



LA MUJER COMO PROTAGONISTA DE LA ECONOMÍA DEL SIGLO XXI

“DOCUMENTO PREPARADO POR LA VICEPRESIDENCIA
DE SECTORES Y CONOCIMIENTO DEL BANCO
INTERAMERICANO DE DESARROLLO”

Copyright © 2018 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.



ESTADÍSTICAS DESTACADAS

- **América Latina y el Caribe (ALC) ha cerrado el 70% de su brecha de género total.** Fue la primera región en conseguir paridad de género en educación primaria y secundaria. Sin embargo, **la igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un desafío pendiente.** ALC tiene un bajo desempeño en el cierre de esta brecha en comparación con otras regiones.
- **El trabajo de la mujer es un factor crítico para el crecimiento económico de ALC.** Se estima que el producto Interno Bruto (PIB) de la región crecería US\$2,5 billones si la brecha de género en participación laboral se cerrara completamente.
- **La diversidad de género en el liderazgo de las empresas es rentable.** Las empresas que cotizan en bolsa en ALC y que cuentan con una o más mujeres en sus comités ejecutivos, presentan una rentabilidad del capital (*Return on Equity, ROE*) 44% mayor y un margen operativo sobre ventas (*EBIT*) 47% superior a aquellas que no incluyen a mujeres en dichas posiciones. A pesar de ello, la representación de mujeres en cargos de liderazgo es limitada en la región. Las mujeres ocupan tan solo el 8,5% de los directorios y el 4,2% de las presidencias y direcciones ejecutivas (CEO) de las empresas que cotizan en bolsa.

INTRODUCCIÓN

Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y, por lo tanto, la mitad de su potencial.

Cada vez más, líderes empresariales y gobiernos prestan más atención a este motor económico, social y financiero.

En primer lugar, si la Participación Laboral Femenina (PLF) en ALC alcanzara el nivel de la masculina, el PIB per cápita sería un 34% más alto.¹ Por otra parte, el aumento de empleo femenino contribuye significativamente a la reducción de la pobreza y la desigualdad². En la primera década del siglo XXI, los ingresos del mercado laboral femenino redujeron un 30% la pobreza extrema y un 28% la inequidad en la región.³ Desde una perspectiva de negocios, el mercado de la mujer ofrece una oportunidad extraordinaria ya que las mujeres hoy en día influyen entre el 58% y el 73% del gasto en los hogares.⁴

ALC ha registrado importantes avances en materia de igualdad de género. La mayoría de los países de ALC ha logrado cerrar las brechas de género en asistencia a educación primaria y secundaria⁵ y aumentar la tasa de participación laboral. En los años sesenta, tan solo dos de cada diez mujeres adultas trabajaban o buscaban activamente trabajo. En la actualidad, al menos seis de cada diez mujeres

¹ McKinsey Global Institute. September 2015. The Power of Parity.

² Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. Bridging gender gaps. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

³ Banco Mundial. 2012a. «*The effect of women's economic power in Latin America and the Caribbean. Latin America and the Caribbean poverty and labor brief.*» <http://documents.worldbank.org/curated/en/731771468010902462/The-effect-of-womens-economic-power-in-Latin-America-and-the-Caribbean>.

⁴ Catalyst. Buying Power: Global Women. New York: Catalyst, May 20, 2015.

⁵ CEPAL Data. s. f. «Estadísticas». http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp.

latinoamericanas participan en el mercado laboral.⁶ Por otra parte, la proporción de mujeres parlamentarias en las cámaras bajas de ALC aumentó un 102% entre 2000 y 2017 (del 13% al 25%). Este es un nivel de crecimiento muy superior al observado en el resto de las regiones del mundo.⁷

Datos de 2017 del Global Gender Gap Index⁸ muestran que los países de Europa occidental son los que más han reducido la brecha de género⁹. Actualmente, la misma es del 25%. En ALC es del 30%. Se encuentra cuarta entre ocho regiones del mundo.

La igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un desafío pendiente. ALC tiene un bajo desempeño en el subíndice de Participación Económica y Oportunidad. Se sitúa en el quinto puesto del ranking de regiones con una brecha del 35%.¹⁰ Si bien la creciente participación de las

⁶ Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. Bridging gender gaps. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

⁷ Unión Interparlamentaria, 2017

⁸ El *Global Gender Gap Index* es un índice creado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) con el objetivo de medir la magnitud de la disparidad de género. El índice analiza 14 indicadores divididos en cuatro subcomponentes: (i) Participación Económica y Oportunidades; (ii) Logros Educativos; (iii) Salud y Supervivencia; y (iv) Empoderamiento Político. El índice toma un valor entre 0 y 1, indicando el valor 1 total paridad de género (Schwab et al., 2016).

⁹ Schwab, Klaus, Richard Samans, Saadia Zahidi, Till Alexander Leopold, Vesseline Ratcheva, Ricardo Hausmann, y Laura D'Andrea Tyson. 2017. «*The Global Gender Gap Report 2017*» http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

¹⁰ El subíndice de Participación Económica y Oportunidad, incluido en el *Global Gender Gap Index*, mide tres conceptos: (i) brecha de participación; (ii) brecha de remuneración; y (iii) brecha de progreso. La brecha de participación se captura utilizando la diferencia entre mujeres y hombres en las tasas de participación en la fuerza de trabajo. La brecha de remuneración se obtiene a través de un indicador de datos duros (ratio de ingresos estimados de mujeres a hombres) y un indicador cualitativo recogido en la Encuesta de Opinión Ejecutiva del Foro Económico Mundial (igualdad salarial para un trabajo similar). Por último, la brecha entre el progreso de las mujeres y los hombres se obtiene a través de dos estadísticas sólidas (la proporción entre mujeres y hombres entre legisladores, altos funcionarios y directivos, y la proporción de mujeres y hombres entre los trabajadores técnicos y profesionales). El subíndice toma un valor entre 0 y 1, indicando el valor 1 total paridad de género en referencia a participación económica y oportunidad. Schwab, Klaus, Richard Samans, Saadia Zahidi, Till Alexander Leopold, Vesseline Ratcheva, Ricardo Hausmann, y Laura D'Andrea Tyson. 2017. «*The Global Gender Gap Report 2017*» http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

mujeres en el mercado de trabajo alcanzó un nivel del 68%, este crecimiento fue insuficiente para cerrar la brecha con los hombres, cuya tasa de participación permanece constante en torno al 95%.¹¹

La igualdad de género requiere la participación del otro 50% de la población

Uno de los grandes desafíos para avanzar en la igualdad de género es lograr el involucramiento activo y corresponsable de los hombres tanto en el cuidado y la crianza de los hijos y en el ámbito laboral, como en los esfuerzos de prevención de la violencia. En la región, aún existen diversas barreras de distinto orden que dificultan lograr un mayor involucramiento de los hombres. Estas incluyen la existencia de normas rígidas de género, instituciones y programas que refuerzan el rol de la mujer como cuidadora, políticas débiles de conciliación familia-trabajo, entre otras.¹²

¹¹ BID. 2017. «Estadísticas estandarizadas de América Latina».

¹² IPPF/WHO y Promundo (2017) Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.:Promundo-US; Barker, Gary, y Francisco Aguayo. 2012. «Masculinidades y políticas de equidad de género: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México».

