

Participación de las mujeres en empresas manufactureras

Resumen

El propósito de este texto es identificar mediante comparación, la participación femenina en el sector manufacturero, en cuanto a la propiedad de las empresas, el staff de directivos y la fuerza de trabajo. Esto se logra a través del análisis de los factores obtenidos en la "Enterprise Surveys" del Banco Mundial, aplicada a más de 130.000 empresas en 135 países del mundo. Entre los resultados, se observa una marcada desigualdad de géneros en las diferentes regiones del mundo, en cuanto a la propiedad, nivel gerencial y contratación permanente a tiempo completo de las mujeres, tanto en el nivel productivo como en el no productivo. En el contexto latinoamericano, se observa que un 30% de los trabajadores permanentes de tiempo completo que trabajan en las empresas manufactureras latinoamericanas son mujeres y tan solo un 10% de ellas, no trabajan en la parte productiva.

Palabras claves: género, industria manufacturera, participación laboral, Banco Mundial, Enterprise Surveys, Desigualdad.

Abstract

The purpose of this text is identified by comparison, women's participation in the manufacturing sector, in terms of business ownership, the management and staff of the labor force. This is achieved by analyzing the factors obtained in the "Enterprise Surveys" World Bank applied more than 130,000 companies in 135 countries worldwide. Among the results, a marked gender inequality in different regions of the

world, in terms of ownership, management level and permanent full-time women, both at the production level and the non-productive recruitment is observed. In the Latin American context, it is noted that 30% of permanent full-time workers working in Latin American businesses are women and only 10% of them do not work in the productive part.

Keywords: gender, manufacturing, labor participation, World Bank, Enterprise Surveys, Inequality.

Introducción

La tercerización de la economía, resultado de la globalización, ha facilitado la incorporación de la mano de obra del género femenino en las organizaciones del sector manufacturero; sin embargo, se ha observado que esta participación se desarrolla en actividades poco valoradas desde el punto de vista técnico y administrativo. Problemas como la desigualdad en salarios, en forma de contratación y en responsabilidades, son recurrentes respecto al género masculino tanto a nivel global como en el contexto latinoamericano. Por lo anterior, los estudios que propendan por identificar las principales problemáticas respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral son de importancia ineludible con miras a alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Inicialmente, se presentan antecedentes respecto a la manera como las organizaciones gubernamentales han buscado combatir el problema de la desigualdad de género tanto el contexto global, como regional y local; principalmente en el ámbito laboral. Posteriormente se presenta la metodología a desarrollar consistente en realizar comparaciones respecto a variables de interés que han sido previamente estudiadas en “Enterprise Surveys” del Banco

Mundial tanto por regiones del mundo, como en el caso latinoamericano. Finalmente, se realiza un análisis de resultados con base en la estadística descriptiva y se presentan algunas recomendaciones.

Antecedentes

Los temas concernientes a educación e igualdad de género merecen una especial atención, ya que los niveles logrados hasta ahora no alcanzan las expectativas esperadas (United Nations, 2010). Para dar solución parcial a estos problemas las Naciones Unidas fijaron propósitos conocidos como los Objetivos del Milenio que buscan la reducción de la pobreza con un programa amplio de políticas y programas económicos y sociales (BID, 2004).

Dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se encuentra el de promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer (Tercer Objetivo), debido a que en muchos países, la desigualdad de género persiste y las mujeres continúan enfrentándose a la discriminación en cuanto al acceso a la educación, al trabajo, a los bienes económicos y a la participación en el gobierno; siendo rezagadas a formas más vulnerables de empleo (United Nations, 2013)

No solamente a través de su inclusión en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio se ha tratado de combatir la desigualdad de género. Muchos países por su parte han buscado asociaciones y convenios con países vecinos, para luchar contra la desigualdad a nivel local y en pro del cumplimiento de este objetivo. Lo anterior es el caso del Asian Development Bank (ADB), el cual lucha en contra de la pobreza en Asia y el pacífico (Asian Development Bank, 2013); o para el caso latinoamericano, la propuesta de creación de un Fondo Autónomo en pro de la Igualdad de Género y de la Autonomía de las Mujeres, cuyo

propósito es viabilizar la inversión social para atacar las desigualdades vividas por las mujeres y apoyar la lucha por sus derechos y su empoderamiento.

