



**IGUALDAD DE  
GÉNERO: UN GRAN  
DESAFÍO PARA LA  
GERENCIA DE  
LATINOAMÉRICA**

**GENDER EQUALITY: A  
BIG CHALLENGE FOR  
LATIN AMERICA  
MANAGEMENT**



**Francisco  
Anibal Ganga  
Contreras**

Universidad de los  
Lagos, Departamento  
de Ciencias del  
Desarrollo, Santiago,  
Chile



**María Angélica  
Piñones  
Santana**

Universidad de  
Valparaíso, Facultad  
de Ciencias  
Económicas y  
Administrativas,  
Valparaíso, Chile



**Liliana  
Pedraja Rejas**

Universidad de  
Tarapacá, Académica  
e investigadora, Arica,  
Chile



**Claudia  
Valderrama  
Hidago**

Universidad de  
Antofagasta,  
Académica e  
investigadora,  
Antofagasta, Chile



## RESUMEN

Las organizaciones cohabitan en un contexto altamente enrevesado e hiperdesafiante, escenario que nos obliga a repensar de manera dinámica los grandes desafíos que tiene la gerencia en América Latina. Las universidades, como espacios de irradiación de vida intelectual, tienen el imperativo de gestar conocimiento que oriente los retos de las sociedades. En este sentido, esta investigación tiene como propósito central, proporcionar antecedentes y datos que den cuenta de la gran tarea que tienen los administradores latinoamericanos, en relación al tema de la desigualdad de género. La metodología utilizada para el logro de lo planteado, está basada principalmente en una revisión de fuentes secundarias. Los resultados han permitido concluir que este fenómeno, se encuentra latente a pesar de los avances experimentados en los últimos años. De hecho, el rol y participación de la mujer en las actividades de la comunidad de la región, aún está muy por debajo de la participación que ocupa el hombre, a pesar de demostrarse que la mujer, incluso ha dedicado mayor cantidad de años en su educación formal.

### Palabras clave

*Gerencia; administración; desigualdad; género; educación; participación.*

## ABSTRACT

Organizations coexist in a highly convoluted and extremely challenging context; it is this scenery that forces us to rethink more dynamically about the huge challenges Latin-America's management has to face. Universities, as places of intellectuality, have the obligation of developing knowledge that can serve as a guide to cope with society's requirements. In that sense, the main purpose of this research is to provide background information and data which are capable of showing the responsibility Latin-American administrators have regarding gender inequality. The methodology applied in order to achieve this is chiefly based on the analysis of secondary sources. The results have allowed to conclude that this phenomenon is still present, despite any considerable advance that might have been experienced in the last few years. In fact, although women have spent more years in regular education, their role and participation in community activities of the region is still quite below men's.

### Key words

*Management; administration; inequality; gender; education; participation.*

## 1. Introducción

La desigualdad de género está principalmente ligada a los inicios de la sociedad civilizada, desde las primeras tribus sedentarias con hombres guardianes, desde donde nace el patriarcado, que según el diccionario de la Real Academia se define como una organización primitiva, con dominación por parte del varón, en la modernidad se entiende por dominación masculina, en detrimento y exclusión de la mujer. Se da énfasis en los conceptos de sexo y género, especialmente se recalca la importancia y el enfoque que tendrá la investigación, respecto de la presencia de los conceptos como parte de una construcción social y los efectos de esta, proceso de construcción ligado a la cultura (UNFPA, 2006) tanto como proceso histórico predecesor, así como también posibilitador de transformación de esta misma, punto central desde donde se ampara el feminismo (Mérola, 1985).

Una de las maneras de abordar la noción de género debería suponer un exhaustivo manejo de la profusa literatura que desde ángulos diversos ha intentado instalarlo, para diseñar una cierta homeostasis semántica que permita su pervivencia y, por qué no, su validez para con el deseo de científicidad. Sin embargo, se estima que hay suficientes estudios para la constatación del estado del arte, por lo que se aborda un camino distinto que considera primordialmente, los grandes retos que tiene la gerencia en esta materia.

De todos modos, una primera aproximación implicará reconocer que, la desigualdad de género emerge cuando los sujetos carecen de ciertas posibilidades sociales, a diferencia de otros individuos, que sí se les ha reconocido un determinado género. Como también, se debe considerar que las desigualdades de género pueden estar

enmarcadas en las costumbres sociales, ya sea, afianzada por estructuras legales, como también históricas o institucionales.

Usualmente, cuando se habla respecto a desigualdades de género, el foco se localiza en las discriminaciones de carácter social que reciben principalmente las mujeres, a través de diversos mecanismos que se concretan de acuerdo al contexto de cada país.

Es importante saber que este concepto fue acuñado por primera vez en el ámbito de la psicología, con el fin de ayudar a resolver algunas problemáticas que emergieron en el desarrollo de los erróneamente denominados “Estudios de la Mujer”. En efecto, los investigadores John Money (1966) y Robert Stoller (1969) - de acuerdo a Suárez (2003, 94)- fueron los pioneros en utilizar el concepto de “género” para diferenciarlo de “sexo”. En sus investigaciones sobre las disfunciones sexuales, ellos descubren que “lo que se ha entendido como ser hombre o ser mujer tiene relación fundamentalmente con un aprendizaje sociocultural más que con las características biológicas de machos y hembras humanos” (Montecino & Donoso 2004, 41).

Siguiendo a la misma autora, se puede agregar que la interrogante planteada en la investigación de Money y Stoller, se relacionaba con el hecho de que existiendo las mismas disfunciones en los individuos (por ejemplo, hermafroditismo), cada uno definía su identidad (masculina o femenina) de modo desigual, dependiendo del sexo que les había asignado su familia y entorno inmediato.

De este modo concluyen, que el asumir la identidad femenina o masculina, no estaba determinada por los datos biológicos u hormonales, sino que más bien, obedecía en los casos estudiados a las formas en que los individuos habían sido

socializados y de las identidades asignadas por los padres. Es decir, “más importante que el sexo biológico, es el que le había sido asignado por su entorno social, vale decir, su sexo social o género” (Montecino & Donoso 2004, 42).

Especialmente para el caso de América Latina, la desigualdad históricamente fue parte esencial de la sociedad pre hispana, y luego la misma cultura colonial fue la encargada de establecer y solidificar las tendencias discriminadoras patriarcales (Cumes, 2012).

La última mitad de siglo XX y comienzos del XXI, se ha visto marcada por procesos de reivindicación del sexo y género, principalmente influenciados por los movimientos de derechos civiles y feministas de Europa y Estados Unidos en la misma época, y debido también a la globalización y la expansión de las comunicaciones.

Tomando en consideración todo el contexto descrito previamente, se puede señalar que esta indagación tiene como objetivo cardinal, entregar antecedentes y datos que den cuenta del gran desafío que tienen los administradores latinoamericanos, en relación al tema de la desigualdad de género.

Metodológicamente hablando, se debe indicar que se utilizan básicamente fuentes secundarias, traducidas en la revisión de artículos e informes de diversos organismos que abordan esta temática.

En términos gruesos, es factible concluir que esta materia aún se encuentra en etapas precarias, a pesar de los evidentes avances que se pueden observar en los años recientes; tanto es así que el rol y participación de la mujer en las actividades de la comunidad de la región, aún está muy por debajo de la participación que ocupa el

hombre, a pesar de demostrarse que la mujer, incluso ha dedicado mayor cantidad de años en su educación formal.

En cuanto a los tópicos abordados, en primera instancia se presentan los objetivos que se han planteado en la indagación y la metodología que se utiliza para alcanzarlos; luego se pasa revista a algunos avances que se pueden evidenciar en el tema de género para terminar con los grandes retos que existen en esta área.

## 2. Objetivos

El objetivo de esta investigación es proporcionar antecedentes y datos que den cuenta de verdaderos retos que tienen los administradores latinoamericanos, como lo es el tema de la desigualdad de género.

Principalmente se buscan establecer razones y lógicas que operan inmiscuidas en los procesos de evolución inclusiva; estableciendo que efectos logran las distintas gerencias latinoamericanas, así como también sus respectivas bases sociales. Con lo anterior, explicar las dinámicas entre variables estadísticamente formales respecto del efecto progresista general, esto como construcción y desarrollo de una sociedad.