DIAGNÓSTICO Y TENDENCIAS

Desaceleración en la participación laboral femenina y persistencia de segregación ocupacional

1. **Los incrementos en participación laboral femenina se desaceleraron.** En la década de los 90, la tasa de participación de las mujeres creció, en promedio, 0.9 puntos por año. A partir del 2000, el ritmo de crecimiento se redujo 0.3 puntos por año.¹³ Varios estudios han identificado que las barreras para la participación de la mujer en la fuerza laboral incluyen:
 - a. Falta de políticas de conciliación laboral y familiar¹⁴
 - b. Discriminación ejercida por los empleadores¹⁵
 - c. Expectativas culturales de su papel como cuidadoras y mantenimiento de roles de género tradicionales en el hogar¹⁶

La encuesta de opinión pública Latinobarómetro de 2015 refleja que casi un 40% de los latinoamericanos se encuentra de acuerdo con la idea de que las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana suficiente.¹⁷

¹³ Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. *Bridging gender gaps*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

¹⁴ Todd, Petra. 2013. «How to Improve Women's Employability and Quality of Work in Developing and Transition Economies». A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment. Available at: www.womeneconroadmap.org. Accessed November; Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 2016. «The gender wage gap: Extent, trends, and explanations». National Bureau of Economic Research.

¹⁵ Bohnet, Iris. 2016. «What works? Gender equality by design». Harvard University Press; Arceo-Gomez, Eva O., y Raymundo M. Campos-Vazquez. 2014. «Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country». *The American Economic Review* 104 (5): 376-80; Galarza, Francisco B., y Gustavo Yamada. 2014. «Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment». *World Development* 58: 83-94.

¹⁶ Morton, Matthew, Jeni Klugman, Lucia Hanmer, y Dorothe Singer. 2014. «Gender at work: A companion to the world development report on jobs». World Bank, Washington, DC. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/02/19790446/gender-work-companion-world-development-report-jobs>.

¹⁷ Latinobarómetro. 2017. «Encuesta Latinobarómetro 2015». <http://www.latinobarometro.org/latNewsShowMore.jsp?evYEAR=2015&evMONTH=-1>.

- 2. Las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres.** En 18 países en ALC, los hombres ganan un 17% más que las mujeres a pesar de poseer el mismo nivel educativo. Las mujeres ocupan sólo el 33% de los empleos mejor remunerados de la región.¹⁸ A su vez, una mayor proporción de mujeres que de hombres percibe salarios por hora inferiores al mínimo legal (49% y 43%, respectivamente).¹⁹ En parte, las brechas salariales se deben a la existencia de altos niveles de segregación ocupacional. Las mujeres tienden a concentrarse en trabajos de menor productividad tradicionalmente considerados “femeninos”. Por ejemplo, mientras 7 de cada 10 mujeres están empleadas en el sector servicios. Sectores no tradicionales, como la construcción, transporte y energías renovables, sólo cuentan con un 3%, un 12% y un 35% de mujeres, respectivamente.²⁰

Limitada representación de las mujeres en cargos de liderazgo en el sector privado

A nivel global, las mujeres ocupan uno de cada cuatro cargos ejecutivos. Normalmente, estos son cargos de apoyo como directoras de recursos humanos (23%) o directoras financieras (19%).²¹ En ALC, apenas el 21% de las Pymes formales cuentan con una mujer como máxima directiva (Directora Ejecutiva [CEO] o Directora de Operaciones [COO]).²² Un estudio reciente sobre 1.259 empresas de ALC que cotizan en bolsa en 31 países, resalta que las mujeres ocupan el 8,5% de los directorios, un 9,2% son ejecutivas, y un 4,2% s directoras ejecutivas (CEO). El Caribe presenta las tasas más altas de representación: 18% de mujeres en los directorios y 29% de

¹⁸ Ñopo, Hugo. 2012. *New century, old disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications.

¹⁹ BID. 2017. «Estadísticas estandarizadas de América Latina».

²⁰ BID. 2017. «Estadísticas estandarizadas de América Latina»; IRENA. 2016. «*Renewable energy and Jobs. Annual Review*».

²¹ Grant Thornton. 2017. «*Women in business 2017*». La encuesta se aplica a directores generales, presidentes y otros altos ejecutivos de múltiples sectores industriales en negocios de mediano nivel en 36 países. En el 2016, la encuesta se implementó entre julio y diciembre de 2016, realizando 5.526 entrevistas.

