



¿A punto de florecer?

Mark Blackden y Mary Hallward-Driemeier

La mujer africana debe trabajar en actividades más rentables para alcanzar el empoderamiento económico

HACE más de 10 años que Dina Bina, una empresaria de Tanzania, dirige y promueve Dina Flowers Company Ltd. Su prioridad es la atención al cliente: “Hay que hacer todo lo posible por ofrecer algo más”. Su actitud dio frutos: la contrataron para ayudar en el diseño de los jardines del aeropuerto de Dar es Salaam. Al ver cómo prosperaba la empresa, su marido, Mwitwa Bina, dejó su empleo y ahora es director financiero de Dina Flowers. “Entramos al negocio de las flores gracias a Dina”, dice. “Vio la oportunidad, porque la ciudad no tenía casi ningún florista”. El sueldo de Mwitwa fue el capital inicial de Dina Flowers. Sobre el éxito

de su mujer, agrega: “Creo que muchos hombres se sentirían amenazados. Pero yo no soy así. Para nosotros este arreglo funciona bien porque realmente nos complementamos”.

La historia de Dina Flowers (Cutura, 2007) es un ejemplo de que el éxito empresarial de la mujer depende de la convergencia de muchos factores, como oportunidad de mercado, suficiente financiamiento, destrezas y técnicas empresariales y la creación de una red de vínculos. Estos factores también importan para los hombres, pero la experiencia indica que las mujeres suelen afrontar mayores obstáculos para acceder a ellos. Además, para ellas el apoyo familiar puede ser decisivo. De hecho, según la ley de varios países, los maridos pueden negar a sus esposas el permiso para trabajar, firmar contratos e incluso abrir una cuenta bancaria.

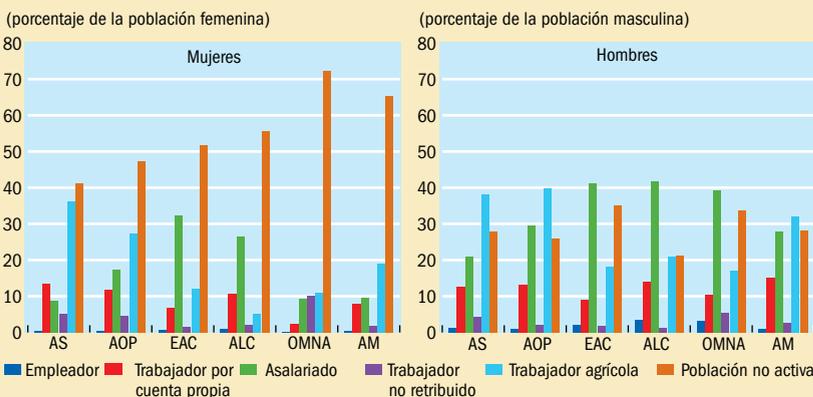
Dos estudios recientes del Banco Mundial sobre oportunidades económicas de la mujer en África subsahariana examinan en qué trabajan mujeres y hombres, los resultados de sus respectivas empresas y los obstáculos económicos y jurídicos que enfrentan las mujeres si desean ampliar su actividad económica y empresarial (Hallward-Driemeier y Hasan, 2013; Hallward-Driemeier, 2013).

Según estos estudios, la brecha de género en las oportunidades económicas de la región se debe más a las diferencias en el tipo de actividad que realizan las mujeres y los hombres que al hecho de trabajar o no. Las mujeres, en mayor proporción, trabajan en el sector informal, en empresas más pequeñas y en sectores tradicionales, como la confección de vestimenta y la elaboración de alimentos, y estos suelen ser menos rentables. Entonces, aumentar el poder económico de la mujer exige posibilitar su trabajo en actividades

Gráfico 1

Donde trabajan mujeres y hombres

Las mujeres en África subsahariana son más propensas a trabajar y ser empresarias que en el resto del mundo.



Fuente: Encuestas de hogares y mano de obra de 102 países de bajo y mediano ingreso, año más reciente, 2000-10.

Nota: AS = África subsahariana; AOP = Asia oriental y el Pacífico; EAC = Europa y Asia central; ALC = América Latina y el Caribe; OMNA = Oriente Medio y Norte de África; AM = Asia meridional.



más rentables. Para ello es necesario eliminar sus dificultades de acceso a los activos, aumentar su capacitación financiera y de gestión y ampliar su participación en la formulación de las políticas.

