



Igualdad y



equidad de **género**

Comunícate con nosotros
Línea de atención al cliente.

2771711



www.nuevaeconomia.com.bo



¡Encuétranos
en las Redes!

Introducción

El empoderamiento económico de las mujeres es uno de los temas centrales del mandato de ONU Mujeres. Este concepto no se limita sólo al acceso de las mujeres a tener ingresos propios, sino también al control del uso de éstos y a la capacidad de elegir y tomar decisiones en procesos en los que las personas toman conciencia de sus derechos, capacidades e intereses.

En este contexto, Nueva Economía e ICR Systems & Management SRL presentan la primera edición en Bolivia sobre Igualdad y Equidad de Género, que tiene por objetivo acercar a la temática y, a la vez, servir como instrumento de difusión para involucrar a una comunidad cada vez más amplia de actores que aporten desde sus operaciones la

incorporación de las mujeres de forma plena y activa en condiciones de igualdad y equidad.

También queremos compartir recomendaciones de expertos y actividades de las iniciativas mundiales y locales: el Pacto Global de Naciones Unidas, ONU Mujeres, AHK Prevention, la BBV y GIZ Internacional. Asimismo, compartimos las acciones que se están implementando por parte de las empresas y Entidades de Intermediación Financiera (EIF) en Bolivia que quedan diferenciadas, por un lado, en mejores prácticas o best practice; y, por otro, en avances.

Agradecemos la participación de los expertos, de las iniciativas mundiales y locales, y de las empresas.

Esperamos que disfruten la lectura.



Fundado el 28 de octubre de 1993
www.nuevaeconomia.com.bo
Depósito Legal N° 4-3-18-00
La Paz | Bolivia

Directora Ejecutiva GNE:

Carola Capra
ccapra@nuevaeconomia.com.bo

Coordinación General:

Luciana Mujía
lmujia@nuevaeconomia.com.bo

Comunicación Institucional:

Juliana Pioli
dgnuevaeconomia@gmail.com

Administración GNE:

Administración:
Alejandra Rubín de Celis
arubin@nuevaeconomia.com.bo

Comercial:

Wenceslao Sanchez
comercial@nuevaeconomia.com.bo

Atención al cliente y suscripciones:

Ruth Condori
rcondori@nuevaeconomia.com.bo

Impresión:

Editorial Quatro Hermanos

Revista Nueva Economía:

Editor:
Gerardo Bustillos Hurtado
gbustillos@nuevaeconomia.com.bo

Periodistas:

Juseline Duran
juseline.duran.vildoza@gmail.com
Patricia Sánchez
pcsanchezr@gmail.com

Diseño y diagramación:

Eber Aguirre

Direcciones:

La Paz:
Calle Claudio Aliaga N° 1239,
entre Gabriel René Moreno y
Enrique Peñaranda (Planta alta).

Santa Cruz:
Calle Córdoba 7 Este
N° 21 Equipetrol.

Líneas de atención al cliente:
78895010 • 78889753
-2771711

Nuestros logros
son reconocidos
por:



TARGET
GENDER
EQUALITY



ELSA
espacios laborales sin acoso

En Banco FIE creemos y trabajamos por la igualdad de género y la inclusión financiera

Nuestros logros son el reflejo:



Esta entidad es supervisada por ASFI

IGUALDAD

Derechos humanos e inclusión de género

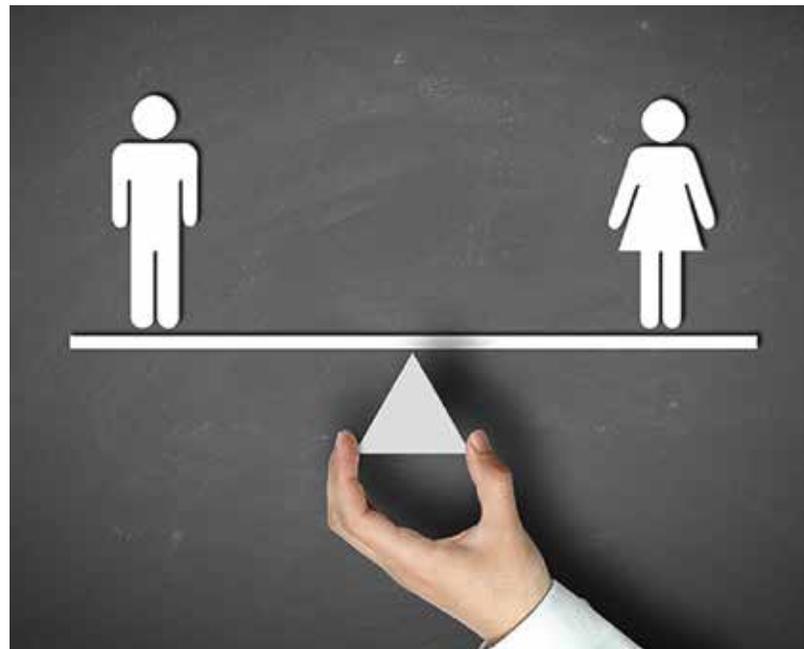
Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por consiguiente, la mitad de su potencial. La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano, y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico, así lo señala las Naciones Unidas.

La igualdad de género se incorporó a las Normas Internacionales de los Derechos Humanos mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948.

Este documento, que marca un hito en la historia de los derechos humanos, reconoce que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición.”

Según cuenta la página web de las Naciones Unidas, gracias a que el movimiento feminista internacional comenzó a ganar fuerza durante la década de los 70, la Asamblea General declaró a 1975 como el Año Internacional de la Mujer y organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Ciudad de México. Posteriormente se declaró el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) y se creó el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio.

“En 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres. En sus 30 artículos, esta Convención define ex-



plicitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta de acción nacional para poner fin a tal forma de discriminación. Esta Convención se centra en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares. Además, es el primer tratado de derechos humanos que ratifica los derechos reproductivos de las mujeres”, señala el sitio web de las Naciones Unidas.

En 1980, cinco años después de la conferencia de Ciudad de México, se celebró una Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague. El Programa de Acción resultante requería la adopción de medidas nacionales más rigurosas para asegurar que las mujeres tuvieran la posesión y el control de la propiedad, así como mejoras en los derechos de éstas con respecto a la herencia, la custodia de los hijos y la pérdida de la nacionalidad.

La importancia de los Derechos de la Mujer

Por su parte, el Fondo de Población de las Naciones Unidas

(UNFPA) destaca que para alcanzar la sostenibilidad, y cualquier agenda de desarrollo, debe ser apuntalada en los principios fundamentales de la dignidad individual, los derechos humanos y la igualdad.

“El reto de la sostenibilidad se basa en el empoderamiento y se logra contribuyendo a que todas las personas alcancen su máximo potencial, con miras a que se sostenga un crecimiento económico inclusivo. Si nuestro objetivo es garantizar un futuro sostenible y resiliente, tenemos una obligación fundamental de comprometernos con el cumplimiento de los derechos humanos y respetar la dignidad individual de cada persona”, indica la web de UNFPA.

La importancia de la universalidad, igualdad, transversalidad, integralidad, inclusión, solidaridad, equidad, dignidad y los derechos humanos en la aplicación de los enfoques hacia todos los grupos en condición de vulnerabilidad son prioritarios para erradicar la pobreza y promover oportunidades equitativas.



ROL

La mujer en la educación

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que la Agenda mundial Educación 2030 reconoce que la igualdad de género requiere un enfoque que garantice que las niñas y los niños, las mujeres y los hombres obtengan acceso a los distintos niveles de enseñanza y los cursen con éxito; y, además, que adquieran las mismas competencias en la educación y mediante ella.

“Existen, dependiendo del contexto, grandes desigualdades de género en el acceso, el logro del aprendizaje y la continuación de la educación, resultando ser las niñas, en general, las más desfavorecidas, aunque en algunas regiones los niños se encuentran en desventaja. A pesar de los logros alcanzados, existe un mayor número de niñas sin escolarizar que de niños”, indica la web de la institución.

