



La equidad de género: introducción

Sesión de formación para EPM Proveedores

5 de diciembre de 2022

Actividades	Tipo de actividad
1. Introducción	Presentación en la sesión plenaria
2. Inclusión de género: términos, mitos y conceptos erróneos	Presentación en la sesión plenaria
¿Qué significa para usted la inclusión de género?	Trabajo en grupo
El argumento empresarial para la inclusión de género	Presentación en la sesión plenaria
Conclusiones y cierre	Presentación en la sesión plenaria



Presentación del equipo

Paula Brufman

Experta en género -
América Latina

Roberta Piacci

Gestora de proyectos y
experta internacional

Victoria Verdesoto

Analista

E Co. es una consultora de gestión especializada en el diseño, la formulación y la evaluación de proyectos y programas de energía y de mitigación y adaptación al cambio climático. Ayudamos a nuestros clientes a mejorar su preparación y acceso a la financiación internacional para el clima.

E Co. ha diseñado más de 320 proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático y ha trabajado en misiones que abarcan 150 países de África, Europa del Este, América Latina y Asia.



Por favor, indica
en el chat:

- ¿Cómo te llamas?
- ¿Cuál es su función y su empresa?
- ¿Qué espera de esta formación?



Reglas para participar

1. Manténgase en el tema: no publique enlaces, comentarios, pensamientos o imágenes irrelevantes.
2. No divulgar historias personales
3. Respete las opiniones de tus compañeros y compañeras. Si siente la necesidad de estar en desacuerdo, hágalo con respeto y reconozca los puntos válidos del argumento del otro. Reconocer que los demás tienen derecho a tener su propia perspectiva sobre el tema es parte del desafío.
4. Antes de publicar su pregunta en el chat, verifique si alguien ya la hizo y recibió una respuesta.
5. Sea breve en sus comentarios, respetando el derecho de todos y todas a brindar opinión.
6. Si decide no brindar su opinión, ejercite la escucha activa. Este tiempo es parte del trabajo de cada uno de quienes estamos aquí. Hagamos que sea muy fructífero entre todos y todas.



Introducción



¿Por qué estamos aquí?

- La Agencia Francesa para el Desarrollo ha contratado a la consultora E Co. Ltd. como parte de una iniciativa para fortalecer la equidad de género en las operaciones y proyectos de EPM a través de asistencia técnica que se traduce en actividades de diagnóstico e implementación de acciones que logren o aporten a dicha meta.
- Como parte de esta tarea, ECO Ltd. llevará a cabo actividades de desarrollo de capacidades con la cadena de suministros de EPM a través de sesiones breves de capacitación sobre temas de igualdad de género, empleo de mujeres y violencia de género.



El camino de EPM hacia la igualdad de género

Algunas de las acciones implementadas para garantizar la equidad de género en EPM incluyen:

- Creación del RIC (Reunión Integrada y Coordinada) para la diversidad, la inclusión y la equidad de género.
- Implementación del sello de equidad laboral Equipares
- Participación y actualización continua en las diferentes iniciativas con enfoque de género impulsadas a nivel nacional e internacional.
- Participación de la mesa de equidad de género de la COCIER

El camino de EPM hacia la igualdad de género

Desde 2019, EPM trabaja por la equidad de género a través de la iniciativa Sello de Equidad Laboral Equipares. Mediante esta estrategia se diseñaron e implementaron planes de acción para el cierre de brechas en ocho dimensiones:

- Reclutamiento y selección;
- Promoción y desarrollo profesional;
- Capacitación
- Remuneración y salarios;
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- Ambiente de trabajo;
- Comunicación no sexista y lenguaje inclusivo
- Acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo





Resumen del trabajo realizado hasta ahora y principales observaciones

- Estrategia de trabajo con proveedores y cadena de suministro
 - Entrevistas con responsables de EPM
 - Desk Review (información documental de políticas sobre contratación a proveedores, información legal)
 - Entrevistas a algunos proveedores
 - Encuesta en línea para la conformación de las sesiones
- Cómo encaja la formación en las actividades



Principales hallazgos de la encuesta a los proveedores

- 29 encuestados en la encuesta lanzada por E Co. (62% mujeres, 31% hombres)
- El tamaño de las empresas varía considerablemente (desde micropymes de 10 empleados hasta grandes organizaciones de más de 10.000 empleados). Entre todos los encuestados, las mujeres constituyen una media del 54,1% de la plantilla.
- Además del cumplimiento legal del estatuto de trabajo, el 44% de los encuestados tiene implantada alguna política o estrategia sobre equidad de género.
- El 27% de los encuestados no está en absoluto familiarizado con el tema de la igualdad de género.

