

ÍNGENIO Mujeres Emprendedoras

PODCAST

🎙 Fernanda Ariceta & Carina Di Candia 

A continuación les presentamos un conjunto de recursos para continuar profundizando y reflexionando sobre estos temas.

○ Eje 1 - Visibilizar puntos de partida

El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión (ONU Mujeres e INMujeres, 2021).

Informe de ONU Mujeres e INMujeres que recoge la tercera edición del diagnóstico sobre participación femenina en ámbitos de decisión, tanto públicos como privados. El mismo busca brindar insumos para la reflexión en torno a las brechas de representación y participación femenina, y la generación de políticas para su superación.

Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio (OIT, 2019).

Publicación de la Organización Internacional del Trabajo realizada con la participación de organizaciones empresariales y de empleadores de distintas regiones del mundo. La misma busca brindar argumentos en favor de la diversidad de género en el ámbito laboral y la participación femenina en los espacios de decisión dentro de las empresas. Se exponen datos de casi 13.000 empresas a nivel mundial, que dan cuenta del éxito de diversas iniciativas de inclusión y sus beneficios para las empresas en términos de incremento de su rentabilidad, atracción y retención de talento, y mejora su posicionamiento de mercado.

Eje 2 - Trabajar sobre las brechas

Equal Pay Day 22 (CPA FERRERE, 2022).

Informe de CPA FERRERE que analiza la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en Bolivia, Paraguay y Uruguay. Su cálculo se realiza sobre la diferencia en el ingreso laboral por hora de las personas ocupadas de 18 a 60 años según su sexo, incorporando como variables de control como los años de educación formal, la ubicación geográfica, la ocupación y la edad. Dicho estudio se realiza cada año, actualizando la cifra para cada país de la muestra.

Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes (Urquidi y Chalup, 2023).

En éste estudio Manuel Urquidi y Miguel Chalup analizan la brecha de género de ingresos laborales para 18 países de América Latina y el Caribe. La misma es calculada en función del ingreso laboral por hora, teniendo en cuenta variables como nivel educativo, sector económico, ocupación, zona geográfica y

características personales. Los autores concluyen que existen brechas positivas y estadísticamente significativas para la mayoría de los países de la región, los cuales son clasificados en países con brecha elevada, moderada y reducida o favorable a las mujeres. A su vez, la brecha es atribuida a factores como los sesgos de género de naturaleza discriminatoria presentes en los patrones culturales o normas de cada país, o penalizaciones vinculadas a los roles de género y la falta de corresponsabilidad en los cuidados.

El poder de las adquisiciones: Cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres (ONU Mujeres, 2017).

Este manual de ONU Mujeres pretende ser una guía para la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de contratación y selección de proveedores de las empresas. La misma busca visualizar cómo las mujeres emprendedoras se enfrentan a una realidad adversa a la hora de ofrecer sus productos y servicios, y ofrecer una serie de herramientas para aportar a su superación. A su vez, da cuenta de los beneficios que han obtenido las empresas que se han propuesto recorrer dicho camino de inclusión.

O Eje 3 y 4 - Tomar conciencia y trabajar nuestra autopercepción

Jugar un partido desigual; Diagnóstico de Género en Uruguay (Banco Mundial, 2020).

Informe del Banco Mundial acerca de la situación de las mujeres en nuestro país y las inequidades que enfrentan en términos de calidad del empleo, oportunidades económicas, brecha salarial, educación, violencia, participación en espacios de decisión y cuidados, entre otros temas.

El emprendimiento femenino en Uruguay (Veiga, 2020).

En éste artículo Leonardo Veiga analiza los determinantes del emprendimiento femenino en Uruguay, centrando su atención en los aspectos vinculados a la actitud emprendedora, la predisposición a emprender y el comportamiento emprendedor que se constata en la realidad de nuestro país.

Mujeres emprendedoras y empresarias en Uruguay: ¿cómo potenciar las oportunidades para su empoderamiento económico? (Soledad Salvador (CIEDUR), 2020).

Éste informe del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), a pedido de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSU), busca llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan las mujeres a la hora de a transitar procesos de empoderamiento económico en nuestro país, y propone una serie de recomendaciones y estrategias para su superación.

