

## DATO 8: PERSISTEN LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO



La brecha salarial por género mide la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres. Los niveles educacionales, calificaciones, experiencia laboral, categoría ocupacional y horas trabajadas dan cuenta de una brecha justificada, pero la brecha no explicada se atribuye a un sesgo consciente o inconsciente.

LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO	PAÍSES SELECCIONADOS
Menos de un 10%	Panamá, Guatemala, Ecuador, Costa Rica, Belice y la República Bolivariana de Venezuela
Más de un 20%	Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia y Brasil



## DATO 9: LAS MUJERES EMPLEAN UNA IMPORTANTE CANTIDAD DE TIEMPO REALIZANDO UN TRABAJO NO REMUNERADO

Las funciones sociales y responsabilidades familiares desiguales como una barrera principal para el desarrollo del liderazgo de las mujeres. Los estereotipos de género siguen imponiendo la división del trabajo entre mujeres y hombres en el hogar y en el lugar de trabajo, pero estas premisas están siendo desafiadas.



En diez países latinoamericanos, las mujeres dedican semanalmente entre 1,7 a 3,5 veces más horas en la realización de trabajos no remunerados que los hombres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

Promedio del mayor tiempo que las mujeres dedican, respecto de los hombres, en realizar trabajos no remunerados, por semana, en cada país seleccionado	México	28 horas	Uruguay	17 horas
	Perú	22 horas	Panamá	15 horas
	Argentina	17 horas	Colombia	13 horas

## 5 MEDIDAS PRIORITARIAS PARA QUE LAS EMPRESAS PROMUEVAN A LAS MUJERES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Según han indicado las empresas encuestadas en Latinoamérica y el Caribe:

#	AMÉRICA LATINA	CARIBE
1	Capacitación ejecutiva para mujeres	Capacitación ejecutiva para mujeres
2	Hacer que la mujer se desempeñe en todas las funciones de la empresa	Programa de orientación
3	Confiar a las directivas tareas visibles y difíciles	Hacer que la mujer se desempeñe en todas las funciones de la empresa
4	Apoyo de la alta gerencia para la aplicación de una estrategia de género equitativa	Confiar a las directivas tareas visibles y difíciles
5	Programa de orientación	Apoyo de los directivos de alto nivel para la aplicación de una estrategia de género equitativa

Fuente: encuesta de empresas de la OIT, 2013

## 5 ESTRATEGIAS PRIORITARIAS PARA QUE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES PROMUEVAN A LAS MUJERES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

#	ESTRATEGIA
1	Llevar a cabo más investigaciones que permitan levantar información estadística respecto del número de mujeres en diversas posiciones de gestión, de manera que se puedan sustentar mejor los argumentos a favor.
2	Crear capacidades en las organizaciones de empleadores que les permitan fomentar los talentos de las mujeres.
3	Crear mayor conciencia entre juntas ejecutivas y membresía de las organizaciones de empleadores.
4	Realizar capacitación y desarrollo para las organizaciones miembros, junto con proveer apoyo de políticas y medidas.
5	Aconsejar a la membresía en planes de desarrollo de carreras profesionales para sacar provecho a los talentos de las mujeres.

Fuente: encuesta de empresas de la OIT, 2013

### PARA MAYOR INFORMACIÓN POR FAVOR VEA:

*La mujer en la gestión empresarial:  
Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*  
ISBN: 9789223308483

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)  
Oficina Internacional del Trabajo  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza  
Email: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)  
[www.ilo.org/actemp](http://www.ilo.org/actemp)



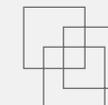
Organización  
Internacional  
del Trabajo



## La mujer en la gestión empresarial: COBRANDO IMPULSO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

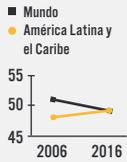


### HOJA DE DATOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



ACT/EMP  
Oficina de Actividades para los Empleadores

## DATO 1: LA TASA DE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA DE TRABAJO ESTÁ AUMENTANDO EN LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN



La participación femenina en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe aumentó del 48,5%, en 2006, al 49,7%, en 2016. Durante esa década, la tasa mundial de participación femenina en la fuerza de trabajo disminuyó del 51,5% al 49,5% (OIT 2017).

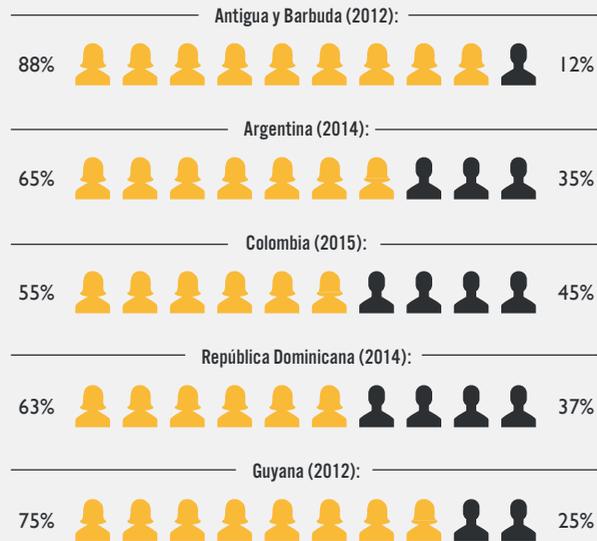


Si las mujeres participasen en la economía al mismo ritmo que los hombres, el impulso potencial a la economía latinoamericana podría ser de USD 2,6 trillones, o un 34% adicional del PIB regional anual (McKinsey Global Institute, 2015).