²² Banco Mundial. 2010. «World Bank Enterprise Surveys».

mujeres ejecutivas por empresa.²³ Algunas de las barreras a las cuales se enfrentan las mujeres para llegar a estos puestos son:

- i. Sesgos conscientes e inconscientes en los procesos de contratación y evaluación de desempeño laboral
- ii. Falta de competencias blandas, como la menor tendencia de negociación de las mujeres respecto a sus pares masculinos
- iii. Falta de acceso a redes profesionales informales y formales²⁴

Limitado acceso de las mujeres emprendedoras al crédito, los servicios de desarrollo empresarial y los mercados

La gran mayoría de las empresas dirigidas por mujeres no consiguen crecer más allá de la categoría de microempresas o salir de la economía informal. ALC presenta una de las mayores tasas de mujeres emprendedoras del mundo²⁵. Sin embargo, las compañías que pertenecen a mujeres tienen entre un 9% y 36% menos empleados que aquellas que pertenecen a hombres.²⁶ Las razones principales detrás de estas brechas son:

- i. Dificultad para acceder a redes y mercados para sus productos
- ii. Dificultad para acceder a formación y servicios de desarrollo empresarial
- iii. Falta de acceso al crédito y otros tipos de financiamiento
- iv. Activos de menor valor que conducen a mayores requisitos de garantías

²³ Abrahams, Scott; Flabbi, Luca; Piras, Claudia. 2016. «Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes» <https://publications.iadb.org/handle/11319/7386#sthash.s4UUygtl.dpuf>.

²⁴ Amoros y Bosma, 2014; Brass, 1984; Dreher y Cox Jr, 1996; Burke, Rothstein, y Bristor, 1995; Buvinic, Furst Nichols, y Pryor, 2013; Forret y Dougherty, 2004; O'neill y Blake-Beard, 2002; Pailhé, 2014; Xavier et al., 2012; Wong, 2012; Banco Mundial, 2013b.

²⁵ Global Entrepreneurship Monitor. 2017. «The 2016 Global Entrepreneurship Monitor (GEM)». <http://www.gemconsortium.org/report/49812>.

²⁶ Banco Mundial. 2010. Women's Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean: A Focus on Entrepreneurship.

- v. Rol primario en el cuidado del hogar
- vi. Concentración de empresas lideradas por mujeres en sectores como el comercio y servicios y poca representación en sectores de alta productividad.²⁷

²⁷ Banco Mundial. 2010. «World Bank Enterprise Surveys»; Women's Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean: A Focus on Entrepreneurship.

EL ROL DEL SECTOR PRIVADO

El sector privado tiene una enorme oportunidad para mejorar su rentabilidad y sostenibilidad a través del empoderamiento de las mujeres, tanto en roles de liderazgo en empresas, como en la cadena de valor de las corporaciones.

Esta sección describe tres soluciones que Grupo BID ha desarrollado vía estudios y programas en ALC. También

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG)

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) es una alianza público-privada, promovida por el Grupo BID y el Foro Económico Mundial (El Foro). Busca apoyar a países de América Latina y El Caribe interesados en estrechar la colaboración y acción para reducir la brecha económica de género. Las IPGs desarrollan y ponen en marcha planes de acción que tienen una duración promedio de tres años. Son presididas por representantes líderes del gobierno y empresarios. Cada IPG desarrolla metas concretas para el cierre de brechas de género. Para esto se utilizan los indicadores de participación económica del Índice Global de Brecha de Género del Foro: participación, igualdad salarial y liderazgo.²⁸

Desde el 2016, cuatro países se han unido a esta Iniciativa Regional. [Chile lanzó su plan de acción en diciembre 2016](#). Argentina y Panamá se unieron en el 2017. Estos países están actualmente preparando sus planes de acción. Perú se unió en enero del 2018. Se estima que lanzará su plan de acción en el segundo semestre del presente año. Asimismo, se ha conformado una Comunidad de Aprendizaje entre estos cuatro países para compartir lecciones aprendidas y métricas de medición de progreso.

