



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

El sector privado: Un socio clave para avanzar hacia la igualdad de género en Iberoamérica

Relatoría del panel “La Igualdad de género como motor transformador de las nuevas transiciones”

XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano.
24 de marzo de 2023, Santo Domingo, República Dominicana.

segib.org

Índice

- 3 • **Prólogo**
- 5 • **Introducción**
- 12 • **XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano:
Poner el foco en las necesidades del futuro**
- 15 • La descarbonización de la región pasa por incorporar el enfoque de género
- 17 • Adaptación y resiliencia frente al cambio climático para garantizar el trabajo decente de las mujeres
- 19 • El turismo sostenible, palanca de la recuperación de la región especialmente para las mujeres
- 20 • Un siglo de la disrupción digital que no deje a nadie atrás
- 22 • **Relatoría - La igualdad de género como motor transformador de las nuevas transiciones**
- 27 • Mesa 1: Criterios ESG: La importancia de la Igualdad de Género en las Empresas
- 35 • Mesa 2: Nuevas y viejas desigualdades de género en el sector privado
- 43 • **Conclusiones del Encuentro**
- 47 • Anexo: Sistematización de prácticas prometedoras en torno a la igualdad de género del Encuentro Empresarial

Prólogo:

Un año más, el sector privado iberoamericano ha vuelto a demostrar que su compromiso para con la igualdad de género es incontestable. Con ocasión de la celebración del XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano, por cuarta vez, la necesidad y urgencia de acabar con las brechas de género que dificultan el empoderamiento económico de las mujeres en la región ha continuado siendo un eje transversal del evento, merecedor además de un espacio propio para el debate.

Si bien en las últimas décadas se han producido avances significativos en la materia, las brechas de género en nuestra región siguen impactando de manera determinante sobre todos los ámbitos de la vida de las mujeres y, particularmente, en la participación en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo y el acceso a empleos de alta cualificación. Con tal de impedir que estas desigualdades entre hombres y mujeres se dilaten más en el tiempo, los países iberoamericanos llevan años impulsando la agenda de la igualdad de género, como condición necesaria para el logro de una Iberoamérica más justa y sostenible.

Los empresarios y empresarias han comprendido bien este escenario, así como el papel tan importante que están llamados a jugar en la consecución de sociedades más prósperas, y los hechos así lo avalan. La representación femenina en los consejos de administración conduce a una mejora del rendimiento y en las compañías en las que predomina la paridad de género, los resultados comerciales son mejores. Además, la participación de la mujer en el ámbito laboral ha tenido una repercusión positiva en cuanto a la composición de los espacios de trabajo, más diversos que nunca. Más allá de las razones de justicia social, hoy sabemos que la inversión en igualdad de género crea valor tanto para las empresas, como para la economía en general.

No hay duda de que Iberoamérica cuenta con empresarios y empresarias dispuestas a apostar por la región, a invertir en su capital humano, a promover una mayor integración de la mujer y a desarrollar empresas y proyectos que generen un triple impacto positivo, es decir, económico, social y ambiental. Y en este contexto, no hay duda de que los Encuentros Empresariales son espacios privilegiados para hablar de la importancia de impulsar el talento femenino y el desarrollo de la trayectoria profesional de las mujeres, resaltar los beneficios que puede traer para las organizaciones promover su liderazgo y en general, fomentar la igualdad y la diversidad como motor transformador de nuestras sociedades, especialmente en estos contextos de nuevas transiciones.

Andrés Allamand,
Secretario General Iberoamericano.

1 Introducción

Introducción

En las últimas décadas, Iberoamérica ha avanzado hacia la igualdad de género, si bien, este avance no ha sido homogéneo y en la actualidad siguen siendo muchos e importantes los retos pendientes. En el área económica estas desigualdades son particularmente evidentes y persistentes. De hecho, aunque en 2018, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de empleabilidad entre las mujeres en América Latina y Caribe pasó por primera vez [la barrera del 50% \(50,2%\)](#), esta se encuentra aún muy por debajo de la de los hombres que alcanza el 74,4%. Esta menor participación laboral se refuerza además con tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal más altas que las de los hombres, salarios promedio menores y una carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares en comparación con ellos. Es más, datos del Foro económico Mundial¹ señalaban en 2022 que la brecha de participación y oportunidad económica entre hombres y mujeres en la región aún ascendía a 35,5 puntos.



Fotografía de sesión inaugural del encuentro; en el centro con Antonio Garamendi Presidente de CEOE, Celso Juan Marranzini, Presidente de CONEP, Raquel Peña Vicepresidenta de República Dominicana, y Andrés Allamand, Secretario General Iberoamericano. SEGIB.

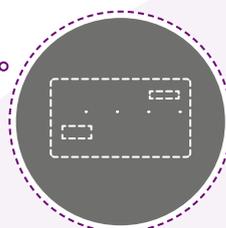
¹ World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Index.

Por otra parte, los datos indican que en casi todos los países de la región los niveles de inclusión financiera² de las mujeres son mucho menores que los de los hombres, lo que supone un factor de vulnerabilidad que dificulta su autonomía económica y posibilidades de emprendimiento. La inversión tiene aún una fuerte deuda pendiente con las mujeres en la región, según el *Global Findex*³ 2017 en América Latina y el Caribe, antes de la pandemia el 51% de las mujeres no tenía cuentas bancarias, apenas el 10% disponía de crédito y solo el 11% contaba con algún ahorro formal.

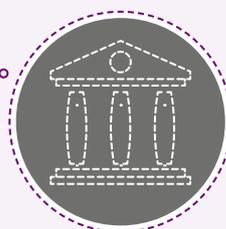
Antes de la pandemia



El **51%**
de las mujeres
no tenía cuentas
bancarias



Apenas el
10%
disponía
de crédito



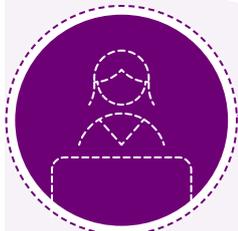
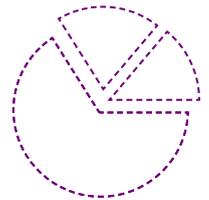
Solo el
11%
contaba
con algún
ahorro formal

² ONU Mujeres (2022). Inclusión financiera de las mujeres. Claves para una recuperación transformadora de la economía post COVID-19 en América Latina y el Caribe.