Según el Instituto de Estadística de la UNESCO, 16 millones de niñas nunca irán a la escuela y las mujeres representan dos tercios de los 750 millones de adultos que carecen de conocimientos básicos de alfabetización. Sólo algunos de los obstáculos que impiden a las niñas y mujeres ejercer su derecho a estudiar, obtener un diploma y beneficiarse de la educación, son la pobreza, el aislamiento geográfico, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, el matrimonio y el embarazo precoces, la violencia de género y las actitudes tradicionales relacionadas con el papel de las mujeres.

La educación es una poderosa palanca para apuntalar el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre.

Lo cierto es que la educación juega un rol preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, dado que es una poderosa palanca para apuntalar el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre.

Por otro lado, la UNESCO destaca que en el terreno práctico, la educación es un instrumento esencial para el desarrollo y se despliega en tres planos: bienestar social, desarrollo sostenible y buena gobernanza.

A través de la educación se han transmitido valores de igualdad de género, superando actitudes sexistas, el machismo y el androcentrismo. Sin embargo, la realidad es que, a lo largo de la historia, se ha reflejado una diferencia en la transmisión de conocimientos, según el género sexual. Por ejemplo, en el siglo XVIII la mujer no podía acceder a los mismos niveles educativos del hombre, pues ello implicaba sustraerse de las responsabilidades domésticas que tenía asignadas. Para el siglo XIX, el papel de la alfabetización en la mujer era única y exclusivamente para desenvolverse de manera adecuada en sus quehaceres domésticos.

Por lo tanto, se puede asegurar que la inmersión de la mujer

en la educación es la pauta principal para superar la subordinación femenina. Es por ello que este aspecto se vuelve primordial en la transmisión de valores equitativos y antisexistas.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) revela que todavía existe un reto a nivel mundial para cerrar las brechas de género desde la niñez, debido a que impactan en la elección de carrera y en el empleo. El organismo sugiere que los docentes pueden ser, a través de distintas técnicas de enseñanza, el factor clave para cerrar esta brecha. A nivel mundial, menos de una niña, de cada 20, tiene pensado hacer una carrera en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas; mientras que en los niños uno de cada cinco sí lo considera. Este es un aspecto importante, debido a que estas áreas son las mejor remuneradas.

Lamentablemente, garantizar la igualdad de oportunidades para todos en materia de educación sigue siendo un desafío a escala mundial. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 en lo relativo a la Educación, y el Marco de Acción Educación 2030 hacen hincapié en que la inclusión y la igualdad son los cimientos de una enseñanza de calidad.



MERCADO LABORAL

La mujer y su rol en las empresas

Existe una creencia generalizada y equivocada de que existen trabajos adecuados y no adecuados para las mujeres, en función de las habilidades, capacidades y limitaciones que caracterizan a éstas. Bajo este discurso, todavía se sigue promoviendo el acceso de mujeres a aquellas posiciones congruentes con una imagen naturalizada de lo femenino, en la que las féminas se caracterizan por rasgos como su capacidad de escuchar, receptividad y empatía con las personas, compromiso y lealtad.

Por ejemplo, la desigualdad existente entre el número de mujeres y hombres en cargos de alta dirección es un fenómeno mundial. Incluso países que actualmente poseen altos indicadores de desarrollo en éste ámbito han vivido esta realidad en algún momento de su historia.

Desde la perspectiva de la mujer, el poder participar en esferas de alta responsabilidad y dirección responde a una necesidad de desarrollo que, a modo particular, no debiera verse restringida por la con-

dición sexual. Por el lado de la empresa, la promoción de la diversidad resulta ser un factor básico para innovar, crear elementos de ventaja competitiva, y escalar y crecer en su trayectoria evolutiva.

Por lo tanto, la presencia de mujeres en puestos de decisión constituye un reto social que ayuda a enfrentar desafíos de carácter transversal en nuestras sociedades.

La fuerza laboral femenina en América Latina y Bolivia

Según datos del Banco Mundial, la fuerza laboral de mujeres en América Latina se incrementó de 34.7%, en 1990; a 41.9%, en 2019. Sin embargo, los avances en el aumento de participación de las mujeres en el mercado laboral no son todavía suficientes para cerrar las brechas de género de participación en actividades remuneradas por lo que continúa siendo un desafío en la región.

Existen algunos elementos que, según la investigación “¿Más participación femenina en el mercado

laboral boliviano?”, del Instituto de Investigaciones Socio-Económicas de la Universidad Católica Boliviana, lograron un efecto positivo en la participación laboral de las mujeres.

Uno de ellos es el mayor nivel de educación alcanzado por las mujeres. A su vez, el acceso equitativo a educación refleja el cierre de brechas entre mujeres y hombres en matriculación y acumulación de capital humano. La educación, por lo tanto, importa por la influencia que tiene sobre los prospectos laborales de las mujeres, así como en la actitud de la mujer hacia el trabajo, la carrera y la familia.

Otro es la desaceleración de las tasas de fertilidad. En la región de América Latina este indicador pasó de 6 hijos por mujer, entre 1950 y 1960; a 2.5 hijos por mujer, entre 2005 y 2010. “La relación inversa entre fertilidad y participación en la fuerza laboral existe porque condiciona la distribución de tiempo de las mujeres; mayor inversión de tiempo por parte de las mujeres en el cuidado de los

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Construir economías fuertes;
- Establecer sociedades más estables y justas;
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente;
- Mejorar la calidad de vida de las mu-

jes, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y

- Promover las prácticas y objetivos empresariales.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen un conjunto de reflexiones destinadas a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

hijos afecta su participación en actividades productivas con remuneración. La edad de los hijos también es una condicionante para las mujeres; madres con hijos de 3 a 6 años tienen mayor probabilidad de trabajar, que madres con hijos de 0 a 2 años”, señala el estudio mencionado.

Por otro lado, el escrito revela que, a pesar de los cambios favorables en la participación laboral de las mujeres en el siglo XX, la tasa de crecimiento de participación laboral presentó una desaceleración en varios países de América Latina desde el 2000, llegando a estancarse para algunos casos. Estas reducciones se presentaron en países como Bolivia, donde la tasa global de participación de mujeres pasó de 57.5%, en 2011; a 50.4%, en 2015. La participación de mujeres en el mercado laboral también se redujo en Perú.

Esta menor participación de las mujeres en el mercado laboral puede llegar a tener consecuencias, como la disminución de probabilidad de participar en el mercado laboral en el futuro, así como puede reducir la productividad e incluso reforzar los roles tradicionales de género en los hogares.

En países como Argentina, Brasil, México y Paraguay el incremento

de la tasa global de participación de mujeres fue cercano a 1%; mientras otras naciones tuvieron incrementos mayores, como el caso de Colombia, Ecuador y República Dominicana.

Existe evidencia de que una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta su empoderamiento económico e incrementa la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, de manera que se modifican los patrones de gasto que se destinan a los hijos, lo que conduce a un incremento de inversión en capital humano de éstos.

“Para 2020, sólo Paraguay y Bolivia tuvieron un incremento en la tasa global de participación de mujeres, respecto a 2015. En el caso de Paraguay, este incremento fue cercano a 2%; y para Bolivia alrededor de 4%. Por otro lado, las reducciones más notorias de 2015 a 2020 se presentaron en países como Perú, Colombia y México, donde la tasa global de participación de mujeres se redujo en 26,2%, 10,9% y 8,1% respectivamente. Otros países como Chile, Argentina, Nicaragua, Brasil, República Dominicana, Costa Rica y Ecuador también presentaron reducciones en la tasa de participación de mujeres”, subraya la investigación.