Las mujeres de África subsahariana trabajan: pocas pueden darse el lujo de no hacerlo. Encuestas representativas a nivel nacional sobre mano de obra y hogares de más de 100 países de bajo y mediano ingreso muestran que la participación laboral de la mujer en esa región es mayor que en cualquier otra (gráfico 1).

En África subsahariana, las mujeres son particularmente emprendedoras. No obstante, la proporción de trabajadoras por cuenta propia es excesiva. Las mujeres constituyen el 40% de la mano de obra no agrícola de la región, pero representan el 50% de los trabajadores por cuenta propia (gráfico 2), cifra mayor a la de cualquier región. Por el contrario, representan solo un cuarto de los empleadores de la región, lo que no varía demasiado según el grado de desarrollo nacional y sucede en todas las demás regiones, salvo en Oriente Medio y Norte de África, donde solo el 12% de los empleadores son mujeres. En general, al aumentar el ingreso nacional, la proporción de asalariadas crece notablemente.

Educación y oportunidad

La medida en que la iniciativa empresarial representa la posibilidad de oportunidades varía según el desarrollo del país y la educación individual. Dina y Mwitwa Bina tenían una buena educación, lo que facilitó su éxito en los negocios.

Una forma de ver el tema es comparar el nivel educativo en distintas categorías de empleo. En casi todos los países, los asalariados tienen más años de estudios que los trabajadores por cuenta propia (en el gráfico 3 se observa que el patrón para la mujer es similar al de los hombres). La brecha educacional entre asalariados y trabajadores por cuenta propia es superior en los países de bajo ingreso y donde estos últimos son más numerosos, es decir, en África subsahariana. Esto indica que la gran cantidad de trabajadoras por cuenta propia en dicha región se debe menos a las grandes oportunidades para la

Propiedad o control

Al observar los datos, uno de los retos es cómo identificar a las empresas “de mujer”, es decir aquellas cuya propiedad o control sobre las decisiones corresponde a una mujer. En las encuestas de empresas del Banco Mundial se pregunta a los encuestados si “alguno de los propietarios principales” es una mujer. En una encuesta de seguimiento de las empresas de seis países africanos que contestaron afirmativamente a esa pregunta, un tercio de los encuestados no consideraba que esa mujer tomara decisiones y la mitad no la consideraba como la principal autoridad de la empresa (Aterido y Hallward-Driemeier, 2011). Una definición amplia que tenga en cuenta la propiedad pero no el control o poder de decisión trae aparejado que muchas empresas se clasifiquen como de mujeres cuando en realidad las manejan hombres. Esto puede llevar a comparaciones que encubren posibles brechas de género en las limitaciones que afrontan los empresarios.

actividad empresarial que a la falta de oportunidades para conseguir empleo asalariado.

En general, en los países de alto ingreso, los asalariados tienen menor nivel educativo que los empleadores (véase el gráfico 3: la mayoría de los indicadores de los países ricos están en el cuadrante inferior izquierdo), pero en los países de bajo ingreso sucede lo contrario (la mayoría está en el cuadrante superior derecho). En efecto, en los países de bajo ingreso (círculos azules por encima de la línea de 45°), la brecha educacional entre las asalariadas y los empleadores es superior que la que existe entre los asalariados y los empleadores. En los países de bajo ingreso, hay pocas asalariadas, y estas tienen un nivel educativo relativamente más alto que sus colegas hombres.

En los países de bajo ingreso de África subsahariana, donde la proporción de asalariados entre los hombres es tres veces mayor que entre las mujeres, las oportunidades de las mujeres se concentran en la iniciativa empresarial. Por ende, para comprender las oportunidades económicas de las mujeres, es útil comparar los resultados de los empresarios de ambos sexos y analizar cómo incrementar los ingresos de esta actividad.

Observamos que, en promedio, las empresas de mujeres son menos productivas que las de hombres, utilizando el criterio de “propiedad” para identificar las “empresas de mujeres” (véase el recuadro). Pero cuando se tienen en cuenta el sector, la formalidad, el tamaño y la intensidad de uso de capital de la empresa, la brecha desaparece.

Si la definición de empresa de mujer se limita a aquella en que la mujer toma las decisiones, la brecha de productividad y rentabilidad aumenta. Pero los efectos del sector, la formalidad y el tamaño superan con creces las diferencias de género. Estas diferencias sí son significativas para determinar, en primer lugar, en qué trabajan hombres y mujeres.