³ The World Bank Group (2017). Global Financial Inclusion (Global Findex) Database.

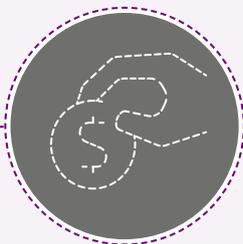
De hecho, si bien la región tiene una de las mejores tasas globales de emprendimiento femenino, siendo las mujeres las que han fundado o están dirigiendo la mitad de las más de 17 millones de pequeñas y medianas empresas de la región, según datos del [Global Entrepreneurship Monitor](#) (GEM) de 2021; las inversiones en empresas de América Latina y el Caribe lideradas por mujeres son aún muy poco representativas: sólo el 22% se realiza en empresas con al menos una mujer fundadora y el porcentaje se reduce hasta el 8% si se consideran las que tienen todas sus fundadoras mujeres. En esta misma dirección, [datos de ONU Mujeres](#) indican que la industria de inversión de impacto de la región solo invierte el 10% del capital en empresas lideradas por mujeres.

Inversiones a empresas lideradas por mujeres



El **22%** se realiza a empresas que cuentan con al menos una mujer entre sus fundadoras

Esta inversión se reduce al **8%** cuando todas las fundadoras son mujeres



La industria de inversión de impacto de la región solo invierte el **10%** del capital en empresas lideradas por mujeres

En este sentido, si bien es una evidencia que la agenda de género ha ganado peso y ya ocupa un papel central en las estrategias y planes de las empresas y de la economía, el sector privado de la región debe continuar desarrollando e implementando políticas de género en las empresas para asegurar una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres y una apropiación del valor añadido que supone una mayor participación y liderazgo de las mujeres⁴.

Los beneficios corporativos de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo también son innumerables. Las empresas que apuestan por la diversidad y la participación y liderazgo efectivo de las mujeres son percibidas como socialmente responsables, logran una mayor eficiencia, rentabilidad y un mayor rendimiento y compromiso del personal, y la mejora de su imagen pública. Asimismo, se observan beneficios en la productividad, la competitividad y la innovación como consecuencia de incorporar la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Como bien señaló el **Secretario General Iberoamericano** durante el Encuentro:



Las empresas que incorporan mujeres en todos los niveles tienen mejores resultados que aquellas que no lo hacen⁵.



Andrés Allamand,
Secretario General Iberoamericano

⁴ Fernández Laviada, A; Neira Gómez, I; Calvo, N; Samsami, M; Atrio, Y; Barros, E. (2022). *Global Entrepreneurship Monitor*. Informe GEM España 2021-2022.

⁵ Intervención del Secretario General Iberoamericano Andrés Allamand en el XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano. Disponible [aquí](#).



Sin embargo, los retos pendientes requieren todavía de mayores esfuerzos para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la corresponsabilidad en los cuidados; eliminar las brechas salariales entre hombres y mujeres; erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo; y promover una mayor participación de las mujeres tanto horizontalmente en las industrias tradicionalmente masculinizadas, como verticalmente en los puestos de dirección de todos los sectores.

Las mujeres representan más de la mitad de la población de la región, siendo agentes de cambio decisivas en las transiciones que vive Iberoamérica. Su participación efectiva es, por tanto, fundamental y estratégica de cara a garantizar un desarrollo empresarial diferente y un modelo de progreso que asegure un crecimiento sostenible, justo, inclusivo y equitativo.



Andrés Allamand, Secretario General Iberoamericano. SEGIB.

Redoblar los esfuerzos para promover el empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica, reconociendo la centralidad de la igualdad de género para el logro del desarrollo sostenible en la región y el necesario compromiso del sector privado como aliado, es hoy urgente e indispensable.

Atendiendo esta realidad y a los mandatos vinculantes [de la Conferencia Iberoamericana y con el objetivo de fomentar espacios para compartir experiencias y lecciones aprendidas en esta dirección, desde hace ya cuatro ediciones la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) ha promovido la discusión en torno al papel del sector privado en la igualdad de género, en los Encuentros Empresariales que preceden las Cumbres Iberoamericanas de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno. Es el caso también del XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano, celebrado en el marco de la XVIII Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, en República Dominicana, y durante el cual se celebró el panel **“La igualdad de género como motor transformador de las nuevas transiciones”**, cuya relatoría se presenta en la segunda parte de este documento. Una cita clave que ha abordado las perspectivas y retos pendientes para impulsar el compromiso y el desarrollo empresarial en la región en la materia.



Poner el foco en las necesidades del futuro

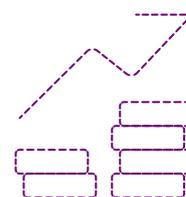
En el marco de la XXVIII Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado de República Dominicana, los días 23 y 24 de marzo de 2023 tuvo lugar el XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano.

A lo largo de los dos días de este Encuentro, representantes de autoridades gubernamentales y destacadas personalidades de instituciones, organismos multilaterales, organizaciones empresariales y empresas de toda Iberoamérica, coincidieron en ideas clave para el crecimiento sostenible, justo, inclusivo y equitativo de la región.

En esta 14ª edición del Encuentro Empresarial Iberoamericano se abordaron cuestiones de máximo interés para avanzar hacia una Iberoamérica justa y sostenible donde aspectos como la innovación como palanca de crecimiento y desarrollo económico, la importancia de poner el foco en el talento, la diversidad y la paridad en capital humano de las empresas, junto con la necesidad de avanzar en un compromiso de mayor inversión en la región; fueron elementos claves del debate. Una inversión inclusiva impulsora del crecimiento y generadora de empleos de calidad, que busque, además, un triple impacto positivo -económico, social y ambiental-. En este camino el diálogo y las asociaciones público-privadas que incorporen una perspectiva de género serán imprescindibles.

