



Importancia Económica de las mujeres en las actividades exportadoras en Uruguay

**Actualización
Marzo 2023**

**Equipo Consultor:
Paola Regueira
Flavia Rovira**

Avenida Uruguay 1242
11100, Montevideo, Uruguay
(598) 2900 30 51 - 2908 15 33
cinve.org.uy

cinve
CENTRO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS

Índice.

1. Objetivo	3
2. Recopilación de algunos indicadores internacionales actualizados sobre liderazgo de mujeres en la economía.	3
3. liderazgo en empresas exportadoras uruguayas. Relevamiento 2023	11
4. Principales resultados del Relevamiento 2019	13
5. Anexo.	15
6. Bibliografía	18

ACTUALIZACIÓN DE ALGUNOS INDICADORES SOBRE LAS MUJERES EN EMPRESAS EXPORTADORAS EN URUGUAY

1. OBJETIVO

El presente informe es el resultado de una actualización de algunos indicadores relevados en la consultoría: Importancia económica de las mujeres en las actividades exportadoras en Uruguay, realizada para la agencia Uruguay XXI en 2019. El objetivo de esta actualización es analizar la vigencia de los principales resultados alcanzados en 2019. El propósito de la consultoría fue **generar insumos para evaluar la pertinencia de diseñar políticas orientadas a promover el emprendimiento exportador de las mujeres**. El objetivo específico fue generar información cuantitativa sobre la importancia económica que tienen las mujeres en las actividades exportadoras en Uruguay.

Este informe comienza con una breve mirada contextual a los indicadores de mujeres en el mundo empresarial a partir de los informes internacionales identificados (sección 2) y luego se presentan los principales hallazgos para Uruguay obtenidos mediante la encuesta realizada entre febrero y marzo de 2023 (sección 3) y los principales resultados del estudio realizado en 2019 (sección 4).

2. RECOPIACIÓN DE ALGUNOS INDICADORES INTERNACIONALES ACTUALIZADOS SOBRE LIDERAZGO DE MUJERES EN LA ECONOMÍA.

Se muestran a continuación resultados de estudios internacionales vinculados al rol de la mujer como emprendedora (que puede dar indicios de liderazgo en términos de propiedad mayoritaria o total de empresas) y en puestos de liderazgo empresarial.

En resumen, se aprecia la existencia de una brecha favorable a los varones en los indicadores de liderazgo. Al analizar la evolución en los últimos años, se pueden ver indicadores relativamente estables o con una tendencia hacia la disminución de la brecha.

Mujeres como emprendedoras

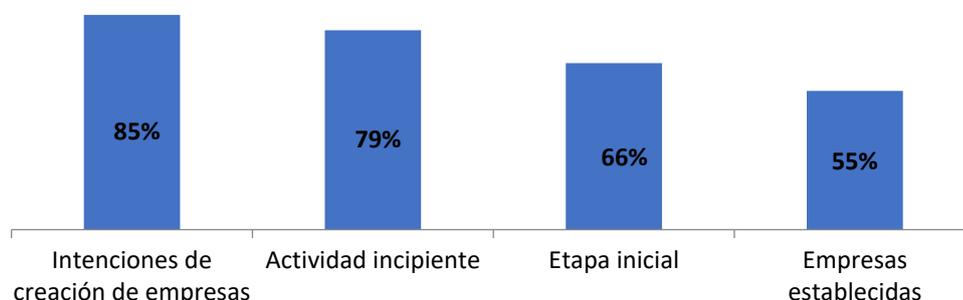
América Latina:

En el estudio para Latinoamérica¹ se encontró que las mujeres son menos propensas a informar intención de crear empresas. En efecto, las mujeres que declaran tener intenciones de crear una empresa representan el 85% de los hombres que declaran la misma intención. Además, a medida que las etapas emprendedoras avanzan, la brecha entre mujeres y hombres crece. De esta forma, las mujeres con un emprendimiento en etapa incipiente representan el 79% de los hombres en igual situación; los emprendimientos en etapa inicial en manos de mujeres son 66%

¹ GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity

respecto a los de hombres y el ratio entre empresas establecidas en manos de mujeres y de hombres cae a 55%.