## 3. Metodología

Existen diversos estudios respecto de la desigualdad de género, principalmente materializados desde instituciones globales principalmente divisiones específicas. Este artículo, se presenta como una visión complementaria y profundizadora de los

análisis, mostrando datos amplios y vinculados entre sí, a diferencia de las miradas genéricas a las que se recurre de manera habitual.

La metodología utilizada en esta investigación es un análisis cuantitativo, básicamente se utilizan fuentes secundarias, traducidas en la revisión de publicaciones que han abordado esta temática, además de la recolección de datos desde distintas bases de datos publicadas en organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco Mundial, entre otros.

Desde estos dispositivos, se han seleccionado los principales países de la región, así como también los que representan casos especiales o destacados.

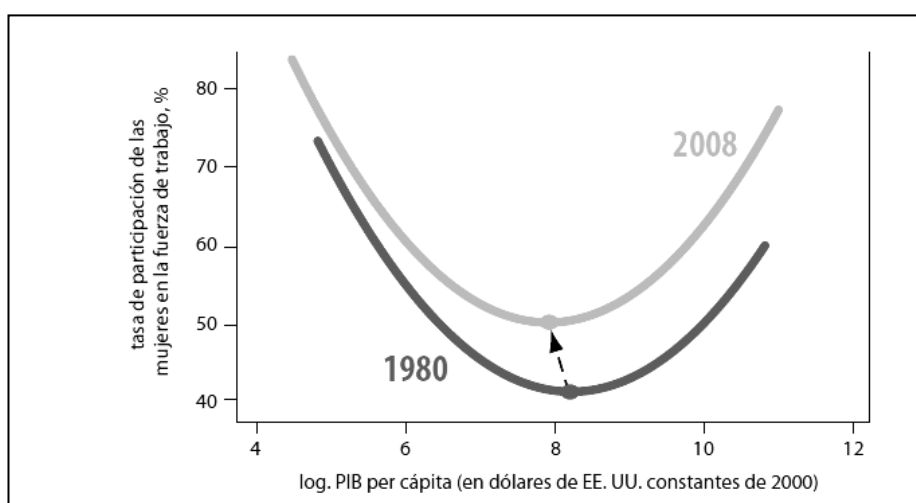
## **4. Contenido**

### **4.1. Algunos avances en el tema de género**

En los últimos años, la igualdad de género y oportunidades en el mundo laboral para la mujer han dado señales que reflejan avances en esta materia, es por lo anterior que se comenzará con un aspecto positivo, dado que en el periodo 1980 a 2008 la participación de las mujeres en el mundo laboral se ha incrementado en todos los niveles de ingreso, tal como lo ha recogido el Informe sobre el Desarrollo Mundial (2012, 11), del Banco Mundial, en el que se sostiene que en 10 países de América Latina, casi dos terceras partes del incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en las dos últimas décadas pueden atribuirse a una mejor educación y a cambios en la configuración de las familias (matrimonio a una edad más tardía y

reducción de la fertilidad). Estos efectos diferentes del aumento de los ingresos y de los sueldos de las mujeres produjeron un patrón en forma de "U" para la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en todos los países; fenómeno que puede observarse en la figura N° 1.

**Figura 1. Comportamiento de la participación de mujeres en la fuerza de trabajo en todos los niveles de ingreso**



**Fuente: Banco Mundial (2012, 12) (Cálculo realizado por el equipo del Informe sobre desarrollo mundial 2012 sobre la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo 2010 (130 países)).**

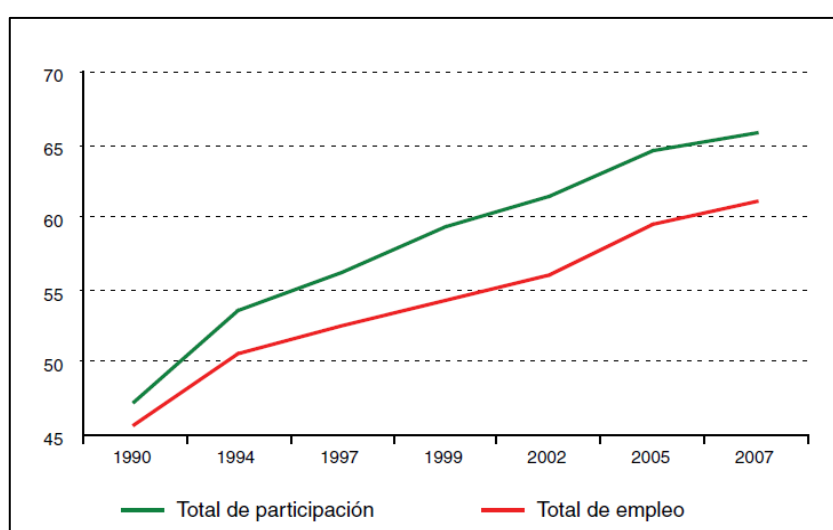
El mismo informe señala que en particular desde 1980,

*...la tasa de participación femenina a todos los niveles de ingresos ha ido aumentando considerablemente con el tiempo. Así pues, en cada uno de los niveles de ingreso per cápita hay ahora más mujeres que participan en una actividad económica fuera del hogar que en cualquier otro momento de la historia (Banco Mundial, 2012, 11)*



Estos aspectos positivos se recogen también en el informe denominado Panorama Social de América Latina; y tal como se puede observar en la figura N° 2, solo entre 1990 y 2007, las tasas de participación de las mujeres en las edades activas (25 a 54 años), se elevaron cerca de 20 puntos porcentuales y aumentaron más de 15 puntos aquellas relativas al empleo (Cepal, 2009 y 2013).

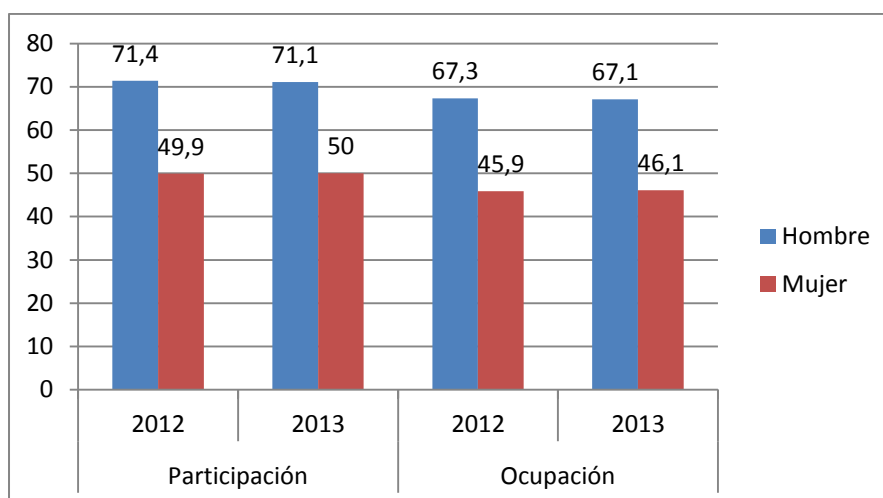
**Figura 2. Participación y empleo de mujeres entre 25 y 54 años en Latinoamérica, promedio ponderado 1990-2007 (en porcentaje)**



**Fuente: Cepal (2009, 177). "Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países"**

Por otro lado, la OIT en su informe de Panorama Laboral 2011, señala que la evolución de la tasa de participación por sexo en el mercado laboral mantiene la tendencia positiva respecto a la reducción de la brecha de género. En el año 2013 la tasa de participación de los hombres bajó en 0.3 punto porcentual (de 71.4% a 71.1%) mientras que la de las mujeres aumentó en 0.1 punto (de 49.9% a 50.0%) (Ver figura 3).