Brecha salarial

En todo el mundo, las mujeres ganan apenas 77 centavos por cada dólar que percibe un hombre. Esto provoca una desigualdad de ingresos entre ambos de por vida y hace que más mujeres sean abocadas a la pobreza, así lo señala ONU Mujeres

Esta desigualdad en los salarios medios de las mujeres y los hombres se mantiene en todos los países y sectores, debido a que el trabajo de ellas se infravalora, además que tienden a estar concentradas en empleos diferentes a los de los hombres.

Aunque el trabajo requiera los mismos esfuerzos y habilidades o más, su empeño está menos valorado y peor remunerado. En el caso de las mujeres de color, las mujeres inmigrantes y las madres, esta brecha es aún mayor. La denominada “penalización por maternidad” obliga a las madres a trabajar en la economía informal, a aceptar trabajos eventuales o a tiempo parcial, y tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados.

“Una de las formas más eficaces y rápidas de reducir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es el salario mínimo vital (o salarios mínimos) y la protección social universal. El salario mínimo vital beneficia a todas las personas que tienen una remuneración baja. Dado que, claramente, las mujeres predominan en los trabajos poco remunerados, esta medida les beneficiaría notablemente. Por ejemplo, Alemania adoptó un salario mínimo nacional para combatir la tenaz desigualdad salarial entre mujeres y hombres, que se sitúa en el 22,4%”, destaca ONU Mujeres.



PARTICIPACIÓN

El papel de la mujer en la política

Las mujeres han logrado grandes avances en distintas profesiones; sin embargo, la política no es una de ellas. De acuerdo a ONU Mujeres, el liderazgo y la participación política de las mujeres están en peligro. Las mujeres tienen poca representación no sólo como votantes, también en los puestos directivos, ya sea en cargos electos, en la administración pública, el sector privado o el mundo académico. Esta realidad contrasta con su indudable capacidad como líderes y agentes de cambio, y su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática.

El Organismo detalla que las mujeres se enfrentan a dos tipos de obstáculos a la hora de participar en la vida política. El primero, las barreras estructurales creadas por leyes e instituciones discriminatorias que siguen limitando las opciones que tienen las mujeres para votar o presentarse a elecciones. El segundo, las brechas relativas a las capacidades implican que las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de contar con la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes eficaces.

“Sabemos que la participación de las mujeres influye en la política. Las mujeres aportan a la política puntos de vista, aptitudes y perspectivas diferentes que ayudan a conformar el programa político. Los cambios en la manera en que funcionan los parlamentos reflejan la influencia positiva de la presencia de las mujeres: una mejor forma de expresarse y comportarse; un orden de prioridades diferente de las cuestiones y políticas; la sensibilidad hacia las cuestiones de género en todos los aspectos del gobierno, especialmente en la elaboración de los presupuestos; y la introducción de nueva legislación y cambios a las leyes vigentes. La participación

de las mujeres en la toma de decisiones de gobierno está dando una visibilidad política importante a los derechos de las mujeres en todo el mundo. Aunque las mujeres no son un grupo homogéneo, tienden a apoyar a otras mujeres y han contribuido a incorporar los intereses y las preocupaciones de las mujeres a los programas parlamentarios. Una de las preocupaciones más importantes es la violencia contra la mujer. Aunque no es un problema limitado únicamente a las mujeres, no es casualidad que hayamos visto cómo se presta cada vez más atención a la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer”, indica la web de ONU Mujeres.

Algunas cifras

Según cifras presentadas por ONU Mujeres, la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo:

- En sólo 22 países hay Jefas de Estado o de Gobierno, y 119 países nunca han sido presididos por mujeres. Siguiendo este ritmo, la igualdad de género en las esferas más altas de decisión no se lograría por otros 130 años.
- Sólo 10 países están presididos por una Jefa de Estado, y 13 tienen Jefas de Gobierno.
- Sólo el 21% de quienes ocuparon ministerios fueron

mujeres y apenas en 14 países los gabinetes de Gobierno han alcanzado el 50% o más en la representación de las mujeres. Con un aumento anual de apenas el 0,52%, no se alcanzará la paridad de género en los cargos a nivel ministerial antes de 2077.

- Únicamente el 25% de los escaños parlamentarios nacionales está ocupado por mujeres.
- Apenas cuatro países cuentan con el 50% de representación de mujeres en las cámaras bajas o únicas de los parlamentos. Rwanda, con el 61%; Cuba, con el 53%; Bolivia, con el 53%; y los Emiratos Árabes Unidos, con el 50%. Otros 19 países han alcanzado o superado el 40%, entre ellos, nueve países europeos, cinco de la región de América Latina y el Caribe, cuatro africanos y uno en el área del Pacífico.
- En todo el mundo existen 27 Estados en los que las mujeres ocupan menos del 10% de los escaños parlamentarios disponibles en las cámaras bajas o únicas, entre ellos, cuatro países sin ninguna mujer en sus cámaras bajas/únicas.
- Con el nivel de avance actual, la paridad de género en los cuerpos legislativos nacionales no se logrará antes de 2063.





Comprometid@s con la igualdad,
formamos parte de un nuevo futuro,
apostando por el progreso para tod@s.

EXPERTOS

Integración de la igualdad y equidad de género



Lilian María Arzabe Villanueva

El proceso de cambio y modernización global de todos los sectores económicos exige de sus colaboradores un importante esfuerzo de adaptación. En este proceso de cambio, no se puede olvidar la necesidad de la incorporación de las mujeres de forma plena y activa en condiciones de igualdad, sólo de esta manera se pueden obtener resultados de inclusión competitiva.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral está suponiendo un reto para las empresas, implicando un nuevo enfoque de las políticas transversales con los colaboradores y en casos avanzados también con clientes, proveedores y con la comunidad sobre la que la empresa puede influir.

Pero su incorporación al mercado laboral supone enfrentarse a numerosos obstáculos, no sólo de carácter normativo sino también a retos en un contexto de los Principios de Empoderamiento de la Mujeres, propuestos por Naciones Unidas y la Agenda de 2030 focalizada al ODS 5 que propone equidad e igualdad de género.

La tradicional concepción de la división de los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad hace que sigan existiendo situaciones de desigualdad que han de ser corregidas mediante la implantación de acciones positivas que compensen esos desequilibrios. Pero esta garantía de respeto a la igualdad de género o, lo que es lo mismo,

la igualdad de oportunidades y trato entre los hombres y las mujeres en una empresa precisa de un tratamiento estratégico de gestión que debe contemplar elementos y componentes de gestión y gobernanza expuestos a continuación:

Compromiso de la Organización

El compromiso de la organización es un requisito inexcusable para garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad, y tiene que ser liderado y asumido explícitamente por la dirección, formalizando este compromiso mediante documentos troncales que recojan este objetivo como básico y al mismo nivel que cualquier otro.

El compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades se tiene que explicitar a nivel interno, hacia el conjunto del personal de la empresa; y a nivel externo, de cara a la clientela, otras empresas, en foros de difusión e intercambio empresariales, etc.

Esta posición mejora la integración de las estrategias y las decisiones acordadas, y coloca al personal responsable de implementarlas en una actitud favorable y receptiva.

Conocimiento de la situación

Una vez adquirido el compromiso, el siguiente paso es conocer lo más exactamente posible la situación de la orga-

nización respecto a la igualdad de oportunidades, analizando en qué departamentos, procedimientos, niveles, puestos, etc. existen desequilibrios en la participación de las mujeres y de los hombres, y en qué aspectos aparecen recogidos estereotipos de género. Para esto, es fundamental poner en marcha herramientas e instrumentos de recogida de información ajustados a las necesidades y características de la organización.

Estas herramientas permitirán tener un diagnóstico de la situación de desigualdad de la propia organización. Esta actuación, además, mejorará sensiblemente el diseño de medidas que eliminen las condiciones que sostienen la desigualdad e impiden un mejor funcionamiento de la coordinación organizativa.

