

## La mujer en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino

Women in the last decade and their differences with respect to the male work landscape

Autora

Luvis Lorena Rengifo Alvarado<sup>1</sup>   
[luvisrengifoalvarado@gmail.com](mailto:luvisrengifoalvarado@gmail.com)

### RESUMEN

El último informe de la OIT<sup>2</sup> señala que en los últimos siete años se percibe una mejora por lo que se refiere a la ocupación femenina: a nivel mundial la media anual de crecimiento de empleo ha sido de un 6,2%, casi el doble que la masculina, que ha crecido en estos años una media anual de un 3,34%. Los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres, cuyas directrices se mantienen vigentes por decisión aprobada en la novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Ciudad de México, 2004). La finalidad del presente ensayo es analizar el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en América del Sur, considerando el panorama laboral femenino, su evolución en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino. Asimismo, se analizan el uso que hombres y mujeres hacen del tiempo, la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio (cargos directivos) y el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres (empresarias). La noruega Jane Haaland Matláry ha denominado este siglo como “*El tiempo de las mujeres*”. Tres son los hechos fundamentales que se han dado en torno al estatus femenino en este siglo: el derecho al voto y la autonomía legal en lo que respecta a sus derechos civiles, la igualdad y el acceso a la educación y el acceso masivo al mercado laboral.

**Palabras clave:** Gerencia, Igualdad, Liderazgo, Mujer.

### ABSTRACT

The latest ILO report<sup>2</sup> indicates that in the last seven years there has been an improvement in terms of female employment: worldwide, the average annual employment growth has been 6.2%, almost double that of the male, which has grown in these years an annual average of 3.34%. The countries of Latin America and the Caribbean approved the Regional Action Program for Women, whose guidelines remain in force by decision approved at the ninth Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean (Mexico City, 2004). The purpose of this essay is to analyze the progress and evolution of female insertion in the productive and business field in South America, considering the female labor panorama, its evolution in the last decade and its differences with respect to the male labor panorama. Likewise, the use that men and women make of time, the participation of women in jobs with a higher average income (managerial positions) and the empowerment and economic autonomy of women (entrepreneurs) are analyzed. The Norwegian Jane Haaland Matláry has called this century The Time of Women. There are three fundamental facts that have occurred regarding the status of women in this century: the right to vote and legal autonomy with regard to their civil rights, equality and access to education, and massive access to the labor market.

**Keywords:** Management, Equality, Leadership, Woman.

<sup>1</sup> Instituto de la Vivienda y Equipamiento del Estado Carabobo IVEC-Venezuela

Recepción: 25/05/2024

Revisión: 28/09/2024

Publicación: 05/07/2024

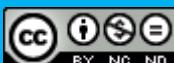
## 11. Presentación

Según el estudio basado en un cuestionario contestado por 145 directivas realizadas en marzo de 2013 por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE; es la escasa representatividad de la mujer en puestos de dirección, el que consideran como primer obstáculo en su desarrollo profesional (68%). Y es que casi todas coinciden en afirmar que en líneas generales una mujer será más proclive a implantar programas con políticas que faciliten la conciliación entre la familia y la vida laboral. A más distancia quedan otros obstáculos como los estilos de dirección (32%), las reuniones a última hora de la tarde (13%) y la discriminación salarial (12%).

Pero ¿por qué las mujeres no están en los puestos de alta dirección? No podemos echar toda la culpa al “techo de cristal” o lo que es lo mismo ese conjunto de normas no escritas o cultura de empresa que dificultan su acceso. Es posible que se dé, y de hecho los datos lo corroboran en parte, un “techo de cemento” autoimpuesto por elecciones personales, tales como rechazar la promoción.

Sin embargo, no se puede olvidar otros factores, sobre todo en el caso de las mujeres con hijos. De hecho, al hacer la pregunta “¿qué criterios son importantes para ti a la hora de tomar decisiones sobre tu carrera profesional?”, el 68% afirma que el equilibrio entre vida personal/familiar y profesional.

En la muestra el 71% están casadas y tiene hijos. El 53% son directoras de departamento y un 18% directoras generales. Estos datos ayudan a valorar mejor las respuestas. Se puede hablar, por tanto, de directivas con éxito, pero para las que el nivel de interés del nuevo trabajo queda por detrás de la familia a la hora de decidir (41%), así como las posibilidades de promoción y la opinión del cónyuge (18%). En último lugar queda como criterio el aumento de ingresos económicos (7%), dato interesante y que no quiere decir que no les importe el dinero o que no lo necesiten, ya que en otro momento de la encuesta queda claro que en muy pocas ocasiones han dejado de trabajar, tan sólo en situaciones de baja por maternidad (65% de ellas la tomó) o por enfermedad propia (65%).