**Figura 3. Tasa de Ocupación y Participación Económica por sexo en Latinoamérica años 2012 y 2013**



**Fuente: OIT (2013). Informe Panorama Laboral 2013 América Latina y el Caribe**

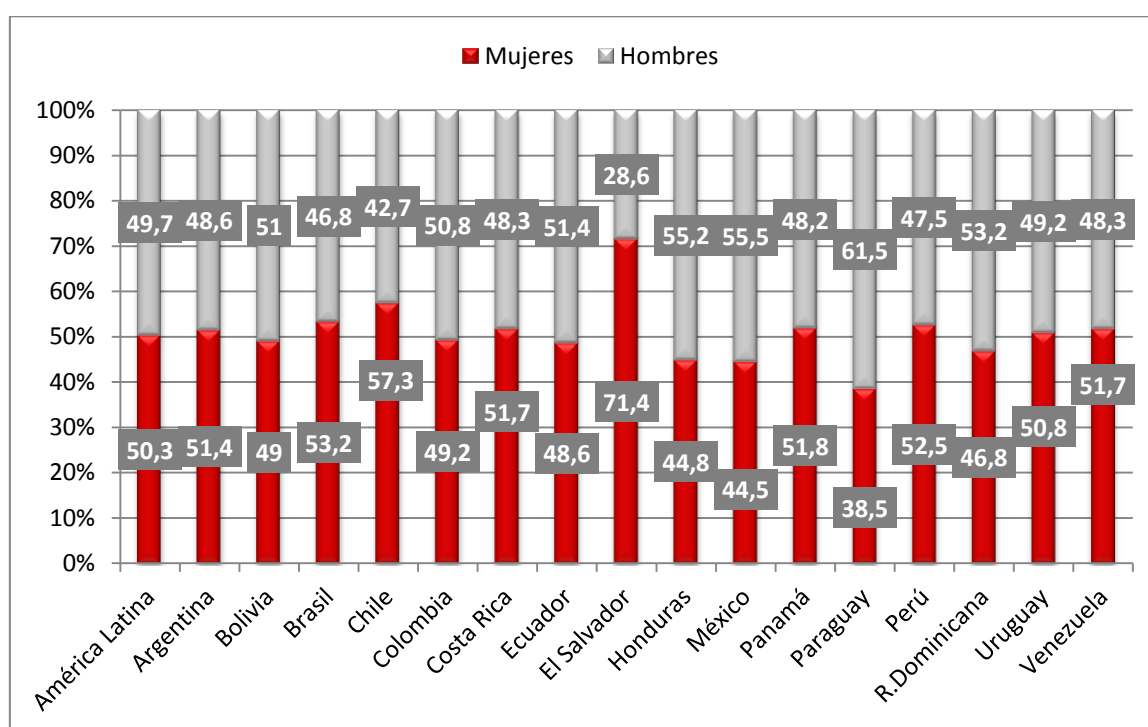
Dentro de los aspectos positivos, la tasa de ocupación femenina aumentó de 45,9% a 46,1%, mientras que la masculina disminuyó de 67,3% a 67,1% en ese período (OIT, 2013).

Cabe destacar la diferencia entre "ocupación" y "participación", por una parte la ocupación corresponde a la cantidad de (mujeres) ocupados o empleados (trabajando), en relación al total de la población económicamente activa (PEA) correspondiente, mientras que, la tasa de participación económica se refiere al impacto de la población en el mercado del trabajo, considerando tanto a los que están trabajando y a los que buscan trabajo (Celade, 2014).

En cuanto a las oportunidades de empleo, ésta constituye otra variable a considerar dentro del mercado laboral. De acuerdo a la figura N° 4, también han aumentado las oportunidades de empleo para las mujeres a un ritmo superior al que se registra para los hombres. En el periodo 2000 a 2010 se crearon más de 45 millones de puestos de

trabajo en América Latina y el Caribe, siendo la mitad de ellos (50,3%) ocupados por mujeres. Se destaca El Salvador con un 71,4%; seguido por Chile con un poco más del 57% ocupado por mujeres. En el otro extremo se encuentran Paraguay, con un 38,5%; y un poco más arriba México con un 44,5% (OIT 2013, pág. 39).

**Figura 4. Distribución de los puestos de trabajo creados entre 2000 y 2010 por sexo (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %) en América Latina y el Caribe**

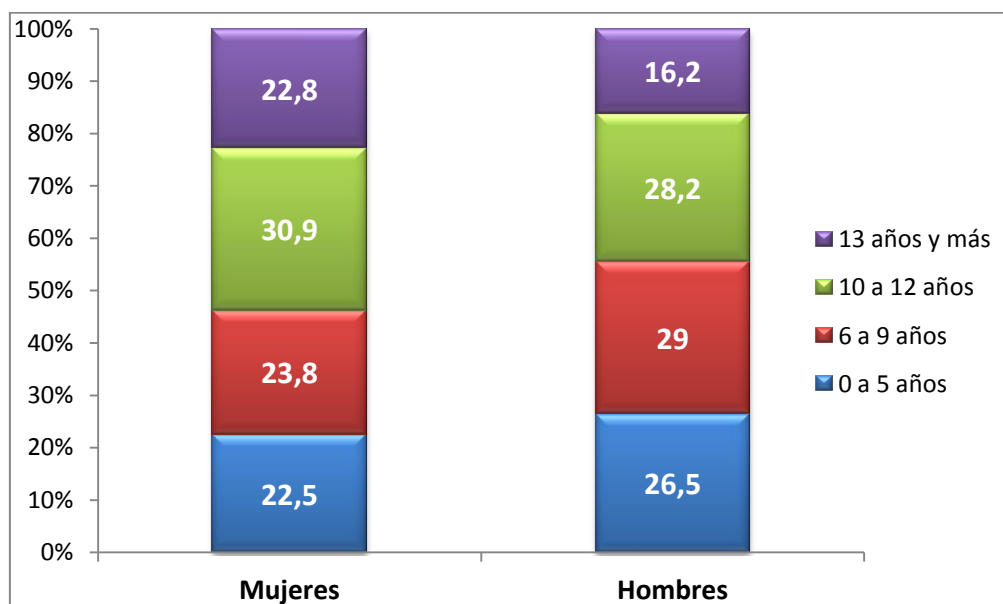


**Fuente: CEPAL (2013). Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género**

Finalmente, el acceso a la educación formal, es un punto a destacar al abordar un estudio de género, según informes publicados por la CEPAL, en los países de Latinoamérica se ha producido en los últimos años un importante aumento en el nivel de escolaridad de la población, donde la brecha educativa favorece a las mujeres. De acuerdo a lo que se puede observar en la figura N° 5, y según las diferencias del nivel

educacional en la fuerza de trabajo, el 22,8% de las mujeres tienen 13 o más años de educación, mientras que solo 16,2% de los hombres alcanza o supera este resultado.

**Figura 5. Distribución de la población económicamente activa (PEA) por sexo y años en la educación formal (Promedio simple, 16 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %) En América Latina y El Caribe**



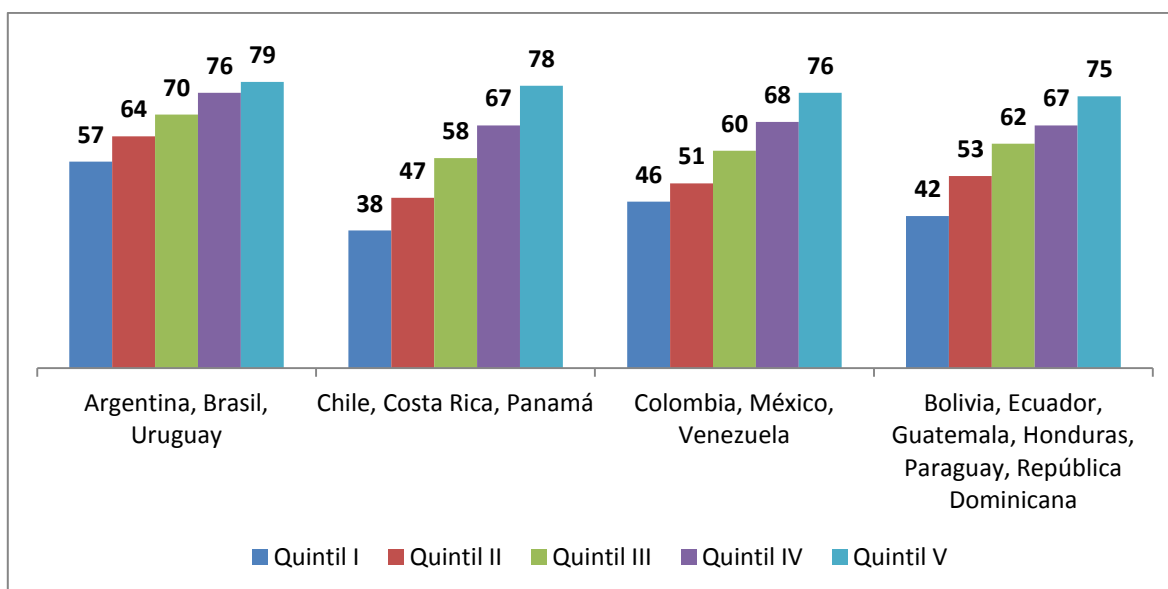
**Fuente: Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género, CEPAL 2013**

## 4.2. Los grandes desafíos en el tema de género

En la medida que se van desagregando los datos, y se coloca el foco en detalles, surgen diferencias que resultan altamente preocupantes. Por ejemplo, cuando se analiza la participación laboral femenina, en intervalos de edades de 25 a 49 años, se visualiza en la figura N° 6, que existe una tendencia clara de una mayor participación en niveles socioeconómicos altos, a diferencia de los más desposeídos. Por otra parte, los países muestran una marcada estratificación social, en donde sociedades como

Costa Rica, Chile, y Panamá, presentan las tasas más bajas en el quintil más pobre y las segundas más altas en el quinto quintil (CEPAL 2009).