Gráfico 1. Relación mujer/hombre en etapas de emprendimientos (Latinoamérica – 2022)

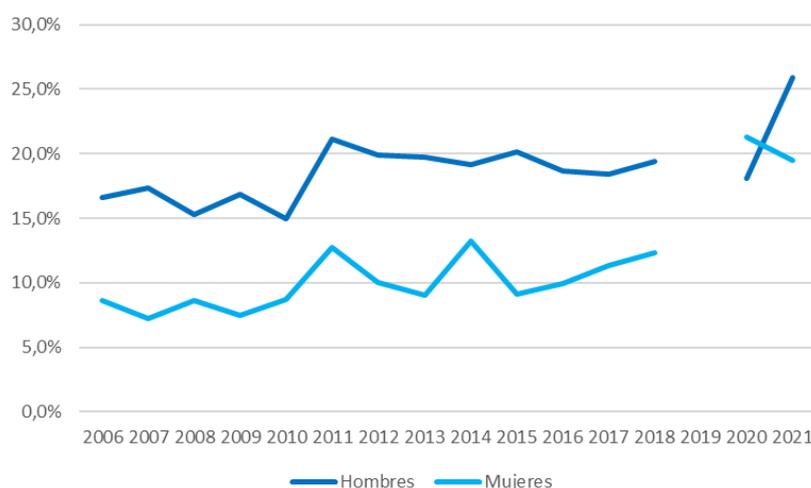


Fuente: con base en GEM 2021/22 Women’s Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity

Uruguay

Según información del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) la tasa de actividad emprendedora (TEA) ha crecido para las mujeres en Uruguay desde 2015, situándose actualmente en cifras cercanas al 20% de la población en edad de trabajar. La tasa de actividad emprendedora da cuenta del porcentaje de personas en ese rango etario que han iniciado un emprendimiento o realizado acciones para iniciarlo y se calcula a partir de la agregación de la tasa de emprendedores naciente y la tasa de nuevos emprendimientos.

Gráfico 2. Tasa de Actividad Emprendedora por género - Uruguay



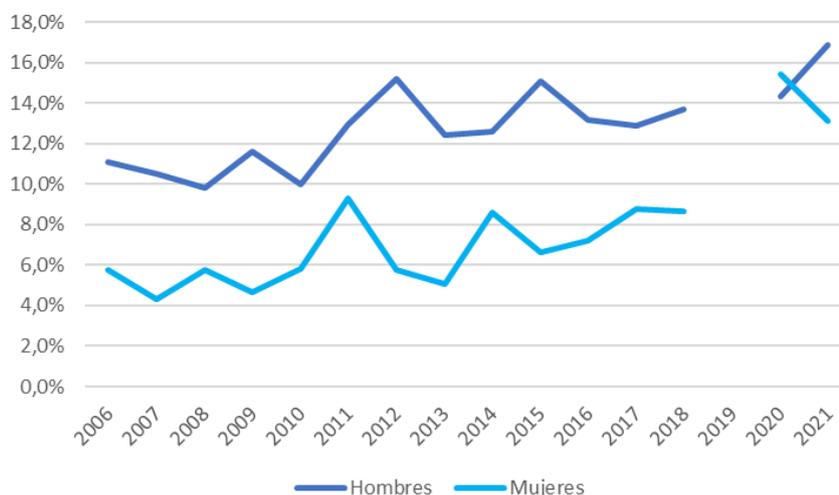
Fuente: con base en Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Monitor mipymes, ANDE.

Nota: no hubo relevamiento para el año 2019.

A pesar de la reducción de las brechas fundamentalmente por lo sucedido durante la pandemia, la actividad emprendedora de las mujeres se ubica en 2021 en niveles inferiores a la de los hombres.

Durante 2020 la tasa de emprendedores nacientes² fue superior en el caso de las mujeres que de los hombres. Esta situación parece responder a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado. La situación se revierte en 2021, aunque la brecha permanece en niveles menores a los de prepandemia.