Objetivos de la formación

- Esta formación está estructurada en 3 sesiones y tiene como objetivo proporcionar una **comprensión de las prácticas de género y de negocios**, así como formas prácticas para **aumentar la inclusión de género en su negocio**.
- Esta primera sesión le proporcionará una comprensión de los **principios de la igualdad de género**, y le guiará para entender cómo puede aplicar esto en su trabajo diario.
- Después de completar esta sesión, podrá comprender por qué la **igualdad de género es importante para su organización**.

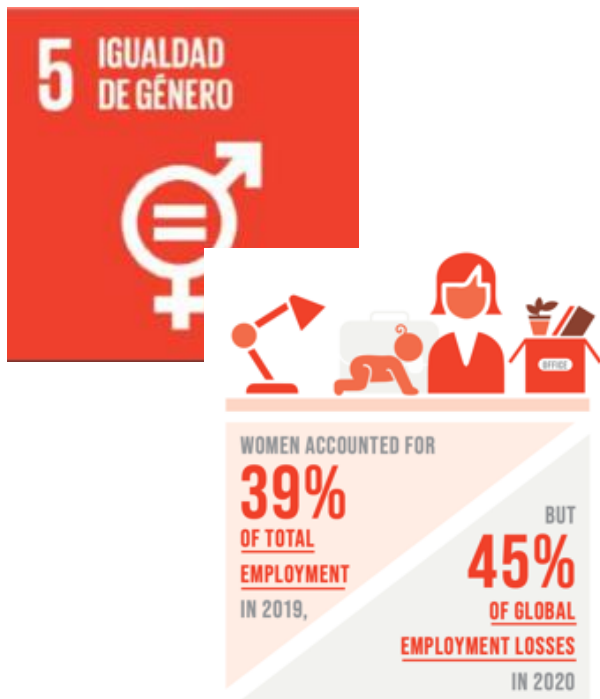


Inclusión de género

Términos, mitos y conceptos erróneos

**Mito 1: Ya hemos alcanzado la
igualdad y no es un imperativo
para el desarrollo**

Tenemos un largo camino para lograr la igualdad



- Hoy en día la desigualdad de género persiste en todas partes y estanca el progreso social.
- Al ritmo de progreso actual, podría tomar otros 286 años eliminar las leyes discriminatorias y superar las brechas imperantes en las protecciones legales para las mujeres y niñas.
- Se prevé que la participación de las mujeres en la fuerza laboral en 2022 se mantendrá por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en **44 millones, 169 países y áreas.**
- En América Latina, la igualdad en el trabajo está lejos de alcanzarse. Las mujeres constituyen el 8% de los equipos ejecutivos y el 11% de los consejos de administración (la media mundial es del 25%)



Mito 2: Soy consciente de las cuestiones de igualdad y no discrimino

Todos tenemos prejuicios y podemos discriminar



- Todos tenemos prejuicios de género inconscientes, incluso si creemos en la igualdad de género.
- Una encuesta mundial sobre los principales obstáculos al liderazgo femenino reveló que los prejuicios y los estereotipos frenan a las mujeres.¹ Entre ellos se encuentran:
 - Roles sociales de hombres y mujeres
 - Estereotipos contra las mujeres
 - Sesgos inconscientes en la contratación y la promoción

1) OIT ACT/EMP: *Las mujeres en la empresa y la gestión: Gaining momentum*, Informe mundial, 2015.

Mito 3: Ofrecer igualdad de oportunidades significa que todos se benefician

Hay que eliminar las barreras para lograr la igualdad



- No todos parten del mismo lugar, por lo que la igualdad de oportunidades significa que no todos llegarán al mismo resultado (es decir, recoger la manzana)
- Si se tiene en cuenta la situación específica de cada uno y se eliminan las barreras, todos pueden tener acceso a las mismas oportunidades; en otras palabras, ¡hay que garantizar la equidad antes de lograr la igualdad!