**Figura 6. Porcentajes de participación laboral femenina de mujeres entre 25 y 49 años en Latinoamérica, por grupos de países según quintil de ingresos (2007)**



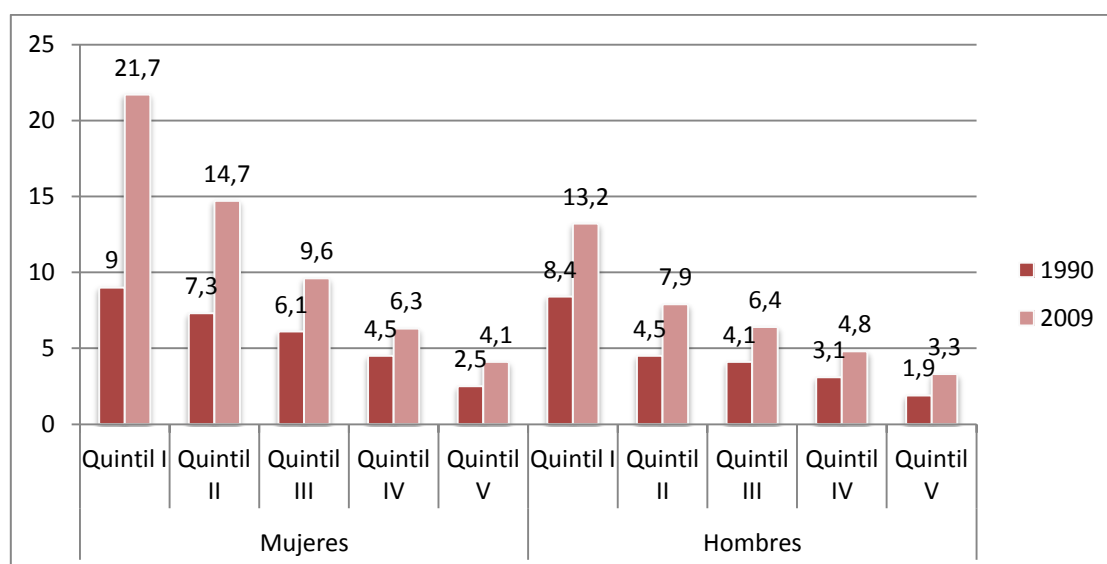
**Fuente: Basado en Informe Panorama Social de América Latina 2009, pág.17 de la CEPAL**

El crecimiento sostenido de la tasa de participación Latinoamericana versus el resultado individual de los países, demuestran que si bien es un proceso estable a nivel Latinoamericano, no demuestra los posibles escenarios y los más comunes. En muchos casos, es posible que un país reduzca su ocupación femenina en el mercado laboral o que exista mayor población femenina desempleada y pobre, mientras que el ponderado de Latinoamérica sigue creciendo (Romero, 2012).

Sin embargo, los avances de acceso no han determinado un proceso estable de oportunidades y estabilidad en el trabajo, y las diferencias absolutas en las tasas femenina y masculina de participación son el fantasma de la discriminación de género que se inmiscuye en la división del trabajo (Ungo, 2007).

Luego de revisar los indicadores de participación y ocupación de la mujer en el mercado del trabajo y la actividad económica, es necesario establecer puntos más detallados y profundos acerca del problema de género, es por esto que, se utilizan indicadores más específicos y exhaustivos. En la Figura N° 7, se muestra la tasa de Desempleo Abierto, para un mejor entendimiento de lo que ella significa, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la definición surge en base a la Población Económicamente Activa (PEA), de este indicador se entiende que quienes han buscado trabajo y no han encontrado, los que tienen disponibilidad inmediata de trabajo, los que han trabajado inestablemente en el mercado informal por un periodo sin relevancia, los que realmente tienen intención de trabajar, corresponden a la Tasa de Desempleo Abierta.

**Figura 7. Tasa de Desempleo Abierto Comparado Mujer-Hombre en Latinoamérica por Quintiles**



**Fuente: Gráfico de Elaboración propia, Datos recopilados de "Eslabones de Desigualdad: Heterogeneidad estructural, empleo y protección social" Cepal 2012**

Independiente de la evolución positiva a nivel latinoamericano de la participación de la mujer en la actividad económica, se puede inferir también que esta influye y aumenta el universo con el que se vuelven a calcular los demás indicadores, en este caso se muestra que las mujeres disponibles aumentan cada año, desde 1990 hasta 2009 son 3 de los 5 quintiles de mujeres los que duplican su tasa de desempleo (Quintil I, II y V), mientras que dos de ellos también presentan aumentos considerables cercanos al 50% (Quintil II y IV).

A pesar de los esfuerzos que se han hecho a nivel de los distintos gobiernos latinoamericanos y de la indiscutida presencia de estructuras gubernamentales materializadas en ministerios y servicios dedicados a garantizar la igualdad y el bienestar de las mujeres en relación a los hombres, pareciera que son esfuerzos estériles que no se ven representados en las cifras, sin embargo, connota la existencia de efectos propios de la modificación del comportamiento de la sociedad, y la dificultad que representa lograr llegar a un estado de bienestar. El aumento de la inclusión, las oportunidades, el cambio de óptica y el propio cambio cultural generan la ampliación del universo a intervenir.

Cabe destacar, que la situación general corresponde al promedio de Latinoamérica y no a la situación particular de los países, que depende de una multiplicidad de factores que se presentan, recordando también el carácter zigzagueante a nivel local dentro de la región a través del tiempo.

Es también importante destacar la división por Quintiles en relación a la tasa de desempleo anteriormente desarrollada, las cifras muestran que las diferencias también se perpetúan dependiendo de las distintas clases sociales a las que se

pertenezca, y las características que estas representan, mostrando que existen ciertos estratos que tienen comportamientos constantes.

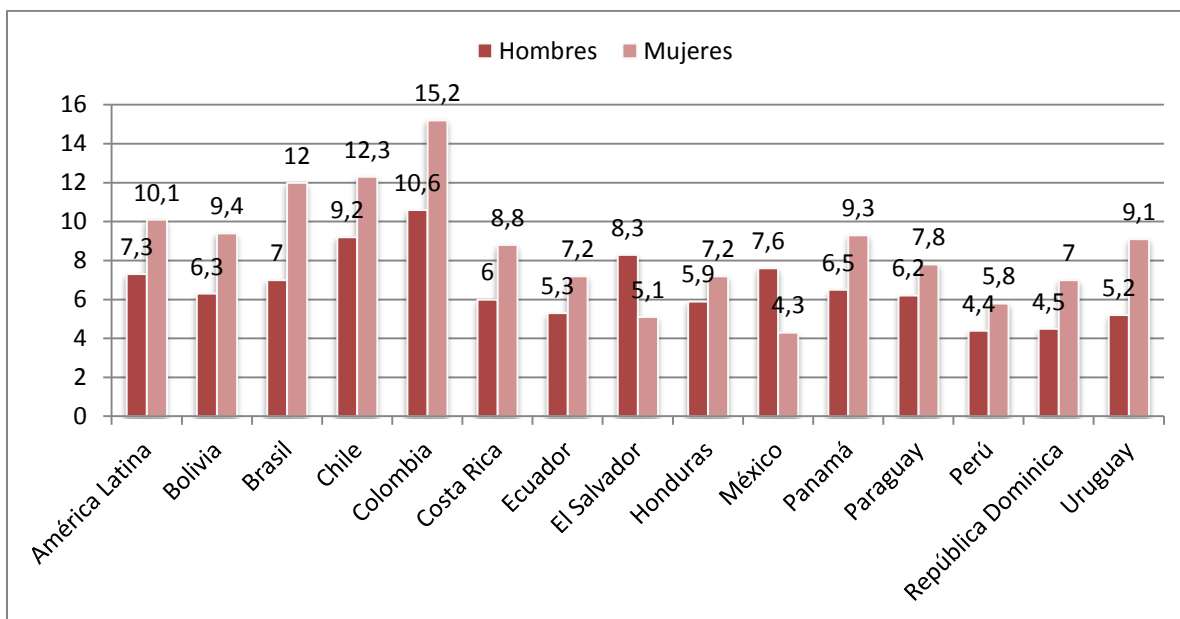
De acuerdo a lo anterior, el tercer y cuarto Quintil, que representan los estratos conocidos como profesionales, tendrán mayor proporción de inserción laboral femenina (Gurich, 2003). Mientras que las de menores ingresos no tienden a tener oportunidades de ingreso al mercado del trabajo "correspondiente", debido al nivel de estudios, tenencia de títulos o certificaciones y a la propia estratificación del trabajo mirada desde los enfoques que dan vida a la estratificación social de latinoamericana. Tales como: la división del trabajo de Alejandro Portes, Kelly Hoffman y el nivel económico social de Manuel Mora y Araujo (Sémblér, 2006).