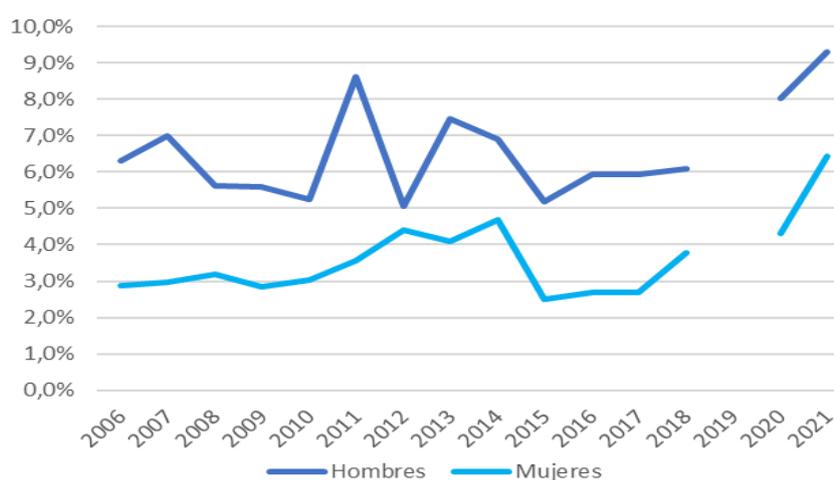
Gráfico 3. Tasa de Emprendedores Nacientes por género - Uruguay



Fuente: en base a Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Monitor mipymes, ANDE.
Nota: No hubo relevamiento para el año 2019.

A nivel de la **tasa de nuevos emprendimientos**³, que releva emprendimientos con actividad de menos de 42 meses, la brecha muestra una tendencia decreciente hacia 2021, posiblemente como resultado de lo sucedido con la tasa de emprendedores nacientes. No obstante, el porcentaje de mujeres en edad de trabajar con emprendimientos nacientes permanece en niveles inferiores al de los hombres.

Gráfico 4. Tasa de Nuevos Emprendimientos por género - Uruguay



Fuente: con base en Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Monitor Mipymes, ANDE.
Nota: no hubo relevamiento para el año 2019.

² Se consideran Emprendedores Nacientes a aquellos que destinaron algún tipo de recursos para iniciar la actividad emprendedora, pero que no han llegado a pagar más de tres meses de sueldos al momento del relevamiento

³ En las estadísticas GEM los nuevos emprendedores son personas que han sido dueños o gestores de una empresa en la que han pagado sueldos, salarios o cualquier otra remuneración a empleados y propietarios por más de tres meses, pero por menos de 42 meses.

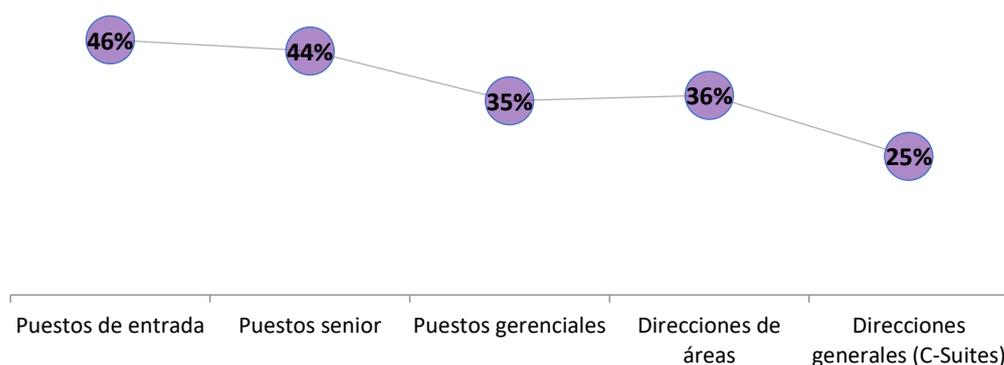
Estos resultados en las etapas tempranas de vida de los emprendimientos podrían redundar, en el mediano plazo, en una mayor participación de las mujeres en las empresas establecidas en general. Sin embargo, en Uruguay el 27,5% de los emprendimientos por mujeres en Uruguay cerró por la pandemia. Las mujeres en Uruguay tienen más del doble de probabilidades que los hombres de informar el cierre debido a la pandemia (GEM⁴).

Mujeres como líderes en el sector empresarial

A nivel global:

Recientemente, la empresa **LinkedIn** ha desarrollado un proyecto de divulgación económica de indicadores, utilizando la información contenida en su plataforma, que cuenta con 600 millones de miembros y 20 millones de empresas. En particular, un área de investigación y divulgación refiere a las mujeres en el mercado de trabajo⁵. Según esta fuente, a partir de datos agregados de 155 países, la presencia de mujeres cae a medida que se avanza en las sucesivas etapas de responsabilidad dentro de la empresa. Mientras un 46% de las posiciones en puestos de entrada a las empresas (empleados que necesitan entrenamiento) son mujeres y 44% de los puestos senior (trabajadores con autonomía pero que no tienen personas a cargo) son ocupados por mujeres, esta cifra desciende 9 puntos para los puestos gerenciales (aquellos trabajadores que tienen responsabilidades de liderazgo y que tienen subordinados que le reportan en el área de referencia). El peso de mujeres en las direcciones es similar a las gerencias, pero se nota un nuevo techo al momento de ocupar cargos de elite como las direcciones generales o presidencias (C-Suites) donde sólo un 25% son mujeres.