En el caso del Asian Development Bank (ADB), este ha colocado la igualdad de género en el centro de su agenda de desarrollo. La promoción de la igualdad de género está incluida como uno de los 5 motores de cambio en su estrategia para el 2020, ya que ellos reconocen que sin el aprovechamiento de los talentos, el capital humano y el potencial económico de las mujeres, las metas que tiene Asia para reducir la pobreza y lograr el desarrollo sostenible no serán alcanzadas (Asian Development Bank, 2013).

Por su parte, en Colombia, el Ministerio de Trabajo, consciente de la necesidad de luchar por un desarrollo justo y equitativo, creó un grupo especial (Grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género), adscrito al despacho del Ministro, que busca posicionar los derechos laborales de la mujer y lograr políticas integrales para la generación de empleo digno y decente para ellas. Igualmente busca generar medidas que incentiven la formalización del trabajo que hoy es ejercido por mujeres y la reducción de brechas salariales que existen entre hombres y mujeres (Ministerio de Trabajo, 2012).

Dentro de sus actividades, el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género realizó una primera mesa de trabajo tripartita (sindicatos, gremios y Estado) con delegados de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, para estructurar el decreto reglamentario de la ley 1496 de 2011. Dicha ley busca establecer procedimientos que aseguren el principio de igual remuneración a igual trabajo, con el fin de erradicar los diferenciales salariales existentes entre mujeres y hombres. Actualmente el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque de Género está trabajando en conjunto con la CEPAL y el PNUD, en el diseño de reglamentación, a partir de las experiencias internacionales de reglamentación de leyes de igualdad de remuneración (Ministerio de Trabajo, 2012)

La CEPAL, en su publicación de “Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina” da una muestra de las distintas manifestaciones de las desigualdades de género. En esta publicación se presenta un conjunto de indicadores que proveen un amplio panorama de cifras relativas a la situación demográfica y familiar, los niveles educativos, el trabajo remunerado y no remunerado, la salud y la participación política de las mujeres en comparación con los hombres (Milosavljevic, 2007).

Por otro lado, a nivel de las Naciones Unidas, se creó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cual, con el fin de examinar los progresos en cuanto a sus disposiciones, estableció el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer CEDAW. La función del Comité es servir de sistema de vigilancia de la aplicación de la Convención por los Estados que la hubieren ratificado o se hubieren adherido a ella, a través del examen de los informes presentados por los Estados que la conforman (United Nations, 2013).

Pese a los anteriores esfuerzos, algunos autores que han estudiado el rol de la mujer en el ambiente laboral han encontrado resultados importantes al respecto; en el caso de Maxwell et al (2006) con base en su investigación que presenta facilitadores e inhibidores del desarrollo de la carrera de mujeres como directivas en términos teóricos y empíricos de la venta al por menor, encontraron que las mujeres son altamente visibles como empleadas y clientes, pero los directivos son predominantemente hombres.

Por su parte, Wellington (1996), resalta que las mujeres tenían, a la fecha de su estudio, menos del 3% de los puestos de más alto rango en las grandes corporaciones en los Estados Unidos y menos del 2% de todos los puestos de alta dirección en Europa (Dwyer y Lowry, 1996; Davidson y Cooper, 1993; Vinnicombe y Sturges, 1995). Además, en la década de 1980 la proporción de mujeres entre los directivos de las empresas cayeron por debajo del 3

por ciento y por la década de 1990, había aumentado a sólo el 10% aproximadamente (Adler, 1994).

Lelics y Runcan (2012) plantean que cualquier mujer en una actividad profesional, que tiene la ambición de que su desempeño laboral sea reconocido, debe luchar contra innumerables obstáculos. Para las mujeres que aspiran a estar en puestos de dirección, la situación es aún más difícil, porque deben demostrar permanentemente que ellas poseen más habilidades que los hombres y que son capaces de alcanzar los mismos estándares de rendimiento. Este autor además, presenta una propuesta para identificar cuáles son las habilidades más importantes que debe tener una mujer en la parte gerencial.

De igual forma, Charlo y Núñez (2012) proporcionan el perfil y estilos de dirección de las altas ejecutivas españolas, a partir de la realización de un cuestionario y de su tratamiento estadístico usando el análisis factorial, al darse cuenta de la escasa presencia de mujeres directivas en las grandes empresas españolas, mostrando una fuerte segregación de género del mercado de trabajo, independiente del nivel formativo.