Conocimiento de los recursos de apoyo a las empresas

La desigualdad, que afecta a las mujeres en el mercado laboral, ha sido reconocida por los Gobiernos como un elemento de retroceso para el crecimiento armónico y ajustado a los intereses globales. Identificar los recursos que faciliten la eliminación de las brechas de género en el seno de la organización, proporcionará a la misma pistas fiables y soluciones rápidas para la normalización de las condiciones, oportunidades y optimización.



Entre estos recursos se encuentran ayudas o subvenciones económicas que se promueven desde las administraciones públicas dirigidas a las empresas. Se trata de ayudas destinadas a intervenir en aspectos en los que se considera necesario reforzar y que puedan motivar a las empresas a integrar la igualdad de oportunidades.

Información continua e interna de la estrategia de la empresa

Implicar a la cadena de valor con los objetivos empresariales asociados a la igualdad de género es imprescindible para garantizar el éxito de la estrategia.

El que la información continua y pormenorizada de las acciones y medidas que se implementan, dirigidas a eliminar los obstáculos asociados al género, se extienda entre todo el personal de la empresa actúa como elemento motivador que contribuye a mejorar los resultados esperados e indicadores de impacto. Este objetivo se consigue implementando acciones del tipo:

- Programas que tengan por objetivo integrar los Principios de Empoderamiento de la Mujeres WEPS con impacto en el ODS 5.
- Distribución de documentos corporativos que aludan explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo sustancial de la organización.
- Campañas corporativas de información y sensibilización que incidan en la igualdad como valor diferencial de la organización.

- Introducción en los canales de difusión propios de la organización: circulares, Intranet, tablón de anuncios, etc. con información sobre medidas adoptadas y resultados conseguidos.
- Formalización de un órgano o espacio interno y específico donde el personal de la organización pueda asesorarse y/o informarse del alcance y posibilidades de beneficiarse de las medidas adoptadas.
- Puesta en funcionamiento de un mecanismo de participación que permita alimentar con feed-back sobre los efectos reales de las medidas adoptadas.

Asignación de responsabilidades

Para lograr que las decisiones tomadas y las medidas diseñadas obtengan resultados favorables, es imprescindible identificar los departamentos y/o personas que van a asumir responsabilidades en la consecución de los objetivos de igualdad. En este contexto, la actuación a emprender pasa por:

- Formalizar la responsabilidad del departamento de Sostenibilidad/RSE o Recursos Humanos (en caso de que no exista el primero) para la coordinación y desarrollo de las estrategias.
- Comprometer a las funciones intermedias con la implementación de las medidas y programas
- Implicar a la representación sindical en el desempeño de las estrategias de difusión y promoción de las medidas adoptadas.

Seguimiento y evaluación

Establecer sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas garantiza el control de los efectos que las mismas deben proporcionar de cara a la eliminación de las brechas de género detectadas en la organización. Adoptar estos sistemas mejorará los resultados y permitirá a la organización los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas.

Un sistema eficaz de seguimiento y evaluación pasa por:

- Disponer de un instrumento de recogida de información que permita controlar la adecuación e impacto de las medidas adoptadas.
- Diseñar cuestionarios de satisfacción que incidan en los efectos sobre la organización, de las medidas vinculadas a la igualdad de género.

Para mayor información:

Lilian María Arzabe Villanueva, CFA
 Doctor of Finance and Economics
 PhD, Eberhard-Karls-Universität
 Tübingen Alemania
 Master of Science – MS Sustainable
 Development, Leuphana
 University of Lüneburg Alemania
 Master in Sustainable Finance,
 Business School Lausanne –
 Suiza
www.icr-sm.com / larzabe@icr-sm.com
 Tel.: ++ 591 2 2724230 / 7257526

DESTACADAS

Organizaciones con Best Practice

Se considera Best Practice en igualdad y equidad de género a las organizaciones que trabajan este enfoque en un marco de componentes de gestión. Esto significa:

- Que tienen planes, programas o proyectos; además de estar destinadas a eliminar situaciones de discriminación y a favorecer la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en los diversos procesos de la cadena de valor.
- Que son innovadoras en los



objetivos, metodologías o recursos utilizados.

- Que tienen una metodología de implantación, seguimiento y evaluación.

- Que tienen recursos (personales, económicos, materiales...) propios o compartidos para su desarrollo.
- Que impliquen a personas de la propia organización (ámbito interno) y a otras entidades (ámbito externo).
- Que registren indicadores de grado de cumplimiento de los objetivos para el ODS 5/Agenda 2030 y de políticas de igualdad y equidad de género con líneas de compromiso para los Principios de Empoderamiento de las Mujeres WEPS.



Banco FIE es una entidad financiera con más de 36 años de trayectoria y es un referente de empresa inclusiva.

"A través de la creación y puesta en marcha de su modelo 'Marca Magenta', promueve la igualdad de género en la gestión y el liderazgo organizacional, integrando este enfoque como un pilar de su identidad corporativa", manifestó Claudia San Martín, Gerente Nacional de Desempeño y Responsabilidad Social.

Además, es líder de la Mesa de Trabajo de Género del Pacto Global Bolivia y es una de las primeras empresas en Bolivia en incorporar los WEPS como una herramienta que coadyuva en la incorporación de la igualdad en la gestión empresarial.

"Marca Magenta es nuestro modelo de gestión y liderazgo para la igualdad de género. Se basa en la estrategia de transversalización de la

triple A: 'A mí' (transformar a las personas), 'Adentro' (transformar la cultura) y 'Afuera' (transformar el mundo)", explicó San Martín.

Por otro lado, la organización se unió a la iniciativa ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), patrocinada por GenderLab y el BID. "Hemos sido una de las primeras 11 empresas en América Latina en participar del piloto, aportando con información para el desarrollo de las propuestas, aplicado procesos de capacitación y diagnóstico, y desarrollado planes de acción, partiendo de la Política de Prevención, Atención y Sanción de Casos de Acoso Sexual Laboral", subrayó la ejecutiva.

La entidad lleva adelante un Plan Anual de Capacitación aplicado al 100% del personal. A la fecha se realizaron los cursos "Marca Magenta, un camino hacia la igualdad"; "Aplicando el lenguaje inclusivo"; y "Prevención

del acoso sexual laboral".

Por otro lado, también realiza otras iniciativas, como el "Programa de desarrollo de altos potenciales", "Programa de empoderamiento y liderazgo femenino" y "Programa de masculinidades".

Desde el 2019, FIE tiene el Tablero de Género; y también aplica la herramienta de evaluación de la integración de los WEPS de ONU Mujeres.

"Cabe destacar que en el tema de construcción de liderazgos para la igualdad tenemos a un 44% de cargos ejecutivos, y un 53% de cargos de supervisión ocupados por mujeres, además de contar con un Directorio compuesto, en un 60%, por mujeres", reveló San Martín.

La entrevistada comentó que el punto de referencia de la entidad, en la ambición de los ODS, es alcanzar el equilibrio de género en todos los niveles de gestión.

Bagó

Ética al servicio de la salud

Laboratorios Bagó de Bolivia S.A. ha definido, según los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas WEPS, una política de igualdad e inclusión de género. Su objetivo es transversalizar la equidad de género en todas las políticas, planes, programas y procedimientos de la organización para contribuir de manera decisiva al logro de la paridad de derechos y oportunidades entre los géneros. Esta política integra una línea de compromiso con una vida sana, segura y libre de violencia y acoso, y forma parte de la normativa interna del Código de Ética. A partir de esta normativa y del contexto del modelo de "compliance", ya se ha mapeado un canal de denuncia con un proceso para la debida diligencia.