Perfiles de actividad

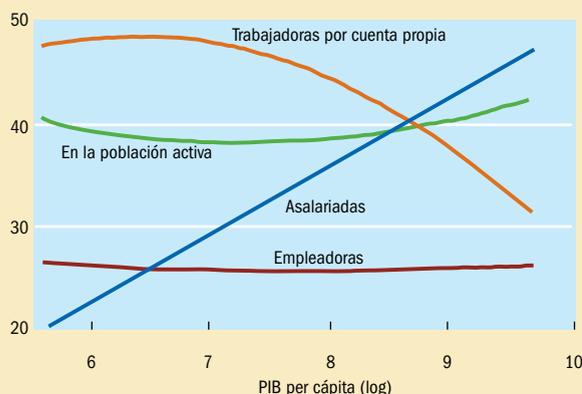
La mayor concentración de mujeres en empresas más pequeñas, en el sector informal y en los sectores tradicionalmente de mujeres determina mucho más las oportunidades y las posibilidades de las mujeres que las diferencias de género. Para crear oportunidades económicas para todos en África, es clave entender por qué

Gráfico 2

Mujeres asalariadas

El porcentaje de asalariadas aumenta con el ingreso, en tanto que su sobrerrepresentación entre los trabajadores por cuenta propia disminuye.

(porcentaje)



Fuente: Basado en datos de las encuestas más recientes de hogares y mano de obra sobre empleo en actividades no agrícolas en 102 países de bajo y mediano ingreso.

persisten estos patrones de participación económica, distintos según el género.

Crear más oportunidades para las mujeres no es solo cuestión de incrementar su participación económica, sino más bien de variar el tipo de actividades que emprenden. Para ampliar su empoderamiento económico en África subsahariana, un mayor número de mujeres deben reorientarse a actividades más rentables.

El hecho de que, tras la puesta en marcha de una empresa, no haya obstáculos importantes por razón de género, no significa que estos obstáculos no existan para la iniciativa empresarial. Se ha comprobado que las mujeres afrontan mayores obstáculos que los hombres para *entrar* al sector de negocios. Las medidas para mejorar el acceso de las empresas más pequeñas e informales a los mercados y el financiamiento ayudarían en particular a las empresarias. Difundir la tecnología de la información y las comunicaciones, especialmente la telefonía celular, por ejemplo, brindaría información sobre precios y facilitaría el acceso a clientes y proveedores y a los servicios bancarios móviles. Sin embargo, las mujeres están a la zaga incluso en este sector (GSMA, 2010). Entre otras medidas para reducir obstáculos, se podrían simplificar los requisitos legales (registro y autorización empresarial), combatir la

corrupción y facilitar la formalización de las pequeñas empresas. Pero estas medidas ayudarán a las mujeres solo si la protección jurídica que ofrece el sector formal se aplica igualmente a las empresas de hombres y mujeres, lo que no siempre sucede.

Igualdad de derechos

La igualdad en el acceso a los activos y su control es clave. Sin derechos de propiedad o la capacidad de conservar la recompensa de la propia labor, hay pocas posibilidades o incentivos para invertir y trabajar duro. No obstante, es precisamente en la esfera de derechos de propiedad y capacidad jurídica que la ley de muchos países diferencia expresamente a hombres y mujeres.

Analizamos las constituciones, tratados internacionales y leyes que afectan a los derechos de propiedad y la capacidad jurídica de la mujer en los países de África subsahariana para identificar los casos y las áreas jurídicas en que mujeres y hombres tienen iguales derechos económicos. Nos sorprendió observar que no hay correlación entre los ingresos de un país y la brecha de género en los derechos económicos. Eso significa que el crecimiento de un país no aumenta automáticamente la igualdad; para acortar la distancia entre los géneros se deben aplicar medidas expresas.

La persistencia de las brechas de género en materia de derechos económicos afecta las oportunidades de las mujeres, aun si aumenta el ingreso. En los países más ricos, más mujeres pasan de trabajar por cuenta propia a ser asalariadas, pero no necesariamente a empleadoras. La proporción de mujeres que son empleadoras no varía en función del ingreso. No obstante, independientemente del ingreso, cuando los derechos económicos de las mujeres son más fuertes, el porcentaje de empleadoras es mayor. Si se controla por el ingreso, en países con desigualdad de derechos de propiedad y capacidad jurídica (por ejemplo, donde el marido debe autorizar el trabajo o la contratación, o donde el derecho consuetudinario rige la propiedad y la herencia conyugal y está exonerado constitucionalmente de aplicar principios de no discriminación) la proporción de empleadores entre las mujeres era un tercio menor (Hallward-Driemeier y Hasan, 2013). Solucionar la cuestión de los derechos económicos formales ayuda a que las mujeres creen y dirijan empresas más grandes.