Tal y como recogen datos recientes de CEIB, la inversión de las empresas latinoamericanas en España [ha crecido un 92% en la última década](#). Hoy en día Latinoamérica es el cuarto inversionista en España, después de Francia, Estados Unidos y Reino Unido. México es el principal inversionista latinoamericano en España, seguido por capital de Argentina y Venezuela. En este sentido, las empresas son un motor de creación de riqueza y generan constantes oportunidades y activos para la región. Por ello, las aportaciones de los fondos públicos a la inversión privada y el diálogo público-privado son un elemento indispensable para robustecer una idea diferente de progreso que no deje a nadie atrás.

La inversión de las empresas latinoamericanas en España ha crecido un 92% en la última década



Raquel Peña, Vicepresidenta de República Dominicana. SEGIB.

⁶ IEE (2023). Compromiso empresarial con la inversión: el rol de la empresa en la situación iberoamericana actual.

Sin embargo, como ya se avanzaba en la introducción, las empresas lideradas por mujeres enfrentan una brecha de acceso a créditos productivos, limitando su capacidad de inversión y estancando sus posibilidades de crecer, especialmente en los momentos de crisis. Ello se debe, en gran medida a los niveles de inclusión financiera de las son aún mucho menores que los de los hombres⁷. En consecuencia, aunque la recuperación en inversión latinoamericana es real, no se puede obviar que puede que este crecimiento no esté repercutiendo en igualdad de condiciones sobre los emprendimientos lideradas por mujeres.

En esta misma dirección, la apuesta coordinada por un capital humano diverso, también se considera un factor clave, especialmente a través de la capacitación y formación, pero también, la representación en los puestos de dirección. En este sentido, promover políticas públicas para generar impacto y construir una región más igualitaria en términos de género y velar por que la inversión en capacitación, equitativa y de calidad, dé sus frutos, determinará el crecimiento y futuro de las naciones.

Estas y otras cuestiones, como la sostenibilidad, el compromiso social y los nuevos modelos de financiación, las perspectivas económicas de Iberoamérica, las infraestructuras, la energía y la imperante transición ecológica, la conectividad y transformación digital, la inversión y el turismo como palanca de la recuperación; guiaron las conversaciones del mencionado Encuentro. Todas ellas, necesariamente atravesadas por la visión de la igualdad de género como motor transformador. Visión que se ha consolidado como elemento esencial en un sector privado consciente del rol clave que éste puede desempeñar en el cierre de las brechas entre hombres y mujeres en Iberoamérica.



Los emprendimientos liderados por mujeres aumentan en Iberoamérica. Fotografía de stock libre de derechos.

⁷ ONU Mujeres (2022). Inclusión financiera de las mujeres. Claves para una recuperación transformadora de la economía post COVID-19 en América Latina y el Caribe.

La descarbonización de la región pasa por incorporar el enfoque de género

El sector energético y la transición ecológica han sido uno de los pilares del Encuentro, entre otras razones porque que los efectos del cambio climático no se distribuyen homogéneamente entre todos los grupos sociales y tienden a acentuar las desigualdades preexistentes, entre ellas las de género⁸, es hoy ya un hecho irrefutable. La transición hacia una economía verde inclusiva y regenerativa reconoce la interconexión del cambio climático con los problemas de justicia de género y de las mujeres en toda su diversidad. Por ello, la igualdad de género es un componente esencial de la transición justa y de los cambios que está viviendo el sector energético.

A este respecto, uno de los objetivos clave de un sector en transformación es promover la independencia energética de las personas consumidoras finales y la innovación es clave como palanca para ayudar a las empresas hacia esta necesaria descarbonización. El crecimiento de las renovables está marcado por los cambios sobre la oferta y, por ende, en las fuentes de producción y de demanda, que serán cada vez mayores y más exigentes, respecto a las fuentes. En este sentido, la adaptación al cambio climático impone mayores dificultades a las mujeres, y en especial a aquellas que viven en situación de vulnerabilidad, ya que son precisamente quienes corren mayor riesgo de quedarse fuera de los empleos que se crearán en industrias clave para la descarbonización⁹.



Público asistente en el XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano. SEGIB.

El tejido empresarial iberoamericano es muy consciente del reto que supone la descarbonización y el camino hacia las energías renovables, y reclama que la transición sea justa con todas las personas, las comunidades y zonas afectadas, pero también justa con las empresas, y especialmente con aquellas que promuevan principios de sostenibilidad, incluyendo el de la igualdad de género. Considerar sus circunstancias, y el esfuerzo y compromiso de las empresas en este proceso, resulta esencial.

⁸ OIT (2023). Informe Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina. Cambio climático, género y transición justa.

⁹ Ibidem.

Por otra parte, si bien las empresas tienen un reto importante para lograr esta transformación, la formulación de cualquier estrategia en el ámbito empresarial deberá ser respaldada por los gobiernos, quienes en última instancia son los responsables de promover las energías renovables, la electrificación de los usos de energía y la protección de los bosques, a través de estrategias que promuevan la inversión del sector privado. La importancia de reforzar la participación de las mujeres en esta transición pasa por un liderazgo con más equilibrio de género, así como por garantizar que las políticas para enfrentar el cambio de modelo energético sean transformadoras y empoderen a las mujeres.

En este sentido, la participación de las mujeres en los niveles de mando de las compañías energéticas (productoras y distribuidoras) es una asignatura pendiente que debe atenderse. Sólo así se podrá avanzar en la igualdad de género y garantizar que la visión de las mujeres iberoamericanas esté representada en toda la cadena de valor del sector energético.



La participación de la mujer en la transición energética. Fotografía de stock libre de derechos.

