del estudio indican que la propiedad extranjera afecta positivamente el empleo femenino. Lo mismo ocurre con la actividad exportadora: las firmas que exportan muestran 3,2 p.p. más empleadas mujeres que las que solo comercian en el mercado local.** Sin embar-

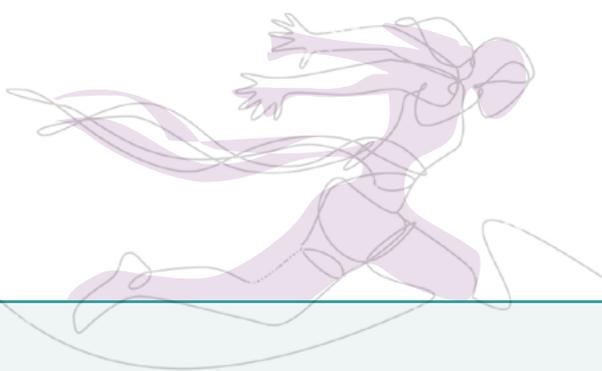
go, observan que el tamaño de la firma tiene implicancias negativas para la variable estudiada y lo relacionan con que las firmas más grandes mantienen un ambiente laboral más impersonal, complejo y menores márgenes para la flexibilidad. Por último, las empresas que tienen páginas de Internet, y por lo tanto mayores departamentos de IT, presentan menor porcentaje de mujeres en su fuerza laboral.

Por otro lado, hay estudios que sugieren sinergias contrarias a las investigaciones previas. Por ejemplo, Bøler, Javorcik y Ulltveit-Moe (2018) muestran una relación negativa entre la internacionalización y la equidad de género en las empresas en Noruega entre 1996 a 2010. Los autores plantean la hipótesis de que las empresas que comercian con otros países requieren un mayor compromiso y flexibilidad por parte de sus empleados debido a los mayores niveles de competencia y las diferencias horarias con sus clientes y proveedores. Dado que las mujeres cuentan con mayores responsabilidades domésticas, son menos valoradas a la hora de su contratación, perjudicando su participación en estos sectores. En línea con esto, **indican que la diferencia horaria entre las empresas exportadoras y sus socios se asocian a mayores niveles de brecha salarial de género. Además, afirman que cuando una firma ingresa al sector exportador, la brecha se incrementa en 3 p.p., mayormente para las mujeres con alto nivel educativo. Asimismo, la brecha salarial aumenta conforme crece la producción exportada, la cantidad de mercados a los que proveen y la variedad de productos.**

En el mismo sentido, Vahter y Masso (2018), utilizando una base de datos a nivel empleado-empleador para el período 2006 a 2014 en Estonia, **observan que las firmas de propiedad extranjera mantienen mayores brechas salariales de género que las domésticas, sobre todo en los puestos gerenciales. Asocian este efecto al hecho de que las primeras empresas requieren mayor flexibilidad y compromiso horario que las domésticas.** De manera similar, Ng y Sears (2017) exploran qué variables determinan la representación femenina en puestos de liderazgo utilizando los resultados de una encuesta con una muestra de 278 firmas canadienses. **Al testear las variables que captan el grado de internacionalización de las firmas y si son extranjeras, también hallan una relación negativa con el porcentaje de mujeres en puestos gerenciales.** Según los autores, la explicación detrás de este efecto se basa en los sesgos de género al momento de ofrecer puestos internacionales, que consideran a las mujeres como menos aptas para introducirse en redes de negocios por sus supuestas restricciones horarias o bien por los estereotipos negativos que se mantienen en los países socios con quienes ellas trabajarían.

Por último, Ahmed, Feeny y Posso (2016) muestran resultados ambiguos en relación a la internacionalización de las firmas y el nivel de empleo femenino de las empresas. Los autores utilizan los datos del World Enterprise Survey para los años 2007, 2011 y 2013 para explorar los determinantes del empleo femenino en el sector manufacturero en Bangladesh. **Por un lado, los principales hallazgos del estudio indican que las empresas medianas y grandes y las que exportan una mayor proporción de su producción tienden a emplear más mujeres. Pero, por el contrario, el hecho de ser de propiedad extranjera reduce la proporción de mujeres dentro de la fuerza laboral.**

Estos estudios muestran que en países con menores avances en materia de género, como pueden ser los casos estudiados de Japón y China, las empresas internacionalizadas son una forma de promover más beneficios e igualdad de género en dichos países. (Ver box **Relevamiento en América Latina. Empresas de propiedad extranjera y nacional**)



RELEVAMIENTOS EN AMÉRICA LATINA. EMPRESAS DE PROPIEDAD EXTRANJERA Y NACIONAL

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, por sus siglas en inglés) analizó las estadísticas de género en las firmas de Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay, con resultados divergentes.

Por un lado, los datos de Uruguay muestran que una mayor propiedad extranjera podría mejorar el empoderamiento de las mujeres. El impacto es consistente con la evidencia relevada en Chile, donde la propiedad extranjera aumenta la proporción de trabajadoras dentro de la empresa (Delgado, 2020 en UNCTAD 2021).

Mientras tanto, en el sector costarricense de tecnología de la información (TI) no existe una diferencia estadística en la participación del empleo femenino en el tipo de empresa (Monge González et al., en UNCTAD 2021).

Por otro lado, en Brasil entre 1996 y 2004, la proporción de mujeres empleadas en empresas multinacionales es aproximadamente 15 p.p. más baja que la proporción de mujeres en empresas nacionales, y esta brecha es constante a lo largo del tiempo. Las diferencias en la composición industrial explican en gran parte, pero no en su totalidad, esta brecha; incluso controlando por la industria, la proporción de mujeres en las PyMEs es 3,3 p.p. más baja que en las empresas nacionales. Además, las estimaciones de la brecha de ingresos de género después de controlar las características básicas individuales, laborales y empresariales indican que las mujeres que trabajan en empresas multinacionales en Brasil ganan entre un 25% y un 30% menos que sus homólogos masculinos, una magnitud similar a la brecha de ingresos en las empresas nacionales. Sin embargo, la brecha de ingresos de género en las empresas multinacionales aumenta durante el período de la muestra, lo que sugiere que las empresas extranjeras muestran diferencias de ingresos más grandes que las empresas nacionales en Brasil.

Liderazgo femenino: sinergias positivas

Los distintos estudios que exploran la relación entre el liderazgo femenino —medido por el porcentaje de mujeres gerentes, directoras o CEOs (Chief Executive Officers, por sus siglas en inglés)— y la equidad de género concuerdan en que las mujeres líderes estimulan a otras mujeres a crecer profesionalmente mediante el mentoreo, el otorgamiento de las mismas oportunidades que los hombres y la eliminación de sesgos en la contratación y en el pago de salarios. Asimismo, las mujeres líderes se comprometen y promueven la implementación de políticas de diversidad para el bienestar de estas últimas dentro de las empresas.

Para evidenciar estas sinergias positivas, Cardoso y Winter-Ebmer (2010), utilizando datos a nivel empleado-empleador del Ministerio de Trabajo de Portugal para los años 1987 a 2000,

concluyen que cuando las empresas son lideradas por mujeres, los salarios de las empleadas son mayores en comparación con los de firmas lideradas por hombres. Los autores sugieren que las mujeres líderes promueven el ascenso de las empleadas, y por ello aumenta su salario. Sin embargo, señalan que la proporción de empresas lideradas por mujeres es tan baja que no genera una reducción de la brecha salarial de género a nivel agregado. En el mismo sentido, Kurtulus y Tomaskovic-Devey (2012) utilizaron un panel de veinte mil empresas desde 1990 a 2003 en Estados Unidos y encontraron que **la presencia de mujeres en puestos jerárquicos tenía influencia sobre la mayor representación de mujeres en puestos gerenciales de menor rango, pero de forma transitoria.** Asimismo, Larrieta-Rubin de Celis et al (2014), basados en una encuesta de 42 firmas españolas en 2011 demuestran que las **empresas con mayor porcentaje de mujeres en los directorios, en gerencias de rango superior y medio mantienen iniciativas de equidad de género más y mejor desarrolladas que las firmas con menos mujeres en puestos jerárquicos.**

Por otro lado, Skaggs, Stainback y Duncan (2012) se propusieron estudiar el impacto que tiene el porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos en la representación de mujeres en posiciones directivas. Su hipótesis es que las mujeres en posiciones ejecutivas impactan positivamente en la proporción de mujeres en puestos directivos, a través del mentoreo, acceso a mejores redes de contactos y la mitigación de estereotipos de género. Utilizando una muestra de 5.679 firmas en Estados Unidos, lograron evidenciar esta relación. Sin embargo, encuentran que la representación femenina en el board directivo en cada firma debería llegar al 55% para lograr una igualdad entre mujeres y hombres en puestos gerenciales. Los resultados de su modelo también indican una influencia significativa del tamaño empresarial —a mayor tamaño, mayor porcentaje de mujeres gerentes—, de la cantidad de puestos gerenciales —a mayor cantidad, mayores oportunidades para las mujeres— y de la antigüedad de la empresa —cuanto más joven es la empresa, mayor porcentaje de mujeres gerentes—.

En esta línea, Ng y Sears (2017), en el estudio citado anteriormente, indican que **cuando las firmas cuentan con una CEO mujer tienden a presentar mayores porcentajes de mujeres en puestos gerenciales que las organizaciones con CEO hombre.** Flabbi, Piras y Abrahams (2017) utilizando una base de 7.446 firmas de EE.UU y América Latina y el Caribe (ALC) indican, en primer lugar, que las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo en ALC: solo el 8,5% de los miembros del directorio y el 29% de los ejecutivos son mujeres. Sin embargo, muestran que **las firmas con mayor proporción de mujeres en el board directivo tienen más probabilidades de contratar por lo menos una mujer para un puesto ejecutivo,** aunque no han podido determinar la causalidad de este efecto.

Por último, sobre una muestra de más de 5 mil personas trabajadoras alemanas de 94 empresas en 2012 y 2013, Abendroth, Melzer, Kalev y Tomaskovic-Devey (2017), observan que **la presencia de mujeres en puestos gerenciales se asocia a menores brechas salariales de género para puestos de baja calificación, pero no para los de alta calificación. Los autores consideran que la baja proporción de gerentes de género femenino se debe a que las mujeres suelen liderar los equipos con empleados de menor calificación, mientras los hombres los de alta calificación.** Dado que las buenas prácticas de RRHH y los niveles de calificación moderan las diferencias salariales de género, los autores sugieren que no basta con promover a las mujeres a puestos altos, sino que es necesario enmarcar estas acciones en un contexto organizacional propicio.



Otros determinantes: ambiente laboral, políticas para la equidad y utilización de tecnología.

Por fuera de la internacionalización y el liderazgo femenino, otros estudios han explorado cómo se relaciona la equidad de género dentro de las empresas con su ambiente laboral —en términos de políticas para el bienestar de las mujeres— y con la utilización de tecnologías modernas. En relación con las políticas dentro de las empresas, Kato y Kodama (2015) utilizan una base de datos de alrededor de 4.600 firmas en Japón entre 2003 y 2011 para estimar los impactos de las buenas prácticas de recursos humanos en la equidad de género dentro de las empresas. Entre las medidas analizadas se incluyeron las relacionadas al balance entre vida personal y laboral, los pagos relacionados al desempeño, flexibilidad horaria, entre otros. **Los hallazgos de la investigación revelan que las políticas relacionadas al cuidado de los niños durante el día tienen un impacto positivo en el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral y en el directorio. Por el contrario, el trabajo a tiempo parcial después de la maternidad tiene una relación negativa con la proporción de las mujeres en puestos de directorios, lo que exacerba la inequidad de género en puestos de alto rango.** En lo que respecta a las políticas de pagos por desempeño, ésta ha resultado negativa para las mujeres en puestos directivos. Dicho resultado es interpretado por los autores sugiriendo que estas políticas aumentan la competencia entre personas empleadas y extienden las horas de trabajo, siendo las mujeres más aversas que los hombres a estos ambientes.

En cuanto a la adopción de tecnologías, existen resultados heterogéneos entre los distintos estudios. En algunos casos, la tecnología se asocia positivamente a la participación femenina debido a que complementa el trabajo de las mujeres, especialmente en tareas que demandan habilidades físicas. Por otro lado, estudios demuestran una relación negativa por escasez de oferta: indican que las mujeres poseen menor calificación y no están suficientemente capacitadas para el trabajo en tecnología, por lo que se contrata una mayor proporción de trabajadores masculinos¹⁴.

De acuerdo al primer efecto, una investigación realizada por Juhn, Ujhelyi & Villegas-Sanchez (2014) en México evidenció impactos positivos de la tecnología en las mujeres. Su estudio indica que la actualización tecnológica de las empresas derivada de la liberalización del comercio aumentó la participación laboral y el salario relativo de las empleadas, particularmente en las tareas de producción. **La introducción de tecnología computarizada contribuyó a complementar el esfuerzo físico requerido para las tareas productivas, beneficiando a mujeres en ocupaciones como obreras y operarias. Por esta razón, aumentó la tasa relativa de participación laboral de mujeres blue collar (trabajadoras en empleos de producción), así como su salario relativo, en las industrias que experimentaron mayores reducciones de aranceles a la exportación.**

Sin embargo, otros estudios muestran una relación negativa entre tecnología y equidad de género dentro de las empresas. Una investigación desarrollada por Ahmed, Feeny y Posso (2016), mencionada en la sección de internacionalización, afirma que, **en el caso de Bangladesh, las**

¹⁴ Existen estudios que suponen excepciones a esta afirmación, como por ejemplo el caso de India. Saeed et al. (2018), en base a una muestra de 294 firmas indias para los años 2004 a 2014, evidencian que la representación femenina en el directorio es mayor en las firmas de alta tecnología y lo relacionan con que en el país este tipo de industrias están entre las que más mujeres emplean en su fuerza laboral.

empresas con mayores departamentos tecnológicos¹⁵ mantienen una menor proporción de empleadas femeninas. Los autores interpretan este último resultado indicando que estas firmas requieren empleados de alta calificación, donde las mujeres, en aquel país, representan una minoría. Dichos hallazgos son señalados también por Fakih y Ghazalian (2015) para el caso de los países de Oriente Medio y Norte de África, desarrollado en la sección anterior.

Esta tendencia parece estar presente a nivel mundial. Para el caso de Latinoamérica, un estudio realizado por el INTAL en 2020 sobre 500 empresas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México indica que, en promedio, tan solo el 36% de la mano de obra con títulos STEM es mujer (Basco et al., 2021). Estas disparidades se presentan también en países desarrollados como Estados Unidos. Sassler, Michelmore y Smith (2017), para el período 1995-2008, muestran una clara brecha de género en las ocupaciones de ciencia y tecnología entre mujeres y hombres que poseían diplomas STEM. Sin embargo, si bien la proporción de mujeres con esta formación es significativamente menor que la de los hombres, el problema está en que ellas, aun contando con la calificación requerida para trabajar con tecnologías, tienen menor probabilidad de ser contratadas en ocupaciones relacionadas: -14 p.p. para puestos de ciencias de computación y -7 p.p. para puestos de ingeniería. Esto sugeriría que factores como los estereotipos sociales y la discriminación podrían estar influyendo, a pesar de que los autores no encontraron los determinantes observables de esta brecha. Asimismo, Kahn y Ginther (2017) indican para Estados Unidos que, en 2013, las mujeres con títulos STEM se concentraban en las áreas de salud y educación, mientras los hombres trabajaban en mayor medida en computación, tecnología, ingeniería, gestión y negocios, patrón que podría explicar la subrepresentación femenina en las empresas tecnológicas.

4.2 DETERMINANTES A NIVEL ESTADO/PAÍS

Además de los determinantes internos, existen investigaciones que comprueban que el bienestar de las mujeres dentro de las organizaciones está estrechamente relacionado con factores nacionales, regulatorios y macroeconómicos. Los principales factores que se exploran son los impactos de la implementación de leyes relacionadas a la equidad de género, como la transparencia de salarios y cuotas de género en el board directivo, el PBI per cápita de los países, los índices de desigualdad de género a nivel nacional y las características culturales del país.

Aspectos regulatorios

Respecto a las cuestiones legislativas, una de las medidas más estudiadas en cuanto a sus efectos sobre la equidad de género en puestos directivos es la ley de cuotas de género en los boards directivos, promulgada recientemente por algunos países europeos. Por un lado, existen estudios que sugieren que estas regulaciones son beneficiosas para las mujeres dentro de las empresas. En este sentido, Cabeza-García, Del Brio y Rueda (2018) utilizando una muestra de 905 firmas de Noruega, España, Francia, Alemania, Suecia y Gran Bretaña para el período 2000-2010, demuestran que cuanto más estricta es la ley de cuotas de género en los directorios, mayor es la representación de mujeres dentro de los mismos. El mismo efecto se

¹⁵ · Los autores lo aproximan mediante una variable que capta si la empresa tiene o no una página web.



presentaba en los países con presencia de leyes de equidad de género, en los que su cultura prioriza la calidad de vida —y no tanto la competencia y éxito— y en los que el poder se encuentra más descentralizado. Frente a estos hallazgos, los autores concluyen que en aquellas sociedades donde la cultura está más masculinizada y el poder distribuido de forma desigual, las cuotas de género pueden ser una buena medida para mitigar las desigualdades de género en los directorios. Las mismas conclusiones fueron halladas por Bennouri, De Amicis y Falconeri (2020) en Francia, Italia y Gran Bretaña para el período 2004 a 2017. En los primeros dos, las cuotas de género en los boards son obligatorias, mientras que en el último son recomendadas. Los autores logran evidenciar que las cuotas de género son efectivas para aumentar la representación femenina en los boards, siendo las obligatorias las que mejores resultados traen. Un punto importante del estudio es que demuestra que la calidad de los directorios aumentó significativamente tras esta regulación. Otra investigación, realizada sobre el caso italiano por Latura y Catalano Weeks (2020), afirma que luego de la imposición de cuotas de género en los directorios, las firmas aumentaron su sensibilidad sobre la equidad de género. Incrementaron en un 50% su atención hacia estos temas, relacionados a la presencia de mujeres en puestos de liderazgo, a las brechas salariales y flexibilidad horaria, y tomaron acciones concretas hacia programas de mentorío, evaluación y capacitaciones en liderazgo para su fuerza laboral.

Sin embargo, algunos estudios muestran resultados no tan positivos para estas regulaciones. Por ejemplo, Maida y Weber (2019), con una base de datos construida con información de la Bolsa y del Instituto Italiano de Seguridad Social de los años de 2008 a 2016, estudiaron el impacto de esta ley sobre las brechas de género en el mercado laboral. **Los hallazgos del estudio no verifican que el mayor porcentaje de mujeres en el directorio haya aumentado la participación femenina en puestos ejecutivos, entre los puestos de mayores ingresos, ni en la fuerza laboral total, en el corto plazo. Para el caso de Noruega, Bertrand et al. (2019) encuentran resultados similares. Si bien observan que el nivel de calificación de las nuevas directivas era mayor que el de sus predecesoras y que la brecha salarial en puestos de alta dirección disminuyó, no encuentran efectos significativos sobre las mujeres de menores rangos. Esto sugiere, según los autores, que una mayor cantidad de mujeres directivas no mejora las oportunidades del resto de las trabajadoras en los hechos. Sin embargo, logran evidenciar que estas reformas mejoran las expectativas y la autopercepción de las jóvenes que están estudiando o entrando al mercado laboral, por lo que creen que sus beneficios se verán en el largo plazo.**

Continuando con los aspectos legislativos, Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura y Wolfenzon (2019) exploran el impacto sobre la brecha salarial de género de una ley impuesta en Dinamarca en 2006 que obliga a las firmas de 35 personas empleadas o más a proveer estadísticas salariales diferenciadas por género. Utilizando datos a nivel empleado/a-empleador/a de Statistics Denmark (DST), demuestran que, **desde la implementación de la ley, los salarios de los hombres experimentaron un crecimiento más lento que el de su contraparte femenina y observan una tendencia mayor a emplear y promover mujeres.** Sin embargo, evidencian que el salario promedio en las firmas se redujo como consecuencia de esta legislación. Hallan, además, un impacto negativo en la productividad de las empresas, pero sin efectos en sus ganancias.

Por otro lado, Thams, Bendell y Terjesen (2018) se proponen estudiar qué rol juegan las políticas vinculadas a la equidad de género en el porcentaje de mujeres en los directorios. Utilizando una muestra de 1.500 firmas de 49 estados de Estados Unidos para los años 2003 a 2014, **muestran que aquellos estados con políticas que protegen a las mujeres contra la discriminación y**

favorecen la planificación familiar cuentan con porcentajes más elevados de representación femenina en sus boards.

Con relación a las licencias parentales, Lassen (2020) analiza el impacto de una reforma danesa a la licencia parental que se implementó en 2002 en las decisiones de cuidado en los hogares. La reforma mejoró la compensación económica durante la licencia parental para la gran mayoría de los nuevos padres. Al mismo tiempo, eliminó dos semanas de licencia asignada específicamente a los padres. En otras palabras, la reforma dejó la decisión de cómo distribuir el permiso parental ampliado al hogar. Entre las madres, la autora evidencia una fuerte respuesta a la posibilidad de una licencia más prolongada, mientras que los padres apenas responden. A partir de un ejercicio de regresión discontinua, sus estimaciones muestran que las mujeres toman 5 semanas adicionales de permiso, mientras que el comportamiento promedio de los padres no tiene cambios.

Indicadores macroeconómicos

La literatura relevada en esta sección, explica los impactos de los indicadores macroeconómicos en las brechas de género, por un lado, a través de cambios en las firmas, y por otro lado, mediante la modificación de las decisiones en la distribución del tiempo dentro del hogar.