Linda Ramírez, Jefa de RSE, explica que, a partir de su compromiso con el ODS 5 de la Agenda 2030 y la implemen-

tación de ISO 26000 con alineación de a los Principios de Pacto Global de Naciones Unidas y los Principios de Empoderamiento de la Mujeres, han conceptualizado los programas:

- **Multivitaminas 20/30:** Su meta es disminuir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres e impulsar el crecimiento profesional de la mujer en un ambiente laboral, familiar y personal, equilibrado y libre de toda violencia y acoso.
- **Violendoscopio "Protege tu corazón":** Será implementado en la esfera de "Cero tolerancia a la violencia y acoso".

Ambos programas son aplicados para que tengan un impacto sobre el entorno interno, así como un efecto en la comunidad (entorno externo).

"Medimos la paridad de género; la brecha salarial; el porcentaje de los pro-

gramas destinados a lograr la equidad e impulsar una vida sana y equilibrada; el número de mujeres en directorios, gerencias y jefaturas; la cantidad de mujeres en trabajos de tecnología, ingenierías y/o finanzas, entre otras profesiones que hasta hoy llevaron el sello de masculinidad. A partir de la implementación de los programas, también definiremos y mediremos indicadores propios en el contexto de GRI y los WEPS", destacó Ramírez.

La ejecutiva explica que, para Bagó, un primer reto es lograr una transversalidad e integrar el enfoque de equidad de género en los procesos claves. Otro es llegar con todas sus líneas de trabajo a los clientes y proveedores. "Nuestra oportunidad está en aportar al desarrollo humano y atender a la necesidad de la incorporación de las mujeres de forma plena y activa, en condiciones de igualdad al ámbito laboral y empresarial", subrayó.



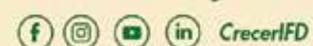
Trabaja para reducir la brecha digital con el proyecto "mujeres conectadas"



Más de 200 mil mujeres

capacitadas en el uso de la tecnología e internet para potenciar sus negocios e ingresos económicos.

www.crecerifd.bo  800-104040



PROBLEMA VIGENTE



La violencia contra mujeres y niñas es una violación grave de los derechos humanos. ONU Mujeres señala que su impacto puede ser inmediato o de largo alcance, e incluye múltiples consecuencias físicas, sexuales, psicológicas e incluso mortales. Además, afecta negativamente el bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad; también impacta en la familia, la comunidad y el país. Los altos costos asociados, que comprenden desde un aumento en gastos de atención de salud y servicios jurídicos a pérdidas de productividad, impactan en presupuestos públicos nacionales y representan un obstáculo al desarrollo.

Tras varias décadas de movilizaciones promovidas por la sociedad civil y los movimientos de mujeres, se ha conseguido incluir la erradicación de la violencia de género en las agendas nacionales e internacionales. Actualmente existen varios países que cuentan con leyes contra la violencia doméstica, las agresiones sexuales y otras formas de violencia; sin embargo, continúan existiendo desafíos en la aplicación de estas leyes, resultando en una limitada protección y acceso a la justicia por parte de mujeres y niñas. Asimismo, no se hace lo suficiente para prevenir la violencia y cuando ésta ocurre, a menudo, queda impune.

Datos alarmantes

De acuerdo a la OPS/OMS estos son algunos datos que dan cuenta de la gravedad de este problema:

- ▶ Una de cada tres mujeres en el mundo informa violencia física y/o sexual por parte de su pareja; o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.
- ▶ La mayoría de los casos de violencia es infligida por la pareja. En todo el mundo, casi un tercio (30%) de las mujeres que ha tenido una relación de pareja señala haber sufrido alguna forma de violencia física y/o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida.
- ▶ 11% de las mujeres en las Américas ha reportado violencia sexual por parte de una persona que no es pareja.
- ▶ Un 38% de los asesinatos de mujeres que se produce en el mundo es cometido por su pareja masculina.
- ▶ La violencia puede afectar negativamente la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres y, en algunos entornos, puede aumentar el riesgo de contraer el VIH.
- ▶ Existen datos que demuestran que las intervenciones que promueven la sensibilización y emancipación de la mujer, la prestación de orientación psicológica y las visitas domiciliarias podrían favorecer la prevención o la reducción de la violencia de pareja contra la mujer.
- ▶ Las situaciones de conflicto, postconflicto y desplazamiento pueden agravar la violencia existente, como la infligida contra la mujer por su pareja y la violencia

sexual fuera de la pareja, y dar lugar a nuevas formas de violencia contra la mujer.

Programa PreVio

La violencia contra las mujeres es evitable y puede prevenirse o reducirse de manera considerable mediante medidas políticas, programas de prevención y modificaciones en las normas sociales. En este marco, el proyecto PreVioBolivia (Prevención de la violencia contra las mujeres) nace con el objetivo de fortalecer la contribución de los actores clave en los sectores público, privado y académico para la prevención de la violencia contra las mujeres.

Esta es una iniciativa de la Cooperación Alemana implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), en un trabajo conjunto con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional a través del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO).

El proyecto aspira a una mayor participación social, económica y política de las mujeres mediante mejores aportes a la prevención de la violencia. De esta forma, repercute positivamente en la promoción de la igualdad de género. La prevención de la violencia contra niñas y mujeres contribuye al fortalecimiento de los derechos humanos y al empoderamiento y, por consiguiente, al desarrollo de un país orientado a los derechos humanos.

axs

Conectados
con tu mundo



axs+



axsCORP



axsNET



axsTEL



800-11-1111
www.axsbolivia.com

EMPRESAS

Compromiso con el ODS 5

Las organizaciones con avances son aquellas que ponen en práctica iniciativas alineadas al ODS 5, pero sin un marco de componentes de gestión. Algunas de estas empresas son: Alicorp, BancoSol, Capital+ Safi, Crecer IFD y Pro Mujer.



alicorp

La empresa tiene una Guía de Compromisos Éticos en la cual ha definido que la igualdad de oportunidades y respeto hacia los colaboradores es uno de sus compromisos en el marco del ODS de igualdad y equidad de género. Cynthia Valencia, Gerente de Asuntos Corporativos, explica que ésta se lleva a la práctica a través de las siguientes acciones:

- Alicorp ofrece un ambiente de respeto, confianza e igualdad a sus colaboradores, donde pueden encontrar oportunidades para desarrollarse a nivel personal como profesional.
- Promueve la meritocracia, es decir, la igualdad de oportunidades basada en una evaluación justa y objetiva, en función del nivel de contribución y logro de objetivos.
- Es un lugar de trabajo inclusivo, libre de discriminación, acoso de

cualquier índole, intimidación u ofensas.

- Escucha y valora las opiniones, creencias e ideologías de las personas con las que se relaciona, promoviendo siempre un ambiente de respeto y tolerancia.

“En línea con la meta 5.2 de este ODS, hemos desarrollado una política corporativa de prevención del hostigamiento sexual, en la cual nos comprometemos a adoptar medidas para prevenir, investigar o sancionar esta conducta en el trabajo. Asimismo, proporcionamos a nuestros colaboradores pautas para identificar y reportar cualquier acto de hostigamiento sexual. Por otro lado, alineados con este objetivo, cada vez más posiciones de nuestra alta gerencia son ocupadas por mujeres”, subrayó Valencia.

La organización ha desarrollado un plan de difusión y capacitación

para asegurar que estas políticas se cumplan entre los colaboradores. Este plan consiste en comunicaciones a través de diferentes medios internos, entre ellas, capacitaciones presenciales y virtuales. Durante 2021, se capacitó al 81% de los colaboradores en la Guía de Compromisos Éticos.

La ejecutiva también señaló que el principal reto de la organización es extender sus compromisos, relacionados al ODS 5, a sus proveedores y asegurar que ellos los cumplan. “Así estaremos contribuyendo a la igualdad y equidad de género desde nuestra compañía, y a través de toda la cadena de valor. Como primer paso, hemos desarrollado una Política de Abastecimiento Responsable que define los estándares que deben cumplir nuestros proveedores, pero aún hay un vasto camino por recorrer”, agregó.