Adaptación y resiliencia frente al cambio climático para garantizar el trabajo decente de las mujeres

América Latina y el Caribe es la región que más sufre de los efectos del cambio climático. Además, dado que las consecuencias de éste y los fenómenos meteorológicos extremos tienen un impacto diferenciado en hombres y mujeres; son estas quienes, en última instancia, necesitan, y de manera más urgente, una transformación del modelo de desarrollo.

La participación de esta región en las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero (GEI) es del 8,1%, habiendo éstas crecido de forma constante en las dos últimas décadas (+61%). Casi el 70% de la ciudadanía de Iberoamérica considera que el cambio climático es una amenaza muy grave y el 56% apoya una agenda verde. Es un reto acuciante y en el que existe una conciencia social real, que puede y debe ser acompañada de políticas públicas y acciones desde el sector privado, por ejemplo, a través de acciones tales como promover el empleo en sectores verdes en la región y disminuir progresivamente el empleo en sectores marrones. La creación neta de empleo generada por la transición ecológica dependerá de la magnitud de las inversiones y de políticas de empleo que se activen para la región; y en esto, será vital atender a las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, si se quiere evitar ahondar en las desigualdades de género ya preexistentes.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en el caso de América Latina y el Caribe, se estima que las transformaciones que facilitan la descarbonización de la economía se encuentran en sectores económicos como la agricultura, la silvicultura, las energías renovables, el transporte, el turismo, la construcción y la gestión de residuos; muchos de los cuales están vinculados al empleo femenino. El BID estima que estos sectores [pueden crear hasta 15 millones de empleos verdes netos para 2030](#).



Las mujeres como protagonistas de los empleos del futuro. Fotografía de stock libre de derechos.

En este sentido, es evidente que las respuestas de política climática no pueden ser neutras al género pues ello podría suponer una oportunidad perdida para el desarrollo sostenible. Por ejemplo, es probable que los estereotipos ocupacionales de género persistan incluso en la economía verde, impidiendo que las mujeres se beneficien de los nuevos empleos del futuro. Por ello, es imprescindible aprovechar esta transición para que las políticas climáticas iberoamericanas sean parte de una agenda transformadora que promueva una transición justa para lograr sociedades más sostenibles y menos desiguales para las mujeres y las niñas.

Existen una serie de cuestiones clave para hacer posible esta transición. En primer lugar, es clave, además, financiar la transición con herramientas innovadoras que cuenten con métricas que faciliten el seguimiento de las medidas propuestas. Un ejemplo para destacar en esta dirección son las emisiones de Bonos Verdes, Sociales y de Sostenibilidad (GSSS) en los mercados internacionales, que han crecido sustancialmente desde 2015. A este respecto, los nuevos modelos de financiación, como los bonos verdes (vinculados a resultados de mitigación) deben tener en cuenta la necesidades y especificidades de forma diferenciada para mujeres y hombres. Desarrollar indicadores que se asocien a la biodiversidad para una transición ecológica real y movilizar la concienciación, para que haya un reclamo social y con perspectiva de género, atraerá la inversión hacia modelos de negocio más sostenibles e igualitarios.

Además, para asegurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre la acción climática, es necesario trabajar con todos los sectores y desde la política pública, incluyendo a través de la promoción de programas de liderazgo y mentoría para mujeres, el análisis y corrección de desigualdades salariales entre hombres y mujeres y la creación de condiciones para favorecer el desarrollo de vocaciones científico-técnicas, en condiciones de igualdad, especialmente en las disciplinas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) donde según datos de la CEPAL¹⁰, en la mayoría de los países de Iberoamérica, la participación de las mujeres no supera el 40%.

Finalmente, hacer realidad esa transición verde y justa es posible gracias a las asociaciones entre países con un objetivo claro, el uso equilibrado de herramientas de cooperación internacional con perspectiva de género, potenciando el desarrollo de capacidades, alineando las normas y políticas públicas con la transferencia de tecnología y asegurando una coherencia entre los esfuerzos nacionales e internacionales¹¹.



Transición energética y el papel de las energías renovables. Fotografía de stock libre de derechos.

¹⁰ CEPAL (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe.

¹¹ Un ejemplo a tener en cuenta es el “Pacto Verde” de la Unión Europea (UE). Una demostración de cómo las alianzas internacionales, en coordinación con los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, pueden apoyar a los países de Iberoamérica en la adopción de nuevos estándares y regulaciones internacionales.

El turismo sostenible, palanca de la recuperación de la región especialmente para las mujeres



La industria del turismo es una de las que cuenta con más representación femenina. Fotografía de stock libre de derechos.

El turismo, uno de los sectores más transversales de la economía, sobre todo en América Latina y el Caribe. Por ejemplo, en República Dominicana, el sector del turismo representa el 20% del Producto Interior Bruto (PIB) y en España entre el 12-14%.

Además, el sector del turismo es un sector altamente feminizado en la región. Se estima que a nivel global entre el 55% y el 65% de los empleos asociados a la actividad turística están ocupados por mujeres (frente alrededor del 40% de la economía en general). Asimismo, más de la mitad de los negocios turísticos de América Latina son liderados por mujeres¹².

Por otro lado, se trata también de uno de los sectores más golpeados por la pandemia, y, al tratarse como se indicaba de una industria altamente feminizada, es uno de los sectores en los que más han sufrido las mujeres los estragos de la crisis sanitaria. Por ello, que hoy este sector, renovado, y con el potencial de convertirse en una palanca de transformación social para el impulso de la recuperación de la región, supone también una oportunidad única para promover el empoderamiento de las mujeres.

La hoja de ruta en el sector, tal y como se ha puesto de manifiesto en el Encuentro, camina hacia un turismo más sostenible, en busca destinos menos masificados. En este camino, es preciso que el sector incluya la sostenibilidad como propósito en toda su cadena de valor. Ese enfoque aporta un valor superior al sector turístico. Se trata de trabajar por un turismo social, con sostenibilidad económica, valores locales e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¹² OIT (2018). Perspectivas internacionales sobre las mujeres empleadas en la hostelería, la restauración y el turismo.