Gráfico 5. Mujeres según posición en la empresa (2022)



Fuente: LinkedIn Economic Graph (incluye datos de 155 países).

De acuerdo con esta fuente, “si bien, en general, no hay diferencias significativas de género en las promociones internas, esto cambia cuando se trata de ascenso a roles de liderazgo. En efecto, los hombres tienen más probabilidades de ser promovidos que las mujeres si la promoción resulta en un rol de liderazgo. Al comparar el promedio mundial de hombres y

⁴ GEM 2021/22 Women’s Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity

⁵ <https://linkedin.github.io/gender-equity-2022/>

mujeres en 2021, los hombres tenían 33 % más de probabilidades de recibir un ascenso interno a un puesto de liderazgo que las mujeres”.

Si bien la información publicada por LinkedIn no permite desagregar las brechas en empresas exportadoras, presenta una división por sectores de actividad (industrias) que puede ayudar a la intuición sobre el tema, al menos diferenciando aquellas que son principalmente no transables (por ejemplo: construcción, administración pública, salud o educación) y aquellas industrias de bienes y servicios más sujetas a la competencia internacional. En el cuadro siguiente puede inferirse que las primeras tienen un mayor peso de mujeres en el empleo y en las posiciones de liderazgo (a excepción de construcción). Es interesante notar que incluso en las industrias con un mayor peso absoluto de mujeres en el empleo (más del 50%), los puestos de liderazgo siguen estando mayormente en varones. Se constata también que, en el sector manufacturero en general, el liderazgo de mujeres es menor que en el de los servicios.

Cuadro 1. Peso de mujeres en las posiciones de liderazgo, por industrias (2022- Global)

	Empleo total	Puestos de liderazgo
Construcción	22%	16%
Manufactura	26%	19%
Transporte y logística	30%	21%
Software	32%	24%
Finanzas	42%	30%
Inmobiliario	45%	29%
Servicios corporativos	45%	32%
Comercio	46%	32%
Comunicaciones	48%	37%
Administración pública	50%	40%
Educación	55%	46%
Servicios de salud	59%	42%
Deporte y bienestar	62%	46%

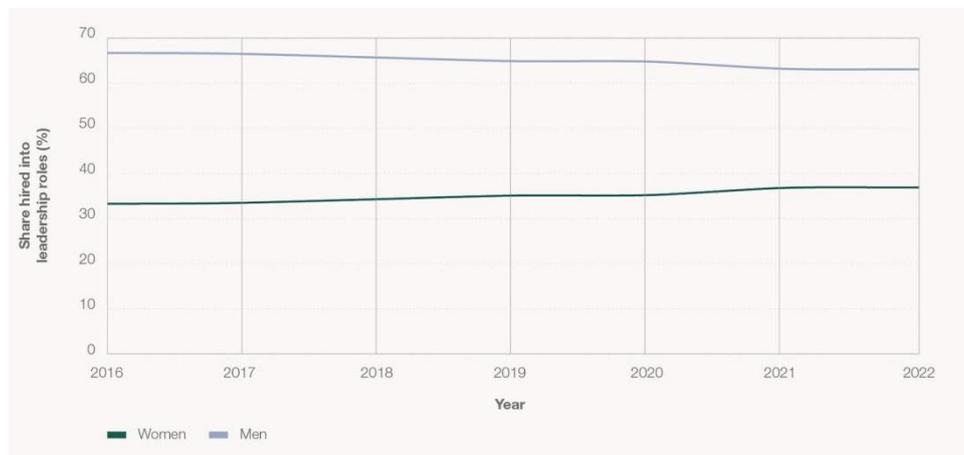
Fuente: LinkedIn Economic Graph.

Nota: Se muestran algunas industrias. Liderazgo incluye vicepresidente, director, *Chief Executive Officer*, socio.