BancoSol

BancoSol es una institución adherida a los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP's), que impulsa ONU Mujeres y Pacto Global de las Naciones Unidas.

Denisse Macías, Sub Gerente Nacional de RSE, comenta que la institución contribuye a empoderar a las mujeres económicamente para que puedan salir adelante con sus negocios y tomen decisiones sobre el uso de sus ingresos de forma que mejoren el bienestar, educación y salud de sus familias. Actualmente, BancoSol apoya a 135.549 mujeres bolivianas con crédito, generando una oferta de valor adecuada para promover su desarrollo.

“Internamente, trabajamos integrando la mirada de género en la gestión corporativa. Todas las acciones de nuestro Banco, a partir de los procesos de reclutamiento,

selección, capacitación, desarrollo, beneficios, salud, representación y otras, consideran y aplican la equidad de género. Asimismo, hemos seguido trabajando en programas de educación financiera para impulsar el empoderamiento financiero de nuestras clientes mujeres”, destacó Macías.

La ejecutiva explica que, como institución, llevarán adelante acciones conscientes para la construcción de una sociedad igualitaria, brindando las mismas oportunidades a su talento humano y convirtiendo al Banco en un modelo a seguir, por ser un espacio de equidad con libertad y que erradica los estereotipos de género.

“Del mismo modo, seguiremos apoyando el empoderamiento económico de las mujeres con nuestros productos y servicios financieros y no financieros, que es una herra-

mienta clave en el camino de la igualdad y la lucha contra la pobreza. Sin duda, la autonomía económica de las mujeres de América Latina y el Caribe, y de Bolivia ha sufrido un retroceso histórico debido a la pandemia. La crisis ha profundizado las brechas de género que ya existían con pérdidas de empleo, de ingresos, aumento de la precariedad laboral y de la ‘pobreza de tiempo’ que sufren por la carga de trabajo doméstico y de cuidados. Por ello, es clave seguir brindando a las emprendedoras soluciones que les permitan atender sus necesidades económicas, fortalecer su confianza y crear redes de apoyo”, dijo Macías.

BancoSol, a través de las acciones de RSE, está comprometido con la sostenibilidad medio ambiental, económica y social, y contribuye con su actividad y programas a once de los 17 ODS.



Desde su creación, Crecer IFD siempre ha enfocado su trabajo en la mujer. Isabel Rueda, Gerente Nacional de Servicios de Desarrollo, destaca que el crédito le permite desarrollar emprendimientos para fortalecer su economía individual y familiar; “pero nada de esto tendría sentido si ella no tendría oportunidades para mejorar su educación y salud. Este es nuestro foco principal: la atención integral”.

La metodología de banca comunal es la intervención más fuerte de la institución para el apoyo a las mujeres. En esta metodología existen tres programas:

- Salud: Desde 2013 ha concentrado sus esfuerzos en la prevención de cáncer de cuello uterino. En 2019, más de 70 mil mujeres en todo el país se realizaron una prueba preventiva. Por otro lado, el pasado año, se realizaron col-

poscopías en 11 comunidades remotas en Bolivia, alcanzando a 700 mujeres que nunca se realizaron la prueba.

- Capacitación en uso de internet: Desde 2018, Crecer IFD, en alianza con una empresa de telecomunicaciones, viene desarrollando un programa de capacitación en el manejo de la tecnología, denominado “Mujeres Conectadas”. Ya se capacitaron a unas 330.000 mujeres en distintas temáticas.
- Liderazgo y gestión de bancas comunales: Capacita de manera permanente a las mujeres en el desarrollo de actitudes y habilidades de liderazgo. Ya son más 50.000 beneficiadas.

“Crecer IFD tiene una experiencia de tres décadas, lo cual es una valiosa oportunidad para generar más productos financieros ligados

a los servicios de desarrollo. Además, tiene un volumen de clientes interesante, más de 200 mil mujeres, y ha desarrollado una cultura organizacional que permite seguir ampliando sus servicios en el territorio boliviano y fuera de sus fronteras”, subraya Rueda.

Por otro lado, uno de los principales retos que menciona la ejecutiva es trabajar con los servicios de desarrollo en un medio en el que la regulación financiera no siempre contempla especificidades del área social.

“La misión de Crecer IFD es social. Usa las finanzas como el elemento central para empoderar la economía de las personas con menos oportunidades, pero va de la mano de servicios de desarrollo. Estamos aportando a la Agenda Sostenible con una mirada integral”, finalizó Rueda.



Actualmente, Capital+ Safi no tiene una contribución directa al ODS 5; sin embargo, ha desarrollado un fondo de impacto (Multi Impacto FIC) que se encuentra en proceso de autorización por el regulador ASFI, mismo que está alineado a 12 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales se encuentra el ODS 5 – Igualdad y Equidad de Género, como un componente transversal. “El Fondo buscará apoyar a empresas que estén promoviendo en su interior buenas prácticas laborales de género, así como a organizaciones que apoyen con productos y servicios en la disminución de las desigualdades de género, como ser: crédito a emprendedoras mujeres, asistencia técnica para agricultoras, entre otros”, señaló Bismarck Pinto, Gerente de Inversiones Bursátiles.

Pinto subraya que participan en el programa Target Gender Equality del Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa que les impulsó a iniciar un autodiagnóstico con la herramienta WEPS de ONU Mujeres. “A su vez, desde la gestión activa de los fondos de inversión que actualmente administramos, promovimos la utilización de esta herramienta en las empresas de nuestro portafolio, a través de sesiones informativas con el apoyo de ONU Mujeres Bolivia”, agregó.

El ejecutivo considera un gran avance el lograr la sensibilización en las organizaciones sobre la importancia de esta problemática, y el entendimiento del valor económico y social que conlleva la diversidad en la gestión de las mismas. “Creemos que métricas que nos ayuden a validar la materialidad financiera del factor equidad en las empresas

en las cuales invertimos, nos permitirán incentivar a mayor escala la ponderación de este importante concepto”, remarcó.

En Capital+ SAFI consideran que la Agenda es trabajo de todos, no sólo de los gobiernos sino también del sector privado, ya que se trata de generar valor para todos de manera sostenible y en el largo plazo. “Asimismo, vemos a la Agenda de Desarrollo Sostenible como un marco de acción para la creación de Valor Compartido, el cual es la base de nuestra estrategia empresarial que persigue no sólo el retorno financiero sino también el retorno social. Finalmente, como inversionistas, estamos convencidos que se encuentra valor en el largo plazo en aquellas instituciones que se alinean a esta Agenda”, concluyó el Gerente de Inversiones Bursátiles.



Hace 32 años, la creación de Pro Mujer marcó un hito en el campo de las microfinanzas, pues su enfoque centrado en la generación de oportunidades para miles de mujeres en situación de vulnerabilidad definió el rumbo de muchas iniciativas posteriores.

Desde 2019, Pro Mujer es parte del Pacto Global de Naciones Unidas y reafirma su compromiso con sus 10 principios en materia de derechos humanos, medio ambiente, estándares laborales, anticorrupción y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Cecilia Campero, Representante País de Pro Mujer, señala que la entidad contribuye al ODS 5 a través de dos programas:

Igualdad de oportunidades: En 2021, Pro Mujer brindó créditos a más de 131 mil personas, garantizando el acceso a servicios financieros y fomentando el desarrollo de microem-

presas. El 74 % es mujer.

Por otro lado, el 73% del personal y 60% de los miembros del directorio de Pro Mujer está compuesto por mujeres.

Prevención de violencia: La línea gratuita “Mujer Segura” atendió a más de 5.000 mujeres, orientando y dando contención para salir de la violencia basada en género. Además, lanzó el primer servicio de atención presencial en El Alto que, en sus primeros tres meses, atendió 132 casos.