En el caso de los estratos más bajos, los trabajos son predominantemente forzosos y manuales, en donde la discriminación hacia la mujer, sus capacidades físicas y la predominancia de la jefatura de hogar se hacen presentes (CEPAL, UNIFEM República de Italia, 2004).

Adicionalmente se detecta que la brecha de desocupación por sexo es cercana a tres puntos porcentuales en el área urbana, presentando las mujeres en 12 de los 14 países de seleccionados un mayor nivel de desempleo que el hombre (véase el figura 8).



**Figura 8. Tasa de desempleo urbano por sexo (Promedio simple, 14 países seleccionados). Alrededor 2010 (en %) en América Latina y el Caribe**

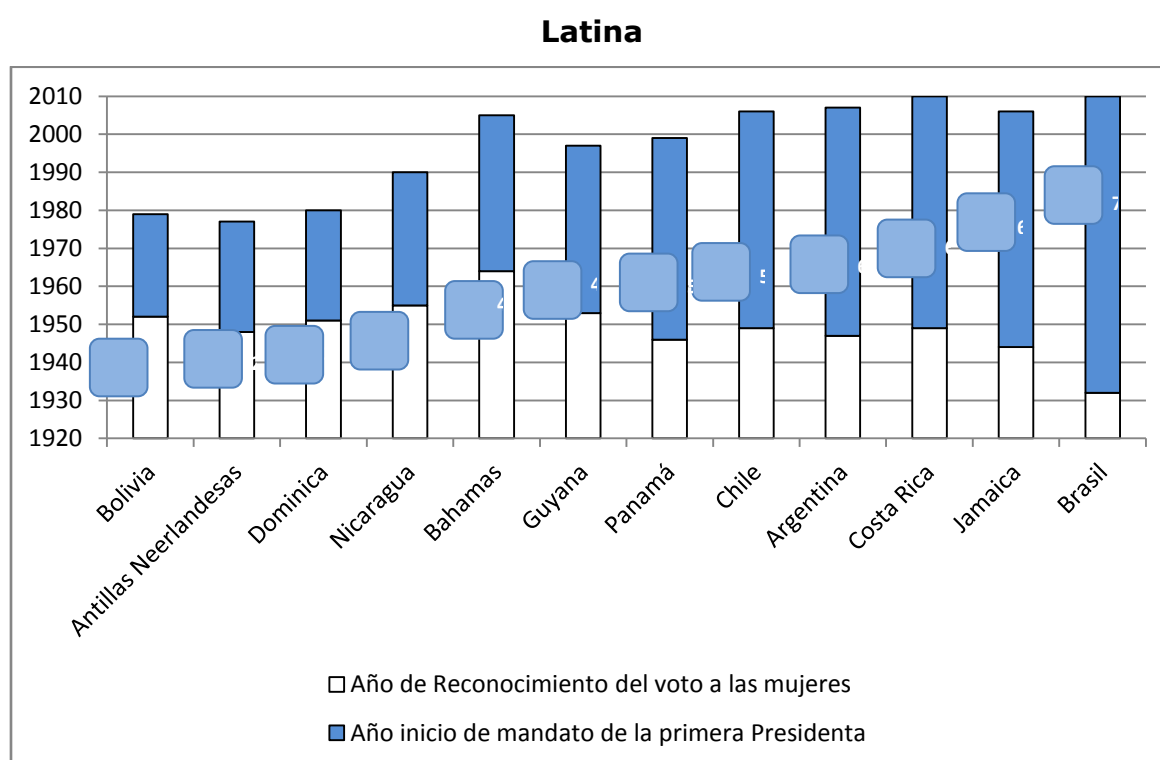


**Fuente: Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género, CEPAL. 2013**  
**Elaboración: OIT. Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2010), Uruguay (2010).**

Ahora bien, se debe entender que las desigualdades que se observan en el plano del género, obedecen –entre otras cosas- a que la participación de las mujeres en la vida ciudadana es de fecha muy reciente, de hecho, de acuerdo al Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, 2013), recién en el año 1990 se elige por votación popular a la primera presidenta de la región, específicamente en Nicaragua; su nombre: Violeta Barrios de Chamorro. Como se presenta en la figura N° 9, existe un intervalo de tiempo de varias décadas, desde la obtención de derecho a voto de las féminas y el acceso de éstas a la presidencia de la república de su respectivo país. En el caso de América del Sur, cuatro mujeres han sido elegidas por voto popular como presidentas desde el 2000. Brasil es el último país en elegir una presidenta, pero para ello, debieron transcurrir casi 8 décadas

desde que las mujeres ejercieron su derecho a voto por primera vez. En Argentina, la distancia entre el derecho a voto y la primera mujer presidenta fue de 60 años, mientras que en Chile pasaron 57 años.

**Figura 9. Cronología del reconocimiento del sufragio universal y el acceso de las mujeres a la presidencia de la república en América**

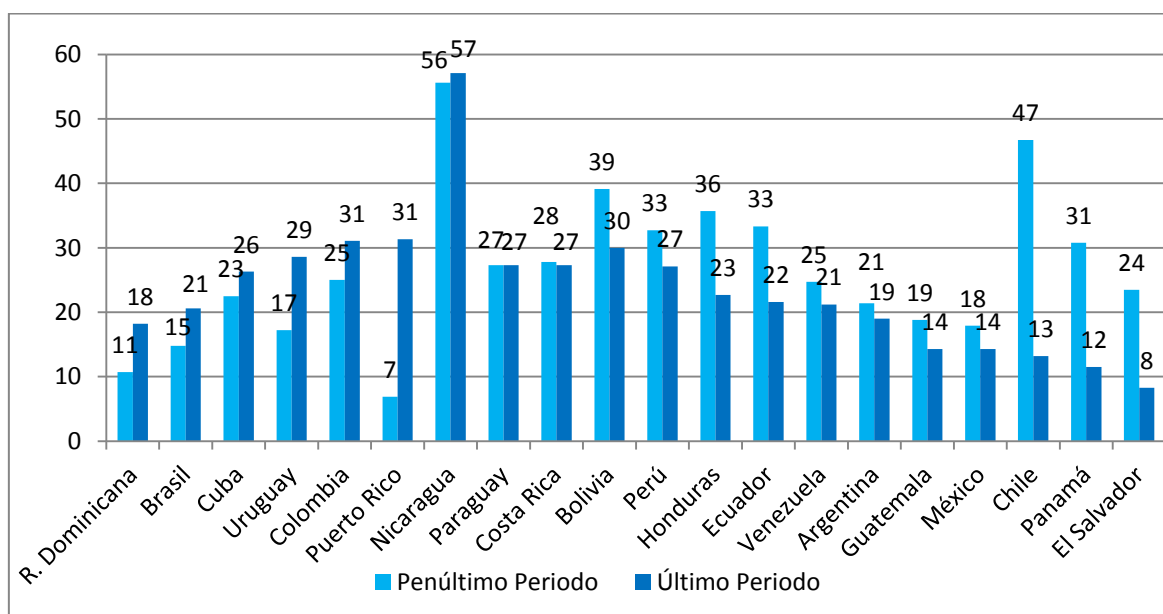


**Fuente: Diseño, basado en Naciones Unidas 2013, ONU Mujeres, UNFPA, Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Secretaría General Iberoamericana 2012**