Banking on Women. Creating value for banks and boosting economic growth (IFC, 2017).

Informe de la International Finance Corporation (IFC) acerca del impacto de su programa de banca para mujeres empresarias, que proporciona financiación y experiencia a instituciones financieras de mercados emergentes para ampliar los servicios financieros y las oportunidades para las clientas y propietarias de empresas.

Eje 5 - Animarse a la exposición: barreras diferenciales que enfrentan las mujeres al momento de exponerse

Cuantificación y análisis de la violencia contra las mujeres políticas en redes sociales (CPA Ferrere y ONU Mujeres, 2022)

Este trabajo busca realizar un primer acercamiento a un relevamiento cuantitativo de la violencia política hacia mujeres en redes sociales en Uruguay. Este tipo de violencia es difícil de detectar y en algunos casos está naturalizada por el medio en el que se desarrolla: en efecto, la arena política fue históricamente un ambiente dominado por hombres -aún sus reglas y costumbres desfavorecen la participación de la mujer- y el aumento de la participación de las mujeres en cargos de decisión ha empezado a develar esta problemática. Si bien en el sector privado la exposición no tiene las mismas características, el informe aporta un marco de referencia para la comprensión de las barreras que encuentran las mujeres.

5 formas para superar los desafíos que encuentran las fundadoras mujeres al levantar capital (PWC)

La consultora PWC realizó entrevistas con 40 mujeres fundadoras exitosas de 25 países diferentes. En base a sus experiencias y percepciones de primera mano sobre la recaudación de fondos, desde las rondas iniciales hasta la Serie D y más allá, el informe incluye qué consejo darían a otras mujeres empresarias que siguieran un camino similar.

O Eje 6 - Promover la corresponsabilidad

II Encuesta sobre niñez, uso del tiempo y género (ONU Mujeres, UNICEF y Opción Consultores, 2021).

Documento que recaba los resultados de la 2^a Encuesta sobre Niñez, Uso del Tiempo y Género, fruto del trabajo conjunto de ONU Mujeres, UNICEF y Opción Consultores. En la misma se busca indagar sobre las relaciones de género y la situación de la niñez y la adolescencia, y el impacto que tuvo la emergencia sanitaria por COVID-19. La misma constituye un elemento valioso para conocer la realidad actual de nuestro país en términos de cuidados y corresponsabilidad.

Maternidad y paternidad en el trabajo: ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados? (ONU Mujeres, 2018).

En ésta publicación, realizada por Karina Batthyány, Natalia Genta y Valentina Perrota para ONU Mujeres, se presentan los cambios normativos realizados en el marco del diseño del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en nuestro país, tendientes a incrementar el tiempo disponible para cuidados de padres y madres, así como fomentar una mayor responsabilidad e involucramiento de los padres en dichas tareas. A su vez, se analiza el uso y la opinión respecto de las licencias parentales y otros beneficios, así como los obstáculos que se han identificado para su efectiva implementación.

Eje 7 - Avanzar con herramientas: la certificación del Modelo de Calidad con Equidad de Género



Modelo de Calidad con Equidad de Género: cuarta versión | MIDES

La cuarta versión del Modelo de Calidad con Equidad de Género de InMujeres fue revisada y actualizada por Carla Sacchi, Elisa Di Giovanni y Valentina Caputi de InMujeres y Carina di Candia del LATU.

Consta de 4 niveles: compromiso, implementación, mejora y sostenibilidad. Las acciones se estructuran en 8 ejes: estrategia para la equidad de género; discriminaciones en el ámbito laboral; selección y competencias del personal; sistema de remuneraciones; capacitación, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral; corresponsabilidad social de género en los cuidados; comunicación y responsabilidad social; evaluación, análisis y mejora.

Modelo de Calidad con Equidad de Género | MIDES

En esta página encontrarás información para postular al Modelo de Calidad con Equidad de Género, su estructura y el listado de organizaciones que obtuvieron la certificación del mismo.

Modelo de Calidad con Equidad de Género (Inmujeres MIDES, marzo 2023).

Video de presentación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en su nueva versión, con foco en la certificación de empresas privadas, donde se explica brevemente las características y funcionamiento del modelo.