La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres, favorable a los trabajadores hombres, se ha reducido significativamente en América Latina, pero continua siendo un problema importante sobre todo porque la mayor parte de estas diferencias no puede ser explicada por las diferencias en nivel o la mayor participación de las mujeres en sectores económico-específicos. (Psacharopoulos, 1990).

El principal objetivo de este ensayo es analizar el progreso y la evolución de la mujer en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino y en ese orden de idea, observar la evolución de la de la mujer en el ámbito productivo y empresarial en América del Sur, mediante la comprensión cabal de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se espera brindar información y herramientas para generar iniciativas orientadas a lograr la equidad de género en el ámbito laboral

## 2. Contextualización

En las últimas décadas se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter (1977) definió como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones (CEPAL, 2004). Sin embargo, aún persisten retos y desafíos a la plena incorporación de la mujer en el mercado laboral. Psacharopoulos y Tzannatos (1989) señalan que, si bien las mujeres constituyen alrededor de la mitad de la población mundial, en gran parte del mundo contribuyen en menor medida que los hombres al valor de la actividad productiva, tanto desde el punto de vista cuantitativo (participación en la fuerza laboral), como cualitativo (logros educativos y habilidades). Esto tiene una serie de repercusiones en el bienestar y el crecimiento económico.



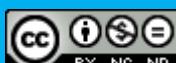
En este contexto, y más de 20 años después de la conferencia de Beijing, es importante establecer el progreso y la evolución de los indicadores relacionados con la participación de la mujer en la actividad económica y productiva, para comprender la situación real de las mujeres y ayudar a la toma de decisiones para la formulación de políticas orientadas a lograr la equidad de género en el mundo del trabajo.

## **2.1. Desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.**

En el mercado laboral no existen indicadores para medir de forma directa la discriminación en el trabajo, no obstante sí que se pueden tomar determinados elementos informativos como indicadores supletorios válidos, como pueden ser las disparidades por razón de género en: a) las tasas de participación y de desempleo en la fuerza de trabajo; b) el tipo de trabajo y sector de actividad elegido y c) los salarios.

Si se pretende alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente, es fundamental la eliminación de la discriminación en la remuneración. No cabe esperar mejoras en la situación económica de la mujer y de otro colectivo objeto de discriminación- mientras el mercado de trabajo recompense su tiempo en menor medida que el del grupo dominante. En este sentido, la OIT redactó un convenio en 1951 sobre “la igualdad de remuneración”, en donde enumera una serie de medidas para promover y garantizar la aplicación del “principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Este convenio, aún hoy, sigue siendo el que mayor número de ratificaciones anuales motiva; y es cierto que la disparidad de ingresos ha venido reduciéndose en casi todas partes. No obstante, continúa siendo alta.

Generalmente se cree que la razón principal de la disparidad de ingresos está provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional. Sin embargo, a excepción de algunos países de África y de Asia meridional, la disparidad de género en la escuela primaria y secundaria no



sólo se está reduciendo en todo el mundo, sino que la matriculación de mujeres en la educación superior iguala o supera la de los hombres. A pesar de ello, seguimos observando cómo las mujeres siguen ejerciendo profesiones peor remuneradas que los varones, aunque cuando poseen un nivel de educación y experiencia laboral equivalente. Parece, por tanto, que las instituciones del mercado de trabajo no representan un escenario neutral, sino que reflejan relaciones de poder. Por lo tanto, es importante estudiar los factores y los procesos que ubican a las mujeres en los extremos más bajos de la estructura salarial.

En el caso de las mujeres, parece que los determinantes de la existencia de desigualdades salariales son:

- La concepción de ellas como colaboradoras secundarias de los ingresos familiares, con lo que, en su caso, el acceso a las prestaciones del Estado está limitado.
- La débil representación en el mercado laboral, puesto que la mayoría de las veces tienen su representación delegada en manos de varones, con lo que se convierten en un sector difícil de organizar
- La existencia de segregación en el mercado de trabajo, lo que conlleva un exceso de candidatas para los trabajos feminizados.
- La valoración social de las calificaciones, ya que se asigna poco valor al trabajo de asistencia (trabajo mayoritariamente feminizado).

Otro factor para destacar, que indirectamente está favoreciendo la perpetuación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la actuación de muchos representantes sindicales, que no llegan a considerar este hecho como un problema prioritario. De hecho, tanto los empleadores como los sindicatos suelen otorgar menos prioridad a la igualdad de remuneración que a otros asuntos, como la cuantía de la remuneración y el empleo.