En el caso de la participación de las mujeres en gabinetes ministeriales, se puede observar en la figura N° 10, que el porcentaje es en general bajo, siendo las excepciones Colombia, Puerto Rico, Bolivia y Nicaragua, cuya participación supera el 30% en el último periodo; en estos países, la paridad o la igualdad de género se ha adicionado en las cartas constitucionales como medida para todos los niveles estatales de toma de decisiones. El caso más llamativo es Puerto Rico, que en su anterior periodo presidencial solo mantenía una presencia del 7% de mujeres, para

luego avanzar hasta un alto 31%. En la antípoda de esta situación, tenemos a Chile, Panamá y el Salvador, países que después de haber tenido altas cuotas de participación, han disminuido la presencia de mujeres en la toma de decisiones y han potenciado la brecha existente aproximadamente al triple, donde la participación de las mujeres no supera el 15%. Se puede observar además que Nicaragua es el único país que se aleja del 30% de promedio y se encuentra en 57.1% siendo el único país que mantiene una participación alta en el tiempo, luego se encuentran Colombia, Puerto Rico, Bolivia, Costa Rica y Cuba. Por otra parte se aprecia que los países centrales de América y ciertos caribeños mantienen la menor tasa de mujeres participantes en los gabinetes.

**Figura 10. Evolución del porcentaje de participación de las mujeres en los gabinetes ministeriales en América Latina**



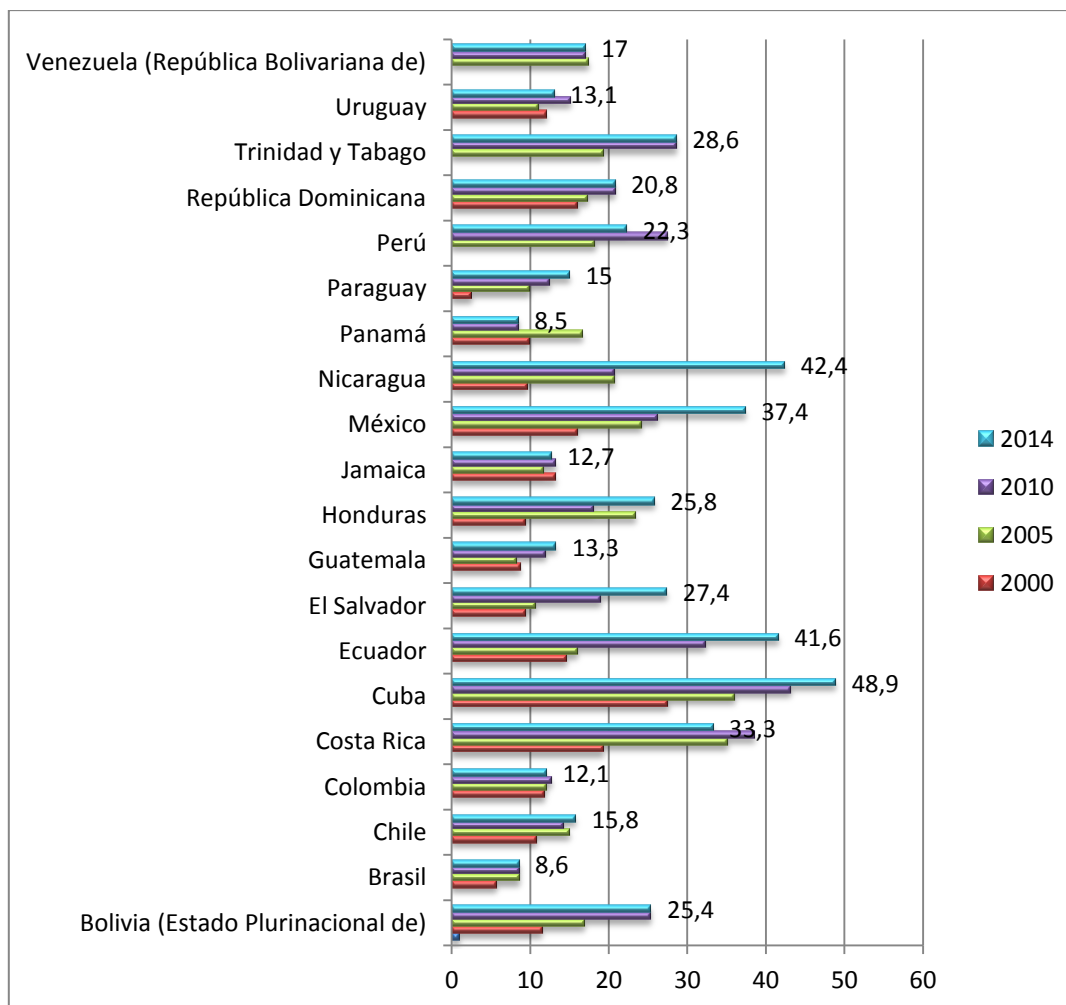
**Fuente: Base de Datos Estadísticas Cepal, 2014. Recuperado Septiembre 2014.**  
<http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=1347&idioma=e>

Un estudio de las Naciones Unidas (2013), reconoce que recién el año 1963, se elige por primera vez a una mujer como presidenta del parlamento en República Oriental del Uruguay, diez años después ocurre lo propio en Argentina y el año 1979 ocurre lo mismo en Bolivia; en el otro extremo, esto ocurre recién el 2012 en Barbados, el 2007 en Santa Lucía y el 2004 en San Cristóbal y Nieves.

El caso latinoamericano muestra cierta relación entre la tasa de ocupación en la estructura de decisión pública por parte de la mujer y los países que han pasado por procesos de ruptura con modelos dictatoriales tradicionales, en donde muchos de los relatos y exponentes de la época corresponden a mujeres (Hassan, 2013) que encontraron en aquella situación, una oportunidad de surgimiento y reivindicación de derechos y dignidad, amparadas de la mano de la teoría democrática (Piñón, 2006).

Como se puede observar en la figura N°11 en países de Latinoamérica el nivel de participación de la mujer en el parlamento no supera en 50%, y destacan un mayor crecimiento en la participación durante el año 2014 con respecto a los años anteriores, en Nicaragua, México, El Salvador y Ecuador. El país que se destaca con una mayor participación de la mujer en el Parlamento es Cuba, quien ha ido en aumento cada año alcanzando un 48,9% en el año 2014, pero hay niveles de participación que no han superado el 16% como es el caso de Brasil, Chile, Colombia, Uruguay, entre otros.