En los estudios que analizan la equidad de género intrafirma, en general, el PBI per cápita y otros índices —como el de Inequidad de Género (GII, por sus iniciales en inglés) y el Gini— se utilizan como variables de control, en lugar de variables explicativas determinantes en el modelo. Por ejemplo, en el estudio ya mencionado anteriormente, **Fakih y Ghazalian (2015) hallan que un aumento del 10% en el PBI per cápita aumenta las tasas de empleo femenino en 0.8 puntos**, encontrando amplias diferencias entre los países de Medio Oriente y Norte de África estudiados. El trabajo también resalta que una mejora de un punto en el índice nacional de libertad comercial conduce a un aumento de las tasas de empleo femenino en un punto porcentual. Por último, informa que a **mayor GII del país, menor cantidad de mujeres en puestos jerárquicos tenían las empresas. Asimismo, observan efectos positivos en las variables que recogen la presencia de leyes en contra de la discriminación a las mujeres. Las mejoras económicas tienen, a su vez, un impacto en las oportunidades de las mujeres, generando nuevas distribuciones de las tareas no remuneradas en el hogar. A medida que el crecimiento económico se fortalece, reduce la inequidad de género al derribar las barreras a la participación laboral de las mujeres (Stotsky (2006) en Nallari y Griffith (2011))**. Forsythe, Korzeniewicz y Durrant (2000) explican que la relación entre el crecimiento económico y la equidad de género es no lineal. Los países con nivel más alto de desigualdad inicial tienen más probabilidades de experimentar una mayor disminución de la desigualdad a medida que crecen (Nallari y Griffith, 2011).

Otro indicador importante es el grado de apertura comercial del país. Estudios relevados por Barafani y Barral Verna (2020) indican que la apertura comercial tiene importantes efectos sobre los principales indicadores de bienestar y equidad de las mujeres, pero no existe consenso en la literatura sobre la dirección de dichos efectos. Es decir, no se presenta una relación unívoca entre apertura y reducción de las desigualdades de género. Según las autoras, el impacto del comercio en estas desigualdades depende, en parte, del rol que ocupa la mujer en la sociedad (ya sea trabajadora asalariada, consumidora o emprendedora), del punto de partida de cada país y cada mujer, de las diferentes estructuras productivas nacionales, de factores institucionales y regulatorios, y de los usos y costumbres de cada sociedad.

5

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:

distribución desigual del medallero



5.1 PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS FIRMAS: DESIGUALDADES PERSISTENTES

La inequidad de género en los mercados laborales de América Latina y el Caribe es una problemática de amplio conocimiento y recurrente en la literatura sobre género y economía. Diversos estudios evidencian factores de desigualdad presentes de forma transversal en todos los sectores de actividad, que generan que las mujeres experimenten condiciones y oportunidades laborales menos favorables que los hombres. Entre estos factores se encuentran la segregación horizontal y vertical. La primera refiere al predominio de mujeres en ciertas ocupaciones o sectores económicos—como en salud, educación y atención al público— y la segunda a la baja representación de mujeres en puestos de rango superior (OIT-PNUD, 2019). Existen además determinados estereotipos sociales que discriminan a las mujeres, calificándolas como menos aptas para ciertos tipos de ocupaciones y las encasillan como las principales responsables del trabajo no remunerado en el hogar. Esta situación las deja con menor disponibilidad de tiempo para dedicarse al trabajo formal y capacitarse. **La combinación de estos factores genera menores tasas de participación laboral femenina en la economía formal, menores salarios en relación a los hombres y perpetúa su inserción en sectores informales o de baja productividad, con condiciones laborales precarias e inestables** (Barafani y Barral Verna, 2020).

Los datos provenientes de la encuesta realizada en la presente investigación se condicen con estos hechos y evidencian las diferencias entre hombres y mujeres en términos laborales en América Latina y el Caribe. En primer lugar, en lo que respecta al empleo femenino, en promedio, las firmas reportaron tener tan solo un 33% de su fuerza laboral conformada por mujeres. Entre los diferentes rubros, como es de esperarse, el sector de servicios¹⁶ es el más feminizado¹⁷ y mantiene una diferencia de 9 p.p. con el sector de manufactura. Asimismo, tal como indica la literatura relevada en la sección 4, las empresas lideradas por mujeres se muestran más proclives a contratar una mayor proporción de empleadas femeninas: las firmas con gerencia principal femenina¹⁸ emplean 7 p.p. más mujeres que las gerenciadas por hombres. La misma tendencia se observa entre las empresas que tienen la mayor parte de su capital accionario extranjero¹⁹, que emplean 5 p.p. más mujeres que las de capital nacional o mixto (Ver gráfico 2). En cuanto al tamaño y exportaciones, no se han encontrado diferencias significativas²⁰.

16 · Los servicios incluidos en la muestra incluyen: servicios educativos, turísticos, de transporte, logística, y comunicaciones, profesionales, informáticos y software, financieros, administrativos/negocios, de salud y servicios relacionados a la industria, tales como reparación, montaje y limpieza.

17 · Diferentes fuentes verifican que el empleo femenino se concentra en el sector de servicios. Por ejemplo, el Banco Mundial (2020) indica que el 81% de las mujeres de la región se concentran en este sector (Dato disponible en: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS>).

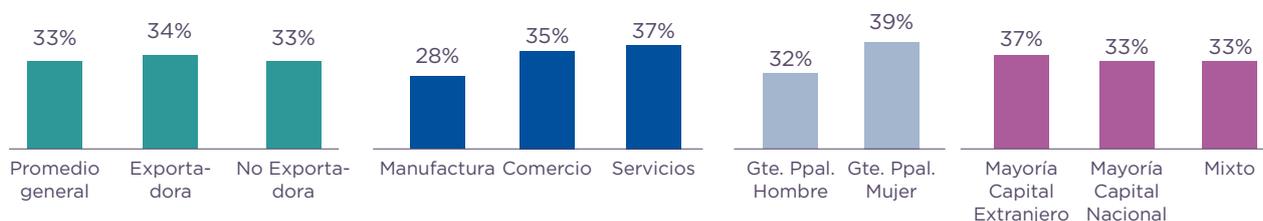
18 · Cabe aclarar que este tipo de empresas representan solo el 11% de la muestra.

19 · Cabe aclarar que este tipo de empresas representan solo el 10% de la muestra.

20 · Ver tabla 7 en Anexo Estadístico, incluir tamaño y propietario

Gráfico 2.

Porcentaje de empleadas mujeres dentro de la firma según exportaciones, rubro, género del gerente principal y origen del capital accionario.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTALny BID Invest.

En segundo lugar, existe una clara segregación tanto horizontal como vertical dentro de las firmas. En cuanto a la primera, se verifica que la presencia femenina predomina fuertemente en las áreas consideradas “blandas”; es decir, aquellas que no requieren habilidades STEM²¹. Como muestra el gráfico 3, las mujeres representan 64% del total de empleados en Recursos Humanos, el 63% en Comunicaciones y Relaciones Públicas y el 53% en Responsabilidad Social. Por el contrario, en áreas consideradas “duras” como Comercio Exterior, Operaciones e Informática las mujeres representan menos del 35% del total de los empleados. En cuanto a puestos jerárquicos, la tendencia es similar: en las primeras, las mujeres ocupan más del 65% del total de las direcciones y gerencias, llegando al 75% en Comunicaciones y Relaciones Públicas, 70% en Recursos Humanos y 65% en Responsabilidad Social, mientras que el porcentaje se reduce en el resto de las áreas y alcanza sus mínimos en Operaciones, Informática y Comercialización y Ventas.

Gráfico 3.

Porcentaje de mujeres empleadas y en puestos jerárquicos en las distintas áreas de la empresa.

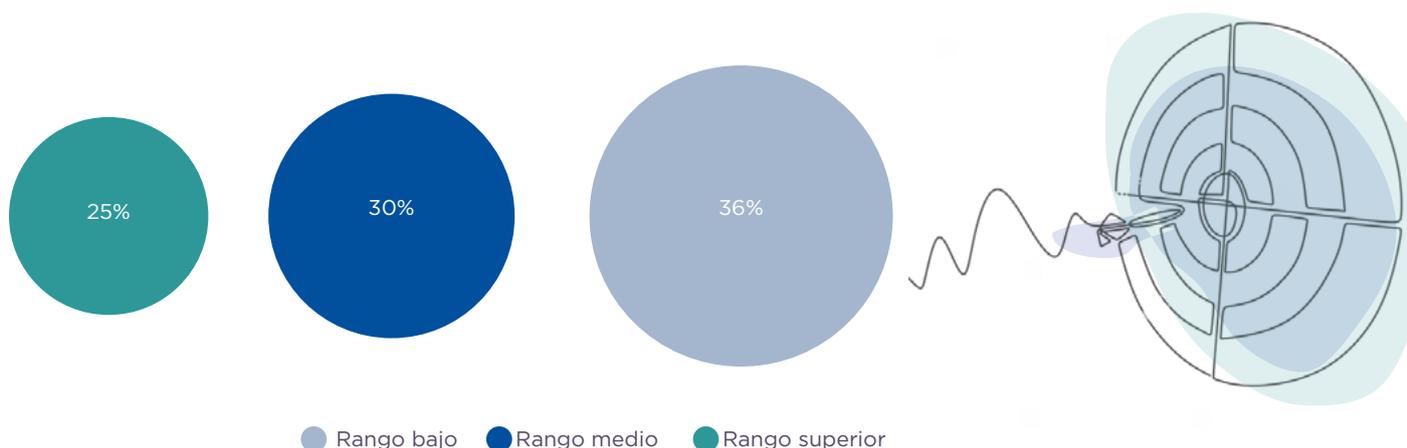


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

21 · STEM, siglas en inglés que hacen referencia a: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

En cuanto a la segregación vertical, los datos de la encuesta demuestran que la representación femenina es mayor en los puestos de bajo rango (junior, administrativo, supervisor), donde las mujeres representan el 36% del total de empleados. En los rangos altos, su representación desciende 11 p.p., ubicándose en torno al 25% del total de empleados (gráfico 4).

Gráfico 4.
Porcentaje de mujeres en el total de empleados según rango.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

En tercer lugar, en las empresas de la región, en promedio, un 28% de su fuerza laboral utiliza tecnologías avanzadas²² en sus tareas diarias. De este reducido porcentaje, tan solo un 35% son mujeres (gráfico 5). Esta baja proporción puede deberse a cuestiones de demanda —discriminación y concepción de que las mujeres son menos aptas para el manejo de tecnología—, como a factores relacionados con la escasa oferta de trabajadoras con este tipo de habilidades. Por ejemplo, un estudio realizado por el BID en 2018 reveló que, en todos los países de la región, las mujeres se encuentran subrepresentadas entre los graduados de carreras relacionadas a Tecnologías de Información y Comunicación e Ingenierías (BID, 2018).

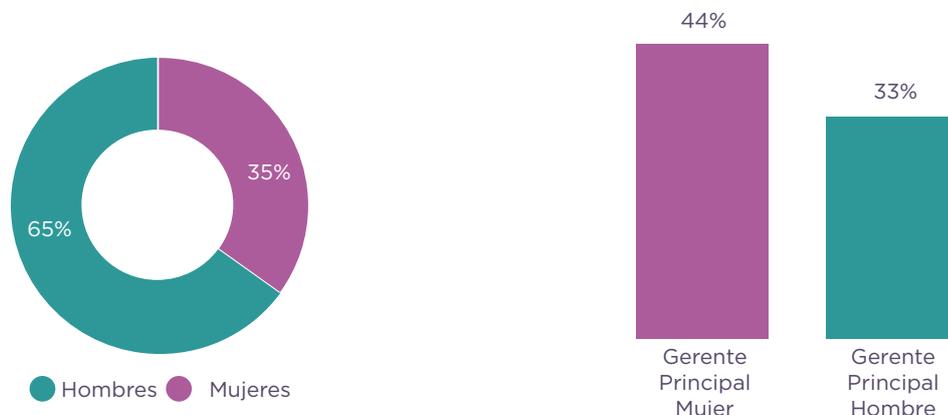
En lo que respecta a las diferencias según las características de las empresas, los resultados de la encuesta revelaron que tanto las empresas de servicios como las lideradas por mujeres son las que mayor porcentaje de mujeres en tecnologías mantienen. En promedio, el sector de servicios muestra un 37% de mujeres en el total de mano de obra de este tipo, seguido por comercio (35%) y manufactura (30%). Las empresas gerenciadas por mujeres reportaron un 44% en promedio (contra el 33% de las gerenciadas por hombres) y las que tienen por lo menos una propietaria mujer un 38% (contra el 32% entre las que no tenían propietarias mujeres). No se han encontrado diferencias significativas según exportaciones, tamaño de las empresas ni origen del capital accionario²³.

22 · Tecnologías avanzadas hace referencia a las relacionadas a la cuarta revolución industrial: Inteligencia artificial, Internet de las cosas, Robótica, Análisis de datos, Impresión 3D, Servicios en la nube, Soluciones móviles, Ciberseguridad, Tecnologías inmersivas

23 · Ver tabla 8 en Anexo Estadístico.

Gráfico 5.

Porcentaje de mujeres en el total de mano de obra que utilizan tecnologías avanzadas, promedio general y según género del gerente principal.

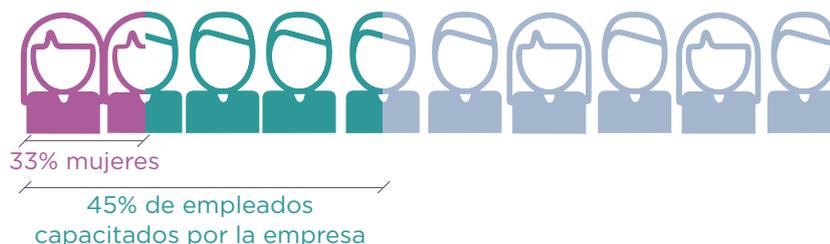


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Por último, se observa que en América Latina y el Caribe la representación femenina entre la fuerza laboral que recibe capacitaciones es muy baja. Solo 4 de cada 10 personas empleadas son capacitadas por parte de la empresa (45%), y de esos 4, apenas uno es mujer (33%) (gráfico 6). Si bien se observa que las empresas de servicios tienen una tendencia a capacitar una mayor proporción de empleados (48% vs. 46% en comercio y 42% en manufacturas), el porcentaje de mujeres capacitadas se mantiene similar al comparar por tamaño, rubro y exportaciones. Sin embargo, existe una clara tendencia a capacitar más mujeres en las empresas lideradas por ellas y en las de origen accionario extranjero. En las empresas que tienen una gerencia femenina, el 38% del total de la mano de obra capacitada son mujeres, contra el 32% en las gerenciadas masculinas. Según el género de las personas propietarias, se observa que, cuando una empresa cuenta con una o más mujeres entre ellas, las empleadas representan el 35% de la mano de obra capacitada, contra el 31% entre las que todas sus personas propietarias son hombres. Por último, las empresas extranjeras mantienen una diferencia de +10 p.p. de mujeres en el total de mano de obra capacitada (42% contra 32% en las empresas nacionales)²⁴.

Gráfico 6.

Empleados que recibieron capacitación formal por parte de la empresa, según género, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

24 · Ver tabla 9 en Anexo Estadístico.

5.2 BRECHAS SALARIALES

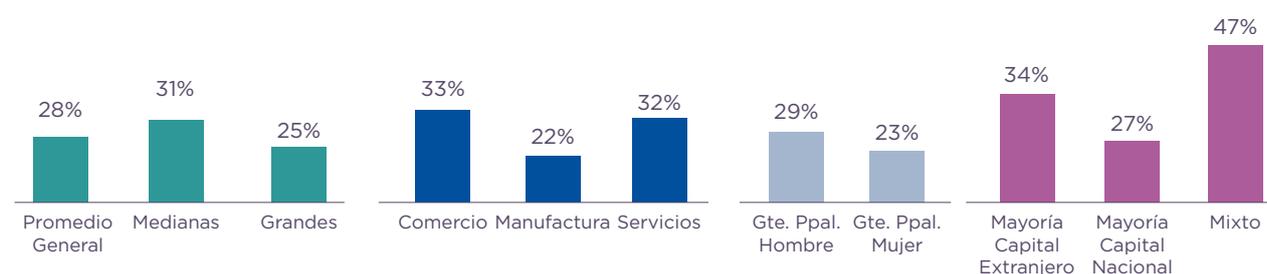
Las brechas salariales de género²⁵ son una problemática conocida no solo en América Latina y el Caribe, sino también en todo el mundo. En la región, la OIT (2019) indica que la brecha de género es del 20%, mientras que en el mundo asciende a 31% (WEF, 2020). Entre otras razones, el documento plantea que la discriminación, la concepción de que el ingreso de la mujer es un “complemento” al ingreso familiar, la concentración femenina en puestos de baja productividad, la menor cantidad de horas trabajadas remuneradas y las interrupciones en las carreras laborales son hechos que contribuyen a que ellas perciban una remuneración más baja. Y, detrás de todas ellas, se encuentra la desbalanceada distribución del trabajo no remunerado dentro del hogar, que actúa como el principal obstáculo para la inclusión equitativa de las mujeres en el mercado laboral (OIT, 2019).

Según los datos de la encuesta realizada en el presente estudio, las empresas de América Latina y el Caribe muestran un bajo compromiso en estudiar la existencia de estas brechas dentro de su organización. Al consultar si habían realizado estudios acerca de brechas salariales de género, solo el 15% respondió de forma afirmativa. Según las características de la empresa, las más comprometidas son las exportadoras (18% vs. 14% en las no exportadoras), las más grandes (23% vs. 10% en las medianas) y las de servicios (18% vs. 13% en comercio y 14% en manufacturas).

En cuanto a la presencia de brechas de género, el 28% de las firmas de ALC reportó mantener salarios menores para las mujeres en relación a los hombres en puestos de igual calificación. Este porcentaje difiere de acuerdo a las características de la empresa. Las empresas más grandes, del sector manufacturero y de capital nacional son las que menos presentan brechas salariales. Asimismo, se observa nuevamente que las empresas gerenciadas por mujeres son más igualitarias en términos salariales. No se han encontrado diferencias en las brechas de género al comparar las empresas por la persona propietaria o por sus exportaciones²⁶.

Gráfico 7.

Empresas que reportan tener brechas salariales de género, según tamaño, rubro, capital accionario y género del gerente principal, en porcentaje.



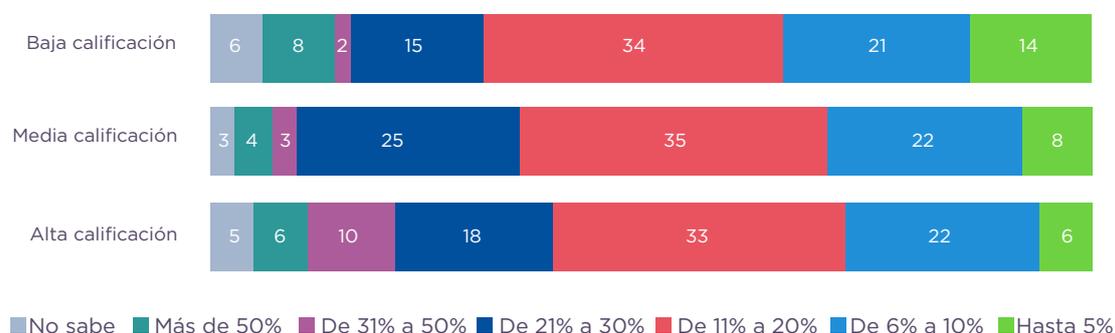
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

25 · En este estudio solo se consultó sobre la existencia de brechas salariales de género existentes en las firmas.

26 · Ver Tabla 10 en Anexo Estadístico.

Entre las empresas que presentaron brechas salariales de género, se observa que, en el 34% de ellas, la magnitud de la misma oscila entre 11% y 20%. Los puestos en los que la brecha salarial resulta más amplia son los de alta calificación, dado que un 18% de las empresas declaran pagar más del 30% menos a las mujeres (contra el 7% en los de calificación media y 10% en los de calificación baja). En los puestos de baja calificación la brecha parece ser menor, donde el 35% de las empresas reportan pagar hasta un 10% más a los hombres (vs. el 30% en calificación media y 28% en alta).

Gráfico 8.
Magnitud de las brechas salariales según calificación del puesto laboral, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

5.3 LIDERAZGO FEMENINO

En los últimos años, se ha avanzado en comprobar que las brechas de género no solo están presentes en cuestiones como la participación laboral y los salarios, sino que también existen en el área de emprendedurismo y en las cúspides de las empresas. La evidencia indica que, en América Latina, la participación de las mujeres como emprendedoras (la entrepreneurial activity - TEA) no supera el 17,3% (GEM, 2019). Entre los estudios que analizan estas desigualdades se mencionan diversos obstáculos que afectan en mayor medida a las mujeres: los sesgos regulatorios que las privan del acceso a ciertos derechos como la titularidad de activos, la falta de acceso al capital y financiamiento por sus menores garantías materiales, reputacionales y discriminación en estos mercados, el menor acceso a redes de contacto y de negocios que ellas mantienen, las brechas educacionales en términos de negocios y la menor disponibilidad de tiempo para llevar adelante una empresa por la sobrecarga de trabajo no remunerado en el hogar (Barafani y Barral Verna, 2020). En esta sección se evaluará la situación del liderazgo femenino en la región a partir de tres variables: el género de las personas propietarias, la representación femenina en los directorios y el género del gerente principal de las firmas.

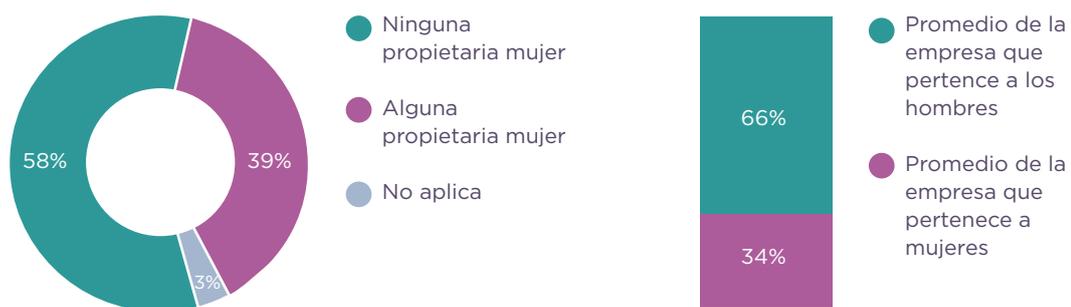
Al analizar la representación femenina entre las personas propietarias de las empresas, los resultados de la encuesta están acordes a lo demostrado por la literatura. La propiedad femenina en las empresas de la región es baja: si bien en el 39% de las mismas hay alguna mujer entre las personas propietarias, el porcentaje promedio de propiedad femenina dentro de las firmas no supera el 34%. Si se tiene en cuenta la totalidad de las empresas, es decir, incluyendo las firmas que no tienen ninguna propietaria mujer (0% de propiedad femenina), el porcentaje desciende considerablemente al 14% (gráfico 9).