Un siglo de la disrupción digital que no deje a nadie atrás

A raíz de la pandemia, el crecimiento del mundo digital ha sido exponencial: conexiones, comercio electrónico, teletrabajo, educación en plataformas... Ello ha revelado, entre otras cosas, el buen estado de las infraestructuras, capaces de soportar un incremento del 40% del tráfico de datos. Pero a la vez, también ha puesto de manifiesto las grandes brechas de desigualdad y la desconexión de tantas zonas y personas, especialmente aquellas situadas en áreas rurales y/o en situación de vulnerabilidad. En este sentido, la conectividad y la digitalización, si se implementan de manera inclusiva, tienen el potencial de cambiar vidas y generar una inclusión nunca antes vista.

En este sentido, dado que la conectividad es el primer paso para lograr la revolución digital, esta debe asegurar el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas. Sin embargo, hoy las mujeres enfrentan mayores barreras de conectividad en términos de acceso a una buena conexión y la brecha de género de acceso a internet se ha aumentado en un 55% entre 2013 y 2019, particularmente en cuanto al acceso a los dispositivos electrónicos (solo el 45% de las mujeres tienen acceso a un ordenador) pero también, en lo referente al despliegue de las habilidades tecnológicas necesarias para el uso de estos dispositivos¹³. Es decir, si bien la transformación digital ha traído nuevas formas para crear valor con efectos positivos en la sociedad, también ha generado nuevos desafíos para las mujeres quienes ya partían de una situación de desigualdad.



La transformación digital supone grandes retos para la mujer. Fotografía de stock libre de derechos.

¹³ CEPAL (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe.



Presentación de la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en entornos digitales. SEGIB.

Además, el ecosistema digital también ha supuesto la aparición de nuevos trabajos que requieren mayores habilidades tecnológicas en los campos CTIM. Por ello, el riesgo de sustitución de los empleos realizados por mujeres por otros de mayor competitividad cuando el 59,6% de las mujeres se encuentran en sectores de baja productividad y sin automatización, es cada vez más alto. Esta desigualdad en trabajos de alta intensidad también es patente en la innovación, donde solo en 28% de los grupos de investigación que registran patentes en América Latina, cuentan con al menos con una mujer¹⁴.

Se puede concluir, por tanto, ante una conectividad desigual y un desarrollo menor de las habilidades más demandadas en los nuevos campos de la innovación y digitalización entre hombres y mujeres; es prioritario desarrollar políticas públicas y una regulación actualizada, que impulsen soluciones innovadoras a partir de la combinación de diferentes tecnologías de acceso y capacitaciones en digitalización con perspectiva de género.

A este respecto, Iberoamérica ha concedido gran centralidad a la necesidad de identificar, difundir y defender los derechos digitales de la ciudadanía, y así lo refleja la recientemente lanzada [Carta Iberoamericana de Principios y Derechos](#) en Entornos Digitales. Una Carta que no solo hace incidencia en la existencia de una brecha digital de género en este ámbito, sino que además se compromete a promover la adopción de políticas públicas para disminuirla y asegurar así la participación en igualdad de condiciones de las mujeres en la transformación digital.

¹⁴ Ibidem.

2

Relatoría:

La igualdad de género
como motor transformador
de las nuevas transiciones

Como ya se avanzaba en la introducción, durante el segundo día del Encuentro Empresarial Iberoamericano, el 24 de marzo, tuvo lugar el panel sobre la igualdad de género en el sector privado como motor transformador de las nuevas transiciones.

ENCUENTRO
EMPRESARIAL
IBEROAMERICANO

XIV ENCONTRO
EMPRESARIAL
IBERO-AMERICANO



El único panel y eje temático que contó con dos mesas de participación, en vez de una como el resto de los paneles, dada su gran importancia y carácter transversal para el Encuentro. Dicho panel se dividió en dos mesas conformadas por representantes empresariales y autoridades gubernamentales expertas en la materia en la región; y tuvo por finalidad promover el diálogo en torno a, por un lado, la importancia y necesidad de impulsar la igualdad de género como parte integral de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG); y, por otro, analizar las nuevas y viejas desigualdades de género en el sector privado, con especial énfasis en la escasa participación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas iberoamericanas.

El panel fue introducido por la Sra. Mayra Jiménez, Ministra de la Mujer de la República Dominicana, quien destacó que la lucha para garantizar la igualdad de género en todos los espacios de la sociedad constituye un motor transformador, sobre todo cuando se trata del rol del sector empresarial, ya que ello supone un gran impulso para avanzar hacia un desarrollo sostenible.

La Ministra Mayra Jiménez hizo hincapié, además, en la importancia de promover la igualdad de género no solo desde una perspectiva social, sino también económica, puesto que agrega valor y aporta estándares de calidad y sostenibilidad, en una Iberoamérica donde las inversiones, la innovación y el desarrollo, han de continuar orientándose para no dejar a nadie atrás. En este sentido, la ministra señaló que los beneficios que pueden obtener las empresas cuando deciden implementar políticas inclusivas, “son enormes”, y que estas oportunidades para promover a igualdad de género son diversas y van desde equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos directivos y gerenciales, hasta garantizar perspectivas y experiencias vitales diversas, para promover la creatividad y lograr una mayor proyección y capacidades para resolver problemas.



Mayra Jiménez, Ministra de la Mujer República Dominicana, acompañada de una asistente al Encuentro, SEGIB.

Una visión empresarial más paritaria contribuye significativamente al éxito económico y también al bienestar social.

Mayra Jiménez,
Ministra de la Mujer
República Dominicana

La Ministra destacó también que, aunque actualmente solo un 20% de los cargos en las juntas directivas a escala global están ocupadas por mujeres, siendo esta tasa aún más baja en América Latina, con un 10,4%¹⁵; cada vez es mayor la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todas las esferas de la vida, por lo que hay que seguir fortaleciendo las políticas públicas de género y el marco jurídico que hará posible lograr una igualdad real y efectiva.