A título de anécdota ilustrativa, la OIT comenta en su documento titulado “*La hora de la igualdad en el trabajo*” que en una conferencia sobre la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor celebrada en marzo de 2000 en Hong Kong (China), un representante del sector empresarial llegó a la conclusión de que



subsanar las desigualdades salariales por razón de género era una práctica costosa que sólo arrojaba beneficios marginales. De la misma forma, comenta que los sindicatos también tienden a considerar que la igualdad de remuneración afecta únicamente a las trabajadoras, y que no es un asunto de interés estratégico para todos los trabajadores. Con lo que se ratifica la falta de prioridad otorgada a las desigualdades salariales.

Curiosamente a la hora de evaluar los aspectos que hacen triunfar a hombres y mujeres, las diferencias son notables. Presupuesta ya la inteligencia y la buena preparación, ellas necesitan –según los encuestados- atractivo personal y buena imagen, mientras que ellos tienen que dar, fundamentalmente, muestras de autoridad y liderazgo y, por supuesto, conocer gente influyente.

El punto de partida es distinto, por tanto, la capacidad de influir o ser agente de cambio en la empresa es también menor. El mundo empresarial es dentro del mundo laboral un mundo peculiar. En él se concentran de un modo más fuerte las diferencias. Al poder en la empresa se accede por méritos y contactos, casi al 50%.

A pesar de esta realidad, algo está cambiando. Desde los años setenta en que Estados Unidos empieza a perder fuerza ante los competidores externos en sectores básicos, hasta llegar a la actual globalización de los mercados, asistimos a una progresiva pérdida de confianza en el modelo jerárquico de la dirección. Las estructuras planas y la flexibilidad se imponen en distintos ámbitos. La unidad básica de dirección es el equipo, se activa la opinión del viejo proverbio chino: “Ninguno de nosotros es más listo que todos nosotros”.

El consenso o por lo menos la integración del máximo número de puntos de vista, se hace muy necesario especialmente en los problemas complejos, y la empresa deberá tener cada vez más un elevado número de personas con mayores cualidades que antaño, que sean capaces de establecer la conexión entre la organización y su entorno.

Es así como el concepto de liderazgo se ve modificado o al menos matizado. En los años ochenta, Mac Gregor Burns habla en su libro “Leadership” de movilizar el potencial de los otros en vez de dar órdenes o controlar. Es el liderazgo



“facilitador”, capaz de unir con la dirección y enseñar a trabajar con máxima autonomía si esto es necesario. Los investigadores Rosener y Schwartz en un estudio titulado Watt kind of leaders do we need? hablan de dos estilos: el dominante alfa (basado en el pensamiento analítico, racional y cuantitativo) y el beta (más sintético, intuitivo y cualitativo). “Aunque es importante observar –afirman dichos autores- que ningún estilo es patrimonio exclusivo de un sexo o del otro, las expectativas del rol sexual en la cultura occidental son de tal índole que polarizan estos modelos de conducta entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Tradicionalmente, la mayoría de los hombres actúan de acuerdo con los estilos Alfa, y la mayoría de las mujeres se comportan más en concordancia con los estilos Beta”.

Existe además en muchas ocasiones, un modo peculiar de ver el mundo – aunque se llegue al mismo conocimiento e incluso al mismo juicio- y éste está basado en la tendencia de los hombres a contemplar el mundo impersonalmente a través de sistemas lógicos y legales, mientras que las mujeres ven el mundo como un conjunto de relaciones, movido por conexiones humanas más que a través de normas.

En otro orden de ideas, es importante señalar que la situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela, desde la perspectiva económica la participación de las mujeres en el mercado se estudia a través de modelos de oferta de trabajo. Los modelos neoclásicos más tradicionales asumían que un jefe de familia era representativo de todas las preferencias del hogar y podía determinar el uso óptimo del tiempo, y por lo tanto la oferta de trabajo de cada quien (Shultz, 1991). Bajo este enfoque, la participación de la mujer depende de su salario de reserva (costo de oportunidad de salir a trabajar), que, a su vez, refleja las decisiones familiares sobre el uso del tiempo.

Durante la década de los noventa, autores, tanto en el área de la economía política como en el área de la economía feminista, recogen las críticas fundamentales a estos modelos tradicionales y expresan el proceso de decisión dentro del hogar como una serie de interacciones entre sus miembros que puedan



resolverse a través del proceso de negociación. Como resultado del proceso de negociación, la asignación final de recursos (incluidos el tiempo de trabajo, actividades de producción doméstica y ocio) dependen crucialmente el poder de negociación inicial de cada uno de los miembros, que está conformado por factores económicos (dotación de capital físico y humano, nivel de ingreso familiar), sociales (roles de género, evolución de la fecundidad, estructura familiar) e institucionales (leyes prácticas que regulan la propiedad, el divorcio y el mercado de trabajo).