Al comparar estos datos con respecto a las características de las empresas, se observan algunas diferencias. En particular, el 45% de las empresas de capital mixto presentan al menos una mujer propietaria, 6 p.p. más que las nacionales y 15 p.p. más que las extranjeras. Sin embargo, es en estas últimas donde las mujeres poseen un mayor porcentaje de la empresa (39% vs. 33% en las nacionales y 35% en las mixtas). Por otro lado, el 49% de las empresas grandes tienen una o más mujeres propietarias, contra el 32% de las de menor tamaño. De igual manera, en estas últimas, las mujeres tienen 9 p.p. más del share de la empresa (38% vs. 29% en las grandes). Si bien no se encontraron diferencias considerables según exportaciones, las no exportadoras presentan 5 p.p. más de propiedad femenina que las exportadoras. No se han encontrado diferencias importantes según el rubro de actividad.²⁷

Gráfico 9.

Empresas con una o más propietarias mujeres y porcentaje de la empresa de propiedad femenina, en porcentaje.²⁸



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Al poner el foco en la representación femenina dentro de los directorios de las firmas, la situación también es desfavorable en cuanto a equidad de género. En promedio, los directorios de la región cuentan con tan solo un 15% de participación femenina. Las firmas de capitales mixtos son las que mejor están en este sentido (20%), seguidas por las de capital nacional (15%) y con las extranjeras en el último lugar (11%). Como es de esperarse, las firmas manufactureras son las de menor porcentaje de mujeres en el directorio, en comparación con los otros dos rubros (13% vs. 15% en comercio y 17% en servicios). No se observan diferencias considerables según tamaño y exportaciones²⁹. **Un dato que resulta interesante es que las empresas que tienen alguna mujer entre sus personas propietarias también son las que mayor representación femenina muestran en sus directorios, con una diferencia de 12 p.p. con las empresas que tienen la totalidad de sus propietarios hombres (gráfico 10).**

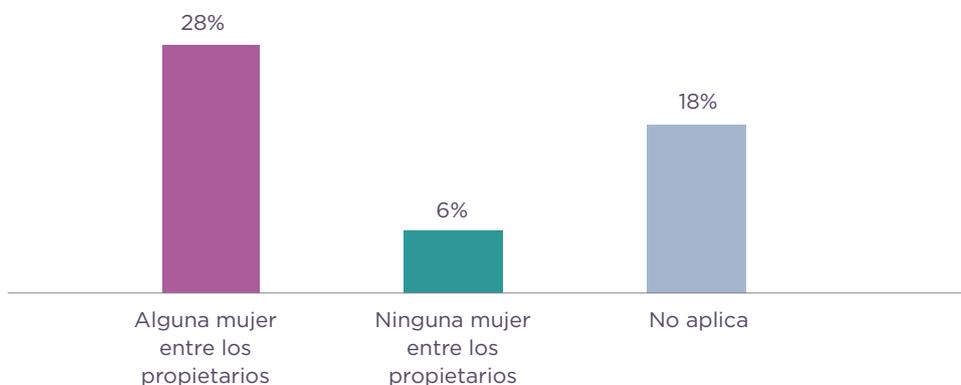
27 · Ver tabla 11 en Anexo Estadístico.

28 · “No aplica” refiere a aquellas empresas donde no es posible distinguir una persona física como propietario, como por ejemplo, algunas multinacionales y empresas que cotizan en bolsa.

29 · Ver tabla 12 en Anexo Estadístico

Gráfico 10.

Porcentaje de mujeres en los directorios, en promedio, según propiedad.



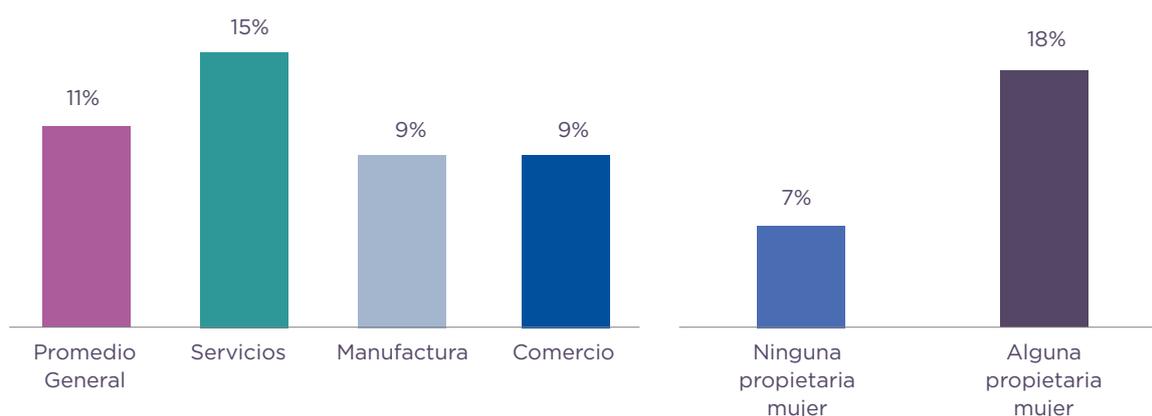
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Como último aspecto para evaluar el liderazgo femenino en la región, se analizó la representación femenina entre los gerentes principales de las empresas de ALC. Los resultados continúan con la tendencia presentada en esta sección. Como muestra el gráfico 11, en la región, tan solo en el 11% de las empresas el puesto de gerente principal está ocupado por una mujer.

Las estadísticas muestran que este porcentaje es mayor entre las empresas de servicios (15% contra 9% en manufacturas y comercio) y entre las firmas que cuentan con alguna mujer como parte de las personas propietarias (18% vs. 7% entre las que no tienen propietarias mujeres). Esto último, sin embargo, podría deberse a que muchas empresas son lideradas por su propietario. No se han encontrado diferencias por tamaño, exportaciones ni control accionario.³⁰

Gráfico 11.

Empresas con gerente general femenino, según rubro y propiedad, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

30 - Ver tabla 13 en Anexo Estadístico.

5.4 BENEFICIOS Y LICENCIAS A NIVEL EMPRESARIAL

Los beneficios y licencias que brindan las empresas a sus empleados son herramientas que pueden disminuir la desigualdad de género intrafirma. Al analizar las licencias —por fuera de las obligatorias por ley—, se observa que el 59% de las empresas no brinda ningún tipo de licencia adicional. Como muestra el gráfico 12, los tipos de licencia más otorgadas son por maternidad en caso de adopción (25%), por maternidad extendida en casos de especial atención³¹ (24%) y por paternidad en caso de adopción (22%). Solo el 4% brinda días adicionales por maternidad y 3% por paternidad (excluyendo el caso de adopción).

Gráfico 12.

Ranking de licencias otorgadas por las empresas por fuera de lo exigido por la ley, en porcentaje.

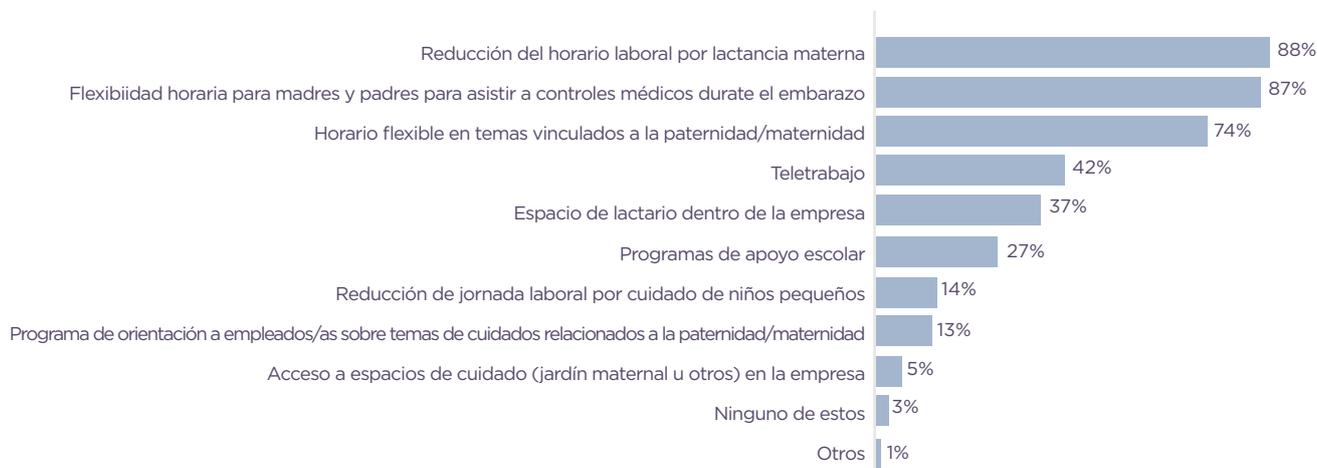


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Al analizar los beneficios, el porcentaje de empresas que los otorgan aumenta considerablemente: **el 97% de las empresas brinda al menos un beneficio a sus empleados.** Como muestra el gráfico 12, los beneficios más otorgados son reducción del horario laboral por lactancia materna (88%), flexibilidad horaria para padres para controles médicos durante el embarazo (87%) y horario flexible en temas vinculados a la paternidad/maternidad según corresponda.

31 · En caso de nacimiento prematuro, afección a la salud ó partos múltiples, o discapacidades no listadas en el gráfico 12.

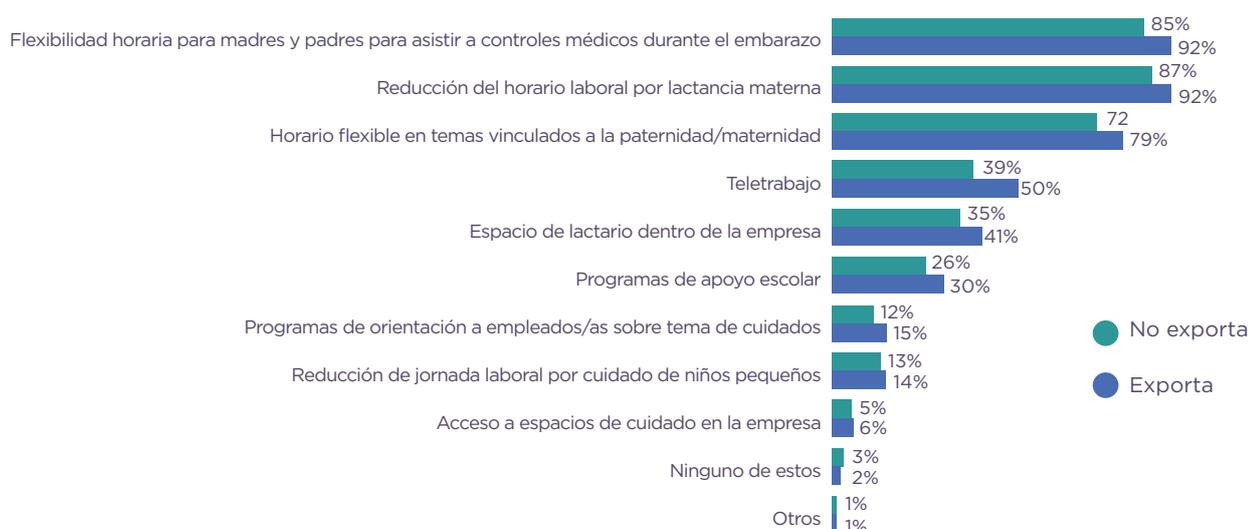
Gráfico 13.
Ranking de beneficios, en porcentaje de empresas que los otorgan.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Quando se analiza la presencia de beneficios según característica exportadora de la empresa, se observa que, en todos los casos, las compañías que exportan brindan más beneficios que las que no, como detalla el gráfico 14. La misma tendencia se obtiene entre las empresas de servicios al analizar por rubro, como indica el Gráfico 15, donde las mayores diferencias se presentan al comparar con el sector manufacturero, que es el que menos beneficios relacionados con la equidad de género otorga a sus empleados. No se han encontrado diferencias importantes al comparar por género del gerente principal/propietario ni por origen del capital accionario.

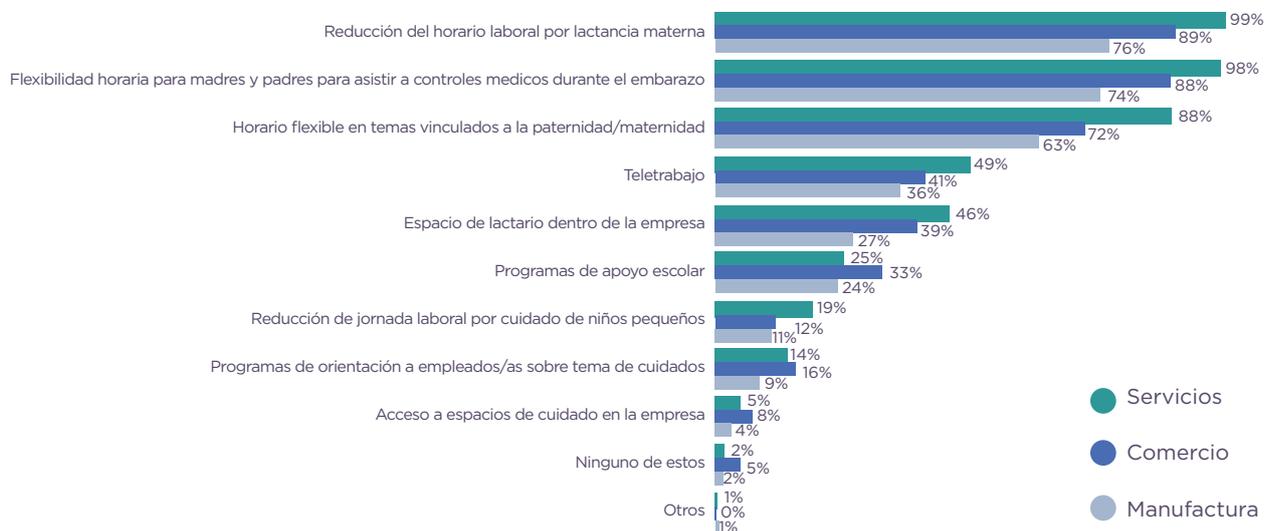
Gráfico 14.
Ranking de beneficios otorgados por las empresas, según exportaciones, en % de empresas que los otorgan.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Gráfico 15.

Ranking de beneficios otorgados por las empresas, según rubro, en % de empresas que los otorgan.



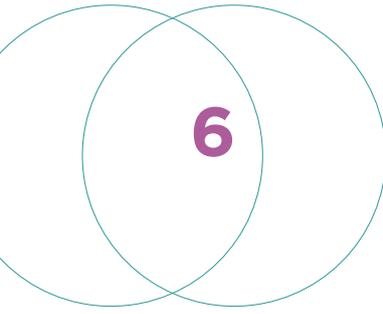
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

5.5 RELACIONES PRELIMINARES ENTRE LAS VARIABLES

En base a la estadística descriptiva expuesta en la presente sección, es posible esbozar algunas hipótesis preliminares a testear en los modelos. En primer lugar, se puede observar **que las mujeres en cargos directivos o como propietarias podrían generar un ambiente más equitativo en términos de género**. Por otro lado, se observa que, el hecho de que una empresa exporte o no, no es un factor determinante para explicar las variaciones en equidad de género intrafirma. Asimismo, **los datos de la encuesta sugieren que las empresas que pertenecen al rubro de servicios son más proclives a contar con mayores niveles de equidad de género**. Por último, no está clara la influencia del tamaño y origen del capital accionario de las empresas en los niveles de equidad de género dentro de las firmas.

Para comprobar estas relaciones y descubrir los factores determinantes que favorecen la equidad de género dentro de las firmas, en la siguiente sección se procederá a aplicar los modelos descriptos en la sección de Metodología, y a comentar los resultados obtenidos.





6

MARCADOR FINAL: modelos y resultados



En base a las variables estudiadas por las investigaciones relevadas, en esta sección se realizan tres modelos de distinta naturaleza para encontrar los determinantes que influyen en el indicador de equidad de género construido. En primer lugar, se corren dos modelos de regresión lineal, tradicionalmente utilizados por la academia: un método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (OLS, por sus siglas en inglés) y un modelo de regresión logística. En segundo lugar, se corre un modelo de *machine learning*, denominado XG Boost. Tal como se describe en la sección 3, estos modelos utilizan como insumo los datos de la “Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020”, diseñada por BID-INTAL y BID Invest en el marco del presente proyecto.

Para todos los casos, como variable independiente fue utilizado el indicador de equidad de género explicado en la sección 3. Las variables dependientes incluidas en los modelos son las tradicionalmente testeadas por la academia para otras regiones y países —o proxys de ellas— y parten de la literatura relevada anteriormente. Se incluyen también variables para testear las hipótesis formuladas a partir de la estadística descriptiva.

A nivel empresa:

- Caracterización según exportaciones: si la empresa es exportadora o no exportadora.
- Tamaño (según cantidad de empleados).
- País de radicación de la empresa o establecimiento.
- Años de antigüedad de la empresa.
- Principal mercado exportador, según región.
- Rubro de actividad económica de la empresa: si pertenecen al sector de servicios o al de comercio y manufacturas.
- Género del gerente principal.
- Porcentaje de mujeres en el directorio.
- Porcentaje de la empresa que pertenece a mujeres.
- Porcentaje de capital accionario extranjero.

- Utilización de planes gubernamentales por la equidad de género.
- Porcentaje de empleados que utilizan tecnologías de punta.
- Presencia de flexibilidad horaria en la empresa.
- Porcentaje de empleados altamente calificados, ambos sexos.

A nivel país (variables de control):

- Participación laboral femenina.
- Índice de Gini.
- PBI per cápita.
- Exportaciones como porcentaje del PBI.
- Presencia de legislaciones progénero en el país³².
- Índice de desigualdad de género - GII.
- Comercio transfronterizo DAF.
- Datos educativos - Indicador PISA.

A continuación, se expondrán las relaciones encontradas entre las variables y se esbozarán las principales conclusiones para cada modelo.

6.1 MODELOS TRADICIONALES

6.1.1. OLS

El primer modelo utilizado fue el OLS. Esta propuesta permite medir el impacto del cambio de los factores (considerados como variables de interés) en el índice de equidad de género de las firmas (previamente construido), es decir, en cuántos puntos aumenta o disminuye el índice si se produce una variación de un punto —o discreta en el caso de las categóricas— en cada variable independiente, manteniendo constante el resto de las variables; y si dicha variación es significativa en términos estadísticos.

Como indica la tabla 5, las variables que resultaron de mayor importancia, tanto por magnitud como por significatividad, para explicar el puntaje del índice de equidad de género de las firmas fueron: la presencia de flexibilidad horaria, el porcentaje de empleados que utilizan tecnologías avanzadas en su trabajo, la utilización de planes gubernamentales en pos de la equidad de género, el tamaño de la empresa —en cantidad de empleados— y el género del gerente principal, por orden de relevancia.

Este modelo evidencia distintas relaciones entre las variables mencionadas. En primer lugar, la presencia de flexibilidad horaria tiene un impacto positivo en la equidad de género dentro de las firmas. Cuando una firma presenta este beneficio, el valor del índice aumenta en 10 puntos. En segundo lugar, a mayor tamaño del área tecnológica de una empresa, mayor es el índice de

³² · En base al índice de legislación y género realizado por el Banco Mundial, se calculó la media de dos de sus componentes: trabajo y pago.

equidad de género. Cuando una empresa aumenta su mano de obra en tecnología en 1 pp., el índice aumenta en 10 puntos. Asimismo, el hecho de utilizar los planes que ofrecen los gobiernos para favorecer la equidad dentro de la empresa genera un aumento en el índice de 8 puntos. El tamaño también tiene efectos positivos en la equidad de género: cuando una empresa pasa a ser grande, este índice aumenta su valor en 6 puntos. Por último, cuando el gerente principal de la empresa es de sexo femenino, el índice de equidad de género aumenta 5 puntos su valor.

En menor medida, otras variables que resultaron significativas y tienen una relación positiva con el indicador fueron: el porcentaje de mujeres en el directorio, la antigüedad, el porcentaje de capital extranjero de la firma, el porcentaje de propiedad femenina, el porcentaje de personal altamente calificado, el índice de dificultades para comerciar (DAF) y el índice de Gini. Tanto el hecho de pertenecer al sector de servicios como la caracterización de exportadora, las regiones de exportación y el resto de los indicadores a nivel país no presentaron una influencia significativa en la equidad de género de las empresas.

El modelo en su totalidad arrojó un R cuadrado ajustado de 0.225, lo que indica que las variables incluidas logran explicar un 22,5% de la variabilidad del índice.

Tabla 5.
Resultados de la regresión lineal por mínimos cuadrados ordinarios.

VARIABLES	MODELO OLS
Exportador	0,00345 (0,0369)
Porcentaje de mujeres en el directorio	0,00132*** (0,000382)
Sector servicios	-0,00205 (0,0129)
Tamaño	0,0622*** (0,0131)
Género del director	0,0511** (0,0213)
Capital Extranjero	0,000746*** (0,000245)
Antigüedad	0,000522* (0,000312)
Utilización de planes gubernamentales por la equidad de género	0,0840*** (0,0129)
Porcentaje de empleados que utilizan tecnologías de punta	0,0983*** (0,0194)
Porcentaje de la empresa que pertenece a mujeres	0,000862** (0,000365)



VARIABLES	MODELO OLS
Flexibilidad horaria	0,0555***
	(0,0101)
Porcentaje de empleados altamente calificados, ambos sexos	0,0660**
	(0,0268)
Principal mercado exportador: Mercosur	0,00163
	(0,0371)
Principal mercado exportador: América Latina	0,0108
	(0,0392)
Principal mercado exportador: ninguno	-0,0225
	(0,0413)
Principal mercado exportador: Unión Europea	0,00667
	(0,0495)
Principal mercado exportador: Asia	0,0355
	(0,0500)
Principal mercado exportador: otros	-0,0589
	(0,0483)
Comercio transfronterizo DAF	0,00399*
	(0,00236)
Participación laboral femenina	0,00219
	(0,00254)
Índice de Gini	0,00502*
	(0,00290)
PBI per cápita	1,32e-06
	(2,05e-06)
Exportaciones como porcentaje del PBI	0,000362
	(0,000140)
Presencia de legislaciones progénero en el país	-0,000904
	(0,00126)
Datos educativos - Indicador PISA	0,000314
	(0,000211)
Constante	-0,741
	(0,488)
Observaciones	1,015
R cuadrado	0,253
R cuadrado ajustado	0,225

Los errores estándar robustos en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Nota: Se incluyeron dummies por país. Se omitió la variable país_gii por multicolinealidad. F(37, 977) = 12.78; Prob > F = 0.00

6.1.2. Logit

En segundo lugar, se utilizó un modelo de regresión logística. La particularidad de este tipo de modelos es que permite estudiar la relación que existe entre una variable dependiente categórica y determinadas variables independientes, categóricas o no, asignando probabilidades de ocurrencia de determinado evento captado por la variable dependiente. La interpretación de este modelo, a diferencia del OLS, se basa en probabilidades, a través de los Odds Ratio. Se trata de una medida de asociación entre dos variables que indica la fortaleza de dicha relación. Los Odds Ratio oscilan entre 0 e infinito; cuando toman valor 1 indica ausencia de asociación entre variables; cuando toman valores menores que uno, la relación entre las variables es negativa, y cuando toman valores mayores que uno, la relación es positiva. Cuanto más alejado del 1 se encuentra el Odds Ratio, mayor asociación se ve entre las variables.