²⁸ El reporte de 2016 del FEM sobre las brechas de género se encuentra disponible aquí <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>.

presenta los beneficios que estas soluciones generan para las empresas que las adoptan.

1. Establecer metas y estrategias para incrementar la diversidad de género en diferentes puestos ejecutivos y de liderazgo de la empresa

Las empresas pueden desarrollar programas que ayuden a identificar mujeres de alto potencial. Estos programas pueden desarrollarse dentro y fuera de la empresa. Suelen consistir en iniciativas de mentoría y *coaching* que ayuden a desarrollar el *pipeline* de mujeres para diferentes niveles de liderazgo de la empresa. Para que exista un cambio real, estas iniciativas de liderazgo femenino necesitan aceptación, asignación de recursos y definición de metas desde las esferas más altas de la organización.

Beneficios para la empresa: Las empresas que cuentan con una o más mujeres en la gerencia han presentado tener un ROE 44% y un EBIT 47% más alto respecto a aquellas que no cuentan con ninguna.²⁹ Por otra parte, la presencia de mujeres en juntas directivas se ha asociado con una disminución del 20% en el riesgo de quiebra de las compañías.³⁰

Herramienta Empresarial de Género WEP

El Grupo BID en conjunto con el Pacto Mundial de Naciones Unidas ONU Mujeres, con el apoyo de los gobiernos de Japón y Alemania, Coca Cola Company, BSR, Itaipu y KPMG desarrolló una “**Herramienta Empresarial de Género WEP**”. Esta es una plataforma de autodiagnóstico que busca apoyar a las empresas de ALC a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar la igualdad de género en sus compañías.

²⁹ McKinsey. 2013. «*Why women matter: A Latin American Perspective*» Estudios realizados con base en 345 empresas en 6 países de América Latina y el Caribe.

³⁰ Women in the boardroom help companies succeed – Times article March 19, 2009 – Professor Nick Wilson LÜBS.

2. Desarrollar ambientes laborales inclusivos y programas para desarrollar el talento femenino

Estudios globales y de ALC han encontrado que las siguientes estrategias pueden ayudar a crear ambientes laborales más inclusivos, y a identificar, contratar y retener a más mujeres. Estas son:

- i. **Expandir y apoyar las licencias de maternidad y paternidad** incrementan la posibilidad de que las mujeres regresen al empleo luego del nacimiento de un hijo.³¹ Por ello, preferiblemente, las políticas deberían estar orientadas a conseguir una mayor paridad entre licencias por maternidad y paternidad³²
- ii. **Ampliar el acceso al cuidado de niños**, incluyendo la reducción de costos de estos. Esto incrementa los niveles de empleo asalariado entre las mujeres
- iii. **Establecer una cultura equitativa y segura en el lugar de trabajo**. Erradicar la tolerancia al acoso verbal, físico, sexual y otras formas de violencia contra las mujeres.

Beneficios para la empresa:

- i. **Mejor capacidad de innovación y desempeño:** El aumento de mujeres en equipos de trabajo ha sido asociado a una mejor habilidad para resolver problemas difíciles.³³ Un estudio de la Universidad Harvard muestra que

³¹ Baum, Charles L., y Christopher J. Ruhm. 2016. «*The effects of paid family leave in California on labor market outcomes*». *Journal of Policy Analysis and Management*; Berger, Lawrence M., y Jane Waldfogel. 2004. «*Maternity leave and the employment of new mothers in the United States*». *Journal of Population Economics* 17 (2): 331-49; Espinola-Arredondo, Ana, y Sunita Mondal. 2008. «The effect of parental leave on female employment: evidence from state policies». *Washington State University School of Economic Sciences working paper series WP 15: 2008*; Han, Wen-Jui, Christopher Ruhm, y Jane Waldfogel. 2009. «*Parental leave policies and parents' employment and leave-taking*». *Journal of Policy Analysis and Management* 28 (1): 29-54.