¹⁵ Deloitte (2022). Mujeres en los Consejos de Administración Una perspectiva Global.

Asimismo, la Ministra Mayra Jiménez puso el foco en la necesidad de continuar trabajando en la redistribución del trabajo de cuidados no remunerados, dado su alto impacto sobre el tiempo de las mujeres. En este sentido, señaló que los cuidados deben ser una responsabilidad compartida entre diversos agentes de la sociedad: las familias, las comunidades, las empresas y el Estado.

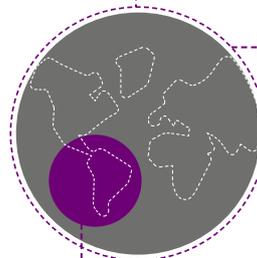
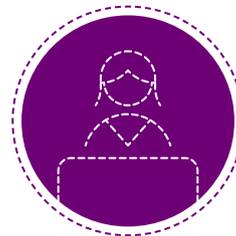


Eso solo es posible si se adoptan medidas y estrategias que aseguren que las mujeres pueden disponer de tiempo para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral, a la educación y a la vida pública, con una autonomía real.



Mayra Jiménez,
Ministra de la Mujer
República Dominicana

Mujeres en los Consejo Directivos



20%
a nivel global

10,4%
América
Latina

Asegurar la paridad en el sector empresarial es el gran desafío. Por ello, la Ministra enfatizó en el aprovechamiento y alcance de las tecnologías como el motor esencial para el crecimiento económico y la empleabilidad de las mujeres.

“El futuro tiene rostro de mujer”, con ese contundente cierre la Ministra Jiménez instó a combinar políticas públicas con medidas y acciones desde el sector privado para asegurar el avance hacia la igualdad de género en Iberoamérica.



El futuro tiene rostro de mujer.



Mayra Jiménez,
Ministra de la Mujer
República Dominicana



Mayra Jiménez, Ministra de la Mujer República Dominicana. SEGIB.

Mesa 1: Criterios ESG: La importancia de la Igualdad de Género en las Empresas

La primera mesa reflexionó en torno a las medidas que se pueden implementar desde el sector privado para mejorar la igualdad de género, estuvo moderada por **Marlen Estévez**, Presidenta de Women in Legal World y Socia de Roca Junyent, y contó con la participación de las siguientes panelistas:

Participación



Marlen Estévez,
Presidenta de Women in
Legal World y Socia de
Roca Junyent

Marlen Estévez, inició el panel presentando a las panelistas y agradeciendo a la SEGIB su continuado impulso para promover el diálogo en torno a los avances y retos en materia de igualdad de género en el sector privado en el marco de los Encuentros Empresariales.

Con el objetivo de abrir el intercambio con las ponentes invitadas, realizó la primera pregunta del conversatorio: en el contexto actual en el que cada vez es más habitual incorporar los criterios ESG en la gestión empresarial, *¿qué podemos hacer desde el sector privado para mejorar la igualdad de género en las compañías?*



María Noel Vaeza,
Directora Regional
de ONU Mujeres



Andrea Grobocopatel,
Presidenta
Fundación Liderazgo
y Organizaciones
Responsables FLOR

María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres, fue la primera panelista en dar respuesta a esta pregunta, enfatizando el rol fundamental del sector privado en el logro de la igualdad de género.

Ello es particularmente relevante y necesario en el contexto postpandemia, dado que la crisis generada por la COVID-19 generó importantes retrocesos en la participación de las mujeres en el mercado laboral como resultado de la falta de sistemas integrales de cuidado, sentenció la directora.



Yolanda Mayora,
Gerente Corporativa
de Sostenibilidad
en AGEXPORT



Eduardo Cruz,
Presidente Ejecutivo
de Grupo Humano



Moderadora y panelistas de la Mesa 1: Criterios ESG: La importancia de la Igualdad de Género en las Empresas. SEGIB.

Además de ser una obligación moral y de derechos humanos, garantizar las mismas oportunidades a las mujeres, es un buen negocio dado que amplía significativamente el crecimiento económico en Iberoamérica.

María Noel Vaeza,
Directora Regional de ONU Mujeres

¹⁶ ONU Mujeres (2021). Inclusión financiera de las mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta.

Al respecto, la Sra. Vaeza planteó que la generación de una nueva industria del cuidado no solo es una necesidad urgente, sino que también tendrá un efecto compuesto. Por un lado, creará nuevas oportunidades de empleo y por otro, permitirá una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, al liberarlas de tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que suele recaer de forma exclusiva o mayoritaria sobre ellas. Asimismo, la Sra. Vaeza señaló que la pandemia también facilitó una mayor flexibilidad laboral que el sector privado está empezando a entender como un elemento de productividad. En este sentido, indicó que el desarrollo de medidas que fomenten una mayor corresponsabilidad y redistribución de los cuidados permitirá también una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Otro punto importante señalado por la Directora Regional fue que para potenciar la incursión de la mujer en el mercado laboral, es urgente apoyar a las mujeres con mayores niveles de financiación para poder escalar sus emprendimientos. “La mujer recibe en promedio un 25% menos de créditos que los hombres, el 10% de las mujeres tienen acceso a crédito contra el 13% para los hombres¹⁶”, recalcó.

Así, aunque éstas registran menores niveles de cartera vencida, tienen un menor acceso a créditos bancarios. Esto es especialmente significativo en el ámbito digital, donde las mujeres solo reciben el 2% de las inversiones de riesgo para capital en materia tecnológica¹⁷, indicó. Esta diferencia en el acceso a créditos entre hombres y mujeres es consecuencia de los estereotipos y prejuicios de género. Estereotipos que los datos rompen, ya que la mujer devuelve el 98% de los créditos, sentenció.