Por otro lado, Siri, Syed, Leilanie y Mohar (2012) realizaron un estudio para determinar, en primer lugar, los factores que llevaron a las mujeres encuestadas a abandonar el empleo de asalariada por un negocio propio. En segundo lugar, sus características empresariales y personales, y por último, los desafíos que enfrentaron durante la transición del empleo de asalariada a tener su propio negocio. Los principales factores identificados para que las mujeres dejaran sus empleos de asalariadas fueron la necesidad de lograr un crecimiento personal, la independencia y la rentabilidad económica. Además, la pasión por los negocios, las habilidades de escucha y comunicación, y la autodisciplina se encontraban entre las habilidades personales más comunes. Frente a esto, las principales habilidades empresariales que fueron señaladas en el estudio, incluyeron la confianza, el liderazgo, la

creatividad, el razonamiento en la solución de problemas, ser eficientes y eficaces en la ejecución de los planes, el conocimiento empresarial y de negocios. Los desafíos que enfrentaron las encuestadas fueron una carencia de staff profesional, la escasez de personal en general, aspectos de desarrollo y crecimiento profesional y las limitaciones financieras debido a los altos gastos generales.

En este sentido, se observa una marcada discriminación, caracterizada principalmente por empleos precarios, no formales y con malos salarios en las mujeres; sin embargo, el desempeño laboral de la mujer es importante para la economía tanto a nivel formal como informal, ya que con el proceso de tercerización se ha requerido incrementos en la mano de obra para los sectores primarios y secundarios, dentro de estos últimos las empresas de manufactura (Gutiérrez, 2012).

Metodología

Para el desarrollo metodológico ha sido seleccionada la encuesta “Enterprise Surveys” de El Banco Mundial. Esta se desarrolla en empresas, tomadas de una muestra representativa del sector privado de la economía, las cuales cubren un rango amplio de temas del ambiente de negocios como el acceso a la financiación, corrupción, infraestructura, crimen, competencia y medidas de rendimientos. Estas encuestas son realizadas por contratistas privados, en lugar de cualquier agencia del gobierno o una organización asociada con el gobierno, debido a algunas sensibilidades de las preguntas que están en las encuestas, con temas que involucran las relaciones empresa – gobierno (Banco Mundial, 2013).

Para realizar una evaluación comparativa de la participación femenina en la propiedad de las empresas, el staff de directivos y la fuerza de trabajo, el Banco mundial, a través de la

metodología de encuestas a empresas, tomó información de más de 130.000 empresas en 135 países del mundo y los resumió en 4 indicadores:

1. Porcentaje de firmas con alguna participación femenina en la propiedad de la empresa.
2. Porcentaje de firmas con una mujer como gerente general.
3. Porcentaje de trabajadores permanentes de tiempo completo que son mujeres.
4. Porcentaje de mujeres que trabajan de forma permanente y tiempo completo, que no hacen parte del nivel productivo.

Con base en la información recolectada en esa encuesta, se realiza un análisis comparativo por regiones a nivel global y en el contexto latinoamericano. Lo anterior, está soportado en la estadística descriptiva.

Análisis de resultados

Los datos de la encuesta recogen los datos a nivel de empresa considerando las respuestas de empresarios y altos directivos; sin embargo, es necesario considerar que los resultados se presentan en forma de indicadores agregados por país.

El primer indicador se construyó a partir de la pregunta: ¿Entre los propietarios de la empresa, hay alguna mujer? El segundo indicador fue obtenido al responder la pregunta: ¿Una mujer es la gerente general? Los dos últimos indicadores fueron producto de tres variables, las cuales se mencionan a continuación:

1. Número de trabajadores de tiempo completo en el último año fiscal.
2. Número de trabajadoras de producción, permanentes y de tiempo completo.
3. Número de trabajadoras permanentes y de tiempo completo, que no son de producción.

Para el análisis de los resultados de los 4 indicadores mencionados anteriormente se tomarán los siguientes datos: Promedio de los indicadores de los 135 países (primera línea de la tabla 1), promedio de los indicadores por regiones (líneas 2 a la 7 de la tabla 1) e indicadores de 10 países de Suramérica (líneas restantes de la tabla 1). De cada país se tomó sólo la última encuesta anual disponible, dentro del periodo comprendido entre el 2005 y el 2011. Para el caso de los países latinoamericanos, el año se indica entre paréntesis.