Además del enfoque económico existen otras perspectivas desde las cuales es posible interpretar el comportamiento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, las cuales incluyen los aspectos culturales y sociales de la población. De esta forma, es posible interpretar dichos comportamientos desde la perspectiva de la estrategia de sobrevivencia, la cual explica la participación a partir de las condiciones de la familia relacionada con el contexto económico. Otro enfoque es la perspectiva de género, la cual redefine los estudios del trabajo femenino puesto que introduce nuevos aspectos relacionados con la subjetividad de la mujer y de su rol dentro del ámbito familiar, es decir, se trata de realizar la investigación desde el punto de vista de las experiencias femeninas propiamente (Sollova et al 1999). Por último, el enfoque integral de los determinantes del trabajo femenino incluye de manera múltiples de variables referidas tanto el contexto social, como el familiar y el individual para tratar de identificar los elementos que tengan una mayor influencia (Oliveira, 1997).

## **2.2. Principales barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección**

Las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr puestos de alta dirección han sido objeto de diversos estudios. Eagly y Carli (2007) resumieron las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas, a saber: i) el techo de cristal (glass ceiling); ii) la frontera de cristal (glass border); iii) el estilo personal y los estereotipos, y iv) los contactos y las redes. Esas autoras también resumieron los principales obstáculos al liderazgo



empresarial de las mujeres encontrados en la literatura: i) prejuicios; ii) resistencia al liderazgo femenino; iii) demandas de la vida familiar; iv) falta de inversión en capital social, y v) estilos de liderazgo.

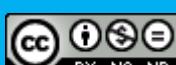
El techo de cristal se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino. La frontera de cristal sugiere que las mujeres no son promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones debido a su falta de experiencia internacional, pues a menudo se cree que las mujeres casadas no buscan la internacionalización de sus carreras y, por ello, no se invierte en su desarrollo.

En la actualidad, la metáfora del techo de cristal se considera obsoleta para describir el ascenso de las mujeres, de manera que se la ha sustituido por la metáfora del laberinto, establecida por Eagly y Carli (2007).

Un laberinto se define como “un lugar formado por calles y encrucijadas, intencionadamente complejo para confundir a quien se adentre en él”. Esta imagen ilustra mejor la situación de las mujeres ejecutivas en el mundo laboral, pues aunque en teoría hombres y mujeres tienen igual acceso a los puestos ejecutivos, en la práctica estas tienen que enfrentar un viaje más complejo hacia su objetivo (véase el gráfico 1).



Fuente: Beatrice, Avolio y Di Laura. (2017)



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.](#)

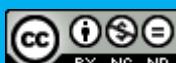
### 3. Reflexiones finales

En el modo de utilizar el poder hombres y mujeres parten de una base de experiencias distintas. Esto se debe en parte al proceso de educación: ellos son adiestrados para la estrategia, el desarrollo de las cualidades visuales y la lucha. Para ellas es más importante crear y mantener relaciones productivas, ser capaces de valorar los logros basados en un conjunto de normas internas y prestar servicios a los demás. Si a esto se unen las diferencias biológicas tenemos dos modos de utilizar el poder. En el hombre sobresale el deseo de reestructurar, en la mujer el de establecer relaciones interdependientes. Ellos dirigen su acción de un modo más interactivo con el entorno, ellas se interesan más por las sutilezas de la interacción humana y por aspectos de la realidad más complejos, más abiertos, menos precisos.

De todo ello podemos deducir que existen sistemas complementarios de poder, y que es muy conveniente que haya hombres y mujeres en la dirección. El directivo tiene que ser alguien “visible” para el empleado y por tanto necesita tomar contacto no sólo para saber cómo van las cosas, ya que podría enterarse de otra forma, sino fundamentalmente para que “le vean”.

Es muy importante saber escuchar, las mujeres habitualmente mantienen más tiempo la mirada en la persona que escuchan y hacen más gestos de asentimiento a lo que oyen. La mujer está más dotada o por lo menos muestra más interés por descifrar el lenguaje no verbal, lo que los expertos denominan “pistas no verbales” tales como expresiones faciales, gestos y grado de contacto visual, inflexión, oportunidad de las interrupciones, movimientos del cuerpo y el nivel general de interés implícito en la voz del interlocutor”. Esto facilita en ellas lo que se denomina “visión tridimensional de la interacción humana” o lo que es lo mismo, ser capaces de ver y comprender los pensamientos, los sentimientos y las conductas de las personas.