Si se compara la evolución de las contrataciones en puestos de liderazgos, ésta muestra una tendencia positiva pero muy leve entre 2016 y 2022. Según la misma fuente, “la proporción de mujeres en puestos de liderazgo ha ido aumentando con el tiempo. Como se puede ver [en el gráfico 6] las mujeres han sido contratadas en roles de liderazgo en cantidades cada vez mayores

desde 2016. Si bien la proporción de mujeres contratadas en puestos de liderazgo fue del 33,3% en 2016 [en los 155 países], aumentó al 36,9 % en 2022. El progreso se estancó durante la pandemia, con una proporción anual de mujeres contratadas en puestos de liderazgo que se mantuvo en 35% entre 2019 y 2020, pero luego aumentó a 36 % en 2021.”⁶

Gráfico 6. Porcentaje de mujeres contratadas para puestos de liderazgo



Fuente: extraído del Reporte Global Gender Gap (2022) con base en datos de LinkedIn Economic Graph.

Nota: liderazgo incluye vicepresidente, director, *Chief Executive Officer*, socio.

América Latina:

Según informes recientes del BID (Basco et al., 2021 y Barafani et al. 2022), las mujeres tienen participación minoritaria en la economía en general (informe sobre Latinoamérica, 2021), así como en el sector exportador (informe sobre Argentina, Chile y Uruguay, 2022). La brecha está presente tanto en la ocupación general de las mujeres como, particularmente, en las posiciones de liderazgo.

Cuadro 2. Peso de mujeres en la ocupación y en distintas formas de liderazgo en países de AL

	Mujeres trabajando	Liderazgo			
		Dueña o directora	Firmas de propiedad de mujeres	Mujeres en directorio	Mujeres en gerencias generales
América Latina *	34%	-,-	14%	15%	11%
Chile **	37%	13%	-,-	-,-	-,-
Argentina **	28%	%	-,-	-,-	-,-
Uruguay **	39%	12%	-,-	-,-	-,-

*Basco et al. (2021)

** Barafani et al. (2022)

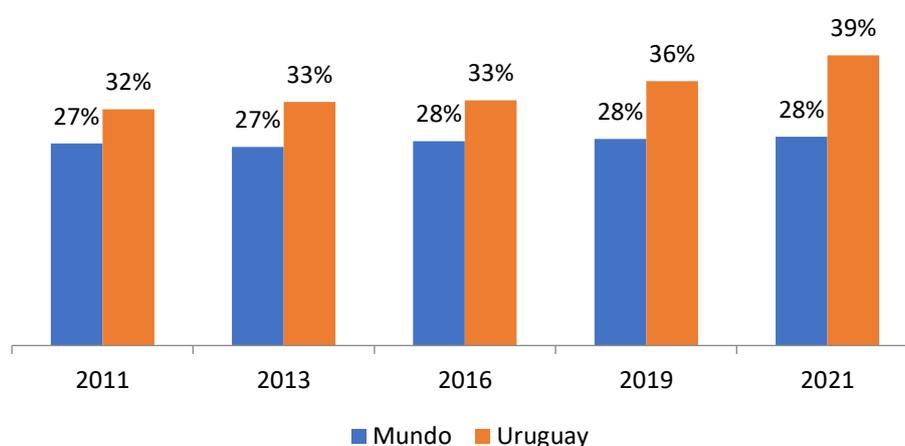
⁶ Texto extraído de Global Gender Gap Report 2022. Este texto hace referencia a un gráfico con información de LinkedIn Economic Graph a cuyos datos no se pudo acceder. El gráfico se pega en este informe como Gráfico 6.

Barafani et al. (2022) destaca además la presencia de barreras idiosincráticas mayores en algunos sectores de actividad, así como la presencia de tareas masculinizadas al interior de la empresa. Conclusión compartida por la presente investigación en su edición 2019.

Asimismo, y tal como se encontrará en el relevamiento realizado en 2019, el reporte del BID encuentra que las empresas lideradas por mujeres ocupan mayor cantidad de mujeres. Sin embargo, ser una empresa exportadora no parece ser determinante para la composición de género intrafirma.

Por otro lado, los datos de OIT⁷ sobre mujeres en posiciones de gestión muestran una evolución favorable de la presencia de mujeres en puestos gerenciales en las empresas de Uruguay, que en términos globales presenta una menor brecha (y una mayor rapidez en su disminución) respecto al resto del mundo.