“Formamos parte del programa acelerador ‘Target Gender Equality’, del Pacto Global, que orientó a las empresas a definir y alcanzar ambiciosos objetivos empresariales para promover la igualdad de género. Como parte de este programa, identificamos la oportunidad de monitorear de mejor manera los indicadores con este enfoque y profundizar el compromiso interno por este fin”, comentó Campero.

La organización también está en el proceso de adhesión a los WEPS, una oportunidad para potenciar aún más los principios de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

“Adicionalmente, este 2022 nos unimos con el BID y Gender Lab quienes, por medio de una plataforma virtual (ELSA), realizarán un diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual en nuestra organización”, destacó la ejecutiva.

Para Campero, la alineación a la Agenda de Desarrollo Sostenible permite que Pro Mujer realice iniciativas y actividades enfocadas a lograr un impacto social, económico y medioambiental, y, en consecuencia, fortalecer su relación con los distintos grupos de interés a los que atiende, en el marco del giro de su negocio.

INSTITUCIONES

Iniciativas principales en el país

Estas iniciativas mundiales y organizaciones impulsan, en Bolivia, el compromiso para avanzar en la agenda por la igualdad y equidad de las mujeres para el crecimiento económico, la sostenibilidad y el bienestar.



AHK PREVENTION

El proyecto AHK Prevention es implementado a través de fondos de la Cooperación Alemana y su programa Business Scout for Development. Está enfocado en proporcionar servicios de asesoramiento y de concientización (incluida la formación, capacitación y certificación) en el ámbito empresarial.

De acuerdo a Carol Dorado, Directora de Miembros y Eventos en la Cámara de Comercio e Industria Boliviano – Alemana, la plataforma digital AHK Prevention (www.ahkprevention.org) brinda a las empresas la posibilidad de implementar medidas que apoyen la eliminación de la violencia y el acoso de género en sus actividades empresariales, y crear espacios de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres.

Los principales objetivos del proyecto son:

- Apoyar los esfuerzos para eliminar la violencia y el acoso de gé-

nero en el mundo del trabajo y las actividades organizacionales.

- Facilitar el monitoreo transparente y la verificación de las condiciones laborales en las entidades de negocio certificadas
- Fomentar cambios positivos en la comunidad, en particular la reducción de la violencia de género en el lugar de trabajo, y un aumento en la conciencia de la comunidad sobre el tema.
- Proporcionar una garantía independiente (sello) para los consumidores de productos y servicios en todo el mundo de que las entidades de negocio certificadas cumplen con el estándar para la prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo

Este programa ofrece capacitaciones online; cronogramas eficientes de servicios, planificación y

acción; evaluación constante; certificación individual y también empresarial; sensibilización en la temática mediante el videojuego “Violence Detector” y retos en TikTok.

Está dirigido a micro y pequeñas empresas, emprendimientos y startups, medianas y grandes empresas (incluidas multinacionales), y empresas públicas – privadas de Bolivia o el exterior.

“El programa inició oficialmente a este año y ya son tres empresas que participaron con la capacitación de todo su personal. Asimismo, en redes sociales captamos rápidamente la atención de las personas”, comentó la entrevistada.

El principal reto identificado por Dorado es lograr que la temática de Prevención de Violencia hacia las mujeres se convierta en una actividad sostenible dentro de las empresas y forme parte de su ADN.



En el marco de la equidad e igualdad de género, la Bolsa Boliviana de Valores (BBV) lleva adelante el evento "Toque de Campana" (Ring the Bell) que reúne a las bolsas de valores de alrededor del mundo. El objetivo es crear conciencia sobre el papel fundamental que puede desempeñar el sector privado en la promoción del ODS 5 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En Bolivia, la BBV ha realizado esta ceremonia los últimos dos años y ha implementado la presentación de cifras de género respecto al trabajo desarrollado dentro del mercado de valores y dentro de la propia BBV como líder de esta iniciativa, mostrando resultados cada vez más inclusivos e incentivando a que más empresas del sector privado se puedan sumar a esta iniciativa.

Este evento está dirigido a empresas privadas e inversionistas para que puedan realizar acciones concretas para mejorar la realidad de las mujeres a nivel global. Este año se contó con la participación de Asoban y Finrural, instituciones que se comprometieron a trabajar en pro del empoderamiento de mujeres y niñas en el país.

Según la BBV, cada vez hay más organizaciones que se suman a estas iniciativas y trabajan de manera interna para generar un cambio positivo en la sociedad.

Uno de los grandes logros de esta iniciativa fue presentado en el evento Ring The Bell 2022, cuando se expuso la diversidad de colaboradores dentro de la BBV, donde los cargos gerenciales están ocupados por el 56% por varones y el 44% por mujeres; y en la diversidad de trabajadores el 53% está

compuesto por varones y el 47% por mujeres.

Para la institución, todavía existen muchos retos por superar, por lo que es necesario ocuparse de manera activa sobre esta problemática. La BBV ha comenzado a trabajar, principalmente, en la inclusión a través de la capacitación en el mercado de valores, potenciando las habilidades de las colaboradoras, brindándoles la confianza y apoyo necesarios para desarrollar en pleno su potencial.

Se ha visto que las empresas que son inclusivas y trabajan en pro del empoderamiento de las mujeres, brindando la oportunidad para que éstas puedan ser parte de la transformación de las organizaciones, conlleva a un alto rendimiento de las empresas, más aún cuando hay mujeres a cargo de la toma de decisiones.



Implementada por:



Prevención de la violencia contra las mujeres - PREVIO

Irma Campos, Coordinadora del Proyecto Prevención de la Violencia contra las mujeres - PREVIO, señala que esta iniciativa centra sus esfuerzos en la prevención. "Tiene como objetivo fortalecer la contribución de los actores clave en los ámbitos estatales, privados y académicos para la prevención de la violencia contra las mujeres", complementó.

La estrategia para lograr los objetivos se basa en el asesoramiento técnico a las instituciones socias y el desarrollo estratégico de competencias, así como en un enfoque multiactor, donde todos los actores implementan acciones de prevención de la violencia contra las mujeres.

El grupo meta son las mujeres y las medidas también toman en cuenta a niñas, niños, adolescentes y jóvenes, ya que desempeñan un papel im-

portante en la deconstrucción de las normas y estereotipos de género que promueven y legitiman la violencia.

Campos destaca que a marzo de 2022, el proyecto tiene avances significativos. Entre ellos:

- En julio de 2021, el proyecto propició la firma de un acuerdo entre el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, y el Ministerio de Educación. A la fecha, 4454 estudiantes recibieron formación en las metodologías preventivas de la violencia contra las mujeres (VcM), al igual que 1095 maestros, directores, técnicos y autoridades.
- Se firmaron tres memorándum de entendimiento con empresas privadas, con las que se desarrollan acciones de prevención de la VcM: Laboratorios Bagó, Banco y ONG FIE, y Farmacorp. Por otro lado, con el SEDEM se realizó el

diagnóstico sobre los impactos de la VcM en la productividad laboral donde participaron varias empresas estatales.

- Se viene acompañando la realización de estudios pioneros sobre los impactos de la VcM en la productividad de empresas privadas y públicas. Participaron 791 colaboradores de siete empresas públicas y, 4500 colaboradores de 12 empresas privadas.
- 88 personas (estudiantes de posgrado y docentes) de tres universidades participaron en el curso de transferencia de las metodologías de prevención de la violencia contra las mujeres. Asimismo, 21 becarios fueron apoyados por el proyecto y concluyeron la 2° versión del Diplomado en Gestión Equitativa en las Organizaciones.



Los Principios de Empoderamiento de Mujeres (WEP, por su sigla en inglés) proporcionan un marco holístico para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad; y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas.

De acuerdo a Nidya Pesantez, jefa de la oficina de ONU Mujeres en Bolivia, los siete Principios son el vehículo principal para la implementación corporativa de la igualdad de género de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas, que tiene al ODS 5 de igualdad de género en el centro y que lo transversaliza en todos los demás objetivos de desarrollo sostenible.