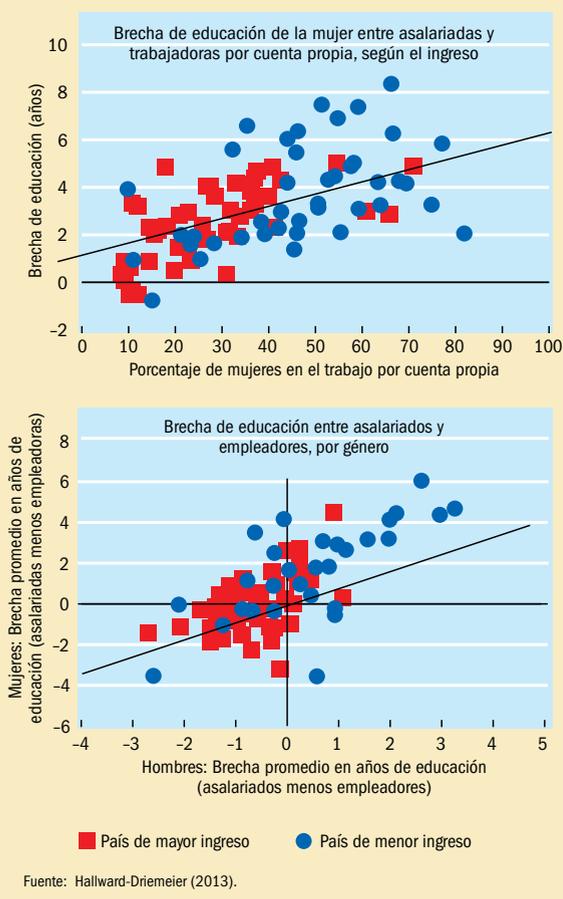
La base de datos sobre empoderamiento jurídico y económico de las mujeres en África (Hallward-Driemeier *et al.*, 2013) documenta dónde están estas brechas, no solo en los países, sino también en las fuentes jurídicas y los tipos de leyes. Las normas empresariales no suelen hacer diferencias de género, pero todas presuponen que las partes pueden celebrar contratos, circular libremente y tener o controlar activos a su nombre. Las leyes de familia, de tierras y sucesorias son las que definen los derechos relativos a la capacidad jurídica y la propiedad, esferas en que las diferencias de género, incluso la discriminación directa, son más visibles (véase Hallward-Driemeier *et al.*, 2013).

Dina Bina tuvo suerte de no precisar permiso marital para crear su empresa y de obtener capital inicial de su marido. En países en que las mujeres no tienen los mismos derechos sucesorios y de propiedad de la tierra que los hombres, les pueden faltar garantías para obtener préstamos bancarios. De ahí que el fortalecimiento de los derechos de propiedad mejore el acceso de la mujer al financiamiento, al igual que los registros de propiedad que incluyen los bienes muebles; los registros de crédito que reflejan el

Gráfico 3

Probar suerte

La iniciativa empresarial representa una mayor oportunidad para las mujeres más ricas y educadas que para las más pobres y menos educadas.



historial crediticio y de pago de las mujeres, especialmente en las microfinanzas; la formación de capital humano y la capacitación en materia financiera, y la creación de productos y mecanismos financieros adaptados a las necesidades y limitaciones de las mujeres.

La brecha de género en años de educación ha ido disminuyendo, aunque todavía es preocupante en muchos países de bajo ingreso. Pero más allá de la educación general, las destrezas específicas de gestión, incluidas la educación financiera básica y la capacidad de fijar y controlar las metas de desempeño, son importantes para empresas y empleados. Es más difícil que las mujeres aprendan estas destrezas clave mediante programas formales o redes familiares (Aterido y Hallward-Driemeier, 2013). Pero no hay duda de que esta formación las beneficia. Según las encuestas, las mujeres con iguales resultados que los hombres en pruebas sobre destrezas de gestión dirigen empresas tan prósperas como las de los hombres.

Crear más oportunidades para las mujeres no es solo cuestión de incrementar su participación económica, sino más bien de variar el tipo de actividades que emprenden.