Al igual que en el resto de los modelos, la variable dependiente utilizada es el índice de equidad de género construido en la sección 3. Sin embargo, dado que es una variable continua, para transformarla en categórica se definió el umbral de 0,5, de forma tal de agrupar las empresas no equitativas según género en el grupo de 0 a 0,49 y a las equitativas en el grupo de 0,5 a 1. Las variables independientes incluidas fueron las mismas que en los otros dos modelos aplicados. Los resultados de la regresión se presentan en la tabla 6.

Tabla 6.
Resultados de la regresión logística.

VARIABLES	MODELO LOGIT
Exportador	1,53
	(0,816)
Porcentaje de mujeres en el directorio	1,009*
	(0,005)
Sector servicios	0,845
	(0,135)
Tamaño	2,432***
	(0,384)
Género del director	1,625**
	(0,388)
Capital Extranjero	1,01***
	(0,003)
Antigüedad	1,008*
	(0,004)
Utilización de planes gubernamentales por la equidad de género	2,664***
	(0,55)
Porcentaje de empleados que utilizan tecnologías de punta	2,28***
	(0,532)

VARIABLES	MODELO LOGIT
Porcentaje de la empresa que pertenece a mujeres	1,01** (0,005)
Flexibilidad horaria	1,459*** (0,183)
Porcentaje de empleados altamente calificados, ambos sexos	2,532** (0,872)
Principal mercado exportador: Mercosur	0,82 (0,445)
Principal mercado exportador: resto de América Latina	1,045 (0,594)
Principal mercado exportador: ninguno	0,486 (0,281)
Principal mercado exportador: Unión Europea	0,958 (0,653)
Principal mercado exportador: Asia	1,169 (0,85)
Principal mercado exportador: otros	0,671 (0,47)
Comercio transfronterizo DAF	0,936 (0,044)
Participación laboral femenina	1,054 (0,037)
Índice de Gini	0,968 (0,128)
PBI per cápita	1 (0)
Exportaciones como porcentaje del PBI	1,196* (0,12)
Presencia de legislaciones progénero en el país	1,037 (0,029)
Datos educativos - Indicador PISA	0,98* (0,011)
Índice de desigualdad de género - GII	0* (0)
Constante	1,13E+10 (1,96E+11)
Observaciones	1,015
R cuadrado ajustado	0,155

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.
Nota: Se incluyeron dummies por país. LR chi2(37) = 216.43; Prob > chi2 = 0.00

En este caso, las variables que resultaron de mayor relevancia para explicar la equidad de género, tanto por magnitud como por significatividad, fueron: la utilización de planes gubernamentales progénero, el porcentaje de personal altamente calificado, el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleados en tecnología avanzada y el género del gerente principal.

Este modelo demuestra distintas relaciones entre las variables mencionadas. En primer lugar, el hecho de que una firma utilice planes gubernamentales progénero aumenta la probabilidad de que una empresa sea equitativa en términos de género: los odds de ser equitativa son 2,7 veces mayores que si no utilizara estos planes. En segundo lugar, cuanto mayor es el nivel de calificación laboral de la empresa, mayores son las probabilidades de que presente equidad de género. El mismo efecto sucede a mayor tamaño de las empresas y cuanto más tecnológica es una firma. Por último, cuando la empresa cuenta con una mujer como gerente principal, los odds de ser equitativa aumentan 1,6 veces, es decir que la empresa tiene mayores probabilidades de presentar altos niveles de equidad de género.

En menor medida, otras variables que resultaron significativas y tienen una relación positiva con el indicador fueron: la presencia de flexibilidad horaria, el ratio de exportaciones/PBI del país de origen, el puntaje PISA otorgado al país, el porcentaje de capital extranjero de la firma, el porcentaje de propiedad femenina que tiene la empresa, el porcentaje de mujeres en el directorio y la antigüedad. El GII de cada país presentó fuertes efectos negativos en la equidad de género dentro de las empresas, indicando que, a medida que aumenta el GII del país donde se establece la firma, disminuyen considerablemente las probabilidades de que la empresa sea parte del grupo de las equitativas. Al igual que en el modelo anterior, tanto el hecho de pertenecer al sector de servicios, como la caracterización de exportadora, las regiones de exportación y el resto de los indicadores a nivel país no presentaron una influencia significativa en la equidad de género de las empresas.

En los modelos de tipo logístico, dada la imposibilidad de calcular el R^2 , se utiliza el Pseudo R^2 desarrollado por McFadden (1974). El indicador tiene una interpretación similar al R^2 tradicional, pero sus valores no suelen ser tan altos. Según McFadden (1979), un valor entre 0,2 y 0,4 del Pseudo R^2 se considera un ajuste excelente. En el presente modelo, el valor del mismo es de 0,16, cercano al umbral de excelencia en el ajuste.

Asimismo, se realizó una matriz de confusión para medir la precisión en la clasificación del modelo. Esta matriz compara los valores estimados contra los valores reales, de forma tal de medir su exactitud de predicción. Como se observa en la tabla 7, el modelo clasificó correctamente el 69% de las observaciones, lo cual significa una buena medida. Asimismo, la sensibilidad (proporción de correctos positivos sobre el total de positivos) es del 58%, mientras que la especificidad (proporción de correctos negativos sobre total de negativos) es del 78%. Esto significa que es menos probable obtener falsos negativos que falsos positivos en las predicciones del modelo.

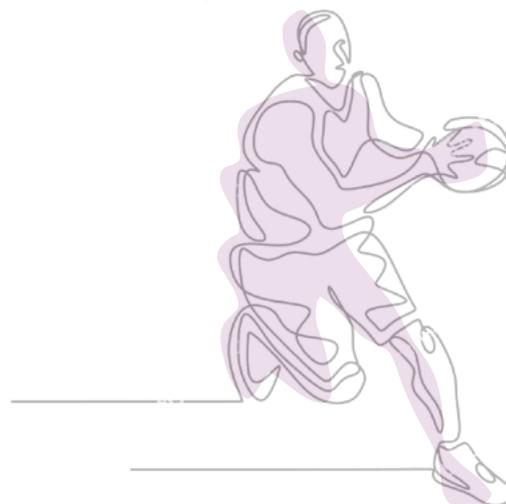


Tabla 7.
Matriz de confusión de la regresión logística.

CLASIFICACIÓN	VERDAD		TOTAL
	D	~D	
+	270	122	392
-	196	427	623
TOTAL	466	549	1,015
Clasificados como positivos si se predijo Pr(D)		>=,5	
Verdadero D		!=0	
Sensitividad	Pr (+I D)		57,94%
Especificidad	Pr (-I ~D)		77,78%
Valor positivo predicho	Pr (DI +)		68,88%
Valor negativo predicho	Pr (~DI -)		68,54%
Falso positivo para un ~D verdadero	Pr (+I ~D)		22,22%
Falso negativo para un D verdadero	Pr (-I D)		42,06%
Falso positivo para una clasificación positiva	Pr (~DI +)		31,12%
Falso negativo para una clasificación negativa	Pr (DI -)		31,46%
Correctamente clasificados			68,67%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

6.2 MODELO MACHINE LEARNING: XGBOOST

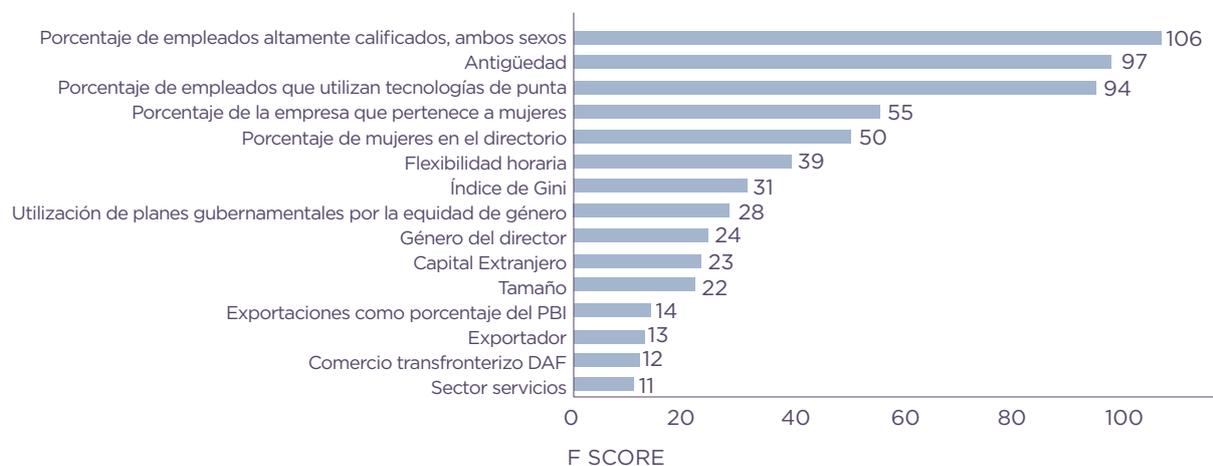
El modelo XGBoost es un algoritmo de aprendizaje automático que se utiliza para problemas de aprendizaje supervisado, donde se utilizan datos de entrenamiento “X” para predecir una variable objetivo “Y”. XGBoost es una implementación de árboles de decisión potenciados por gradientes conocidos por su velocidad y rendimiento.

Una vez implementado el modelo, se realizaron inferencias sobre sus características y la variable dependiente. El modelo XGBoost no brinda resultados para cada variable como sí se mostró en los modelos tradicionales. En cambio, se mide la importancia de cada variable explicativa para predecir una variable objetivo. En este documento se estimaron tres indicadores de importancia de las variables.

En primer lugar, la importancia de las variables puede basarse en el recuento de cuántas veces se usa una variable en particular en una división. Es decir, ayuda a identificar las variables que el modelo utiliza con más frecuencia para dar forma a sus predicciones; esta medida se denomina por «peso».

Gráfico 16.

Importancia de las variables. Modalidad: peso, en F score.



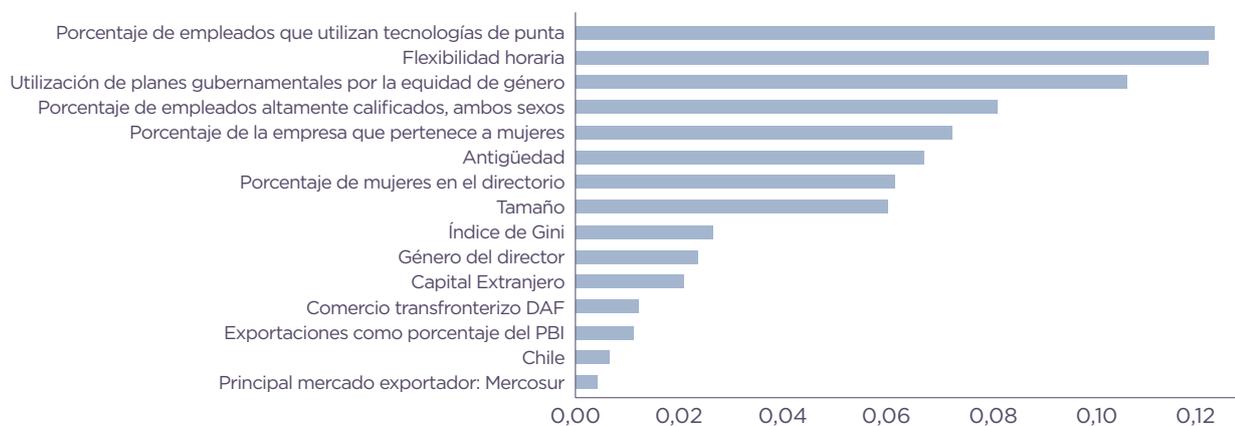
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Cómo se observa en el gráfico 16, las variables que mejor explican la equidad de género intrafirma son: el porcentaje de personal altamente capacitado, la antigüedad de la empresa, el porcentaje de empleados que utilizan tecnologías avanzadas, el porcentaje de mujeres propietarias y el porcentaje de mujeres en el directorio.

En segundo lugar, la importancia de una característica se define a través de la técnica de permutación de variables. Este indicador mide la importancia de la característica calculando el aumento en el error de predicción del modelo después de permutar la característica. Una característica es «importante» si al mezclar sus valores aumenta el error del modelo, porque esto sugiere que el modelo depende de esa característica al hacer predicciones. Una característica es «poco importante» si al mezclar sus valores no cambia el error del modelo, porque esto sugiere que el modelo ignora la característica en las predicciones.

Gráfico 17.

Importancia de las variables. Modalidad: permutación, en puntos de aumento del error del modelo.

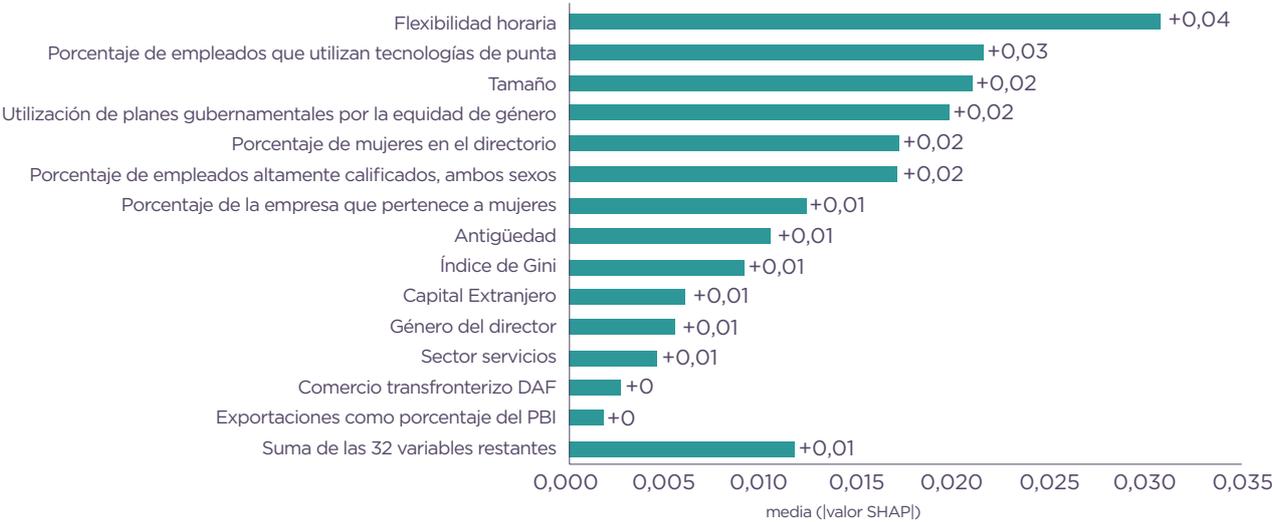


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Según esta métrica, las variables más relevantes para explicar la equidad de género intrafirma son el porcentaje de empleados en tecnología avanzada, la flexibilidad horaria en la firma, la utilización de planes gubernamentales progénero en el país, el porcentaje de mujeres propietarias en las empresas y la antigüedad de las mismas.

Por último, el indicador SHAP (explicaciones aditivas de Shapley) también se puede utilizar para interpretar el resultado de los modelos de aprendizaje automático. Es decir, explica la predicción de una observación calculando la contribución de cada variable a la predicción. Los valores de Shapley indican cómo distribuir equitativamente el «pago» (la predicción o, en nuestro caso, el índice de igualdad de género) entre las variables explicativas. Se toma la importancia de una variable SHAP considerando que las variables con grandes valores absolutos de Shapley son importantes.

Gráfico 18.
Importancia de las variables. Modalidad: indicador SHAP, en la media del valor absoluto del indicador SHAP.



Notas: un mayor valor indica mayor importancia en el modelo.
 Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

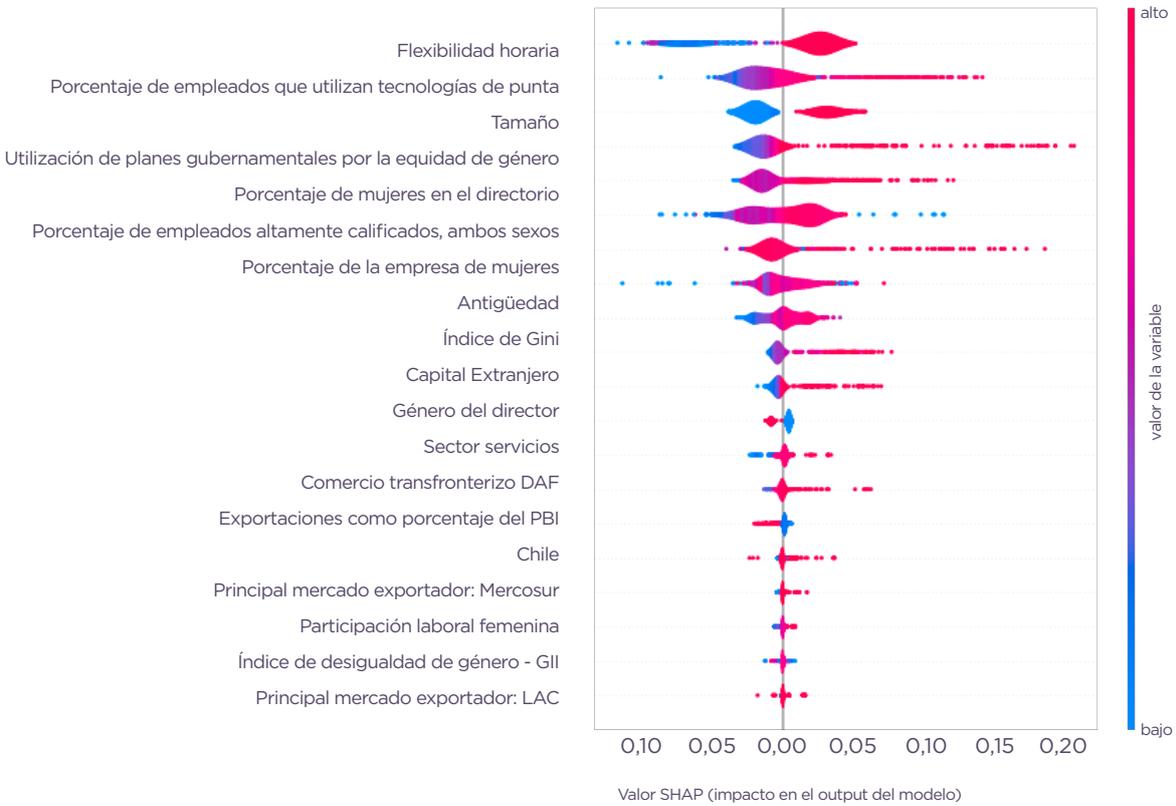
En este caso, cómo se observa en el gráfico 18 las variables más importantes para analizar la equidad de género intrafirma son, del lado de la empresa, la flexibilidad en el horario, el porcentaje de empleados en tecnologías avanzadas, el tamaño y el porcentaje de mujeres en el directorio. También es relevante, a nivel país, si utilizan los planes gubernamentales progénero.

Sin embargo, el análisis de la importancia de las características no informa cuál es la relación entre las características y el resultado del modelo, solo qué tan útiles para las predicciones son las características.

En el gráfico de resumen a continuación, es posible tener una primera indicación de la relación entre el valor de una variable y el impacto en el índice de igualdad de género. En primer lugar, el orden de aparición indica importancia, dado que están rankeadas de mayor a menor.

En segundo lugar, la ubicación horizontal muestra si el efecto de ese valor está asociado con una predicción mayor o menor. En tercer lugar, los puntos rojos representan instancias de alta correlación de la variable independiente con la variable objetivo, mientras los puntos azules representan una baja correlación. Por último, el eje horizontal representa el valor SHAP (o contribución marginal a la salida del modelo) para esa variable en cada observación. En resumen, este gráfico permite visualizar, primero, que las variables más relevantes son las ya nombradas; y segundo, si la correlación es fuerte o baja con el índice de equidad de género (color) y si la correlación es positiva o negativa (eje x).

Gráfico 19.
Importancia de las variables. Modalidad: SHAP, en unidades SHAP.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Al analizar el gráfico 19, la existencia de flexibilidad horaria aparece como la que más aporta a la predicción de las características analizadas. Como muestra el gráfico 20 de modalidad parcial, si la empresa ofrece este beneficio, más equitativa en términos de género resulta.