La participación de la mujer en el mercado laboral tendría un efecto mayor en la erradicación de la pobreza y el empoderamiento económico de las mujeres si no



persistieran las diferencias en la calidad del empleo, la brecha salarial, la división sexual del trabajo doméstico y las barreras en el acceso a altos cargos directivos.

Según diversos estudios, entre los que destaca el de la norteamericana Marilyn Loden, las mujeres tienden a hacer varias cosas a la vez, tienen mayor inclinación natural a la colaboración y el trabajo en equipo, huyen de la estructura formal y la Jerarquía para lograr resultados, aunque no quiere decir que los ignoren; son en general menos estrategas que los hombres pero muy buenas en la implantación de medidas y programas; dirigen y trabajan haciendo uso de su tendencia innata a la comunicación interpersonal y son menos propensas al estrés por una cuestión estrictamente hormonal aunque lo cierto es que empiezan a padecerlo quizá por sus múltiples obligaciones derivadas del esfuerzo por conciliar la vida laboral y profesional.

Si esto es cierto y lo ponemos en relación con las competencias directivas más valoradas por la empresa: orientación al cliente, liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, honestidad, comunicación, orientación interfuncional, y gestión del tiempo, podemos deducir que al menos en teoría la mujer es complementaria al varón y por tanto, portadora de una diversidad enriquecedora para la empresa. Además la mujer puede ser agente de cambio en la empresa, porque su aportación es específicamente necesaria y demandada en momentos de cambio que requieren más flexibilidad y capacidad de aprendizaje en un entorno empresarial con estructuras más horizontales y planas como las actuales.

Ahora, es importante establecer políticas e iniciativas orientadas a la reducción de la brecha de género en materia de calidad del empleo y combatir los prejuicios y estereotipos que favorecen la asignación de determinados papeles a hombres y mujeres y limitan la participación plena de la mujer en las actividades económicas y productivas. Es importante destacar que hay varios factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en América Latina: i) aspectos culturales relacionados con la idea de que “el hombre es el jefe”; ii) horarios estrictos y frecuentes viajes inherentes a esos cargos, exigencias que solo pueden compensarse con un fuerte apoyo en el hogar para el cuidado de los hijos



y las responsabilidades domésticas; iii) expectativas excesivas con respecto a las mujeres, debido a que no solo son juzgadas por su desempeño laboral, sino también por su aspecto, su vestimenta y su equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, la escasa participación de las mujeres en posiciones ejecutivas podría estar relacionada con la desaceleración económica de los últimos años, que reduce las oportunidades de las mujeres para salir adelante, los viajes largos, que pueden representar una dificultad para las mujeres con niños o personas mayores a su cargo, el incremento en el costo de los servicios de cuidado de niños y la cultura machista (Grant Thornton, 2013).

A pesar del cambio de mentalidad que se experimentó en nuestra sociedad y que a día de hoy sigue propagándose, ha sido necesario impulsar desde los gobiernos medidas que permitan avanzar en la eliminación de los obstáculos ya comentados, para conseguir una sociedad más justa y que la igualdad de género sea efectiva. Finalmente, cabe mencionar los estudios efectuados por la ONU Mujeres evidenciando que la igualdad de hombres y mujeres y la incorporación de estas en todos los niveles son un bien negocio para las empresas.

#### 4. Referencias

- Aguirre, R. y F. Ferrari (2014), “**Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro**”, serie Asuntos de Género, N° 122 (LC/L.3678/ Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Batthyany, K. y L. Scuro (2010), “**Uso del tiempo, cuidados y bienestar: desafíos de Uruguay y la región**”, Revista de Ciencias Sociales, vol. 23, N° 27, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Beatrice E. Avolio y Giovanna F. Di Laura. (2017) “**Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur**”. Revista de la Comisión Económica de América Latina y el Caribe CEPAL N ° 122.
- Heller, L. (2010), “**Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos**”, serie Mujer y Desarrollo, N° 93 (LC/L.3116-P), Santiago, Comisión Económica de América Latina y el Caribe (CEPAL).



María Beatriz Orlando (2000). **Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela. Participación femenina y brecha de ingreso por género.** Venezuela. Trabajo de grado.

María Helena Domingo Herreras. (2021) “**La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica**”. Trabajo final de grado. Universidad de Valladolid. España.

Sara M. González Betancor. “**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral**”. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión. Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM, 16-17 de noviembre de 2004.

Villamizar, M.E. (2011), “**Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad**”, serie Asuntos de Género, N° 107 (LC/L.3298-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