Es fundamental que las mujeres participen en la reforma del entorno empresarial, no solo por su importante papel como empresarias, asalariadas y empleadoras, sino porque los obstáculos y limitaciones que afrontan y su perspectiva suelen ser bastante diferentes de las de sus homólogos masculinos. La experiencia de las mujeres en cuanto a los obstáculos jurídicos, normativos y administrativos a la participación económica suele ser diferente. A la vez, están en gran parte excluidas de la formulación de políticas en el sector privado y del diálogo entre el sector público y el privado. Por ende, su presencia en el sector privado como agentes económicos importantes no se condice con su representación en las instituciones privadas donde se formulan políticas y se toman decisiones. Esta exclusión es costosa, no solo para las mujeres y sus empresas, sino para la economía en su conjunto.

La participación de la mujer en la reforma del clima empresarial puede apoyarse de tres formas clave.

En primer lugar, las reformas propugnadas deben fundarse en un análisis sólido y centrado en cada país de las oportunidades y limitaciones del entorno empresarial y, en concreto, de cómo difieren para mujeres y hombres. Es sumamente importante que las investigaciones y el análisis se basen en pruebas para que la presión dirigida a cambiar las políticas sea eficaz. Aún falta convencer a algunos responsables de las políticas y profesionales que abordar los temas relacionados con la mujer en los negocios es importante de por sí y puede tener valiosos beneficios para el sector empresarial y la economía en su conjunto.

En segundo lugar, debe fomentarse y consolidarse la participación de la mujer en los gremios empresariales. Estos son una importante plataforma para la defensa de la mujer, pero muchas mujeres no participan en estos mecanismos de diálogo y defensa de derechos, y suelen carecer de la capacidad y la experiencia requeridas para que este trabajo sea eficaz. En los gremios empresariales de mujeres se conjugan tres mecanismos clave para mejorar las oportunidades empresariales de las mujeres: el intercambio de información y conocimientos, particularmente

sobre derechos económicos; el fortalecimiento de la defensa de las reformas, educando a quienes adoptan decisiones e influyendo sobre ellos, y la asociación entre las principales partes interesadas para compartir experiencias y estrategias y aumentar la voz de la mujer en la formulación de políticas. Por lo tanto, es fundamental fortalecer estos gremios, para que puedan ayudar a sus miembros a mejorar las prácticas y los resultados empresariales y aumentar su protagonismo en el diálogo sobre políticas y los grupos de presión a favor de las reformas.

En tercer lugar, el fortalecimiento del diálogo entre el sector público y el privado en proyectos para optimizar el entorno empresarial es una de las mejores formas de asegurar que las reformas de las políticas se apliquen y reflejen las prioridades de todas las partes interesadas. Hasta ahora, sin embargo, las empresas de mujeres y sus gremios han estado, en gran parte, ausentes de este diálogo. La inclusión de género puede ayudar a que las mujeres se

hagan oír cuando se formulan y aplican las reformas prioritarias en materia de inversión.

Dina Bina es miembro de varias organizaciones, como la Cámara de Comercio de la Mujer de Tanzania, y ella atribuye parte de su éxito a la creación de redes de vínculos. “Es bueno pertenecer a una asociación, y aliento a las jóvenes a hacerlo”, dice. Su consejo es un primer paso importante: dar participación a la mujer en la creación de un entorno empresarial favorable para todos, hombres y mujeres. ■

Mark Blackden es consultor independiente especializado en cuestiones de género relacionadas con el desarrollo y Mary Hallward-Driemeier es Economista Principal en la oficina del Economista Jefe del Banco Mundial.

Referencias:

- Aterido, Reyes, y Mary Hallward-Driemeier, 2011, “Whose Business Is It Anyway?”, *Small Business Economics*, vol. 37, No. 4, págs. 443–64.
- Cutura, Jozefina, 2007, *Voices of Women Entrepreneurs in Tanzania* (Washington: Corporación Financiera Internacional).
- GSMA Development Fund, Cherie Blair Foundation for Women, and Vital Wave Consulting, 2010, *Women and Mobile: A Global Opportunity* (Londres: GSMA).
- Hallward-Driemeier, Mary, 2013, *Enterprising Women: Expanding Opportunities in Africa* (Washington: Agencia Francesa para el Desarrollo y Banco Mundial).
- , y Tazeen Hasan, 2013, *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa* (Washington: Agencia Francesa para el Desarrollo y Banco Mundial).
- , Jane Kamangu, Emilia Lobti y Mark Blackden, 2013, *Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa* (Washington: Banco Mundial). www.worldbank.org/gender/womenleedafrica
- Simavi, Sevi, Clare Manuel y Mark Blackden, 2010, *Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners* (Washington: Banco Mundial).