Hay que entender algunos términos:

Género: Atributos sociales asociados al ‘ser hombre o mujer’, y a las relaciones entre lo femenino y masculino. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Son específicos del contexto y del tiempo y pueden cambiar. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. Hasta hace poco, se definía género de modo binario como masculino o femenino. Hoy se reconoce las definiciones genéricas no binarias.

Sexo: Características biológicas que generalmente definen a los seres humanos como femeninos o masculinos, aunque no son mutuamente excluyentes.

Hay que entender algunos términos:

Brechas de género: las diferencias más comunes, prevalentes y/o relevantes entre hombres y mujeres en el acceso a recursos y oportunidades.

- Ejemplo: disparidad entre la tasa de participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo; o diferencias entre el acceso de hombres y mujeres a los servicios financieros.

Normas de género: normas y expectativas o actitudes que afectan a los hombres y a las mujeres y que determinan los roles dentro de los hogares, las comunidades y las sociedades.



Las funciones técnicas pueden no considerarse apropiadas para las mujeres.

Las mujeres se encargan de la limpieza y de las actividades de cuidado en el hogar

Hay que entender algunos términos:

Igualdad de género:

- La igualdad es un derecho fundamental por el cual todas las personas tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades. En concreto, tal y como lo recoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.
- Por ejemplo, en 88 de 180 países, la legislación no permite que las mujeres puedan trabajar en determinadas profesiones y con las mismas condiciones que los hombres (OCDE).
- Asimismo, en aquellos países en los que sí que se aplica una igualdad formal, aún **existen algunas barreras invisibles enraizadas en planteamientos culturales e ideológicos tradicionalistas que impiden la igualdad real**. Y es que solo el 39% de los trabajadores a nivel global son mujeres, cuando el colectivo femenino representa la mitad de la población mundial, y solo el 28% de los puestos directivos están ocupados por ejecutivas.



Por tanto, la igualdad de género supone que no puede existir una desigualdad de trato entre hombres y mujeres

Hay que entender algunos términos:

Equidad de género:

- El concepto de **equidad** es una herramienta para conseguir una **igualdad efectiva**. De esta manera, a diferencia de la igualdad, la equidad no consiste en tratar a las personas del mismo modo, sino en **tener en cuenta las circunstancias personales y establecer acciones concretas para subsanar las desventajas** para que todos puedan partir de una posición igualitaria.

La equidad garantiza que todos tienen acceso al mismo servicio, considerando sus circunstancias individuales.



Las mujeres se encuentran en una situación de desventaja debido a algunas diferencias que la sociedad y la cultura han creado a lo largo de los siglos.

Las políticas de equidad pretenden justamente frenar estas diferencias mediante un trato no idéntico a hombres y mujeres, de manera que sea posible equilibrar la balanza e impulsar la igualdad sustantiva.

Hay que entender algunos términos:

Igualdad de Género


La igualdad es un derecho universal y, como tal, tiene **carácter normativo y vinculante**. De hecho, los estados miembros de las Organización de las Naciones Unidas (ONU) tienen la obligación de eliminar la discriminación de género en el ámbito público y privado y asegurar la igualdad a través de la implementación de medidas judiciales, legislativas, administrativas o de cualquier otra índole.

Equidad de Género

En cambio, la equidad se basa en un componente ético. Por ello, las medidas que se adopten bajo este principio emanan de una concepción específica de lo que se considera “justo” o “injusto” por cada sociedad y en cada momento.

Actividad de grupo

¿Qué significa para usted la igualdad de género?





Actividad de grupo

Los participantes contestarán una breve encuesta en línea para debatir luego el resultado: ahora compartiremos el enlace a la encuesta en el chat.

20 minutos



El argumento empresarial para la inclusión de género

The background of the slide is a faded, blue-tinted photograph of a busy outdoor market. Numerous people are seen walking, standing, and interacting in the market stalls. The scene is filled with activity, suggesting a vibrant community and economic environment.

La diversidad en una empresa está vinculada a un mejor rendimiento

- Las empresas en el cuartil superior de diversidad de género tienen un **15 por ciento más de probabilidades de tener rendimientos financieros** por encima de sus respectivas medianas nacionales del sector.
- Las empresas diversas e inclusivas tienen 6 veces más probabilidades de innovar, 6 veces más probabilidades de anticipar el cambio y 2 veces más probabilidades de cumplir o superar los objetivos financieros.