**Figura 11. Porcentaje de participación de la mujer en el parlamento**

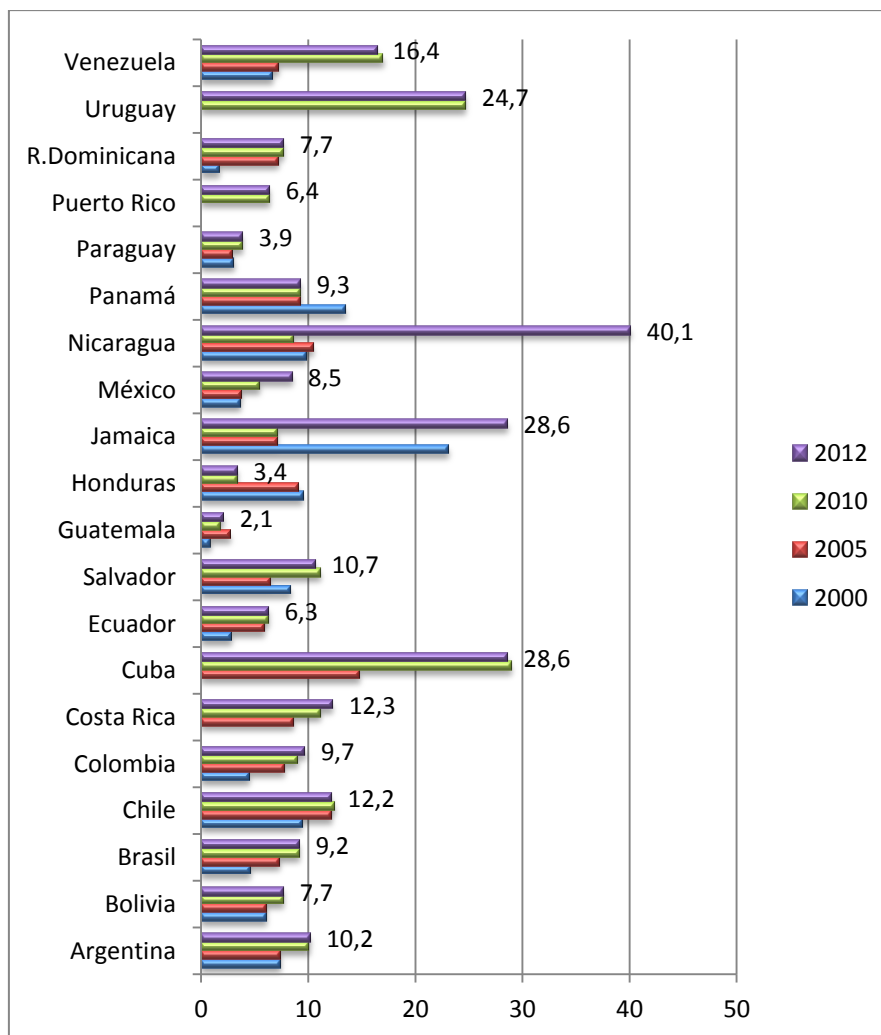


**Fuente: Base de Datos Estadísticas Cepal, 2014. Recuperado en Agosto de 2014**

**<http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=178&idioma=e>**

Como es de esperar, a nivel de gobiernos locales el panorama no es muy distinto a los diagnosticados previamente, el promedio en Latinoamérica de mujeres que han sido elegidas alcaldesas superó levemente el 10%. En lo particular, como se consigna en la figura N°13, destacan Cuba con casi el 30%, le sigue Jamaica con una cifra cercana y en tercer lugar Uruguay con 24.7%. En el otro extremo se encuentran Guatemala, Honduras y Paraguay entre el 2% y 4%.

**Figura 12. Porcentaje de Alcaldesas elegidas en América Latina**



**Fuente: Base de Datos Estadísticas Cepal, 2014. Recuperado en septiembre 2014**

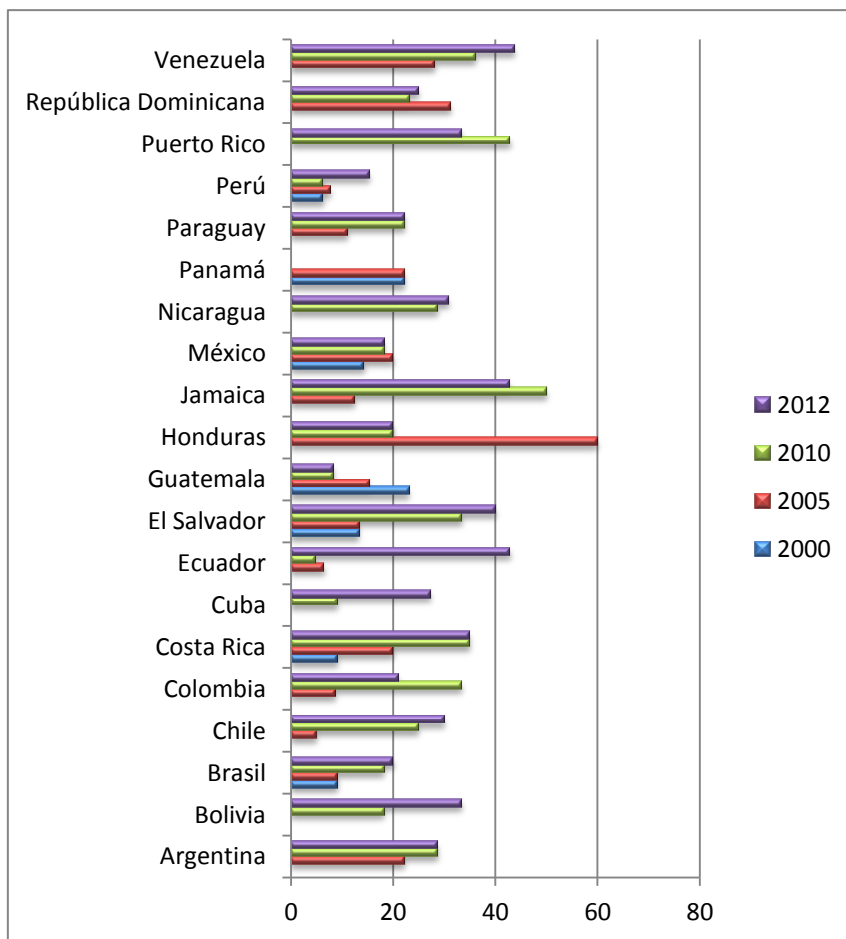
**<http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=1617&idioma=e>**

Por otra parte se debe justificar esta tendencia, respecto de las cuotas de decisión que adopta la mujer, existen distintas visiones respecto a la efectividad y el verdadero efecto progresista de la obtención de estos puestos de decisión política, espacios tradicionalmente masculinos, por un lado la sola presencia femenina no garantiza el efecto de consciencia esperado, mientras que la restante presenta la utilidad de la figura a nivel de tribuna, como un telón que evidencia cambios a nivel público y que

presenta agendas y programas mediante la participación intracoalición (Poncela, 2008).

Si el análisis se centra en el poder judicial, los datos reflejan mejores resultados a los presentados previamente, lo cual no significa que los países poseen igualdad de género, pues el carácter de la evolución que se evidencia es inestable, como se muestra en la figura N° 13, en el caso de Honduras que teniendo una alta representatividad (la más alta de la muestra), malogró su situación, aumentando la brecha de desigualdad en un 200%, también están los casos de Colombia, Guatemala y de República Dominicana, siendo evoluciones impredecibles y tambaleantes, con grandes avances y con pronunciados retrocesos en una secuencia aleatoria. Por otra parte el panorama general es positivo, y la mayoría de los países se encuentran posicionados entre el 20% y 40%.

**Figura 13. Participación de mujeres en el Máximo Tribunal de Justicia**



**Fuente: Base de Datos Estadísticas Cepal, 2014. Recuperado en septiembre 2014.**

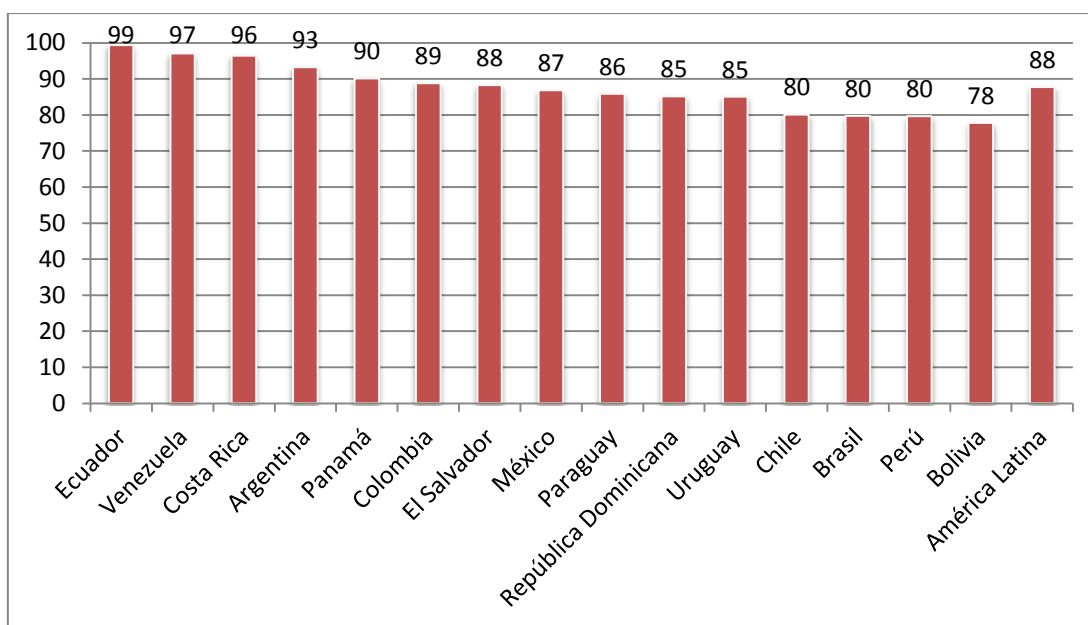
<http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=1704&idioma=e>

La categoría de trabajo a la que corresponden los magistrados, en este caso, es imperativa la necesidad y obligatoriedad de títulos, certificaciones para el ingreso a los puestos dentro de los distintos poderes judiciales. Al ser también un trabajo que evalúa capacidades y no es elegido libremente como en el caso de los escaños parlamentarios o la voluntad política de los gabinetes, no es un avance para el total de la población femenina, y toma directa relación con las más bajas tasas de desempleo anteriormente descritas en los nombrados quintiles “profesionales”.