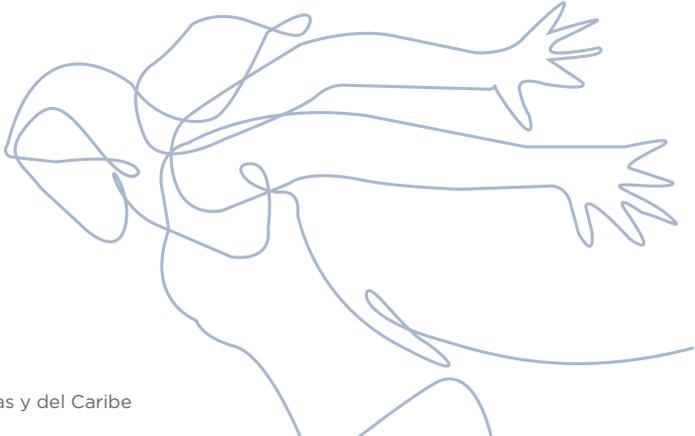
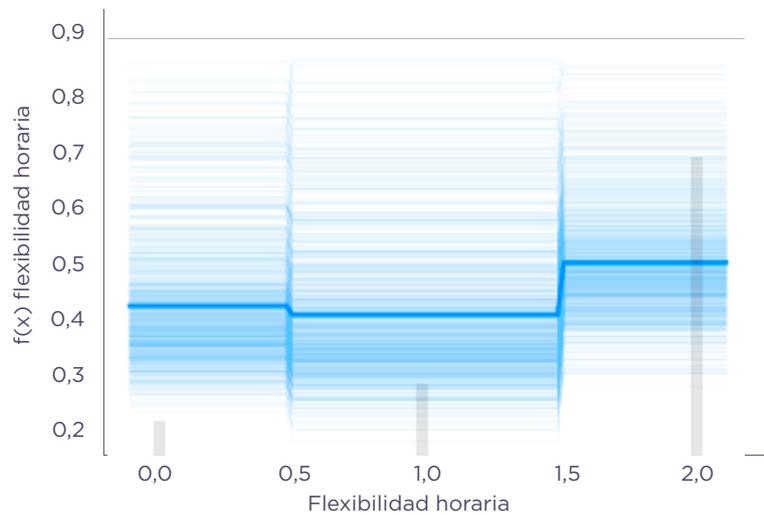




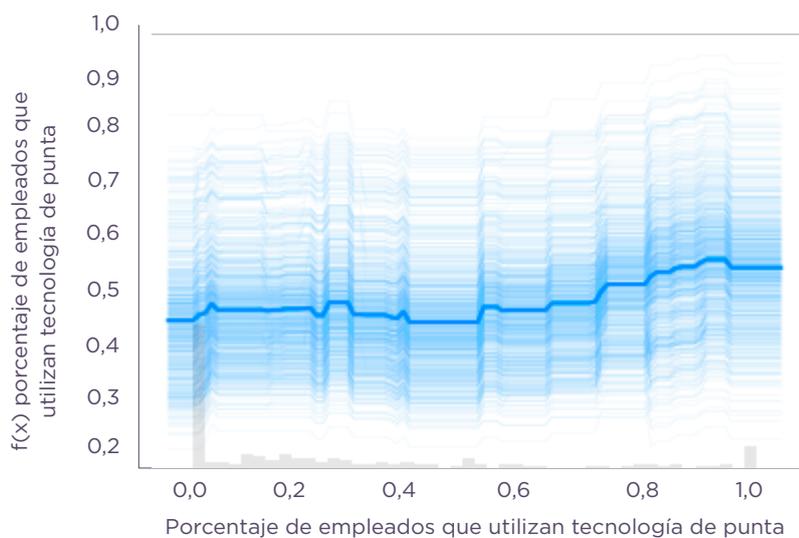
Gráfico 20.
Importancia de la flexibilidad horaria. Modalidad: parcial.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

El porcentaje de personas empleadas que utilizan tecnologías avanzadas, a su vez, tiene más puntos rojos a la derecha que puntos azules a la izquierda. La interpretación es que los valores altos (puntos rojos) de la variable están asociados con una contribución marginal positiva al índice de igualdad de género, mientras que los valores bajos (puntos azules) están asociados con una contribución marginal negativa al índice. Como se muestra en el gráfico parcial 21, a una mayor proporción de mano de obra relacionada a tecnologías avanzadas, mayor índice de equidad de género tiene la firma.

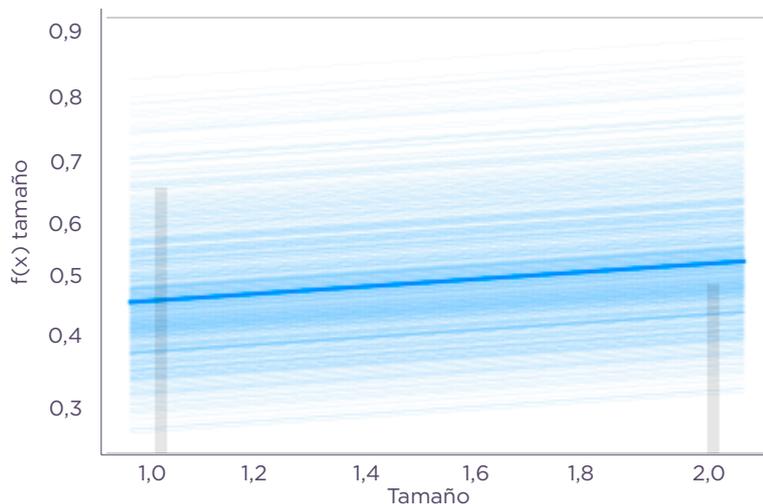
Gráfico 21.
Importancia del porcentaje de empleados que utilizan tecnologías avanzadas. Modalidad: parcial.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

A mayor tamaño de la firma (por cantidad de personas empleadas), se observa que aumenta la equidad de género, dado que los valores asociados a una correlación negativa tienen una baja relación (puntos azules) mientras los puntos rojos de alta correlación se observan en el área de relación positiva. Esta implicancia se ve también en el gráfico parcial 22 a continuación.

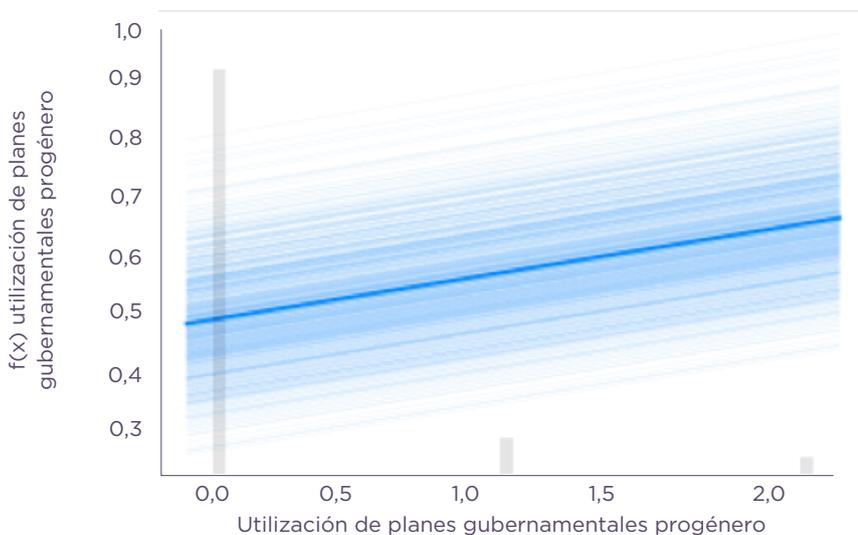
Gráfico 22.
Importancia del tamaño de la firma. Modalidad: parcial.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

La cuarta variable listada por orden de importancia es la utilización de planes gubernamentales por parte de las empresas. Como se observa en el gráfico parcial 23, son pocas las empresas que hacen uso (si existen) de dichas políticas. Quienes las aplican en sus dinámicas de trabajo generan ambientes más favorables para las mujeres que quienes no las utilizan, demostrando que dichas medidas son útiles y se deben seguir implementando.

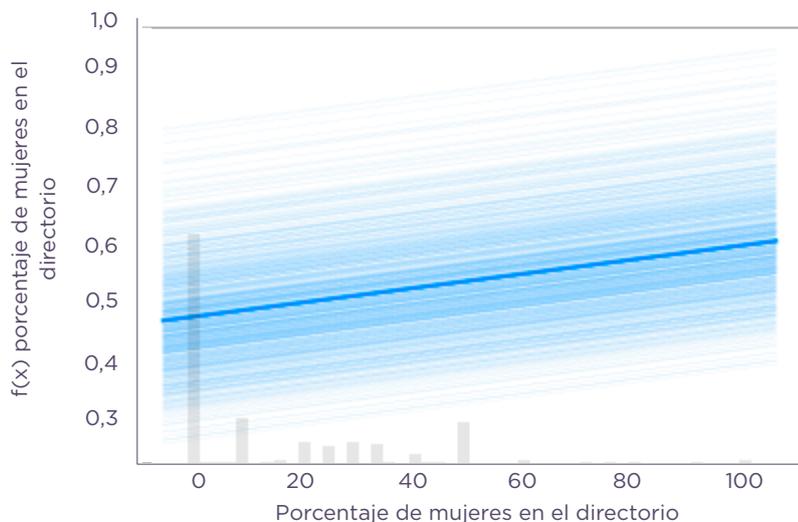
Gráfico 23.
Importancia de la utilización de planes gubernamentales por parte de las empresas. Modalidad: parcial.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Por último, se analiza el porcentaje de mujeres en el directorio. En este caso, se observa que dicha variable presenta una correlación alta y positiva con el índice de equidad de género. Relación que se repite en el gráfico parcial; es decir que, a medida que más mujeres forman parte de los directorios de las empresas, éstas impulsan políticas más equitativas que disminuyen la desigualdad de género.

Gráfico 24.
Importancia del porcentaje de mujeres en el directorio. Modalidad: parcial.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

6.3 UNA LECTURA TRANSVERSAL A LOS MODELOS

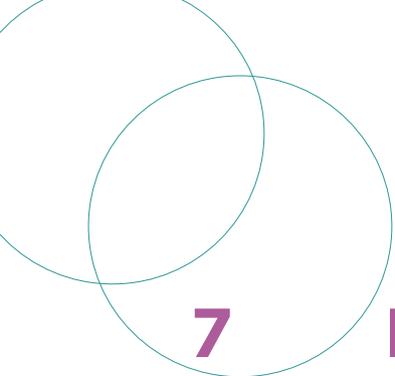
En todos los modelos analizados se encuentran las mismas variables destacadas como las más relevantes. **En primer lugar, se observa que las mujeres en posiciones de poder impulsan una mayor equidad de género intrafirma.** Esto se evidencia en el impacto positivo que tienen las variables género del gerente principal, porcentaje de mujeres en el directorio y porcentaje de mujeres propietarias en el índice de género. Las mujeres en puestos de liderazgo pueden estar más comprometidas con la causa que los hombres, al haber estado expuestas a estas desigualdades durante su carrera profesional. Desde sus posiciones, es probable que utilicen su influencia para promover políticas más equitativas para las mujeres y ejerzan de mentoras para crear más oportunidades para ellas.

En segundo lugar, empresas cuyos empleados están más capacitados y utilizan tecnologías avanzadas resultan ser más pro género que el resto de las empresas según los diversos modelos realizados. La relación positiva entre dichas variables y el índice de equidad de género podría deberse a que las empresas que utilizan tecnologías 4.0 y se ocupan de tener a su fuerza laboral capacitada tienden a brindar mejores condiciones de trabajo en general, y en particular para las mujeres, lo cual reduce las brechas salariales.

En tercer lugar, los modelos aplicados muestran que las variables relacionadas a la cultura empresarial son de especial relevancia para determinar la equidad de género dentro de las empresas de la región. Se ha demostrado que el hecho de ofrecer horarios más flexibles y hacer uso de los programas de los gobiernos para promover la equidad de género dentro de las organizaciones no son factores marginales, sino que contribuyen fuertemente a generar mejores ambientes de trabajo para las mujeres y generar oportunidades para ellas.

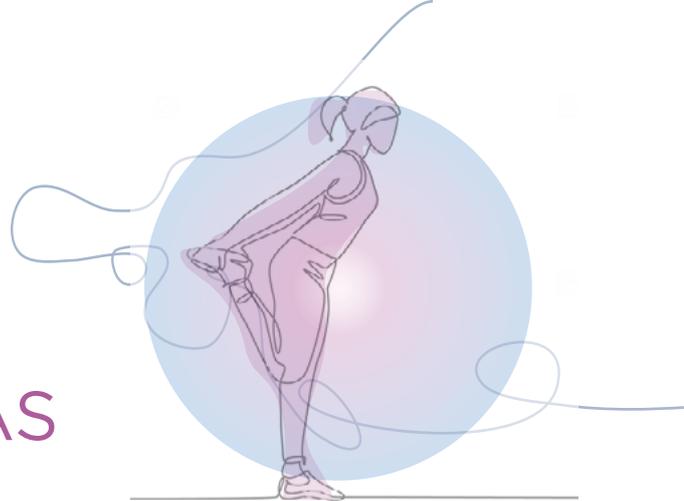
Como último factor importante, cabe resaltar la importancia de las características intrínsecas de las firmas. Los distintos modelos han mostrado que el hecho de que una firma sea más grande y tenga más años de operación favorece la equidad de género. Esto podría explicarse, por un lado, porque se trata de firmas más consolidadas, con políticas de recursos humanos y salariales formales que favorecen la transparencia y la igualdad de oportunidades.





7

ENTREVISTA A DEPORTISTAS



En el contexto de este estudio, se invitó a realizar una entrevista a mujeres de puestos medios y altos de empresas localizadas en la región con el objetivo de incorporar sus vivencias y trayectorias en el análisis realizado en el documento Con la colaboración de Connectamericas³³ y BID Invest³⁴, se concretaron 12 entrevistas.

Para llevar adelante la selección, se partió de una muestra segmentada según el país y la posición que ocupan en las empresas radicadas en ALC. Las mujeres entrevistadas son de Costa Rica, Perú, México, Argentina, Chile, Guatemala y El Salvador. Además, las posiciones son de mandos medios-altos: gerencias, jefaturas, coordinaciones, direcciones, vicepresidencias, presidencias, representaciones, entre otros). Las entrevistadas pertenecían en su mayoría al rubro IT, Recursos Humanos y, en menor medida, el sector financiero (bancos, grupos inversores) y la logística. Al tratarse de una entrevista sobre las trayectorias, también se mencionaron y recogieron datos sobre otras áreas en las que trabajaron previamente como la administrativa de los gobiernos o mineras.

El objetivo fue obtener información de primera mano sobre sus trayectorias laborales, sus obstáculos en la vida profesional como mujeres, si los hubiera, el entorno laboral en el cual se desarrollaron, sus experiencias con la maternidad y la vida laboral (si aplicara) y qué beneficios o políticas empresariales fueron las más valoradas para fomentar su crecimiento dentro de las organizaciones de las cuales formaron parte.

En este sentido, las entrevistas se centraron en ejes vinculados entre sí. En primer lugar, el contexto social y la presentación de las entrevistadas, su entorno familiar, su formación educativa, su situación laboral y trayectoria. En segundo lugar, su desarrollo profesional y las percepciones respecto a las diferencias entre las carreras de hombres y mujeres, experiencias propias respecto a este tema y el rol de las empresas en las que trabajan para promoverlas. Finalmente, en tercer lugar, sus experiencias con la maternidad y sus trayectorias laborales en el caso que correspondiera y el vínculo de ésta con los ejes mencionados anteriormente; es decir, la maternidad como experiencia personal en interacción con las dimensiones sociales y laborales. Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de enero a marzo del 2021, a través de la plataforma Zoom.

33 · ConnectAmericas es la primera red social empresarial de las Américas dedicada a promover el comercio exterior y la inversión internacional. Fue creada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con el apoyo de Google, DHL, Sealand, Facebook y Mastercard. Ver más en: <https://connectamericas.com/es>

34 · BID Invest es el banco de soluciones del sector privado de América Latina y el Caribe. Ver más en: <https://www.idbinvest.org/es>

FORMACIÓN EDUCATIVA Y EXPERIENCIAS LABORALES

Los testimonios de las entrevistadas coinciden, en general, con los hallazgos de investigaciones recientes: sólidas formaciones educativas que superan a la de sus pares masculinos para un mismo puesto laboral. La causa de esto podría encontrarse en el factor de que existe una diferencia entre sus formaciones de base y las especialidades que necesitaron para acceder a puestos jerárquicos. Es decir que las mujeres llegan a puestos de mando medio y alto con dos o más posgrados de especialización que los hombres. Las empresas fueron ámbitos en los que la especialización fue necesaria para desarrollarse profesionalmente y de un dinamismo acelerado.

Por otro lado, las entrevistadas reconocieron un tercer eje de aprendizaje, relacionado a la experiencia vincular, señalando haber aprendido observando a los hombres para los que trabajaron, procurándose una suerte de guía personal con las experiencias y prácticas que deseaban continuar y aquellas que querían eliminar en sus futuras gestiones.

“He tomado lo bueno de todos mis líderes, sus habilidades de gestión y gerencia. Observando de cerca a mis jefes mientras trabajaba, he sumado sus buenas prácticas”. CEO en Empresa de Recursos Humanos – Costa Rica.

También se observa una percepción repetida en las consultadas de “sentir que necesitan estar más preparadas académicamente para acceder a puestos jerárquicos” y con esto justificar el cargo y disminuir las posibilidades de ser cuestionadas en sus decisiones.

DESARROLLO PROFESIONAL

La creciente presencia de mujeres en puestos jerárquicos del sector de las tecnologías se percibe inicialmente como una buena noticia; aunque, si se analiza en detalle, la mayoría de ellas provienen de carreras centradas en las humanidades y ciencias sociales (Psicología, Recursos Humanos, docencia, Traducción, etc.) y no a las STEM, y ocupan puestos directivos en dichas áreas, especialmente en todo lo vinculado a Recursos Humanos, reclutamiento de talentos y administración.

Los testimonios indican que, si bien en sus actuales puestos de liderazgo las mujeres comparten con equipos en los que el cupo femenino y masculino está balanceado, asumen que no siempre fue así y que especialmente en los cargos altos persiste la presencia de hombres. Por este motivo, varias de las entrevistadas se reconocieron inaugurando como primera o segunda generación de mujeres en ocupar dichos espacios. La mayoría de las entrevistadas reconoció que percibe las diferencias en el desarrollo profesional entre hombres y mujeres y que ha evidenciado algún tipo de obstáculos en su trayectoria profesional asociado a su género.

“Sí, yo tuve que hacer mucho más esfuerzo para llegar a los mismos puestos que hombres de mi edad”. Coordinadora de Región en Empresa de Comercio Electrónico – México.

Varias de las consultadas reconocieron que, en algún punto de sus trayectorias, tuvieron que esforzarse más respecto a un par hombre para demostrar su capacidad. También declararon que tuvieron que ocultar aspectos de la personalidad que intrínsecamente se asocian al género femenino como ser menos fuertes, más sensibles emocionalmente, menos frías para tomar



grandes decisiones. Es decir, manejar los estereotipos para que no interfieran en la percepción que hacían los demás sobre ellas a la hora de ocupar cargos jerárquicos.

“Pude observar que el trato hacia mí por ser mujer era diferente al de un hombre cuando tuve que traspasarle el trabajo de mi puesto”. Subgerente en Empresa de Servicios Financieros - Chile.

Las jefaturas fueron consideradas por las mujeres como desafíos de tiempo completo que compiten con la flexibilidad de tiempo perseguida durante las primeras etapas de maternidad. De esta manera, al tomar cargos gerenciales, aquellas que planificaban la maternidad o estaban embarazadas tuvieron en cuenta que resignarían algunos aspectos como parte del salario, presencia absoluta en reuniones y salidas de equipo, o de tiempo con sus familias. Por otro lado, aquellas que planificaron no ser madres relatan que fue un punto decisivo por los impactos que este rol traería a sus carreras. La mayoría de las consultadas reconocen haber sido promovidas, acompañadas o apadrinadas por hombres para los que trabajaban, como jefes o gerentes. Dichas actitudes y promociones se dieron a voluntad de estos jefes hombres y no como parte de algún proyecto o plan corporativo para modificar las estructuras desiguales de composición al interior de las empresas.

“Mis jefes hombres siempre me ayudaron respecto a la flexibilidad de los tiempos con mi maternidad, pero tenía que ver con iniciativas personales y no con un sistema laboral preparado para mi demanda”. Coordinadora de Región en Empresa de Comercio Electrónico - México.

En la mayoría de las experiencias analizadas, las mujeres vieron profundizadas su percepción sobre la diferencia entre hombres y mujeres con varios episodios de discriminación a lo largo de su trayectoria.

Las situaciones incluyen desde ignorarlas como jefas, despreciarlas en reuniones, llevar adelante reuniones sin ellas, invisibilizarlas en sus proyectos, cuestionarlas excesivamente, sugerir cuestiones sexuales como motivo de sus ascensos, hacerles trampa para que cometan errores, contradecirlas ante sus equipos, desestimar sus aportes, hacer chistes sexistas en su presencia, hasta sugerirles ocuparse de otra cosa.

“Cómo reclutadora de personal he notado que desde la comunicación para cubrir puestos laborales hay discriminación, muy sutil y naturalizada pero no por eso deja de ser dañina”. CEO en Empresa de Recursos Humanos - Costa Rica.

En algunas ocasiones, las entrevistadas indicaron, además, que este factor se profundizaba en el caso de empresas cuyos sistemas culturales tendían a ser más conservadores o machistas.

“En una empresa extranjera sufrí discriminación de género. Me enfrenté a situaciones en las que me dijeron —tú estás aquí para obedecer y no para opinar— y yo solo deseaba aportar. Advertí que no me podría desarrollar allí”. CEO en Empresa de Sector Tecnológico - México.

Un rasgo señalado por muchas de las consultadas muestra que en algunos casos han observado a mujeres que, ocupando puestos altos, tenían comportamientos estereotipadamente masculinos, incluso llegando a destrar a sus pares mujeres especialmente a aquellas que tienen hijos.



“En ocasiones observé mujeres de altos puestos que para sostenerse se comportaban como sus pares hombres”. Gerente en Empresa de Sector Tecnológico – México.

LA BRECHA SALARIAL

Todas las entrevistadas reconocieron haber percibido y comprobado a lo largo de sus carreras, diferencias salariales entre hombres y mujeres a favor de estos, ya fuera experiencia propia o de terceros. Varias de ellas explicaron el fenómeno desde diferentes experiencias y teorías que elaboraron al respecto, tales como: machismo estructural en las instituciones, la maternidad como punto de quiebre en las carreras, y elecciones personales que impactaron en menos horas trabajadas y, por ende, menos salario.