## DATO 2: LA FUENTE DE TALENTO FEMENINO ES MÁS AMPLIA QUE NUNCA



En todos los países de la región donde hay datos disponibles, más mujeres que hombres se han graduado del nivel superior de educación. La participación de las mujeres en la titulación terciaria, en los países seleccionados, es:



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2017, <http://www.uis.unesco.org/> [9 de marzo de 2017]



## DATO 3: LAS MUJERES ESTÁN A LA ZAGA EN LA ADMISIÓN EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS (STEM EN INGLÉS)

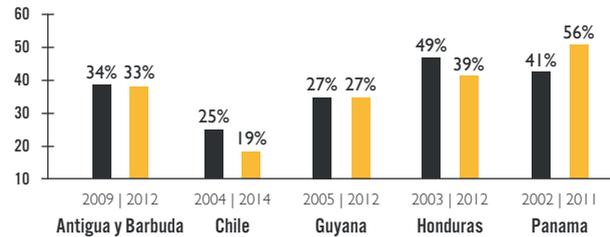


Los hombres son más propensos a completar los estudios de STEM, que las mujeres. Es importante que las mujeres dominen las disciplinas de STEM, sobre todo si desean ascender en la organización y liderar la innovación. Se han producido ciertos avances.



En 11 de los 16 países para los que se dispone de datos, las mujeres representan más del 30% de las personas graduadas de STEM. Sin embargo, algunos países están rezagados y la región debe ser consciente de las brechas y acelerar las acciones que alienten a las mujeres a dedicarse a STEM.

En Panamá y Uruguay aumentó la proporción de mujeres graduadas de nivel terciario en disciplinas de STEM y se mantuvo igual o disminuyó en siete países de la región, de la siguiente manera:



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2017, <http://www.uis.unesco.org/> [9 de marzo de 2017].

## DATO 4: LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS: UN LENTO AVANCE EN LA CIMA

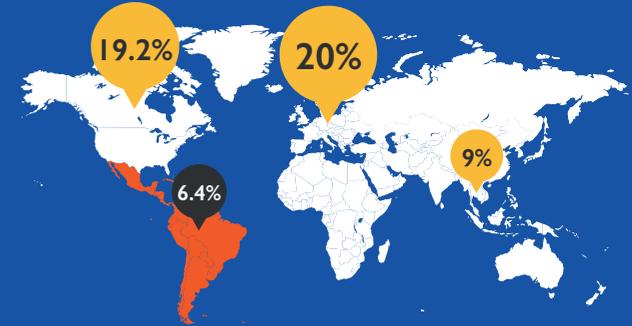


- En promedio, el 19% de las empresas de América Latina tienen mujeres como directoras, en comparación con el 24% de las empresas en el Caribe (Banco Mundial, 2017).
- Las mujeres tienen más probabilidades de ser directoras en pequeñas empresas. En promedio, en 2017, el 24% de estas empresas tienen al menos una mujer en la alta dirección, frente al 21% en las empresas medianas y tan sólo el 11% en grandes empresas (Banco Mundial, 2017).



- Las cosas están cambiando. En la región, las mujeres son más propensas que los hombres a ser promovidas, a todo nivel, y el doble de factibilidad de ser promovidas en el nivel de gerencia ejecutiva (Mercer, 2016).

## DATO 5: LAS MUJERES EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS: EXISTE MARGEN DE MEJORA



- En 2015, el 6,4% de la dirección de las 100 mayores empresas de América Latina estaba ocupada por una mujer (CWDI, 2015). Cuarenta y siete de las 100 empresas más grandes de América Latina no tenían una sola mujer en su consejo Directivo. Estos resultados sitúan a América Latina por debajo de América del Norte (19,2%), Europa (20%) y de Asia y el Pacífico (9,4%).
- En América Latina y el Caribe, el 8,5% de los miembros del Directorio eran mujeres, en 2016. En el Caribe, el 18% de los miembros del Directorio eran mujeres, un porcentaje más alto de mujeres líderes en comparación con América Latina (Banco Interamericano de Desarrollo, 2016).

## DATO 6: LAS PAREDES DE CRISTAL ESTÁN CAYENDO

- A nivel mundial, las mujeres tienden a desempeñar funciones gerenciales tales como recursos humanos, relaciones públicas y comunicaciones y finanzas y administración.
- La concentración de mujeres en funciones de apoyo gerencial se está invirtiendo, en la región de América Latina y el Caribe. En 2016, el 48% de las empresas encuestadas en América Latina tenían una representación equivalente de mujeres y hombres en empleos de "ganancias y pérdidas" (empleos en que puede aprobarse o recortarse gastos presupuestarios) y en todas las áreas operacionales (Mercer, 2016).
- Las mujeres gerentes de América Latina y el Caribe están participando más en investigación y desarrollo de productos, como también en ventas y en gerencias generales.

## DATO 7: LAS MUJERES EN LOS NEGOCIOS: UNA MAYOR CANTIDAD SE ESTÁ CONVIRTIENDO EN EMPLEADORES

- En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, un número progresivamente mayor de mujeres se ha convertido en empleadores.
- En los países latinoamericanos, entre el 20 y el 30% de los empleadores son mujeres y las mujeres representan más del 30% de los empleadores en la mayoría de los países del Caribe (OIT, 2017).