Tabla 1: Indicadores por regiones (promedios) y por países de Latinoamérica

Economía	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4
Todos los 135 países	37,1	18,4	31,8	10,3
Este de Asia y Pacífico	58,7	29,3	37,7	11,6
Noreste de Europa y Asia Central	36	18,9	38,2	12,4
Latinoamerica y el Caribe	40,4	20,8	37,9	13,9
Norte y medio este de África	6,6	1,2	6,9	0,3
Sur de Asia	18,4	6	13,7	2,3
África del Sur del Sahara	33,1	15,3	24,9	7,4
Argentina (2010)	38	9,2	20,3	12,1
Bolivia (2010)	41,3	21,7	31,6	13,9
Brazil (2009)	59,3	17,9	35,2	12,4
Chile (2010)	29,6	4,5	28,1	12,6
Colombia (2010)	35,3	12,1	38,6	21,7
Ecuador (2010)	24,1	17	35,6	18,2
Paraguay (2010)	51,6	22,8	30,8	16,6
Peru (2010)	28,7	14,1	35,1	12,2
Uruguay (2010)	23,1	19,4	36,7	17,4
Venezuela, R,B, (2010)	30,7	31,1	38,5	16,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

Análisis de indicadores por regiones

De acuerdo al promedio del primer indicador, aplicado sobre las empresas de 135 países del mundo, tan sólo el 37.1% de ellas cuenta con propietarios que son mujeres (tabla 1). En la

figura 1 se observa que a nivel de las 6 regiones, la correspondiente al este de Asia y el Pacífico, presenta el mayor porcentaje de firmas en las que hay al menos una mujer dentro de los propietarios con un 58.7%; a diferencia de la región del norte y medio este de África, donde apenas se encontró un porcentaje de 6,6%, que también corresponde al mínimo para este primer indicador.

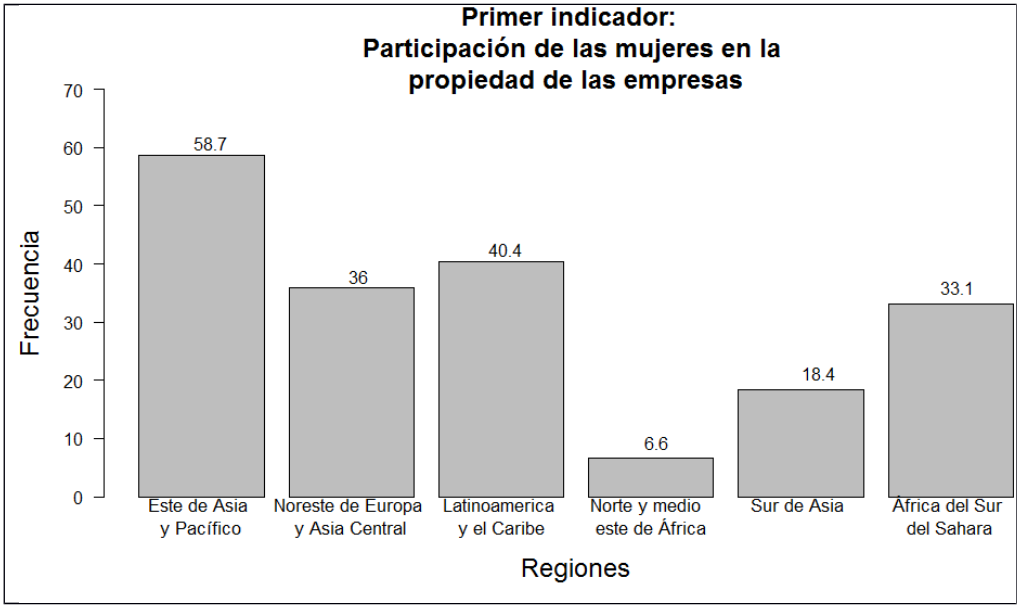


Figura 1: Participación de las mujeres en la propiedad de las empresas. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

Para el segundo indicador, el cual hace referencia a si la gerente general de las firmas consultadas es una mujer, se presentan porcentajes muy bajos en las 6 regiones analizadas, donde nuevamente la correspondiente al este de Asia y Pacífico es la que mayor porcentaje tiene con un 29.3% y la del norte y medio este de África es la de menor con un 1.2% (Figura 2).