“He visto una disparidad de salarios de hasta 40-50 % más a favor de hombres que ocupan los mismos puestos que mujeres y te preguntáis por qué si el talento no tiene género. En ese punto veo un enorme desafío para las empresas”. CEO en Empresa de Sector Tecnológico – México.

“En su momento lo asumí pero luego lo identifiqué, al volver de mi licencia de maternidad y solicitar horas de teletrabajo, mi salario se congeló respecto a mis pares”. Subgerente en Empresa de Servicios Financieros – Chile.

En todos los casos, demostrar fehacientemente que ganaban menos que otros hombres resultó inviable porque la mayoría logró equiparar sus salarios finalmente, a través de movimientos de las matrices salariales de las empresas o recomposiciones luego de asumir otros proyectos de mayor envergadura.

LAS EMPRESAS Y SUS BENEFICIOS

Para analizar cuál es la situación en el interior de las empresas, en primer lugar, se detallan aquellos beneficios, licencias, permisos o factores que son considerados esenciales y valorados especialmente por las mujeres que ejercen la maternidad. A saber: licencia por maternidad o maternity leave amplia, licencia parental, flexibilidad de tiempo para realizar otras actividades personales en horario laboral, cobertura de gastos de guardería para sus hijos, seguro de salud o prestaciones médicas para el grupo familiar y cupones de descuento para compras en supermercados.

“Siempre consideré que beneficios como el seguro médico para mi familia y cualquier prestación extra a la hora de elegir un trabajo, eran factores condicionantes”. Coordinadora de Región en Empresa de Comercio Electrónico – México.

La totalidad de las entrevistadas reconoció que un factor significativo a la hora de promover tanto sus carreras como la permanencia en determinados puestos es la posibilidad de hacer teletrabajo, home office o trabajo remoto, denominaciones que designan la posibilidad de la fuerza de trabajo de realizar sus tareas a distancia sin necesidad de asistir a una oficina o ubicación determinada. Para aquellas que ejercen la maternidad, esto redundaba en “flexibilidad horaria”.

Los testimonios arrojaron que, en lo que respecta a proyección de la empresa, las internacionales ya contaban con un sistema que combinaba el trabajo presencial con el remoto por características intrínsecas. La mayoría de estas empresas tienen sede en otro país o no posee una localización física sino que opera a través de representaciones digitales.

En cuanto a las licencias por maternidad y permisos, las empresas de inserción internacional cuentan con sistemas por fuera de la ley de cada país y, en general, superiores a los ofrecidos por estos, que resultan más atractivos para las empleadas.

“La empresa internacional en la que trabajo tiene licencias de maternidad y paternidad por seis meses, que obviamente no es representativa del resto. Coordinadora de Región en Empresa de Comercio Electrónico – México.

Cuando fueron consultadas respecto a sus experiencias en empresas pequeñas o locales, todas las entrevistadas coincidieron en la percepción de los límites por parte de estas firmas para costear beneficios que redunden en equidad de género. Atribuyen dicha situación al escaso personal y presupuesto.

Algunas de las entrevistadas reconocieron también que, una vez consolidadas en puestos directivos, fueron ellas mismas quienes impulsaron programas de asistencia a la fuerza laboral destinados a fomentar el uso del tiempo en asuntos personales como la salud física y mental, el deporte, ocio, etc. También declararon que, para el caso de las mujeres, estas iniciativas tienen muy buena aceptación y uso.

“Las empresas internacionales tienen más beneficios o están más ávidas de sumarlos no solo hacia la mujer sino hacia la calidad de vida, porque tienen más claridad de que [éste] trae mayor productividad”. CEO en Empresa de Recursos Humanos – Argentina.

MATERNIDAD

El 30% del grupo analizado reconoció haber descartado sus planes de maternidad en pos de enfocarse en su carrera profesional. De este grupo, todas ellas ocupan actualmente cargos de jefatura y se ubican en el rango etario de 25-40 años.

“Como mujer he decidido no tener hijos para enfocarme 100% en mi carrera profesional.” CEO en Empresa de Sector Tecnológico – México.

Las mujeres que decidieron no ser madres detectaron que las tareas de cuidado resultaban limitantes para la carrera profesional, señalando que dichas labores requieren flexibilidad horaria, la cual prefieren usar en otras actividades personales más allá de la maternidad. También reconocieron tener más movilidad para trasladarse de oficina, de país o viajar por trabajo y que, en general, invierten su tiempo en educarse.

El 70% restante de las entrevistadas que actualmente ocupa cargos altos y ejerce la maternidad tiene más de 50 años y no se encuentra en las etapas de primeros cuidados (es decir de niños/as menores de 5 años). Dicho grupo se maneja con independencia de sus hijos/as o, al menos, no consideran que la maternidad sea un factor decisivo para ellas al considerar un puesto jerárquico.



De esta consulta se desprendió que la mayoría de las entrevistadas no ejerció puestos directivos mientras cursaba un embarazo o durante los primeros años de vida de sus hijos/as, sino que accedieron en otras etapas de su vida. Ellas también reconocieron haber contado con ayuda de algún familiar o bien contrataron personas para asistirles en las tareas domésticas y de cuidado a fines de no abandonar su trabajo.

*“Siempre tuve una red de apoyo con el cuidado de mis hijos. Cuando decidí moverme de trabajo tomé un cargo inferior al que dejé en pos de ganar calidad de vida”.
Coordinadora en Empresa de Rubro IT - Argentina.*

La mayoría de las entrevistadas coincidió en que estos puntos son esenciales para proveer la equidad en el mercado laboral: flexibilidad horaria, capacitaciones y educación como programas que impartan las empresas con compatibilidad horaria y licencias.

LAS EMPRESAS EN PANDEMIA

Una observación presente en todos los relatos de las entrevistadas fueron los impactos de la implementación del teletrabajo —o trabajo remoto— en las cargas horarias, la productividad y la afectación de la intimidad para las trabajadoras. Como se indicó anteriormente, las empresas internacionales ya contaban con un sistema que permitía esta modalidad de teletrabajo.

En este punto la mayoría de las entrevistadas coincidieron sobre las ventajas de trabajar desde sus hogares, dado que les permitió acceder a la flexibilidad horaria a la que aspiraban. Sin embargo, las horas trabajadas se vieron aumentadas al punto de convertirse en aspectos difíciles de sobrellevar.

La mayoría continuó ejerciendo los roles de cuidado en sus familias, lo que repercutió en el aspecto psicológico, por lo que indicaron haber enfrentado situaciones de incomodidad al principio de la pandemia, respecto a las obligaciones de sus trabajos remunerados.

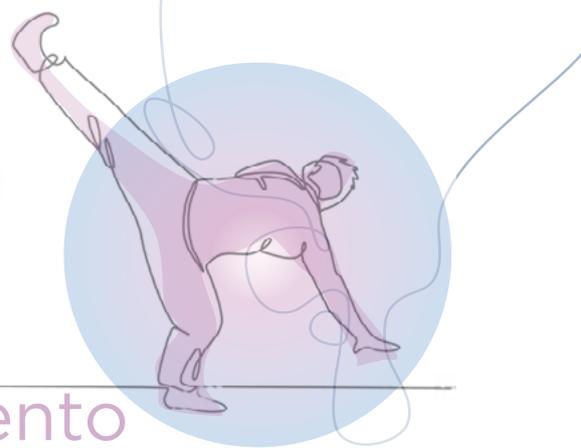
Si bien, como se indicó anteriormente, las empresas internacionales ya contaban con un sistema que permitía esta modalidad de trabajo, las exigencias simultáneas de las tareas de cuidado y teletrabajo que trajo aparejada la pandemia, redundó en malestares, según indicaron las consultadas.

También se observó que las medidas de aislamiento y distanciamiento social llevadas adelante por la mayoría de los países de ALC en general tendieron a “igualar” la condición de teletrabajo, haciéndola extensible para la mayoría de los trabajadores más allá de sus cargos y los rubros en los que se desempeñaran.

“Durante el 2020 con la pandemia de COVID-19 tuvimos problemas de organización con el teletrabajo porque aquellas que son madres lidian con sus hijos en el mismo lugar que trabajaban”. CEO en Empresa de Recursos Humanos - Costa Rica.

8

CONCLUSIONES y plan de entremiento para las próximas olimpiadas



La evidencia presentada en este documento demuestra la desigualdad en las olimpiadas de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe y analiza las razones de ello.

La evidencia presentada en este documento demuestra la desigualdad en las olimpiadas de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe y analiza las razones de ello. Tanto los resultados de la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest como las entrevistas realizadas reflejan los puntos de salida diferenciados entre hombres y mujeres en la carrera hacia la igualdad de género en las empresas de la región, los cuales suman información sobre un tema que ya se estaba analizando en más detalle en el resto del mundo.

El punto de partida es desigual. Las mujeres son minoría en las posiciones de liderazgo y en la participación laboral en las firmas, y este indicador solo mejora en las empresas que cuentan con alguna mujer entre las personas propietarias. De acuerdo con la encuesta realizada, únicamente el 14% de las firmas son de propiedad femenina, los directorios solo presentan un 15% de participación femenina, y en las gerencias principales se mantiene la tendencia, con solamente 11% de mujeres ocupando ese cargo en la región. En términos generales, la participación femenina es apenas el 33% del total. **Además, las mujeres están mayoritariamente concentradas en las áreas consideradas “blandas” (64% del total de empleados en Recursos Humanos, el 63% en Comunicaciones y Relaciones Públicas y el 53% en Responsabilidad Social),** mientras que son minoría (35%) en las áreas consideradas “duras” como Comercio Exterior, Operaciones e Informática. Por último, si bien el 28% de las empresas tiene brechas salariales de género, solamente el 18% de ellas investiga su existencia en su negocio, dejando al descubierto el largo camino por recorrer en este tema.

A partir de los modelos aplicados en este estudio, se logró identificar cuáles son los determinantes que promueven que una firma sea equitativa en términos de género, los cuales se condicen en gran medida con la literatura revisada. Los más relevantes en todos los análisis realizados fueron: (i) la presencia de mujeres en posiciones jerárquicas, (ii) la capacitación de la fuerza laboral y el uso de tecnologías avanzadas, (iii) la cultura empresarial y (iv) las características intrínsecas de las empresas.

Primero, las mujeres en posiciones jerárquicas promueven una mayor equidad de género en sus espacios laborales. En los modelos analizados, las variables de género del gerente principal, el porcentaje de mujeres en el directorio y el porcentaje de mujeres propietarias tienen

un efecto positivo en el índice de género. En tanto, en las entrevistas realizadas, las mujeres hicieron hincapié en que la decisión de tomar posiciones de jefatura, en general, dificultaba la elección de ser madres.

Segundo, las empresas que poseen una fuerza laboral más capacitada que el promedio de las firmas y utilizan tecnologías avanzadas en sus procesos productivos son más progénero que el resto. Esto podría deberse a que brindan mejores condiciones de trabajo para sus empleados en general y para las mujeres en particular, pudiendo reducir las brechas salariales.

Tercero, una cultura empresarial que brinda horarios más flexibles y hace uso de los programas de gobiernos para la equidad de género permite desarrollar mejores ambientes de trabajo para las mujeres y ofrecer mejores oportunidades profesionales para ellas. En línea con este resultado, las mujeres entrevistadas comentan sobre la importancia de la flexibilidad horaria y de otros beneficios que son clave a la hora de promover sus carreras profesionales.

Cuarto, las firmas con mayor número de empleados y más antigüedad son más equitativas. Los resultados de los modelos muestran que las firmas más consolidadas, con políticas de recursos humanos y salariales formales podrían favorecer a la transparencia y la igualdad de oportunidades.

Dichos modelos explican situaciones generales en América Latina y el Caribe, sin hacer foco en los casos específicos encuestados. Entendiendo que no es la situación de todas las mujeres de la región la explicada en este documento, los diversos modelos nos muestran una relación entre variables importante a tener en cuenta.

Teniendo en cuenta toda esta información obtenida y analizada, y debido al poder que tienen las firmas para promover la equidad de género, es necesario crear incentivos para que puedan tomar en su interior acciones en este sentido, así como también promover el desarrollo de políticas públicas que contribuyan a disminuir esta inequidad. A continuación se presentan, en primer lugar, algunos ejemplos de iniciativas desarrollados por diversos organismos internacionales que buscan achicar estas brechas. Luego, se exponen ejemplos a nivel país y región, como buenas prácticas, que puedan ser replicadas por empresas, gobiernos y bloques de integración y que podrían generar grandes avances en materia de género; un plan de entrenamiento para que las firmas se encuentren más fuertes y empoderadas en las próximas olimpiadas.

Desde el BID se están implementando diversos tipos de acciones y proyectos para disminuir la desigualdad entre los hombres y las mujeres. La iniciativa de Paridad de Género (IPG)³⁵ promueve la igualdad de género en el mercado laboral y en la identificación de barreras para el desarrollo de la mujer como trabajadora. Específicamente, se enfoca en tres temas: (i) incrementar la participación femenina en la fuerza laboral, (ii) reducir la brecha salarial de género y (iii) promover la participación de mujeres en posiciones de liderazgo. El BID está implementando esta iniciativa, en colaboración con Foro Económico Mundial (WEF) y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), en 6 países de la región -incluyendo Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá y República Dominicana- en conjunto con los gobiernos nacionales respectivos. Es importante seguir escalando este programa en el resto de América Latina y el Caribe para mejorar los ámbitos laborales de las mujeres en la región y promover tanto políticas públicas como acciones corporativas enfocadas en cerrar las brechas económicas de género.

ConnectAmericas Mujeres³⁶ es también una plataforma del BID que promueve la capacidad

35 · <https://www.iadb.org/es/gender-and-diversity/iniciativa-de-paridad-de-genero>

36 · <https://mujeres.connectamericas.com/#/home>



exportadora de las mujeres empresarias de la región, y brinda asesoramiento y mentoreo a emprendimientos liderados por mujeres. En este marco, se ha creado recientemente Creciendo Juntas, el programa del BID para la integración de Mujeres Empresarias de América Latina y el Caribe en el comercio exterior, que busca la mayor integración de estas firmas en las Cadenas Globales de Valor, así como también la transformación digital y el acceso a financiamiento. Y la iniciativa Women STEMpreneurs³⁷, por ejemplo, creada por WeXchange (fundada por el laboratorio de Innovación del BID) da apoyo financiero a emprendimientos STEM de mujeres al conectarlas con mentores e inversores.

Asimismo, dentro de la visión 2025 del Grupo BID, se identifica a la igualdad de género y diversidad, y al empoderamiento de las mujeres como acciones claves e inmediatas que tiene la región para acelerar la recuperación económica. Debido a la desigual situación de la mujer, incluso acrecentada en el contexto de la pandemia, el Grupo BID se ha propuesto recientemente diseñar incentivos que promuevan programas con los que cofinanciar iniciativas femeninas, buscar formas de aumentar el financiamiento en apoyo de empresas lideradas por mujeres, y mejorar el acceso de las mujeres en todos los estratos económicos a los sistemas financieros en la región. Como parte de estos esfuerzos, el Grupo BID redoblará sus esfuerzos para favorecer la integración transversal y se ha propuesto el desarrollo de un inventario de proyectos basados en temas de género, a fin de ser un líder en el apoyo a proyectos innovadores e incluyentes que promuevan el empoderamiento económico de grupos marginados.

El Programa de Certificación del Sello de la Igualdad de Género (SIG) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es otra iniciativa relevante que buscan disminuir la inequidad de género en diferentes niveles en las firmas de la región, como. El SIG incentiva a: (i) eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres; (ii) incrementar el número de mujeres en posiciones de toma de decisiones; (iii) favorecer el balance entre la vida y el trabajo; (iv) incrementar la participación de mujeres en empleos no tradicionales; (v) erradicar el acoso sexual en ambientes laborales; y (vi) utilizar lenguaje inclusivo y no-sexista³⁸ Por su parte, ONU Mujeres ha identificado recomendaciones de máxima prioridad para crear un entorno más propicio para las trabajadoras (tanto formales como informales), y para las empresarias y emprendedoras. Entre las medidas se encuentran: poner fin a la discriminación de género y cambiar los estereotipos de roles y habilidades de género y permitir que la voz de las mujeres de forma a los productos, servicios y políticas digitales, financieros y de propiedad. Asimismo, se propone realizar auditorías internas con enfoque de género (sobre remuneración, empleo, liderazgo, responsabilidad social empresarial, y participación de proveedores), incentivar la gestión de primera línea para establecer y cumplir objetivos de inclusión de género, y establecer objetivos inclusivos de contratación de proveedores (creando oportunidades para las empresas de propiedad femenina³⁹, La Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴⁰ y el Banco Mundial⁴¹ también se encuentran alineados a estas recomendaciones.

A nivel nación y región existen diversas prácticas que se pueden tener en cuenta como punto de partida para trabajar en la equidad de género intrafirma en América Latina y el Caribe.

Con relación a participación de la fuerza laboral, como se detalló en la revisión bibliográfica,

37 · <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-public-and-private-enterprises.html>

38 · <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-public-and-private-enterprises.html>

39 · <https://mujeres.connectamericas.com/#/home>

40 · https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf

41 · <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/voice-and-agency-empowering-women-and-girls-for-shared-prosperity>

en países europeos que tienen legislación que promueven los cupos de género en los directorios y/o cargos jerárquicos de las empresas, se incrementó la participación femenina en los lugares de trabajo. Existe evidencia que da cuenta de ello, especialmente en países donde la fuerza laboral está más masculinizada, y en aquellos casos donde la ley es de carácter obligatoria (Cabeza-García, Del Brio y Rueda (2018) y Bennouri, De Amicis y Falconeri (2020)). Como se observó en los resultados de los modelos aplicados, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo permitiría mejorar la participación femenina en las empresas. En este sentido, para que en las próximas olimpiadas el medallero se distribuya de manera más equitativa, se recomienda a los países la implementación de legislación que promueva los cupos de género en los directorios y/o cargos jerárquicos de las empresas. De esta manera, no solamente se estaría reduciendo la segregación vertical, sino también se incrementaría la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Para disminuir la segregación vertical, existen también cada vez más programas que buscan promover los roles de liderazgo. La capacitación dentro y fuera de la empresa es fundamental al momento de mejorar las oportunidades de las mujeres en las firmas, así como el fomento de incentivos fiscales o impositivos para que las empresas contraten a más mujeres en roles de liderazgo.

En materia de brecha salarial hay algunos ejemplos muy promisorios. La Unión Europea, por ejemplo, propuso recientemente exigirles a las empresas con más de 250 personas en plantilla que informen sobre las diferencias de retribución entre mujeres y hombres en su organización. Ante la existencia de fuertes diferencias salariales, la propuesta europea sugiere mecanismos de compensación a la fuerza laboral en forma salarial y de complementos como pagos de horas extraordinarias, facilidades de transporte (automóviles proporcionados por el empleador y tarjetas de transporte), ayudas para vivienda, pagos por asistir a cursos de formación, pagos en caso de despido, subsidios obligatorios por enfermedad, indemnizaciones obligatorias y pensiones de jubilación.⁴² La transparencia salarial, por lo tanto, se torna como una posible vía para avanzar en la carrera hacia la equidad de ingreso entre varones y mujeres.

Otra recomendación adoptada que cumpliría con dicho propósito, es la implementación de la igualdad de género en el sistema de compras públicas, como lo aplica Suiza. Dicho país establece que toda empresa que quiera participar en procesos de compras públicas debe garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres (OIT, 2019).

Con relación a la segregación horizontal, existen cada vez más proyectos que buscan disminuir la inequidad de género en el área de STEM. Los gobiernos y las firmas deberían trabajar en conjunto en un currículo educativa que permita capacitar en las habilidades faltantes y promover el empleo y emprendimiento femenino. Es por lo tanto clave el incremento de las habilidades STEM en mujeres para ir reduciendo la segregación horizontal, práctica que puede ser promovida desde la propia empresa, así como también desde los propios gobiernos. En Europa, ante el desequilibrio de género en el área de Investigación y Desarrollo (I+D) y con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres en este campo, se han implementado varias medidas como, por ejemplo, el establecimiento de un marco regulatorio, premios y esquemas⁴³. Más allá del marco institucional, existen encuentros, redes y asociaciones que promueven la igualdad de género en el campo de la tecnología en Europa. Un ejemplo es la

42 · https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_21_961

43 · Panagiota et al (2019), disponible en: (PDF) Women are needed in STEM: European policies and incentives (researchgate.net)

Convocatoria a Nuevas Empresas Tecnológicas lideradas por mujeres por parte de la Comisión Europea⁴⁴. Entre los premios se encuentran asesorías que permitan acelerar el crecimiento de la firma y conectarlas con clientes.⁴⁵

Y por supuesto, la agenda del cuidado, que debe estar siempre presente cuando el objetivo es disminuir la inequidad de género. Su implementación depende no solo de generar ofertas de cuidado para las madres trabajadoras, sino también de trabajar en la universalización de la responsabilidad y la asignación de los recursos necesarios para alcanzarla.

Las recomendaciones enumeradas permitirán contribuir a mejorar la equidad de género en las firmas existentes en América Latina y el Caribe. Pero es probable que no sea suficiente. Debido a la pandemia de Covid-19, en 2020 según la OIT el mercado laboral retrocedió 10 años y el impacto fue mayor para las mujeres. La tasa de participación laboral cayó 10,4% entre las mujeres y 7,4% entre los hombres (OIT, 2020).

Los gobiernos de América Latina y el Caribe tienen un gran desafío por delante para generar puestos de trabajo genuinos de manera inclusiva para las mujeres. En ese sentido, es clave el incremento del comercio para generar mayores puestos de trabajo a través de la creación y crecimiento de las empresas de ALC. Los países debieran impulsar nuevos acuerdos comerciales y analizar la inclusión de cláusulas de género que permitan que las mujeres se vean directamente beneficiadas de estos impactos o eventualmente mitigar los efectos desfavorables del comercio en las mujeres. Según la UNCTAD dichas incorporaciones deben focalizarse en que las mujeres aprovechen las oportunidades del comercio mediante la adquisición de habilidades, el fomento de mercados laborales no discriminatorios y la provisión de un acceso igualitario a recursos, para asegurar que los tratados comerciales beneficien también a ellas (UNCTAD, 2009).