Gráfico 7. Proporción de mujeres en puestos gerenciales (altos y medios)

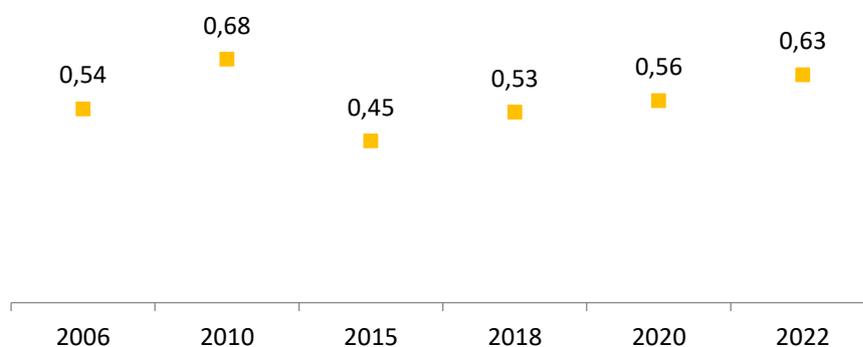


Fuente: OIT (Indicador ODS 5.5.2 - Proporción de mujeres en puestos de alta y media dirección (%))

Finalmente, el componente de posiciones ocupadas por mujeres en cargos de liderazgo político y empresarial -del indicador de brecha de género global (GGG) que elabora el World Economic Forum- muestra una tendencia creciente hacia la mayor igualdad si se comparan los últimos años.

⁷ SDG Labour Market Indicators (ILOSDG)

Gráfico 8. GGG- Indicador de relación mujeres/hombres en puestos de legislaturas, altos funcionarios y gerentes. Uruguay



Fuente: elaboración con base en reportes del Global Gender Gap (WEF).

Nota: el valor del indicador surge de dividir el peso de las mujeres en los puestos de legislación, altos mandos y gerencias sobre el peso de los hombres en los mismos puestos. En el año 2022, los pesos fueron 38,76% y 61,24% respectivamente, por lo tanto, el indicador alcanzó 0,63. El valor de paridad sería 1, cuando ambas tasas alcanzan 50%.

3. LIDERAZGO EN EMPRESAS EXPORTADORAS URUGUAYAS. RELEVAMIENTO 2023

Estrategia

- Cuantificar la presencia de mujeres en los puestos de liderazgo de empresas exportadoras recopilando datos primarios mediante una encuesta breve autoadministrada.
- En esta segunda instancia se obtuvo información para 91 empresas, de las cuales 78 son exportadoras de bienes o servicios.

Cuadro 3. Características de las empresas

Exportación	Servicios	Bienes	Total
Principal destino de la producción de la empresa	10	24	34
Exporta, pero no es el principal destino de la producción de la empresa	10	34	44
La empresa no exporta	3	10	13
Total	23	68	91

Resultados

- Se mantienen los principales hallazgos del relevamiento 2019⁸. La participación de las mujeres en los órganos de toma de decisión de las empresas parece no variar sustancialmente en el corto plazo.
- Dado el tamaño reducido de la muestra en esta instancia, no es posible obtener resultados confiables a nivel de sectores de actividad. Sin embargo, dada la similitud de los resultados globales se espera que las conclusiones obtenidas a nivel sectorial en el informe previo se mantengan.
- Las empresas exportadoras tienen un **fuerte sesgo a favor de los varones en sus máximos órganos de decisión**, incluso mayor a medida que se avanza hacia las cúpulas decisorias. Únicamente el 6.4% de las empresas es propiedad mayoritariamente de mujeres, mientras que el 9% de los directorios está conformado principalmente por mujeres y en el 12.8% de las empresas los cargos gerenciales son ocupados mayoritariamente por mujeres.

⁸ Ver: [Importancia Económica de las mujeres en las actividades exportadoras en Uruguay, 2019](#)

Cuadro 4. Participación de las mujeres en puestos de liderazgo

% de Mujeres	Propiedad	Directorio	Gerencias
Mayor al 50%	6,4%	9,0%	12,8%
Entre 30% y 50%	17,9%	14,1%	26,9%
Menos del 30%	69,2%	60,3%	30,8%
NC / SD	6,4%	16,7%	29,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de encuesta realizada

- El 25.6% de las empresas exportadoras es liderada por mujeres (liderazgo fuerte). Adicionalmente, en el 29.5% de las empresas que exportan la presencia de mujeres es mayor al 30% en propiedad, dirección o gerencias, pero no mayoritaria (liderazgo débil). De acuerdo con el relevamiento 2019, el porcentaje de empresas lideradas por mujeres se ubicaba en 26% para el caso de las empresas exportadoras de servicios y 32% en las empresas exportadoras de bienes.
- Las empresas micro y pequeñas parecen ser las de mayor participación de las mujeres. No obstante, el reducido tamaño de la muestra para obtener resultados concluyentes.