Andrea Grobocopatel, Presidenta de Fundación FLOR, insistió en la necesidad de intensificar los esfuerzos para acelerar la concreción de resultados. Al respecto, habló de la experiencia de la su fundación con las empresas, con las cuales trabajan a nivel integral en materia de diversidad, incluyendo la concientización sobre la igualdad de género a todos los niveles y generando agentes de cambio. Entre sus principales estrategias, se encuentra también la de promover programas de mentorías entre mujeres directivas, así como de formación en liderazgo, negociación, oratoria o marca personal. Igualmente, importante, insistió, es fomentar las compras inclusivas en las empresas, así como promover la creación de productos financieros específicos para mujeres emprendedoras, por lo que la Fundación FLOR también trabaja con bancos e instituciones financieras animándolos, por ejemplo, a reducir las tasas de interés para empresas lideradas por mujeres.

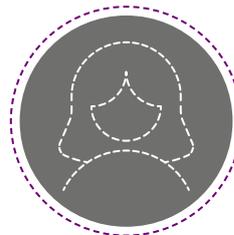
Por último, la Sra. Grobocopatel también incidió en la necesidad de promover medidas que faciliten un mayor equilibrio entre la vida familiar y laboral, que a su vez han demostrado tener efectos positivos sobre la productividad.

¹⁷ Ibidem.

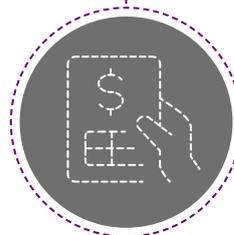
Créditos e inversiones



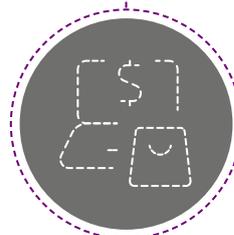
La mujer recibe en promedio un **25%** menos de créditos que los hombres



Solo el **10%** tienen acceso a crédito contra el **13%** para los hombres



En el ámbito digital solo reciben el **2%** de las inversiones de riesgo para capital en materia tecnológica



Eduardo Cruz, Presidente Ejecutivo de Grupo Humano, expuso la experiencia de su empresa en la que hay una presencia mayoritaria de mujeres, incluyendo a nivel gerencial. Al respecto, puso de manifiesto la relevancia y el gran éxito de la complementariedad y el aporte distinto y diferencial que las mujeres hacen en las empresas.

Por lo que es importante que se fomente la igualdad de oportunidades para todas las personas, recalcando el importante papel que tiene el sector privado en este sentido, por ejemplo, a través de la implementación de acciones tan sencillas como no feminizar o masculinizar empleos en la descripción de puestos.

Asimismo, el Sr. Cruz incidió en la importancia de promover una mayor participación de mujeres en puestos directivos, evitando sesgos discriminatorios y asegurando la paridad en las candidaturas y la meritocracia en los procesos de selección; incidiendo en el gran éxito de la complementariedad y el aporte diferencial de las mujeres en cargos directivos y en los consejos de administración.

Las mujeres tienen una perspectiva y enfoque distintos al hombre, que es primordial para promover la innovación en las empresas.

Eduardo Cruz,
Presidente Ejecutivo de Grupo Humano



Eduardo Cruz, Presidente Ejecutivo de Grupo Humano. SEGIB.

Yolanda Mayora, Gerente Corporativa de Sostenibilidad en AGEXPORT, señaló la persistencia de importantes brechas de género en Guatemala, no solo en relación con la presencia de mujeres en puestos directivos sino también en relación con su tasa de participación en el mercado laboral. Al respecto, apuntó que las mujeres que tienen posibilidad de generar ingresos se convierten en agentes de cambio en sus familias y comunidades y recordó que los diversos estudios demuestran que las mujeres tienden a invertir un porcentaje mucho más alto de sus ingresos económicos en la educación y salud de su familia, en comparación con los hombres.



Yolanda Mayora, Gerente Corporativa de Sostenibilidad en AGEXPORT. SEGIB.

En este sentido, la Sra. Mayora hizo hincapié en que las políticas de género de las empresas son fundamentales a la hora de derribar las barreras que impiden el acceso de las mujeres al mercado laboral. Como ejemplo, señaló la necesidad de garantizar infraestructuras adecuadas para la incorporación de las mujeres en sectores altamente masculinizados, como la construcción; así como la importancia de habilitar espacios que respondan también a las necesidades específicas de las mujeres, como las salas de lactancia en las empresas.



Es urgente revisar los sesgos de género inconscientes que puedan estar mermando los procesos de contratación y selección de personal a la par que promover una mayor formación de mujeres en habilidades blandas para poder fortalecer su liderazgo y acceso a puestos de dirección.



Yolanda Mayora,
Gerente Corporativa de Sostenibilidad en AGEXPORT

Marlen Estévez, recogió los insumos de las panelistas, apuntando a un interesante concepto, el de la InnoDiversidad, que conlleva la capacidad organizacional para gestionar conjuntamente la diversidad y la innovación con el objetivo de mejorar la competitividad. En este sentido, invitó a las panelistas a compartir sus reflexiones: *¿contar con más mujeres en los puestos de dirección de las empresas, además de ser una cuestión de justicia y de ética, es un buen negocio para las y los inversores?*



María Noel Vaeza, señaló que a nivel global el 89% de decisiones de compra de bienes y servicios en el hogar son tomadas por mujeres¹⁸. En este sentido, las empresas que no responden a esta realidad y no se dirigen a su público femenino, pierden mercado. Una mayor diversidad y representatividad de las mujeres en todos los puestos y niveles de jerarquía de una empresa, implicará un mayor entendimiento de ese público objetivo. Por ello, que se promueva la igualdad de género a todos los niveles es claramente un buen negocio, señaló.

A este respecto, la Directora Regional invitó al sector privado a adherirse a los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#), impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres, que a día de hoy siguen teniendo plena vigencia y buscan fomentar una mayor participación y liderazgo de las mujeres en las empresas.