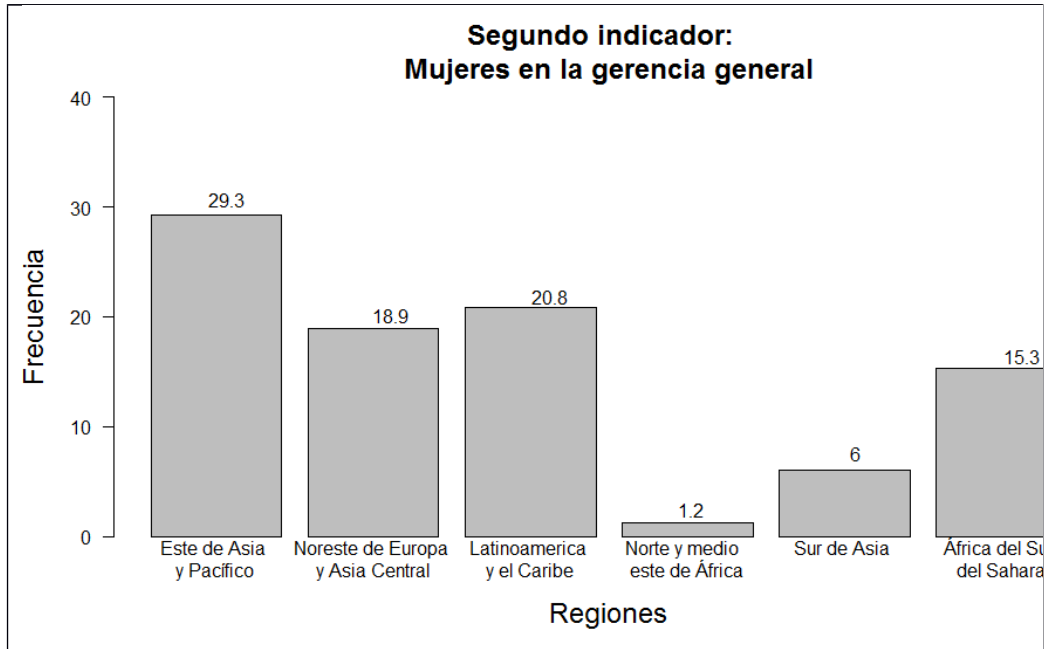


Figura 2: Mujeres en la gerencia general. elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

El porcentaje de mujeres que se encuentran trabajando de tiempo completo en las empresas manufactureras no alcanza a sobrepasar un 39% en las regiones del este de Asia y Pacífico, el noreste de Europa y Asia Central y la región de Latinoamérica y el Caribe, mientras que en las tres restantes, el porcentaje no alcanza ni el 25% (Figura 3). La región del norte y medio este de África es la que menor participación de las mujeres tiene, con tan sólo un 6.9% trabajando de tiempo completo en las firmas manufactureras que fueron encuestadas.

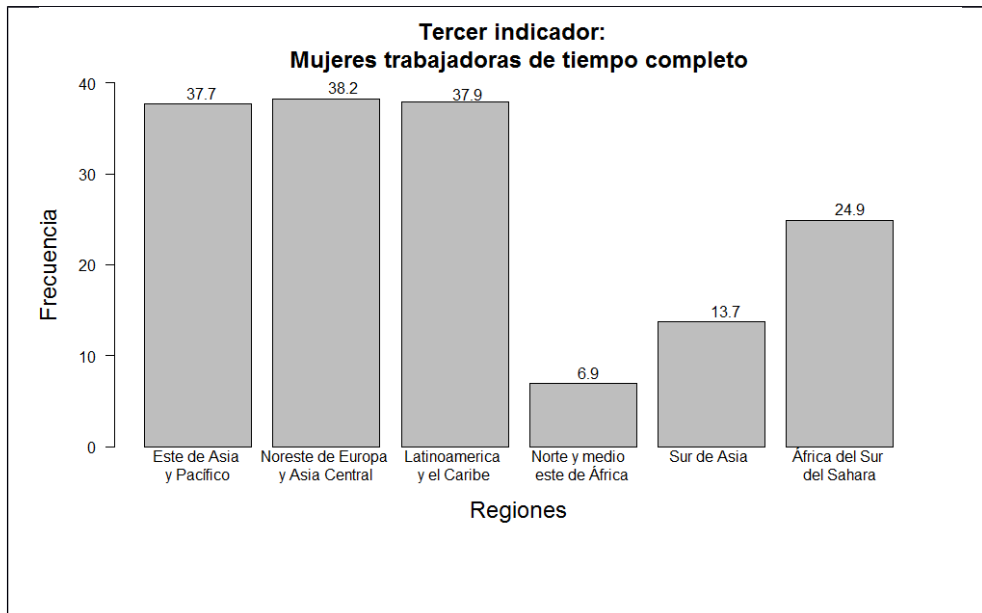


Figura 3: Mujeres trabajadoras de tiempo completo. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

En la figura 4, por su parte, se presentan los porcentajes de mujeres que trabajan tiempo completo en dependencias diferentes a la de producción en empresas manufactureras. De acuerdo a esta figura, la participación de las mujeres no sólo es mucho menor que la de los hombres en la fuerza laboral de las empresas de acuerdo a los análisis anteriores, sino que también, su participación en la parte no productiva es mínima ya que ni siquiera alcanza el 14% en alguna de las regiones de estudio.