Cuadro 5. Tipo de liderazgo por tamaño de empresa

Personal Ocupado	Liderazgo		Muestra
	Fuerte	Débil	
Hasta 10	50,0%	25,0%	8
5 a 9	12,5%	25,0%	8
10 a 19	44,4%	22,2%	9
20 a 99	25,0%	28,1%	32
100 o más	14,3%	38,1%	21
Total	25,6%	29,5%	78

Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta realizada.

Resultados similares se encontraron en el relevamiento previo, donde a nivel de las empresas exportadoras de bienes el porcentaje de empresas lideradas por mujeres alcanzaba el 41.3% entre las micro y pequeñas empresas. Este resultado no se encontraba en el caso de las empresas exportadoras de servicios.

- En los dos sectores relevados, **las mujeres ocupan tan solo el 12.9% de los cargos de Gerencia General**. En 2019 los niveles, tanto en empresas exportadoras de bienes como de servicios eran muy similares, ubicándose en 12% y 12.1% respectivamente.
- Finalmente, como en el informe anterior, encontramos en ambos sectores gerencias típicamente “feminizadas” como recursos humanos y calidad y otras “masculinizadas” como sistemas.

Cuadro 6. Porcentaje de gerencias ocupadas por mujeres según área

Gerencia	2023	2019	
		Bienes	Servicios
General	13%	12%	12%
RRHH	48%	61%	78%
Calidad	42%	51%	-
Financiera	41%	44%	46%
Comercial	26%	24%	22%
Producción	17%	21%	32%
Sistemas	10%	18%	11%

Fuente: elaboración propia con base en datos de las encuestas 2023 y 2019.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO 2019

- Las empresas exportadoras tienen un fuerte sesgo a favor de los varones en sus máximos órganos de decisión. Esta problemática parecería estar más acentuada en el sector de servicios frente al sector de bienes. En efecto, en servicios el 26% de las empresas son lideradas por mujeres, mientras dentro de las exportadoras de bienes las lideradas por mujeres alcanzan a un 32% del total. La brecha entre ambos sexos tiende a ser mayor en empresas más grandes.

Cuadro 7. Liderazgo femenino por tamaño de empresa y sector

Tamaño	Sector	
	Servicios	Bienes
Micro Y pequeña	23,5%	41,3%
Mediana	29,4%	26,0%
Grande	26,3%	22,4%
Total	25,8%	32,0%

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta 2019

- La presencia de mujeres en los cargos de decisión no parece estar aislada del porcentaje de empleadas mujeres en la empresa. Esto está en línea con la literatura analizada: a mayor liderazgo de mujeres en las empresas exportadoras encontramos una mayor tasa de empleo de mujeres con respecto a los hombres. El peso de las mujeres en la ocupación del sector exportador de bienes es sustancialmente menor al caso de servicios. Incluso en el caso de las empresas exportadoras de bienes que cuentan con liderazgo de mujeres la participación es mayor (42.1%), aunque bastante menor que para el mismo tipo de empresas en el sector de servicios.
- La mitad de las empresas de servicios que exportaron en 2018 relevadas consideran enfrentar dificultades para exportar (50,3%), entre ellas el 46% corresponde a empresas cuyo mercado principal es el mercado interno. En el caso de las exportadoras de bienes, el 47% declaró enfrentar alguna dificultad. Este porcentaje también es mayor en el caso de las empresas lideradas por mujeres.

Cuadro 8. Dificultades para exportar según liderazgo y sector. 2019.

	Liderazgo		Total
	Hombre	Mujer	
Servicios			
Sin Dificultades	36,90%	33,30%	36,10%
Con Dificultades	46,80%	61,10%	50,3%
No sabe	16,20%	5,60%	13,60%
Bienes			
Sin Dificultades	23%	31,30%	30%
Con Dificultades	36%	54,10%	47%
No sabe	41%	14%	23%

Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta 2019.