³² Thévenon, Olivier, y Anne Solaz. 2013. «Labour market effects of parental leave policies in OECD countries»; Boeri, Tito, Brooke Helppie, y Mario Macis. 2008. «Labor regulations in developing countries: a review of the evidence and directions for future research». World Bank Social Protection Discussion Paper 833.

³³ Catalyst. 2013. «Why diversity matters». http://www.catalyst.org/system/files/why_diversity_matters_catalyst_0.pdf.

la inteligencia colectiva tiende a ser más alta en la medida en que la presencia femenina en los equipos de trabajo es mayor. Otro estudio con 50,000 empleados de Sodexo muestra cómo los grupos con un balance de género (no menor de 40% ni mayor de 60% de representación de cada sexo) tienen utilidades sobre la renta un 23% más alto que aquellos que no lo tienen.³⁴

- ii. **Mejor satisfacción de los trabajadores y trabajadoras** están asociados a una menor rotación de personal³⁵
- iii. **Mejor comprensión de las preferencias de los consumidores:** las mujeres hoy en día influyen entre el 58% y el 73% del gasto en los hogares. Integrar a más mujeres en la fuerza de trabajo a nivel de la empresa es también una estrategia de negocio pues facilita el entendimiento de los patrones de gasto.³⁶

Certificación EDGE

EDGE (“Dividendos Económicos para la Equidad de Género” por sus siglas en inglés) es un proceso que ayuda a que las empresas solidifiquen sus compromisos con la igualdad de género e identifiquen áreas de mejoría por medio de un estándar de calidad internacional. El Grupo BID ayuda a las compañías con asistencia técnica para este proceso.

Danper es una empresa peruana líder en la producción de espárragos y palta. En 2017, obtuvo un préstamo de \$20.7M para financiar capital de trabajo e incrementar su producción agrícola. Como parte de la operación, recibió apoyo financiero y técnico para implementar el plan de acción de género que surgió de la certificación EDGE.

³⁴ Anand, Rohini. 2016. «Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study» http://sodexoinsights.com/wp-content/uploads/2016/04/Sodexo-Study_Gender-Balance-Trend.pdf

³⁵ Catalyst. 2013. «Why diversity matters». http://www.catalyst.org/system/files/why_diversity_matters_catalyst_0.pdf.

³⁶ Catalyst. Buying Power: Global Women. New York: Catalyst, May 20, 2015.

3. Vincular las MiPyme lideradas por mujeres en la cadena de valor de la empresa

Cada año, las corporaciones gastan miles de millones de dólares en la compra de bienes y servicios. Sin embargo, se estima que las compras a empresas lideradas por mujeres representan apenas un 1% del total de las contrataciones de empresas y gobiernos.³⁷ Empresas grandes de todo el mundo y de la región han comenzado a comprender que la vinculación de empresas lideradas por mujeres es un buen negocio.

Beneficio para la empresa. Diversificar la cadena de valor contribuye a aumentar la competencia. Esto contribuye a reducir costos y mejorar la calidad de los insumos.³⁸

Mujeres ConnectAméricas es la red de mujeres proveedoras más grande de ALC. Es una plataforma empresarial en línea diseñada para ayudar a las empresas lideradas por mujeres en ALC crecer. A través de la plataforma, pueden:

- postular a sus empresas y productos a anuncios de compra publicados por empresas y gobiernos,
- entrar en contacto directo con más de 180,000 empresarios de 140 países,
- acceder a 11 cursos online, y miles de artículos y videos, y vínculos a programas de apoyo a mujeres empresarias en ALC