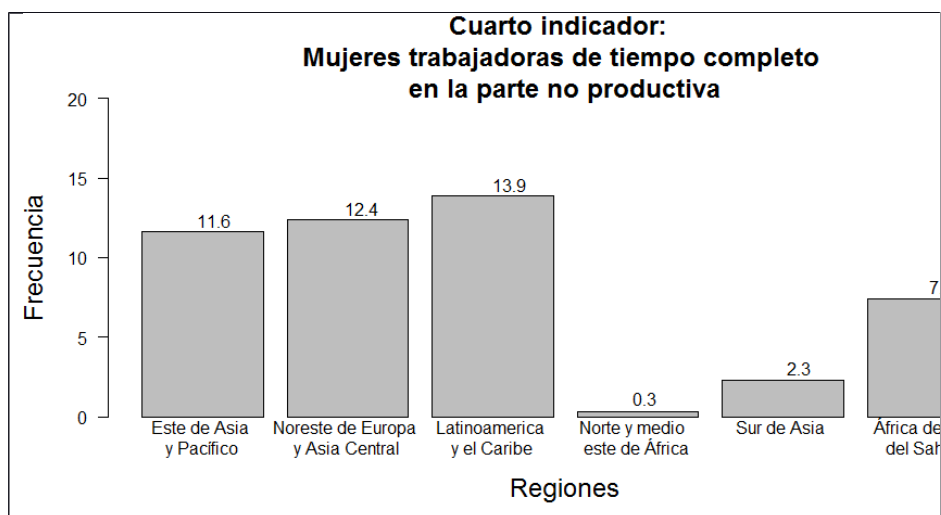


Figura 4: Mujeres trabajadoras de tiempo completo en la parte no productiva. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

Los datos presentados por el Banco Mundial muestran una marcada desigualdad de géneros en cuanto a la propiedad, nivel gerencial y contratación permanente a tiempo completo, tanto en la parte productiva como en la no productiva, resaltando la poca participación de las mujeres en comparación con la de los hombres.

Análisis de indicadores por países latinoamericanos

La tabla 2 presenta datos como el mínimo, máximo, media y cuartiles 1 y 3 para los 10 países de Suramérica que se detallan en la tabla 1.

Tabla 2: Estadísticos para los 4 indicadores (países de Suramérica)

Indicador	Mínimo	Cuartil 1	Media	Cuartil 3	Máximo
r		(25%)		(75%)	
1	23,1	28,7	36,17	41,3	59,3
2	4,5	12,1	16,98	21,7	31,1
3	20,3	30,8	33,05	36,7	38,6
4	12,1	12,4	15,4	17,4	21,7

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

A nivel de los países de Suramérica, Brasil es el que presenta una mayor igualdad de género en cuanto al primer indicador con un porcentaje de 59,3% (Figura 5), es decir, de cada 100 firmas, el 59,3% cuenta con mujeres como propietarias. Colombia se encuentra dentro del promedio con un porcentaje de 35,3%, inferior a la media de 36,17% para los 10 países suramericanos (Tabla 2). Para el segundo indicador, se visualiza cómo en términos generales, las mujeres son rezagadas a puestos diferentes a la gerencia general, con un porcentaje máximo de 31,1% para Venezuela, lo que significa que del total de las empresas encuestadas para este país, sólo el 31,1% tienen como gerente general a una mujer. Argentina, Chile y Colombia se encuentran dentro del 25% de los países con menores porcentajes en cuanto al segundo indicador, siendo Chile el que menor tiene, con un escaso 4,5%.