“Al 1° de abril de 2022, más de 6.000 empresas en el mundo, que representan en conjunto a más de 10

millones de empleadas y empleados, los han firmado y se han comprometido a implementar estos principios. Al unirse a la comunidad de WEPs, la Alta Dirección de la compañía se compromete con la igualdad de género y a trabajar en colaboración con múltiples grupos de interés para fomentar prácticas comerciales y corporativas que contribuyan, de manera efectiva, al empoderamiento de mujeres y promuevan la igualdad”, destaca Pesantez.

Adherir a estos principios significa unirse a una red global de empresas con valores similares y acceder a herramientas, recursos y programas de aprendizaje para impulsar la igualdad de género.

“Estos principios ayudan a las empresas a evaluar y valorar sus políticas, sus prácticas, sus proyectos y su capacidad de respuesta frente a hechos de discriminación, lo que, a

su vez, sirve para identificar áreas de mejora que se concretan en acciones efectivas”, explicó Pesantez.

Además son de ayuda para: defender los derechos humanos, la inclusión, la justicia y la equidad; mejorar el desempeño corporativo; atraer inversiones; mejorar la capacidad de innovación; atraer y retener talentos; diversificar la base de proveedores; satisfacer las necesidades y demandas de las y los consumidores; poner fin a los estereotipos de género nocivos en los materiales publicitarios y de divulgación; integrarse plenamente en las comunidades.

“ONU Mujeres Bolivia y la red local del Pacto Global en Bolivia han asumido el desafío de los WEP en el país y, hasta el momento, se ha llegado a los departamentos de Santa Cruz, Cochabamba y La Paz. Hasta hoy, en Bolivia, 25 empresas se han adherido a los WEP”, aseveró la entrevistada.



Pacto Global
Red Bolivia



La Mesa de Género, llevada adelante por Pacto Global de las Naciones Unidas, cuenta con organizaciones líderes, como Banco FIE, CBN, Nuevatel, Fundación VIVA, UTEPSA y ONG Promujer; dentro de sus aliados están ONU Mujeres, UNFPA, OIT, OCR, PNUD. Actualmente se encuentran desarrollando una propuesta de Plan de Trabajo para presentarlo a una Mesa Ampliada de más de 40 organizaciones del sector privado.

Esta Mesa de Trabajo tiene como objetivo promover principios, buenas prácticas e iniciativas destinadas al empoderamiento económico de las mujeres, la prevención de la violencia contra este sector, y la innovación y tecnología. Desarrolla cinco enfoques principales: el de sensibilización, construcción de capacidades, reconocimiento de liderazgo, diálogo con los grupos de interés y alianzas.

Una de las actividades que se está realizando es la implementación de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés).

Además, dentro de esta mesa se ha desarrollado un dossier de buenas prácticas empresariales en género que serán presentadas en el presente año.

“Ante el desafío de lograr un mundo con oportunidades iguales, Pacto Global se compromete a trabajar junto a las empresas en la búsqueda de la equidad género, siendo éstas aliadas de alta relevancia para lograr el reto de la igualdad. Su rol en la lucha por la igualdad de género es de suma importancia, ya que las organizaciones deben fomentar una cultura de igualdad, comprometiéndose a implementar programas que impulsen el empoderamiento de las mujeres,

y ayuden a crear conciencia en la comunidad, estableciendo metas empresariales ambiciosas y realistas para lograr igualdad de género en el interior de sus compañías. Además, deben crear políticas para fortalecer y dar a conocer la importancia del rol de la mujer dentro del lugar de trabajo”, destacó Lucía Sossa, Coordinadora de Red Pacto Global Bolivia.

Sossa hace relevancia en que todas las empresas tienen la responsabilidad básica de respetar los derechos humanos, incluidos los de las mujeres y niñas, y la oportunidad de apoyar el empoderamiento de ellas a través de negocios principales, inversión social, participación en políticas públicas y asociaciones. “El impacto que puede tener una empresa en la sociedad junto a un movimiento global puede realizar la gran diferencia”.

EMPRESA PRIVADA



Actor fundamental para promover la igualdad de género

Por: Ximena Behoteguy,
Presidenta de Directorio de Banco FIE*

La historia del feminismo ha sido abordada desde diferentes ámbitos, por colectivos, activistas y otros, así como por los Estados o gobiernos. Sin embargo, en los tiempos actuales, la participación y el aporte de la empresa privada es fundamental para impulsar y consolidar la igualdad de género, constituyéndose en un actor clave para promover la igualdad de oportunidades, y los derechos económicos y sociales de las mujeres.

Actualmente, de las 500 empresas de la lista Fortune, sólo el 5% son lideradas por mujeres. Una realidad que también se refleja en los estratos directivos de las organizaciones de América Latina. Según la publicación "Mujeres en la Bolsa de Valores", que recoge un estudio empresarial en 16 países de América Latina, incluyendo Bolivia, de 2.390 empresas analizadas, el 44%, no tiene ni una sola mujer en sus mesas directivas. De hecho, el porcentaje de asientos ocupados por mujeres en las mesas directivas alcanza el 13.24% o, lo que es lo mismo, por cada mujer directora de una empresa en la región existen 7 siete hombres ocupando la misma posición.

No es posible el desarrollo económico sin mujeres

Las cifras constituyen una parte del escenario en el ámbito empre-

sarial. Evidencian un cambio lento en las prácticas de aquellas élites económicas que aún se mantienen en una lógica de poder sustentada por hombres, con pocos espacios permitidos para las mujeres.

La visión de empresa responsable y sostenible, consciente de las necesidades de sus grupos de interés y de su entorno, que genera valor social, ambiental y económico es también la visión de una organización socialmente activa y comprometida con el bienestar de su comunidad. Es una empresa capaz de interpretar las tendencias y los tiempos que corren para trabajar el cambio desde adentro. Ese es su gran poder: su capacidad multiplicadora.

Y esta visión, por supuesto, no se desarrolla en empresas en las que prevalece el machismo en sus niveles ejecutivos y de dirección. La diversidad y la valoración del aporte de la mujer a la estrategia empresarial hoy es parte de la fortaleza ética y esencial de una organización.

En mi experiencia, el mensaje clave es que tener equipos diversos, políticas de género e implementar herramientas de seguimiento, como los WEPs, contribuyen decisivamente a mejorar los resultados empresariales, promueven la productividad, facilitan la atracción de profesionales con talento y tienen un impacto positivo en la reputa-

ción corporativa, algo que es altamente valorado por los inversores del siglo XXI y también se refleja en la última línea de balance, es decir, las utilidades.

Al liderar una organización de más de 3,000 personas, he visto datos que muestran un 22% más de productividad en mujeres en puestos de primera línea; aquellas que trabajan en ambientes abiertos al desarrollo equitativo, donde el potenciamiento de liderazgos y de crecimiento es un tema sobre la mesa. Por eso, podemos decir que integrar mujeres en todos los niveles de la organización es un buen negocio! y es, ineludiblemente, un paso inteligente para la empresa privada.

*Desde abril de 2012, Ximena Behoteguy es Presidenta de Directorio de Banco FIE, siendo la primera mujer que ocupó este cargo en el sistema financiero boliviano.

Además es Presidenta Ejecutiva de la ONG FIE, Consejera de la Corporación de Fomento a Iniciativas Económicas S.L., Directora de CONFIE Latinoamérica, Fundadora y miembro de CAMEBOL. Lideresa de la Mesa 5 de Género de ONU Mujeres, Mentora del Programa Voces Vitales y es parte del "Programa de Desarrollo de Capacidades de Renaissance Executive Forums", dirigido a empresarios reconocidos por cualidades éticas y empresariales.



GERENCIA | MARKETING | FINANZAS

SOMOS UNA
SOLUCIÓN DIGITAL
QUE IMPULSA EL DESARROLLO
DE LOS NEGOCIOS.