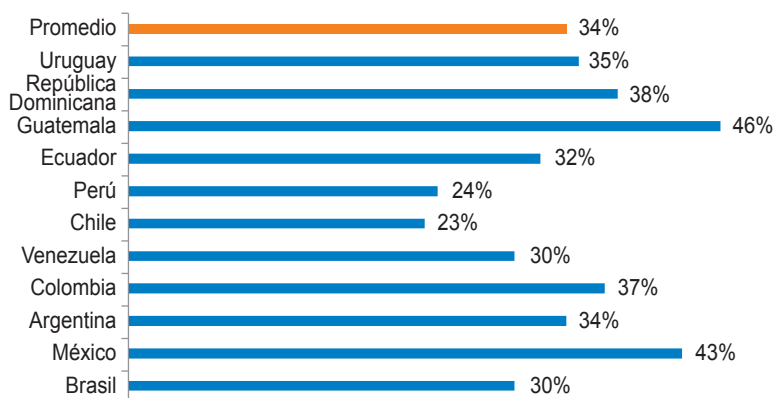
Más de 500,000 emprendedoras de 80 países han usado la plataforma desde su lanzamiento en el 2016. La plataforma está siendo difundida en colaboración con socios estratégicos como Google, DHL, SeaLand, Facebook y MasterCard.

³⁷Vazquez, Elizabeth y Barbara Frankel. 2017. «*The Business Case for Global Supplier Diversity and Inclusion: The Critical Contributions of Women and Other Underutilized Suppliers to Corporate Value Chains*» WeConnect International. <https://weconnectinternational.org/images/Report.pdf>.

³⁸Vazquez, Elizabeth y Barbara Frankel. 2017. «*The Business Case for Global Supplier Diversity and Inclusion: The Critical Contributions of Women and Other Underutilized Suppliers to Corporate Value Chains*» WeConnect International. <https://weconnectinternational.org/images/Report.pdf>.

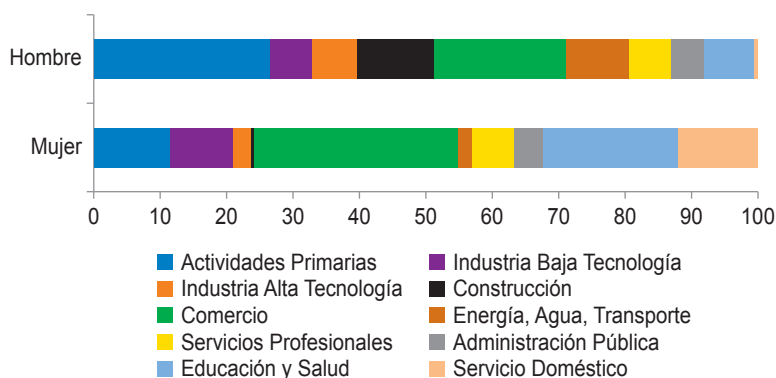
ANEXOS

Potencial económico en el PIB de cerrar completamente las brechas de género en participación laboral. Países seleccionados ALC



Fuente: McKinsey Global Institute. Where will Latin America's Growth Come from? Abril 2017.

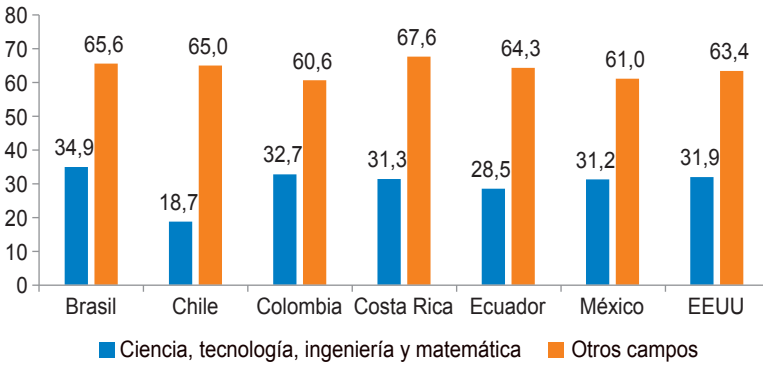
Distribución de empleos por sector y género (2016)



Nota: Población de 15 a 64 años.

Fuente: SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial).

Grafico A3. Porcentaje de graduados de programas terciarios que son mujeres, por área de estudio (2014)



Fuente: Elaboración propia con datos de UNESCO.