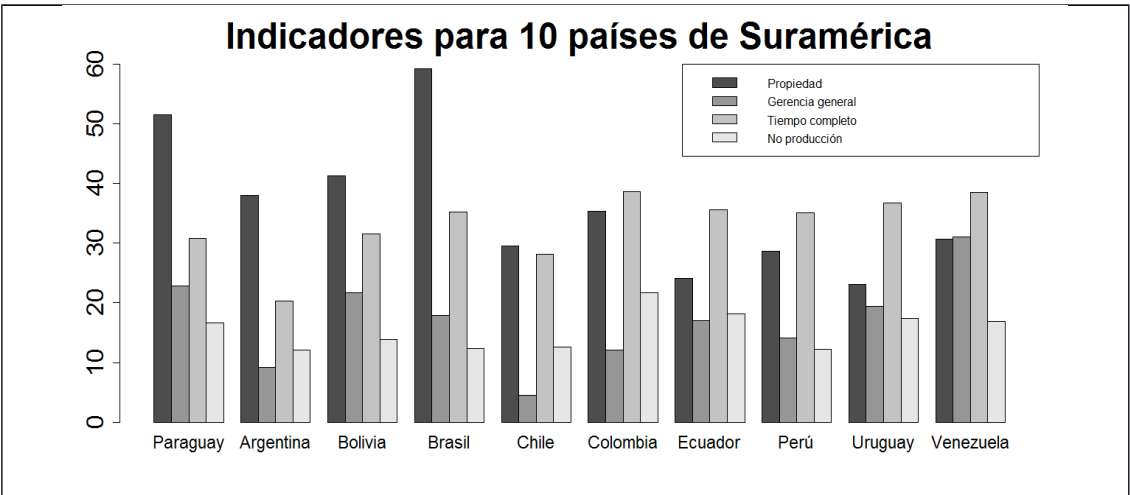


Figura 5: Indicadores para 10 países de Suramérica. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

Para los indicadores 3 y 4, se puede concluir que las mujeres aún tienen muy poca participación dentro de la fuerza laboral de las empresas, ya que las firmas encuestadas sólo cuentan con porcentajes entre el 20,3% y el 38,6% de los trabajadores de tiempo completo

que son mujeres, y porcentajes entre el 12,1% y el 21,7% de trabajadoras de tiempo completo que no pertenecen al nivel productivo de la empresa (Tabla 2 y figura 5). Esta tendencia no solamente se presenta en los países suramericanos, sino también para los demás países y regiones del mundo (Figura 6).

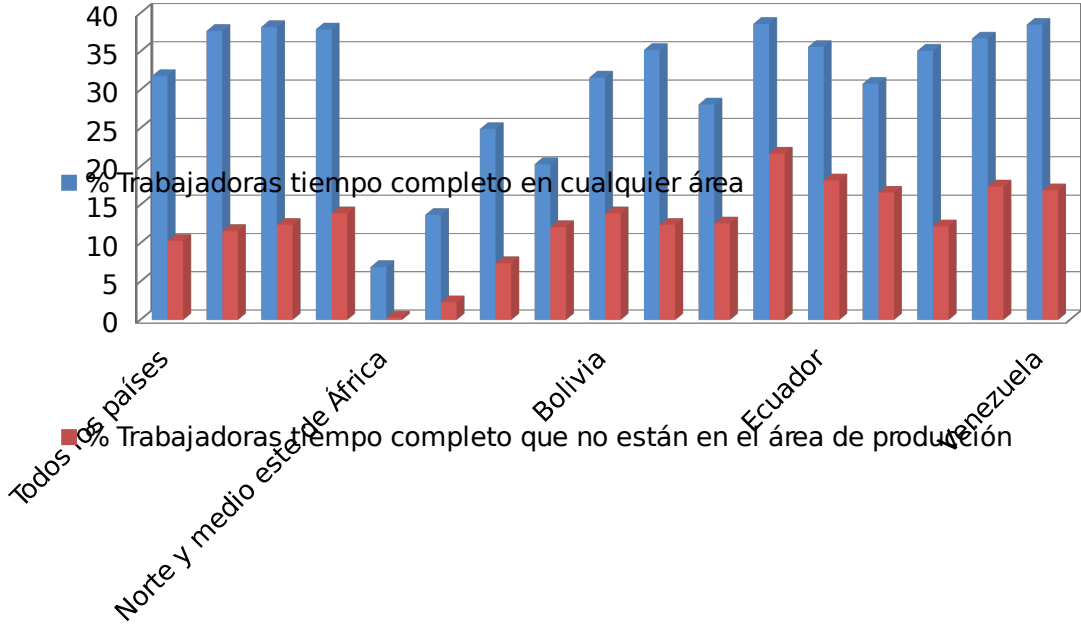


Figura 6: Porcentaje de trabajadoras permanentes de tiempo completo. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial (2013)

En la figura 6 se presentan los porcentajes de mujeres que trabajan tiempo completo en las empresas manufactureras, tanto en cualquier área como específicamente en la parte no productiva, para los países y regiones incluidas en las encuestas realizadas por el Banco Mundial. Países como Colombia y Venezuela se destacan entre los países latinoamericanos por tener los mayores porcentajes de mujeres que trabajan tiempo completo en dichas empresas, pero aun así, el porcentaje no sube por encima del 40%, señalando una

desigualdad de género. Argentina es el país de Suramérica que menor porcentaje de mujeres tiene trabajando de tiempo completo, de forma permanente en sus empresas manufactureras y por ende, el porcentaje de mujeres que no ocupan puestos en la parte de producción, también es el más bajo de todos.