Las soluciones diseñadas para las mujeres representan una oportunidad de mercado

- Las mujeres toman el 70-80% de las decisiones de consumo y representan $\frac{1}{3}$ de la riqueza privada mundial.
- Las mujeres contribuyen con más de 20 millones de dólares en gastos de consumo cada año, lo que representa un mercado de mayor crecimiento que China e India juntas.

Ejemplo: inclusión del género en el diseño de productos y servicios

En Tanzania, la ONGI Clasp y la empresa PowerGen colaboraron en un proyecto piloto sobre ollas eléctricas a presión. Se comprobó que los materiales de marketing y promoción debían hacer hincapié en los beneficios del producto para todos los miembros del hogar:

- Se destacaron los aspectos técnicos del producto, que creían atractivos para los hombres
- La estrategia seguía centrándose en las mujeres como principales usuarias e incluía la sensibilización puerta a puerta de las mujeres de la comunidad.
- Las sesiones de formación se celebraron tanto para mujeres como para hombres: los hombres debían traer a sus parejas, pero las mujeres podían asistir solas
- La formación tuvo un impacto positivo en las mujeres, que recibieron un certificado y se sintieron empoderadas.
- La formación resultó ser una excelente estrategia de ventas: los asistentes realizaron la mayoría de las compras, siendo las mujeres las principales compradoras





Ejemplo: inclusión del género en la cadena de suministro

- En 2013, el Banco G&T Continental, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo, creó el programa G&T Mujer, una línea de crédito dirigida a pequeñas y medianas empresas (PYME) propiedad de mujeres.
- El programa ofrece financiación a medida, servicios de desarrollo empresarial, formación, apoyo para la creación de redes en línea y apoyo para el acceso a los mercados.
- En poco más de un año, el porcentaje de mujeres en la cartera de G&T pasó del 2% al 6% y al cabo de 2 años al 29%. En 2019, el 40% de los clientes de Banco G&T eran mujeres, lo que demuestra el valor de atender las necesidades de las mujeres de forma específica.





Ejemplo: inclusión del género en la cadena de suministro

- En 2014, la Fundación ExxonMobil se asoció con WEConnect International para organizar cuatro talleres de un día de duración para conocer al comprador en toda Nigeria (Abuja, Akwa Ibom, Lagos y Port Harcourt).
- Más de 300 mujeres asistieron a los talleres, concebidos para poner en contacto a las empresarias locales con los profesionales de ExxonMobil y WEConnect, que están capacitados para conectar a las empresas locales dirigidas por mujeres con las cadenas de suministro mundiales. El objetivo de los talleres era salvar la brecha entre las empresarias locales y las multinacionales (como ExxonMobil), ofreciéndoles la oportunidad de entender mejor cómo conectar, interactuar y hacer negocios con las grandes empresas, especialmente en la industria extractiva.
- Como resultado de la serie de talleres, dos empresas nigerianas dirigidas por mujeres - Le Look Nigeria y Muzuka Nigeria Ltd. - obtuvieron contratos comerciales con ExxonMobil. - consiguieron contratos comerciales con ExxonMobil





¿Qué es una empresa inclusiva en materia de género?

- Una empresa que integra las consideraciones de género en una o más áreas de su modelo de negocio. En términos generales, la empresa puede considerar la inclusión de género:
 - En su plantilla
 - En el diseño de sus productos y servicios
 - En la cadena de suministro



Algunas ideas...

- No existe una solución única para la inclusión de género. Cada empresa puede explorar diferentes puntos de entrada en función de sus prioridades y su situación.
- La integración de la perspectiva de género es un camino largo, pero se pueden hacer muchas cosas en el lugar de trabajo para apoyar un cambio cultural dentro y fuera de la empresa.

Conclusiones y cierre



Principales conclusiones

- La inclusión de género es un derecho humano
- La inclusión de género es buena para los negocios
- No hay una talla única para la IG: cada empresa puede decidir a qué dar prioridad y seleccionar los puntos de entrada que se ajusten a sus retos o prioridades empresariales



¡Gracias!

The background of the slide is a photograph of a busy outdoor market at dusk or dawn. The scene is dimly lit, with people walking through the aisles and vendors at their stalls. A motorcycle is visible in the middle ground, and various market structures and goods are scattered throughout the scene.