- A nivel de las empresas exportadoras de bienes, se encontró que las empresas lideradas por mujeres tienden a tener menor valor de exportación, menor diversificación y complejidad. En este sector parece cumplirse la hipótesis de que las empresas lideradas por mujeres podrían tener un sesgo hacia mercados con menores brechas de género.

5. ANEXO.

Definición de Liderazgo de Mujeres en relevamiento de 2019.

Liderazgo fuerte	Liderazgo débil
<ul style="list-style-type: none">• más de 50% propiedad de mujeres o• más de 50% del directorio conformado por mujeres o• Mujer en GG o• Más de 50% mujeres en gerencias	<ul style="list-style-type: none">• Participación en propiedad o directorio mayor a 30 y menos o igual de 50% o• 30% a 50% inclusive de mujeres en gerencias

Formulario de Encuesta 2023.

Estimada /o. Agradecemos desde ya su colaboración con este estudio. La presente encuesta tiene el objetivo de relevar la presencia de mujeres en las empresas exportadoras de Uruguay. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales y los datos de esta investigación se informarán solo en conjunto. Muchas gracias por su tiempo y apoyo.

Se trata de una empresa exportadora:

1. Sí, es el principal destino de la producción de la empresa
2. Sí, pero el principal destino de la producción de la empresa en el mercado interno
3. La empresa no exporta

Año de inicio de actividades en Uruguay

Cantidad de empleados en Uruguay (incluyendo propietarios)

1. Menor a 5
2. Entre 5 y 9
3. Entre 10 y 19
4. Entre 20 y 99
5. Más de 100

Por favor, indique cuál de las siguientes opciones caracterizan a la empresa, en cuanto a la propiedad (dueños/socios/accionistas):

1. Es mayoritariamente de mujeres (más del 50%)

2. Entre un 30% y un 50% de la empresa es propiedad de mujeres
3. La participación de mujeres en la propiedad de la empresa es minoritaria

Quién es el (la) responsable de las tareas relacionadas a:

	Mujer	Hombre
Finanzas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comercialización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por favor, indique cuál de las siguientes opciones caracterizan a la empresa, en cuanto a la propiedad (dueños/socios/accionistas):

1. Es mayoritariamente de mujeres (más del 50%)
2. Entre un 30% y un 50% de la empresa es propiedad de mujeres
3. La participación de mujeres en la propiedad de la empresa es minoritaria

A nivel de directorio (considere el total de directivos de la empresa en Uruguay)

1. Las mujeres representan más de la mitad del directorio de la empresa
2. Las mujeres en el directorio representan entre un 30% y un 50%
3. Las mujeres tienen participación menor al 30% en el directorio
4. La empresa no cuenta con un directorio en Uruguay

En cuanto a los cargos gerenciales, que situación (es) se ajustan mejor a la de su empresa: (Puede marcar más de una opción. En caso de no existir gerencias en la estructura de la empresa, considere jefaturas o responsables de áreas/tareas):

1. La Gerencia General es ocupada por una mujer
2. Las gerencias son ocupadas mayormente por mujeres (más del 50% de las gerencias)
3. Las mujeres ocupan entre un 30% y un 50% de las gerencias
4. Las mujeres ocupan menos de un 30% de las gerencias
5. Ninguna de las anteriores _____

Indique si las siguientes gerencias están ocupadas por hombres o mujeres (en caso de no existir gerencias considere jefes / responsables de áreas)

	Mujer	Hombre	No existe gerencia/área
Gerencia general	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Financiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comercial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otra(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. BIBLIOGRAFÍA

- Basco, A. I., Barral Verna, Á., Monje Silva, A., Barafani, M., Sant Anna Torres, N., & Oueda Cruz, S. (2021) Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe.
- Barafani, M., Benitez, A. V., Garnero, P., Torrealday, J., & Rodríguez Chatruc, M. (2022) Brecha de género en el comercio exterior: mismo juego, distintas reglas: los casos de Argentina, Chile y Uruguay.
- Bega, Piñeyro, Regueira y Rovira, Importancia Económica de las mujeres en las actividades exportadoras en Uruguay, 2020
- Monitor Mipyme, ANDE. <https://www.ande.org.uy/monitor-mipymes.html>
- GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity
- Global Gender Gap (WEF). <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>
- LinkedIn Economic Graph. Consulta a gráficos en <https://linkedin.github.io/gender-equity-2022/>
- OIT consulta a Indicadores: <https://ilostat.ilo.org/data/#>