Finalmente, los salarios de las mujeres respecto de los ingresos que reciben sus colegas del sexo masculino es un punto a abordar. Es cierto que existen avances pero las brechas siguen siendo evidentes, y tal como puede visualizarse en la figura N° 14, en el lado positivo tenemos los casos de Ecuador donde la proporción de los salarios de las féminas en relación a los varones, alcanza al 99%, seguido de Venezuela con el 97% y en tercer lugar Costa Rica y Argentina con un 96% y 93% respectivamente; pero en el lado negativo está Bolivia con una proporción de salarios que sólo llega al 78%, y por otro lado la triada Chile, Brasil y Perú que tienen un 80%.

**Figura 14. Proporción de salarios de las mujeres en relación a la de los varones 2012**



**Fuente: Base de Datos Estadísticas Cepal, 2014. Recuperado en Septiembre 2014**

<http://interwp.cepal.org/sisgen/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=149&idioma=e> **Notas: Paraguay, Chile y**

**Bolivia poseen datos de 2011**

Al analizar estas variables, se puede apreciar que los desafíos en igualdad de género se encuentran latentes a pesar de una muestra de mayor participación de la mujer en el mundo laboral, aún está muy por debajo de la participación que ocupa el

hombre, considerando que se demuestra que la mujer inclusive ha dedicado mayor cantidad de años en su educación formal.

## 5.- Conclusiones

En relación al enfoque de género, está claro que en el mundo de hoy la mujer busca su espacio en una sociedad que anhela más igualdad. El sexo femenino, asume nuevos roles en todas las áreas de la sociedad, cultura, ciencia, negocios, como generadora de conocimiento y además de su rol de madre. Pero ganarse los espacios no ha sido tarea fácil, nadie los entregó gratuitamente, han tenido que ganarse con esfuerzo, ahínco y esmero; lo que naturalmente siempre les correspondió. Su rol en la política marca un camino a seguir desde los '90 en adelante, la potente presencia en el mundo empresarial, ocupando los mandos medios, luego los técnicos hasta los ejecutivos en el día de hoy, demuestra que su participación en estos nuevos roles es necesaria, y su incipiente pero potente irrupción, la convierte merecidamente en un actor relevante. Desde la gerencia, todavía se ha hecho muy poco; se necesita más convicción, pero sobre todo, agentes plenamente implicados en estas ópticas de funcionamiento que sobrepasan las lógicas de la responsabilidad social; pero también deben haber ideas sólidas, para que puedan seducir, persuadir y convencer a los mandantes, que decisiones favorables en esta materia, proporcionan nítidas ventajas comparativas y competitivas, en los actuales escenarios organizacionales altamente complejos y arrolladores.

Las cifras corroboran que esta desigualdad se mantiene en los países de Latinoamérica, destacando las brechas entre los dos sexos. Existe un aumento de

ciertos indicadores respecto de los hombres, donde se estabilizan en las tasas de crecimiento en empleo y participación en diversas áreas, son efectos básicos de medidas gubernamentales, propias de la universalidad de derechos civiles garantizados por los estados modernos, tales como la incorporación del voto y decisión, la educación formal obligatoria e igualitaria.

Sin embargo, los factores culturales convergen en una discriminación por defecto, en forma de cuello de botella, en donde todas aquellas personas iguales en oportunidades, formadas de la misma manera y con los mismos derechos y dignidad, entran al mercado y la vida social, marcada por prácticas sociales, naturales y no reguladas, por tanto la percepción juega un importante rol. Además de la discriminación cultural respecto del género, se evidencian más filtros que limitan el bienestar de las mujeres, como las diferencias de clases económicas y trabajadoras, que aumentan o empeoran la situación exponencialmente dependiendo del grupo al que se pertenezca.

Respecto de la gerencia, ha aumentado el apoyo y las garantías a nivel de decisiones, y cada vez más existe una mayor participación de la mujer, según las evoluciones presentadas en los últimos 20 años, lo que permite pensar que será muy común tener un parlamento y gobiernos y poderes del Estado más cercanos a la equidad y paridad en número y participación en las próximas décadas, sin embargo los periodos que se encuentran dentro del desarrollo son improbables e inestables en su totalidad, siendo necesario un sistema de retroalimentación permanente y de educación social intensiva, como pilar de una transformación cíclica de igualdad cívica de las personas, al igual que procesos de reforma integral de estructuración social, como ejemplo clásico, el de Nicaragua. Una vez que la gerencia genere las instancias

de transformación, es la misma sociedad educada la que exigirá la igualdad en la administración de las organizaciones sin dar vuelta atrás, y por tanto la mayoría de los indicadores tenderán a demostrar equidad de género, integralmente en un proceso de construcción social.

No cabe duda que hay muchas vías disponibles para seguir indagando; sería interesante desarrollar investigaciones cuantitativas que posibiliten conocer de primera fuente la opinión que tienen las mujeres en estas interesantes materias y compararla con la mirada que tienen los varones.

Así mismo, y tal como ha quedado de manifiesto en el presente trabajo, América Latina ineluctablemente debe progresar de forma sistemática hacia una mayor igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los varones, donde se priorice la meritocracia, las competencias efectivas para ocupar un determinado puesto y en este sentido, podría realizarse un estudio que identifique las formas que utilizan las organizaciones para proveer sus respectivos cargos.

## 6.- Bibliografía

BANCO MUNDIAL (2012). Informe sobre el desarrollo mundial. *Igualdad de Género y Desarrollo*.

CELADE (2014). *Participación en la Economía Formal*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2014, de Participación en la Economía Formal: [http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/participacion\\_economia\\_formal.htm](http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/participacion_economia_formal.htm)

CEPAL (2009). *Panorama Social de América Latina*.

CEPAL (2012). *Eslabones de Desigualdad: Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*

CEPAL (2013). *Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género*.

CEPAL (2014). *Panorama Social de América Latina*.

CEPAL(2014). *Estadísticas Cepal*. Recuperado el 20 de Agosto de 2014. [http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e](http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e)

CEPAL, UNIFEM República de Italia. (2004). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo.

CUMES, A. E. (2012). *Mujeres Indígenas, patriarcado y colonialismo: Un desafío a la segregación comprensiva de las formas de dominio*. Anuario Hojas de Warmi, 1-16.

GURICH, C. M. (2003). *Cambios en el estatus social de las mujeres casadas en la España del siglo XX*. *Reis*, 181-198.

HASSAN, V. M. (2013). *Violencia política en Latinoamérica: una descripción a partir de narraciones literarias*. Revista de Derecho, 222-266.

MÉROLA, G. (1985). *Feminismo: Un movimiento social*. Revista Nueva Sociedad, 112-117.

MONTECINO, S. y Donoso, C. (2004): *Modulo Teorías de Género*, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género, Facultad de Cs. Sociales Universidad de Chile

OIT (2013). *Panorama Laboral 2013*. América Latina y el Caribe.

PIÑÓN, M. F. (2006). *Educadoras feministas: continúa la revolución inconclusa nicaragüense*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 11-29.

PONCELA, A. M. (2008). *Las mujeres en la política latinoamericana Nuevos Liderazgos, viejos obstáculos*. Nueva Sociedad, 57-71.

ROMERO, G. S. (2012). *Factores que condicionan el Desempeño Femenino en América Latina*. Revista Gaceta Laboral, 289-308.

SÉMBLER, C. (2006). *Estratificación social y clases sociales. Una revisión analítica de los sectores medios*. Santiago de Chile: Cepal, División de Desarrollo Social .

SUAREZ, A. (2003): Tesis Doctoral: *Desempleo Femenino, discriminación positiva y rol de género: el desencuentro entre política y experiencia*, Universidad Autónoma de Barcelona.

UNFPA (2006). *Igualdad y Equidad de Género: Aproximación teórico-conceptual*.

UNGO, U. A. (2007). *Las mujeres y la educación en américa latina: Una aproximación a los dilemas y desafíos*. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*.