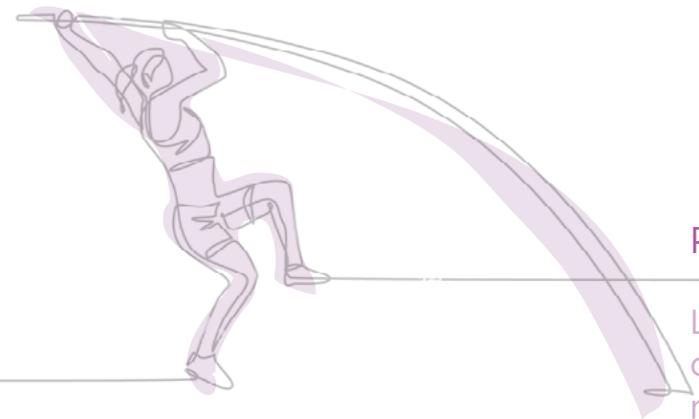
La inclusión de cláusulas de género en los acuerdos comerciales si bien es reciente, está en la agenda de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y de la Unión Europea. La OMC apoyó a la Declaración de Buenos Aires sobre las mujeres y el comercio, a partir de la cual se creó un Grupo de Trabajo Informal sobre Comercio y Género; el foco está puesto en que la inclusión y un correcto uso de las políticas comerciales pueden mejorar la igualdad de género.⁴⁶ Por su parte, la Unión Europea incluyó un análisis sobre la igualdad de género en su revisión de las políticas comerciales de los países, donde afirman que a partir de la participación de las pequeñas y medianas empresas en el comercio internacional y la promoción del comercio digital mejoraron la igualdad de género en su territorio.

Las empresas latinoamericanas tienen, por lo tanto, un enorme poder para que el marcador de las próximas olimpiadas sea más equitativo, y el sector público es fundamental para la generación de esos incentivos. Trabajando de manera mancomunada y con el compromiso de ambos, se podrá incrementar la equidad entre mujeres y hombres latinoamericanos y caribeños. El Grupo BID viene ya apoyando hace muchos años a los países de la región en dicho propósito y lo ha vuelto a resaltar como piedra angular de su Visión 2025. Su compromiso está hoy más firme que nunca.

44 - <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/call-tech-startups-are-led-women>

45 - El premio Minerva (Informatics Equality Award) es otro ejemplo que reconoce las prácticas en departamentos o facultades de universidades y laboratorios de investigación europeos que fomentan y apoyan las carreras de las mujeres en la investigación y la educación informática; el premio ofrece dinero al departamento o facultad. Otras iniciativas vinculadas a la igualdad de género en STEM son los proyectos financiados por la UE cuyo objetivo es proponer y crear estructuras organizativas que permitan que la investigación en Europa se beneficie de la mayor presencia de mujeres talentosas en todos los niveles; ejemplo de esto es la Red de Igualdad de Género en el Espacio Europeo de Investigación (GENERA por su sigla en inglés), el proyecto de Igualdad de Género en la Ingeniería (GEE por su sigla en inglés), el del Marco de Evaluación para la Promoción de la Igualdad de Género en I+D (EFFORTI, por su sigla en inglés) y el de Innovaciones de Género (Gender Innovations).

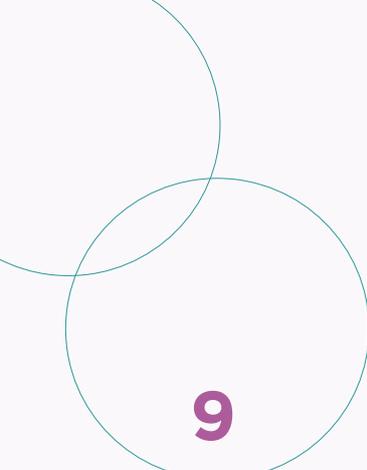
46 - <https://www.forosur.com.ar/blog/>



Preparar el terreno para la competencia

Las iniciativas que no pueden faltar en cualquier plan de entrenamiento para las próximas olimpiadas:

EJE	INICIATIVAS
EMPRENDIMIENTOS 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos de contratación inclusiva de las compras públicas ● Creación y ampliación de red de mujeres emprendedoras como ConnectAmericas Mujeres
	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de barreras de las mujeres para crecer profesionalmente ● Generación e implementación de ley de cupos en directorios ● Certificación del sello de igualdad de género para las firmas ● Auditorías internas con enfoque de género ● Objetivos de contratación inclusiva de proveedores ● Transparencia salarial ● Retorno gradual para cuidadores primarios y secundarios ● Flexibilidad horaria ● Ampliación de licencias ● Programas de mentoreo para el crecimiento profesional de las mujeres en las firmas ● Políticas y protocolos de violencia y acoso laboral ● Pago de guarderías para madres con niños/as de hasta 5 años ● Programa de atención financiera, psicológica y legal para mujeres ● Beneficio de preservación de óvulos para personas gestantes que necesiten o elijan extender su ciclo de fertilidad ● Capacitaciones en habilidades en general, STEM en particular ● Promoción de roles de liderazgo
MERCADO LABORAL 	
PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES 	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis de revisión del impacto de los acuerdos existentes en las mujeres ● Promoción de acuerdos comerciales con capítulos de género ● Acuerdos que promuevan la mayor participación de mujeres en el mercado de trabajo ● Promoción de exportaciones de emprendimientos femeninos



9

REFERENCIAS: entrenadores/as y sus libros

- **Abendroth, A. K., Melzer, S., Kalev, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2017).** Women at work: Women's access to power and the gender earnings gap. *ILR Review*, 70(1), 190-222.
- **Ahmed, S., Feeny, S., & Posso, A. (2016).** What firm characteristics determine women's employment in manufacturing? Evidence from Bangladesh. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- **BID (2010),** "Operational policy on gender equality in development". Banco Interamericano de Desarrollo.
- **Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2018).** Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta. Banco Interamericano de Desarrollo, Nota Técnica N°IDB-TN-1408.
- **Banco Mundial & Organización Mundial del Comercio. (2020).** Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality. Washington DC: World Bank.
- **Barafani, M. & Barral Verna, A. (2020).** Género y comercio: una relación a distintas velocidades. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC.
- **Basco, M. I & Lavena, C. (2021).** América Latina en movimiento: Competencias y habilidades para la Cuarta Revolución Industrial en el contexto de pandemia. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC.
- **Bennouri, M., De Amicis, C., & Falconieri, S. (2020).** Welcome on board: A note on gender quotas regulation in Europe. *Economics Letters*, 190, 109055.
- **Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2019).** Do firms respond to gender pay gap transparency? (No. w25435). National Bureau of Economic Research.
- **Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019).** Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239.
- **Bøler, E. A., Javorcik, B., & Ulltveit-Moe, K. H. (2018).** Working across time zones: Exporters and the gender wage gap. *Journal of International Economics*, 111, 122-133.
- **Cabeza-García, L., Del Brio, E. B., & Rueda, C. (2019).** Legal and cultural factors as catalysts for promoting women in the boardroom. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(1), 56-67.
- **Cardoso, A. R., & Winter-Ebmer, R. (2010).** Female-led firms and gender wage policies. *ILR Review*, 64(1), 143-163.
- **Chen, T & Guestrin, C (2015)** XGBoost-A-Scalable-Tree-Boosting-System.

- **Fakih, A., & Ghazalian, P. L. (2015).** Female employment in MENA's manufacturing sector: the implications of firm-related and national factors. *Economic Change and Restructuring*, 48(1), 37-69.
- **Flabbi, L., Piras, C., & Abrahams, S. (2017).** Female corporate leadership in Latin America and the Caribbean region. *International Journal of Manpower*.
- **GEM. (2017).** Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report. Global Entrepreneurship Monitor.
- **GEM (2019).** Women's Entrepreneurship 2018/2019 Report. Global Entrepreneurship Monitor.
- **Greaney, T., & Tanaka, A. (2020).** Foreign ownership, exporting and gender wage gaps: Evidence from Japanese Linked Employer-Employee Data.
- **Hrnjic, E & Tomczak, N (2019).** *Machine learning* and behavioral economics for personalized choice architecture.
- **Juhn, C., Ujhelyi, G., & Villegas-Sanchez, C. (2014).** Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics*, 106, 179-193.
- **Kahn, S., & Ginther, D. (2017).** **Women and STEM (No. w23525).** National Bureau of Economic Research.
- **Kato, T., & Kodama, N. (2015).** Work-life balance practices, performance-related pay, and gender equality in the workplace: evidence from Japan.
- **Kodama, N., Javorcik, B. S., & Abe, Y. (2018).** Transplanting corporate culture across international borders: Foreign direct investment and female employment in Japan. *The World Economy*, 41(5), 1148-1165.
- **Kurtulus, F. A., & Tomaskovic-Devey, D. (2012).** Do female top managers help women to advance? A panel study using EEO-1 records. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 173-197.
- **Larrieta-Rubín de Celis, I., Velasco-Balmaseda, E., Fernández de Bobadilla, S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015).** Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility?. *Business Ethics: A European Review*, 24(1), 91-110.
- **Lassen, A. S. (2020).** *Gender Norms and Specialization in Household Production: Evidence from a Danish Parental Leave Reform* (No. 4-2021).
- **Latura, A. S., & Weeks, A. C.** Corporate Board Quotas and Gender Equality Policies in the Workplace.
- **Maida, A., & Weber, A. (2019).** Female leadership and gender gap within firms: Evidence from an Italian board reform. *ILR Review*, 0019793920961995.
- **McFadden, D. (1974).** Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. Pp. 105-142 in P. Zarembka (ed.), *Frontiers in Econometrics*. Academic Press. <http://eml.berkeley.edu/~mcfadden/travel.html>

- **McFadden, D. (1979).** Chapter 15. En Hensher, D. A., & Stopher, P. R. (Eds.). (1979). *Behavioural travel modelling*. Taylor & Francis.
- **Mullainathan, S. & Spiess, J (2017).** *Machine Learning: An Applied Econometric Approach*. Journal of Economic Perspectives—Volumen 31, Número 2—Spring 2017—Páginas: 87-106
- **Nallari y Griffith (2011).** Gender and Macroeconomic Policy. Banco Mundial.
- **Ng, E. S., & Sears, G. J. (2017).** The glass ceiling in context: the influence of CEO gender, recruitment practices and firm internationalisation on the representation of women in management. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 133-151.
- **Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico (2018).** Primer informe: Programas de Apoyo al Emprendimiento Femenino en la Alianza de Pacífico. Santiago de Chile.
- **Organización Internacional del Trabajo (2019).** La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16)
- **Organización Internacional del Trabajo (2020).** Panorama laboral 2020. América Latina y el Caribe. Lima, Perú.
- **Organización Internacional del Trabajo & PNUD. (2019).** La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- **Sassler, S., Michelmore, K., & Smith, K. (2017).** A tale of two majors: explaining the gender gap in stem employment among computer science and engineering degree holders. *Social Sciences*, 6(3), 69.
- **Skaggs, S., Stainback, K., & Duncan, P. (2012).** Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*, 41(4), 936-948.
- **Tang, H., & Zhang, Y. (2017).** Do multinationals transfer culture? Evidence on female employment in China.
- **Thams, Y., Bendell, B. L., & Terjesen, S. (2018).** Explaining women's presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, 86, 130-140.
- **UNCTAD (2009).** Mainstreaming gender in trade policy. Note by the UNCTAD secretariat. Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra.
- **UNCTAD (2021).** Multinational Enterprises and the International Transmission of Gender Policies and Practices
- **Vahter, P., & Masso, J. (2019).** The contribution of multinationals to wage inequality: foreign ownership and the gender pay gap. *Review of World Economics*, 155(1), 105-148.
- **World Economic Forum (2020).** Global Gender Wage Gap Report 2020. WEF: Geneva.

10 ANEXO ESTADÍSTICO



Tabla 7.
Porcentaje de mujeres empleadas en la empresa, según tamaño y exportaciones.

	TAMAÑO		EXPORTACIONES	
	Mediana	Grande	No Exportadora	Exportadora
Trabajadoras mujeres	34	32	33	34

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Tabla 8.
Porcentaje de mujeres que utilizan tecnologías avanzadas en la empresa, según rubro, exportaciones, propiedad femenina y tamaño.

	RUBRO			EXPORTACIONES		PROPIEDAD FEMENINA		TAMAÑO	
	Manufac-tura	Comercio	Servicios	Exporta	No Exporta	Alguna propietaria mujer	Ninguna propietaria mujer	Mediana	Grande
Mujeres en tecnología	30	35	37	35	34	38	32	34	34

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Tabla 9.
Porcentaje de mujeres capacitadas por la empresa, según tamaño, rubro, origen del capital accionario, género del gerente principal, exportaciones y propiedad femenina.

	TAMAÑO		RUBRO			ORIGEN CAPITAL ACCIONARIO			GENERO GERENTE PRINCIPAL	
	Medianas	Grandes	Manufac-tura	Comercio	Servi-cios	Extran-jera	Nacional	Mixta	Mujer	Hombre
Mujeres capacitadas	33	33	35	32	33	42	32	39	38	32

	EXPORTACIONES		PROPIEDAD FEMENINA	
	Exportadora	No exportadora	Alguna prop mujer	Ninguna prop mujer
Mujeres capacitadas	34	33	35	31

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Tabla 10.

Porcentaje de empresas que reportan tener brechas salariales de género, según exportaciones y propiedad femenina.

	EXPORTACIONES		PROPIEDAD FEMENINA	
	No exportadora	Exportadora	Ninguna mujer propietaria	Alguna mujer propietaria
Presencia de brechas salariales de género	28	29	29	27

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Tabla 11.

Porcentaje de empresas que tienen alguna mujer entre sus propietarios y porcentaje promedio de la empresa que pertenece a mujeres, según rubro y exportaciones.

	RUBRO			EXPORTACIONES	
	Comercio	Manufactura	Servicios	No exportadora	Exportadora
Tiene alguna mujer entre sus propietarios	39	41	38	40	41
Porcentaje de la empresa que pertenece a mujeres	33	36	32	30	35

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Tabla 12.

Porcentaje promedio de mujeres en el directorio, según tamaño y exportaciones.

	TAMAÑO		EXPORTACIONES	
	Mediana	Grande	No Exportadora	Exportadora
Mujeres en el directorio	15	15	15	15

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

Tabla 13.

Porcentaje de empresas con gerente general femenino, según tamaño, exportaciones y origen del capital extranjero.

	TAMAÑO		EXPORTACIONES		ORIGEN DEL CAPITAL ACCIONARIO		
	Grandes	Medianas	No exportadora	Exportadora	Extranjera	Nacional	Mixta
Gerente principal femenino	11	12	12	10	14	12	2

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 de BID-INTAL y BID Invest.

11

ANEXO METODOLÓGICO cuestionario completo

ENCUESTA SOBRE GÉNERO EN EMPRESAS DE AMÉRICA LATINA
¡GRACIAS POR ACCEDER AL CUESTIONARIO!

Esta investigación tiene como objetivo estudiar la inserción de las mujeres en el mundo laboral de las empresas latinoamericanas.

La información suministrada es estrictamente confidencial. La divulgación o el acceso a los datos individuales están vedados.

BLOQUE 0. INFORMACIÓN DE CONTROL DE LA MUESTRA

Por favor, contestar todas las preguntas en base a la filial y todos sus establecimientos en el país, a menos que se indique lo contrario.

0a. ¿A cuál de estos rubros pertenece su empresa en este país?

- a · Industria manufacturera ¿Cuál?
- b · Construcción
- c · Transporte
- d · Comercio
- e · Finanzas y Seguros
- f · Tecnología y comunicación
- g · Servicios ¿Cuál?
- h · Otros sectores ¿Cuál?

0b. Cantidad de empleados de su empresa en este país

- 1 · 0 a 19
- 2 · 20 a 99
- 3 · 100 y mas

0c. ¿Su empresa exportó bienes o servicios desde este país en los últimos 3 años?

- 1 · Sí
- 2 · No

BLOQUE 1.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA EMPRESA

A lo largo de la encuesta se pregunta por cantidad de mujeres en diferentes roles y áreas. Si no conoce los valores exactos, denos su mejor estimación.
Muchas gracias.

Por favor, contestar todas las preguntas en base a la filial y todos sus establecimientos en el país, a menos que se indique lo contrario.

1. ¿Hay alguna mujer entre los propietarios de esta empresa?

1. Sí
2. No
3. No aplica

Si respondió “Sí” en pregunta anterior

1.1. ¿Qué porcentaje de la empresa pertenece a mujeres?

____%

A todos

2. En este país, ¿qué porcentaje de los miembros del directorio son mujeres?

____%

3. En este país, ¿el gerente principal es hombre o es mujer?

1. Hombre
2. Mujer

4. Al finalizar el año fiscal 2019 ¿Cuántos empleados trabajaban en esta empresa en el país? (incluya todos los trabajadores y gerentes).

5. ¿Qué porcentaje del total de empleados que trabajan en esta empresa en el país son mujeres?

____%

6. Usted dijo que al final del año fiscal 2019 trabajaban en la empresa (N° introducido en pregunta 4.1) empleados ¿Cuántos empleados trabajaban a tiempo completo y cuántos a tiempo parcial?

	CANTIDAD DE EMPLEADOS
Cantidad de empleados a tiempo completo (30 o más horas semanales)	
Cantidad de empleados a tiempo parcial (menos de 30 horas semanales)	

Sí contestó más de cero en alguna de las categorías de pregunta anterior

7. ¿Qué porcentaje del total de empleados de cada categoría son mujeres?

	% DE MUJERES
Del 100% de empleados a tiempo completo (30 o más horas semanales) ¿qué porcentaje son mujeres?	
Del 100% de empleados a tiempo parcial (menos de 30 horas semanales) ¿qué porcentaje son mujeres?	

8. Usted dijo que al final del año fiscal 2019 trabajaban en la empresa (N° introducido en pregunta 4) empleados, ¿cuántos empleados trabajaban en las siguientes categorías?

	CANTIDAD DE EMPLEADOS
En trabajos altamente calificados, es decir, profesionales cuyas tareas requieren amplios conocimientos teóricos y técnicos	
En trabajos semi-calificados, es decir, técnicos cuyas tareas requieren cierto nivel de conocimiento mecánico o técnico	
En trabajos no calificados, aquellos cuyas tareas no implican conocimiento especializado	

8.1 ¿Qué porcentaje del total de empleados de cada categoría son mujeres?

	% DE MUJERES
Del 100% de empleados en trabajos altamente calificados, es decir, profesionales cuyas tareas requieren amplios conocimientos teóricos y técnicos ¿qué porcentaje son mujeres?	
Del 100% de empleados en trabajos semi-calificados, es decir, técnicos cuyas tareas requieren cierto nivel de conocimiento mecánico o técnico ¿qué porcentaje son mujeres?	
Del 100% de empleados en trabajos no calificados, aquellos cuyas tareas no implican conocimiento especializado ¿qué porcentaje son mujeres?	

9. Al finalizar el año fiscal 2019, ¿qué porcentaje de mujeres diría Ud. que había en cada una de las siguientes categorías directivas de la empresa en el país?

Por favor exprese los porcentajes sobre el total de cada ítem. Por ejemplo, del 100% de puestos jerárquicos de rango superior ¿qué porcentaje está ocupado por mujeres?

	% DE MUJERES
Porcentaje de puestos jerárquicos de rango superior (presidente, el directorio, gerente general) ocupados por mujeres	
Porcentaje de puestos jerárquicos de rango medio (otros gerentes) ocupados por mujeres	
Porcentaje de puestos de supervisor/junior/administrativo ocupados por mujeres	

10. ¿Cuáles de estas áreas tiene su empresa en el país?

Marque todas las que corresponde

Recursos Humanos	
Responsabilidad social de las empresas	
Finanzas	
Administración / Apoyo administrativo	
Comunicaciones y relaciones públicas	
Comercialización y ventas	
Investigación y desarrollo de productos	
Informática	
Operaciones	
Comercio Exterior	
Compras / manejo de proveedores	
Otros ¿Cuál?	

11. Al final del año fiscal 2019, ¿qué porcentaje del total de empleados de cada área eran mujeres?

Por favor exprese los porcentajes sobre el total de cada área. Por ejemplo, del 100% de empleados en Finanzas y administración ¿qué porcentaje está ocupado por mujeres?

____%

12. Al final del año fiscal 2019, ¿qué porcentaje del total de puestos jerárquicos de rango superior en cada área eran ocupados por mujeres?

	ÁREA QUE TIENE LA EMPRESA	% DE MUJERES EN EL TOTAL DE CADA ÁREA	% DE MUJERES EN PUESTOS JERÁRQUICOS
	Recursos Humanos		
	Responsabilidad social de las empresas		
	Finanzas		
	Administración / Apoyo administrativo		
	Comunicaciones y relaciones públicas		
	Comercialización y ventas		
	Investigación y desarrollo de productos		
	Informática		
	Operaciones		
	Comercio Exterior		
	Compras / manejo de proveedores		
	Otros ¿Cuál?		

13. Al final del año fiscal 2019, en este país, ¿cuál era el total de empleados de la empresa que utilizaban tecnologías avanzadas en sus tareas diarias como por ejemplo Inteligencia artificial, Internet de las cosas, Robótica, Análisis de datos, Impresión 3D, Servicios en la nube, Soluciones móviles, Ciberseguridad, Tecnologías inmersivas, etc.?

Anote cero si no usaron esas tecnologías.

Si contestó más de cero en la pregunta anterior

13.1 Al final del año fiscal 2019, ¿qué porcentaje del total de empleados que utilizaban tecnologías avanzadas en sus tareas diarias eran mujeres?

	CANTIDAD EMPLEADOS QUE USARON TECNOLOGÍAS AVANZADAS	% DE MUJERES
Total		

A todos

14. Pensando en su empresa ¿Han hecho en este país un análisis de brecha salarial entre hombres y mujeres?

1. Sí
2. No

15. Independientemente de que haya realizado o no un análisis de brecha salarial, por lo que usted sabe ¿en su empresa, en este país, existen sueldos mayores entre los hombres respecto a las mujeres en la siguiente categoría?

15.1 (En caso afirmativo) ¿Cuánto más diría Ud. que cobran los hombres respecto a las mujeres?