Conclusiones

La mayoría de los gobiernos del mundo, conscientes de la desigualdad de género, han establecido convenios, normativas y propósitos para luchar en pro de la igualdad de género y de la autonomía de la mujer. Los procesos establecidos para mitigar la desigualdad en el campo laboral responden no sólo a la necesidad de equiparar los derechos, sino a la creciente necesidad de fuerza laboral asociada al fenómeno de tercerización de la economía.

En la revisión de los 4 indicadores obtenidos con metodologías propuestas por el Banco Mundial, al realizar encuestas a empresas manufactureras, se observó la marcada desigualdad de género en las diferentes regiones del mundo, en cuanto a la propiedad, nivel gerencial y contratación permanente a tiempo completo, tanto en la parte productiva como en la no productiva, en las empresas encuestadas.

A nivel de los países de Suramérica también se observó cómo la mujer es puesta en un segundo plano, rezagándola no solamente a puestos no gerenciales, sino también, alejándola de la contratación a tiempo completo en empresas manufactureras. Tan sólo un poco más del 30% de los trabajadores permanentes de tiempo completo que trabajan en las empresas manufactureras latinoamericanas son mujeres y tan solo un 10% de ellas, no

trabajan en la parte productiva; señalando evidentemente una desigualdad de género en esta industria. Con base en las comparaciones realizadas, futuros estudios pueden ser realizados buscando comprender de manera más profunda las causas asociadas a los aspectos relacionados con la participación de las mujeres en el ámbito productivo de las empresas manufactureras.

Referencias

Adler, Nancy, 1994, "Competitive frontiers: women managing across borders" En *Journal of Management Development* 13.2: 24-41.

Asian Development Bank (ADB), 2013, *Gender equality and food security—women's empowerment as a tool against hunger, Philippines*. ISBN 978-92-9254-171-2

Banco Mundial, 2013, "Enterprise Surveys" < <http://www.enterprisesurveys.org>> consultada el 10 de septiembre de 2013

BID, 2004, *Los objetivos de desarrollo del milenio en américa latina y el caribe. Retos, acciones y compromisos*. Washington DC.

Charlo, Maria José y Núñez, Miriam, 2012, "La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección" En *Estudios gerenciales*, Vol. 28, No. 124, pp. 87-105.

Davidson, Marilyn, and Cary L. Cooper, 1993, *European women in business and management*. Sage Publications Ltd

Dwyer, Paula, and Lowry M Johnston, 1996, "Europe's Corporate Women." *Business Week* 15 (1996): 40-2.

Gutiérrez Cárdenas, Mariana, 2012, Habilidades de las mujeres en la alta dirección. Facultad de contaduría y administración. Universidad de Querétaro. Santiago de Querétaro. (Doctoral dissertation).

Lelics, Brigitta, and Runcan, Patricia Luciana, 2012, The profile of the successful woman manager in Romania, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46: 909-911.

Maxwell, G., and S. Ogden, 2006, "Career development of female managers in retailing: inhibitors and enablers." *Journal of Retailing and Consumer Services* 13.2: 111-120.

Milosavljevic, Vivian, 2007, Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina. Impreso por Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Ministerio de Trabajo, 2012, "Grupo de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género del Ministerio del Trabajo" <<http://www.mintrabajo.gov.co/equidad/descripcion.html>> consultada el 3 de septiembre de 2013

Siri, Roland; Syed, Ahmad; Leilanie, Nor y Mohar, Yusof, 2012, "Women Entrepreneurs: Making A change From Employment to Small and Medium Business Ownership". En *Procedia Economics and Finance* 4, 321 – 334

United Nations, 2013, Noticias sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio. <<http://www.un.org/es/millenniumgoals/>> consultada el 10 de enero de 2014

Vinnicombe, Susan, and Jane Sturges, 1995, "European women in management", En Vinnicombe, Susan, and Nina Lee Colwill, *The Essence of Women in Management*. London: Prentice Hall, pp, I -19.

Wellington, Shelia, 1996, "Women in corporate leadership: Progress and prospects." Catalyst, New York