	15		15.1						
	Si	No	Hasta 5%	De 6% a 10%	De 11% a 20%	De 21% a 30%	De 31% a 50%	+ de 50%	No Sabe
En trabajos altamente calificados, es decir, profesionales cuyas tareas requieren amplios conocimientos teóricos y técnicos									
En trabajos semi-calificados, es decir técnicos cuyas tareas requieren cierto nivel de conocimiento mecánico o técnico									
En trabajos no calificados, aquellos cuyas tareas no implican conocimiento especializado									

16. Durante los últimos 12 meses, en este país, ¿qué número de empleados recibió capacitaciones formales por parte de la empresa?

16.1 ¿Y qué porcentaje eran mujeres?

____%



BLOQUE 2. POLÍTICAS DE LA EMPRESA

Por favor, contestar todas las preguntas en base a la filial y todos sus establecimientos en el país, a menos que se indique lo contrario.

17. En este país, ¿la empresa ofrece días adicionales a lo establecido por ley para (leer ítem)?
¿Cuántos días adicionales?

1. Licencia por maternidad con goce de sueldo.

Nº de días adicionales:

2. Licencia por paternidad con goce de sueldo.

Nº de días adicionales:

18. Además de las licencias antes mencionadas ¿Cuáles de las siguientes licencias ofrece la empresa a sus empleados/as en este país?

MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN

18.1. PARA LICENCIAS NO MENCIONADAS EN PREGUNTA ANTERIOR

Independientemente de las licencias que ya ofrece la empresa, ¿Cuáles de las siguientes licencias ofrecería la empresa a sus empleados/as, si algún empleado/a lo requiriera?

MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN

		18	18.1
1	Licencia por maternidad extendida en caso de que el hijo nazca con Síndrome de Down.		
2	Licencia por paternidad extendida en caso de que el hijo nazca con Síndrome de Down		
3	Licencia por maternidad extendida, en casos que requieran especial atención (otra discapacidad, prematuridad, afección a la salud ó partos múltiples, etc.)		
4	Licencia por paternidad extendida, en casos que requieran especial atención (otra discapacidad, prematuridad, afección a la salud ó partos múltiples)		
5	Licencia por maternidad en caso de adopción.		
6	Licencia por paternidad en caso de adopción		
7	Licencia por tratamientos de fertilización asistida		
8	Licencia por maternidad que responda a cuidador primario y secundario en parejas del mismo sexo, independientemente de quién haya sido la gestante		
9	Licencia por maternidad que responda a cuidador primario y secundario en parejas del mismo sexo en casos de adopción		
10	Licencia por paternidad que responda a cuidador primario y secundario en parejas del mismo sexo en casos de adopción		
11	Licencia por violencia de género		
12	Otras. ESPECIFICAR CUÁLES		
13	Ninguno de estos		

19. ¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleadas/os en este país?

MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN

		SÍ
1	Flexibilidad horaria tanto para madres y padres para asistir a controles médicos durante el embarazo	
2	Reducción del horario laboral por lactancia materna	
3	Espacio de lactario dentro de la empresa	
4	Reducción de jornada laboral por cuidado de niños pequeños (conocido como softlanding)	
5	Horario flexible en temas vinculados a la paternidad/maternidad (actividades vinculadas a la escuela, controles médicos, etc.).	
6	Teletrabajo (posibilidad de trabajo desde la casa).	
7	Programas de apoyo escolar (por ejemplo: útiles, materiales, prima por hijo, apoyo económico).	
8	Programas de orientación a empleados/as sobre temas de cuidados al nacimiento, cuidados a la mujer embarazadas, crianza sin violencia, salud, etc.	
9	Acceso a espacios de cuidado (jardín maternal u otros) en la empresa, otorgando un adicional de dinero o a través de un convenio con otra institución	
10	Otros ¿CUÁLES? ESPECIFICAR	
11	Ninguno de estos	

A quienes respondieron código 2 en pregunta anterior:

19.1 Con relación a la reducción de horario por lactancia materna, ¿cuántas horas diarias se reduce la jornada?

_____ horas

19.2 ¿Hasta qué edad del niño se extiende la reducción de horario por lactancia materna?

1. 6 meses
2. 1 año
3. 2 años
4. Más de 2 años
9. No sabe



A quienes mencionaron alguna licencia en 18 o beneficio en 19.

19.3 ¿Hace cuantos años se introdujeron las políticas que usted señaló anteriormente? Si hace menos de un año, anote uno.

Mostrar licencias seleccionadas en pregunta 18 y beneficios de pregunta 19.

		CANTIDAD DE AÑOS...
1	Licencia por maternidad extendida en caso de que el hijo nazca con Síndrome de Down.	
2	Licencia por paternidad extendida en caso de que el hijo nazca con Síndrome de Down	
3	Licencia por maternidad extendida, en casos que requieran especial atención (otra discapacidad, prematurez, afección a la salud ó partos múltiples, etc.)	
4	Licencia por paternidad extendida, en casos que requieran especial atención (otra discapacidad, prematurez, afección a la salud ó partos múltiples)	
5	Licencia por maternidad en caso de adopción.	
6.	Licencia por paternidad en caso de adopción	
7	Licencia por tratamientos de fertilización asistida	
8	Licencia por maternidad que responda a cuidador primario y secundario en parejas del mismo sexo, independientemente de quién haya sido la gestante	
9	Licencia por maternidad que responda a cuidador primario y secundario en parejas del mismo sexo en casos de adopción	
10	Licencia por paternidad que responda a cuidador primario y secundario en parejas del mismo sexo en casos de adopción	
11	Licencia por violencia de género	
12	Otras. ESPECIFICAR CUÁLES	

	OTROS BENEFICIOS	CANTIDAD DE AÑOS
1	Flexibilidad horaria tanto para madres y padres para asistir a controles médicos durante el embarazo	
2	Reducción del horario laboral por lactancia materna	
3	Espacio de lactario dentro de la empresa	
4	Reducción de jornada laboral por cuidado de niños pequeños (conocido como softlanding)	
5	Horario flexible en temas vinculados a la paternidad/maternidad (actividades vinculadas a la escuela, controles médicos, etc.).	
6	Teletrabajo (posibilidad de trabajo desde la casa).	
7	Programas de apoyo escolar (por ejemplo: útiles, materiales, prima por hijo, apoyo económico).	
8	Programas de orientación a empleados/as sobre temas de cuidados al nacimiento, cuidados a la mujer embarazadas, crianza sin violencia, salud, etc.	
9	Acceso a espacios de cuidado (jardín maternal u otros) en la empresa, otorgando un adicional de dinero o a través de un convenio con otra institución	
10	Otros ¿CUÁLES? ESPECIFICAR	

20. De todas las mujeres que tomaron licencia por maternidad en los últimos 2 años, ¿qué porcentaje no regresó? (excluya las que todavía están de licencia)

_____ %
99. No sabe

21. Su compañía, ¿cuenta con una política formal de promoción de la igualdad de género en el país?

1. Sí
2. No

Si responde “Sí” en P21

21.1 Su compañía, en este país, ¿cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales / de dirección?

1. Sí, con cuotas de género
2. Otra política (explique brevemente en qué consiste)
3. No, no cuenta con ninguna política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales

21.2 ¿Las iniciativas de su empresa sobre diversidad e igualdad de género que promueven a las mujeres en la gestión han ayudado a mejorar los resultados de su negocio en el país?

1. No
2. Sí
9. No sé

A TODOS

22. En este país, ¿ha hecho uso su empresa de planes o programas gubernamentales para el fomento de la equidad de género? Marque la respuesta que mejor describe la situación de su empresa.

Si, actualmente hacemos uso de ellos	1
No, pero planeamos participar en ellos	2
No, porque los procesos administrativos/requerimientos los vuelven impracticables para nuestra empresa	3
No, porque los planes existentes no cubren las áreas de capacitación que precisamos	4
No, no tenemos conocimiento de estos planes	5
No, por otros motivos: Por favor, especifique su respuesta	6
No sabe	7
Prefiere no responder	8

23. Su empresa, en este país, ¿cuenta con una política formal de prevención del acoso sexual?

1. Sí
2. No

24. ¿Su empresa posee sistemas de identificación de empresas proveedoras que sean propiedad de mujeres?

1. Sí
2. No

25. En su empresa, en este país, ¿Existen políticas para promover la contratación de empresas que sean propiedad de mujeres?

1. Sí
2. No

26. Al final del año fiscal 2019, en este país, ¿Qué porcentaje del gasto total en proveedores se realizó a empresas proveedoras que sean propiedad de mujeres?

____%

No sabe

BLOQUE 3. CORONAVIRUS

Por favor, contestar todas las preguntas en base a la filial y todos sus establecimientos en el país.

27. Desde que se declaró la Pandemia de Coronavirus que afecta al mundo, ¿Se modificó el número de empleados de su empresa por causa de esta pandemia, en este país?

1. Si
2. No

27.1. Por favor puede decir ¿qué cambios en el número de empleados de su empresa hubo a causa de la pandemia?

	AUMENTARON	SE MANTUVIERON	DISMINUYERON
Mujeres			
Hombres			

A TODOS

28. A partir de la crisis del Coronavirus, en este país, ¿se han implementado técnicas de teletrabajo / trabajo remoto en su empresa?

1. Si
2. No

SI RESPONDE “SÍ” EN PREGUNTA ANTERIOR

28.1 ¿Qué nivel de acatamiento ha tenido hasta el momento el teletrabajo / trabajo remoto implementado en su empresa por género?

	MUY ALTO	ALTO	INTERMEDIO	BAJO	MUY BAJO
Mujeres					
Hombres					

A TODOS

29. La situación actual de Coronavirus obliga a muchas personas a trabajar desde sus hogares, lo que sumado a sus tareas domésticas (cuidado de la casa, hijos, etc), podría afectar la productividad. En este nuevo contexto ¿Cuál de estas afirmaciones se acerca más a lo que sucede en su empresa en el país?

1. Las mujeres de la empresa son menos productivas que los hombres durante el Coronavirus
2. Los hombres de la empresa son menos productivos que las mujeres durante el Coronavirus
3. No hay diferencias de productividad entre hombres y mujeres durante el Coronavirus

Si contestó 1 o 2

29.1 ¿Qué porcentaje menor de su productividad habitual estima?

Ns

A TODOS

30. En su empresa, en este país, ¿Se han aplicado medidas especiales —incentivos monetarios, mayor flexibilidad, capacitación, etc.— para las personas que, además de su trabajo, deben ocuparse ahora de las labores del hogar y del cuidado y tareas de los niños?

1. Sí
2. No

SI RESPONDEN QUE “SÍ”

30.1. Del total de personas alcanzadas por estas medidas especiales, ¿Qué porcentaje son hombres y qué porcentaje son mujeres?

1. Hombres: _____%
2. Mujeres: _____%

DEBER SUMAR 100%

BLOQUE 4. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL ENTREVISTADO

Por favor, contestar todas las preguntas en base a la filial y todos sus establecimientos en el país, a menos que se indique lo contrario.

31. Antigüedad de la empresa: ¿En qué año comenzó a funcionar esta empresa en el país?

32. Si en información de control respondió que la empresa exportó. En el último ejercicio contable anual finalizado en 2019, ¿podría decirnos qué bienes o servicios exportó desde este país? (obligatoria)

33. Año en que la empresa exportó por primera vez desde este país:

LEYENDA: El año introducido debe ser igual o mayor al año en que comenzó a funcionar la empresa en el país.

34. ¿Cuáles fueron los mercados de destino de exportación en 2019? Puede marcar más de una opción

1. Mercosur,
2. Resto de América Latina,
3. EEUU y Canadá,
4. Europa,
5. Asia,
6. África,
7. Oceanía
8. Otro—Cuál
9. No exportó en 2019

35. (Si contestó más de una región en pregunta anterior) ¿Cuál fue la región a dónde fueron la mayoría de sus exportaciones en 2019?

1. Mercosur,
2. Resto de América Latina,
3. EEUU y Canadá,
4. Europa,
5. Asia,
6. África,
7. Oceanía
8. Otro-- Cuál

36. (SOLO PARA QUIENES NO CONTESTAN NO EXPORTO EN PREG 34) ¿Cuál fue el valor (en USD) de sus exportaciones en el último ejercicio contable anual finalizado en 2019, en este país? (Ingrese el valor en dólares)

37. ¿Cuál fue la facturación (en USD) de la empresa en el último ejercicio contable anual finalizado en 2019, en este país? (Ingrese el valor en dólares)

38. Control accionario de la empresa en este país
Anotar % en cada categoría. Debe sumar 100%

Capitales nacionales	
Capitales extranjeros	
Mixtos	
Total	100%

38.1. (SOLO SI CUENTA CON CAPITALS EXTRANJEROS)
¿De qué país proviene el mayor porcentaje del capital extranjero?

SUS DATOS

39. ¿Cuál es su cargo en la empresa?

41. OPCIONAL, Datos de contacto

e-mail

Teléfono (cel.)



40. OPCIONAL.

¿Desea compartir algún comentario en relación a los temas tratados en esta encuesta?

COMENTARIOS

B. CUESTIONARIO GUÍA PARA ENTREVISTAS A MUJERES

1. Presentación personal del entrevistador y del estudio
2. Contexto
 1. Con quién vive, tiene hijos, qué formación educativa tiene. Quien realiza las tareas del hogar en su familia, si tiene ayuda de alguien contratado/a.
 2. Que cuente muy brevemente su historia profesional
 3. Actualmente: En qué rubro se desempeña, cuál es su cargo, qué responsabilidades tiene, qué tareas realiza, cómo es su equipo de trabajo, cómo es su día a día laboral, cómo está viviendo el día a día laboral durante la pandemia de COVID 19.

3. Desarrollo profesional - preguntas objetivo

a. General

1. ¿En el rubro... ve que haya diferencias en el desarrollo profesional entre hombres y mujeres?

b. Empresa

2. ¿Al momento de elegir donde trabajar, tuvo en cuenta los beneficios y licencias que brindan a las mujeres las empresas? ¿Nota alguna diferencia entre empresas chicas y grandes? ¿entre empresas locales o internacionales? ¿entre internacionalizadas o que abastecen al mercado doméstico?
3. ¿Cuál fue el entorno laboral durante su carrera en términos de oportunidades y de trato hacia las mujeres? ¿Alguna vez se sintió discriminada por ser mujer? ¿Sintió que sus pares masculinos tuvieron alguna ventaja para crecer laboralmente? ¿Siente que su carrera laboral se vio limitada por ser mujer? ¿Experimentó salarios menores por el hecho de ser mujer o sabía de esos casos dentro de la empresa? ¿El liderazgo principal de dicha empresa era mayormente femenino o masculino?
4. ¿Tuvo algún mentor/padrino que la potenció a llegar a su puesto actual? ¿Era hombre o mujer? ¿Cómo la ayudó?

c. Maternidad

5. En caso de tener hijos: ¿Cuál fue su experiencia durante el embarazo y primeros años de su hijo en términos laborales? ¿Se sintió apoyada por la empresa? ¿Tuvo algún beneficio por parte de la empresa? Y en términos personales, ¿tuvo ayuda de sus familiares o amigos o pudo contratar a alguien que la ayude?

6. ¿Sintió que fue un punto de quiebre en su ascenso profesional? ¿Tuvo que resignar algunos aspectos de su carrera profesional? ¿Vió limitado su crecimiento por este motivo?

7. En caso de no tener hijos y desearlo: ¿siente que sería una traba en su crecimiento laboral? ¿Su crecimiento laboral es un factor importante por el cual está retrasando o eventualmente retrasaría sus planes?

d. En balance, ¿qué beneficios o licencias sintió que fueron más útiles para usted, tanto para fomentar su crecimiento o aliviar las implicancias de la maternidad?

e. Cierre

1. Repaso de conclusiones. ¿Algo más que quiera agregar?

C. CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LAS VARIABLES EXPLICATIVAS

En la tabla 14 a continuación se listan las variables de la encuesta utilizadas para la construcción del índice de equidad de género. En la tabla 15 se detalla la construcción de las variables explicativas.

Tabla 14.
Construcción de las variables para el índice de equidad.

NOMBRE DE LA VARIABLE	PREGUNTA ASOCIADA
Porcentaje de empleadas mujeres	¿Qué porcentaje del total de empleados que trabajan en esta empresa en el país son mujeres?
Porcentaje de mujeres en puestos directivos de rango superior	¿Qué porcentaje de mujeres había en la categoría directiva en el país? Puestos jerárquicos de rango
Presencia de brechas salariales	¿Cuánto más diría Ud. que cobran los hombres respecto a las mujeres en trabajos altamente calificados? ¿Cuánto más diría Ud. que cobran los hombres respecto a las mujeres en trabajos semi calificados?
Cantidad de licencias	¿La empresa ofrece días adicionales a lo establecido por ley para Licencia por maternidad con goce de sueldo?
	¿Cuáles de las siguientes licencias ofrece la empresa a sus empleados/as en este país? Licencia por paternidad extendida en caso de que el hijo nazca con Síndrome de Down ¿Y ofrece días adicionales a lo establecido por ley para Licencia por paternidad con goce de sueldo?
Cantidad de beneficios	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Flexibilidad horaria tanto para madres y padres para asistir a controles médicos durante el embarazo

NOMBRE DE LA VARIABLE	PREGUNTA ASOCIADA
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Reducción del horario laboral por lactancia materna
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Espacio de lactario dentro de la empresa
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Reducción de jornada laboral por cuidado de niños pequeños (conocido como softlanding)
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Horario flexible en temas vinculados a la paternidad/maternidad (actividades vinculadas a la escuela, controles médicos, etc.)
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Teletrabajo (posibilidad de trabajo desde la casa).
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Programas de apoyo escolar (por ejemplo: útiles, materiales, prima por hijo, apoyo económico).
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Programas de orientación a empleados/as sobre temas de cuidados al nacimiento, cuidados a la mujer embarazadas, crianza sin violencia, salud, etc.
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Acceso a espacios de cuidado (jardín maternal u otros) en la empresa, otorgando adicional de dinero o a través de un convenio con otra institución
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Otro
	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Ninguno de éstos
	Otros beneficios que ofrece la empresa a los empleados/as en este país?
Presencia de políticas de igualdad de género	Su compañía, ¿cuenta con una política formal de promoción de la igualdad de género en este país?
Presencia de políticas de prevención de acoso sexual	Su empresa, en este país, ¿cuenta con una política formal de prevención del acoso sexual?
Porcentaje de mujeres altamente calificadas	¿Qué porcentaje del total de empleados de la siguiente categoría son mujeres? Empleados en trabajos altamente calificados

Tabla 15.
Construcción de las variables explicativas

BLOQUE	VARIABLE	FUENTE	PREGUNTA ASOCIADA A LA ENCUESTA	CONSTRUCCIÓN DE LA VARIABLE
A nivel empresa	País de radicación de la empresa o establecimiento	Encuesta	País	Dummy por país
	Caracterización según exportaciones: si la empresa es exportadora o no exportadora	Encuesta	¿Su empresa exportó bienes o servicios desde este país en los últimos 3 años?	No=0, Si=1. No aplica / No sabe = none
	Porcentaje de mujeres en el directorio	Encuesta	En este país, ¿qué porcentaje de los miembros del directorio son mujeres?	Sin cambios
	Rubro de actividad económica de la empresa: si pertenecen al sector servicios	Encuesta	Rubro	1= Servicios, 0 = resto
	Tamaño (según cantidad de empleados)	Encuesta	Cantidad de empleados de su empresa en este país	0-19 empleados = 0 20 a 99 empleados = 1 100 o más empleados = 2
	Género el gerente principal	Encuesta	En este país, ¿el gerente principal es hombre o mujer?	Hombre = 0. Mujer = 1

A nivel empresa	Porcentaje del capital accionario extranjero	Encuesta	Control accionario de la empresa en este país: capitales extranjeros	Sin cambios
	Años de antigüedad de la empresa	Encuesta	Año en qué comenzó a funcionar la empresa en el país	2020 - el año de inicio de la empresa
	Utilización de planes gubernamentales por la equidad de género	Encuesta	En este país, ¿ha hecho uso su empresa de planes o programas gubernamentales para el fomento de la equidad de género?	"No sabe", "Prefiere no responder", "No, no tenemos conocimiento de estos planes", "No porque los procesos administrativos / requerimientos los vuelven impracticables para nuestra empresa", "No, por otros motivos" y " No porque los planes existentes no cubren las áreas de capacitación que precisamos" = 0 "No, pero planeamos participar en ellos" = 1 "Si, actualmente hacemos uso de ellos" = 2
	Porcentaje de la empresa que pertenece a mujeres	Encuesta	¿Hay alguna mujer entre los propietarios de esta empresa?	No=0, Si=1. No aplica / No sabe = none
			¿Qué porcentaje de la empresa pertenece a mujeres?	
	Porcentaje de empleados que utilizan tecnologías avanzadas	Encuesta	Al finalizar el año 2019, ¿cuántos empleados trabajaban en esta empresa en el país?	Total de empleados con tec. Avanz / total de empleados en la empresa
			Total de empleados de la empresa que utilizaban tecnologías avanzadas en sus tareas diarias	
	Presencia de flexibilidad horaria	Encuesta	¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Flexibilidad horaria tanto para madres y padres para asistir a controles médicos durante el embarazo	Missing = 0, resto 1. Se suman las respuestas a ambas preguntas
¿Cuáles de los siguientes beneficios ofrece la empresa a los empleados/as en este país?: Horario flexible en temas vinculados a la paternidad/ maternidad (actividades vinculadas a la escuela, controles médicos, etc.)				
Principal mercado exportador, según región	Encuesta	¿cuál fue la región a dónde fueron la mayoría de sus exportaciones en 2019?	Dummy por región	

	Porcentaje de empleados altamente calificados	Encuesta	¿Cuántos empleados trabajaban...?: En trabajos altamente calificados, es decir, profesionales cuyas tareas requieren amplios conocimientos teóricos y técnicos	Empleados altamente calificados / total de empleados
			Al finalizar el año fiscal 2019 ¿Cuántos empleados trabajaban en esta empresa en el país?	
A nivel país	Tasa de participación femenina en la fuerza laboral	Banco Mundial		
	Índice de GINI	Banco Mundial		
	PBI per cápita	Banco Mundial		
	Exportaciones como porcentaje del PBI	Banco Mundial		
	Presencia de legislaciones progénero en el país	Reporte WBL		
	Índice de desigualdad de género - GII	Naciones Unidas		
	Comercio transfronterizo DAF	Doing Business		
	Datos educativos - indicador de PISA	OECD		