Inciendo en la igualdad de género como una buena inversión, la Sra. Vaeza puso de ejemplo el caso de Noruega, primer país que, en 2003, adoptó una legislación para promover que el 40% de los consejos de administración de las empresas fueran integrados por mujeres. El caso de América Latina, la Sra. Vaeza señaló que la experiencia es incipiente, mencionado que Panamá, país pionero en adoptar legislación en esta dirección, había logrado a la fecha un aumento de la participación de mujeres en las juntas directivas en Panamá, pasando del 16,3% en 2018 a un 22,5% en 2021, es decir, casi 6 puntos porcentuales en tres años ¹⁹. Estas experiencias ponen de manifiesto el éxito de combinar políticas públicas con acciones y estrategias concretas en el sector privado, concluyó.

El 89%
de decisiones de
compra de bienes
y servicios en el
hogar son tomadas
por mujeres.

María Noel Vaeza,
Directora Regional de ONU Mujeres



María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres. SEGIB.

¹⁸ The Nielsen Company (2019), Nielsen Global Diversity and Emerging Women Survey 2016.

¹⁹ OIT, CoNEP/ENRED (2022), Las Mujeres en el desarrollo empresarial. Informe WED Panamá. Women Survey 2016.



Ante la influencia de la educación patriarcal que todas las personas recibimos, la educación representa hoy la piedra angular del cambio hacia la paridad real.



Andrea Grobocopatel,
Presidenta de Fundación FLOR

Andrea Grobocopatel, en este sentido, volvió a hacer incidencia en la importancia de impulsar la educación hacia las mujeres que están emergiendo y creciendo en sus empresas y desarrollar una mentoría específica para mujeres. Por otro lado, recalcó que sus diferentes experiencias aportan en las empresas un punto de vista distinto y muy valioso en la toma de decisiones. Además, instó a ser audaz y no ser tímidas en las medidas. No tener miedo a los objetivos desafiantes, para que algún día en estos foros deje de ser necesario hablar de igualdad de género.



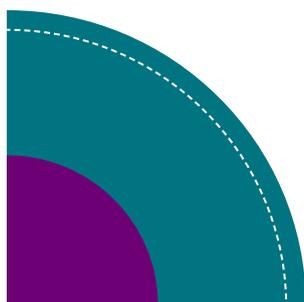
Andrea Grobocopatel, Presidenta Fundación Liderazgo y Organizaciones Responsables FLOR. SEGIB.

Eduardo Cruz, reforzó que la igualdad de género no solo es un buen negocio una necesidad de justicia social. En este sentido señaló que Grupo Humano ha contado con una elevada representatividad de mujeres en todos sus niveles, especialmente en el Consejo Directivo, desde sus inicios, al considerar que la mujer aporta una perspectiva, una visión, una empatía, y un entendimiento de los problemas complementaria a la del hombre.

Yolanda Mayora, hizo hincapié en la importancia de medir los avances en todos los temas relacionados con los criterios ESG, para promover una mayor transparencia y rendición de cuentas. En este sentido, recalcó la necesidad de contar con indicadores adecuados para visibilizar estos logros, por ejemplo, en relación con la brecha salarial, midiendo el porcentaje de mujeres en puestos directivos y las horas de formación y capacitación en las empresas, desagregadas por hombres y mujeres, entre otros, para así contar con datos que faciliten la adopción de acciones hacia resultados de impacto.

La Sra. Estévez cerró esta primera mesa pidiendo una línea final a cada una de las panelistas quienes, de manera unánime, señalaron que:

Las empresas pueden desempeñar un rol clave en el impulso de un desarrollo económico inclusivo para con las mujeres que, en última instancia suponga un sector privado más competitivo y sostenible, dado que la igualdad de género es buen un negocio.



Mesa 2: Nuevas y viejas desigualdades de género en el sector privado

Esta segunda mesa profundizó sobre otra de las grandes brechas de género en el mundo empresarial y la escasa participación de las mujeres en órganos de decisión, así como en las razones que llevan a esta realidad y poder activar políticas y acciones para revertir este panorama. Fue moderada por **Cristina Rico, Gerente de CTRASA**, y contó con la participación de los siguientes ponentes:

Participación



Cristina Rico,
Gerente de CTRASA

Cristina Rico, introdujo la segunda mesa del panel recordando que, aunque se han conseguido grandes avances y hoy hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, a estas continúa negándoseles sistemáticamente los mismos derechos laborales que a los hombres y todavía existen enormes desigualdades.



Viviana Araque,
Presidenta Bancamía
- Fundación BBVA
Microfinanzas.



Juana Barceló,
Presidenta Barrick
Pueblo Viejo

Hoy en día se necesitan hombres y mujeres que sean referentes y que, con su testimonio, puedan ayudar en la búsqueda de soluciones.



Arlina Peña, Directora
de Comunicaciones y
Asuntos Corporativos
DP World



Iago Andreu, Director
Gerente CEA Andorra

Cristina Rico
Gerente de CTRASA

La presencia de mujeres en cargos directivos y en puestos de toma de decisiones es una de las palancas hacia la igualdad real, ¿por qué no hay un mayor número de mujeres en estos espacios y cuál es su visión sobre la efectividad de las cuotas para conseguir esta igualdad?



Moderadora y panelistas de la Mesa 2: Nuevas y viejas desigualdades de género en el sector privado. SEGIB.

Juana Barceló, presidenta de Barrick Pueblo Viejo, señaló claramente que ello se debía a la existencia de estereotipos de género y de una cultura empresarial que afirma que los hombres son los que tienen las habilidades de liderazgo necesarias para los puestos de decisión y que las mujeres tienen falta de ambición y de capacidad de liderar. Y, aunque obviamente esto no es cierto, ello provoca una brecha de oportunidad y de acceso, ya que, a consecuencia de estos estereotipos, no se brindan las mismas oportunidades de participación para ocupar estos puestos a las mujeres que a los hombres. Las mujeres son subestimadas y vinculadas, en muchas ocasiones, a labores de cuidados y a las llamadas "habilidades blandas". Además, la subjetividad de los procesos de contratación y, de nuevo, la falta de mentoría para mujeres es un obstáculo.

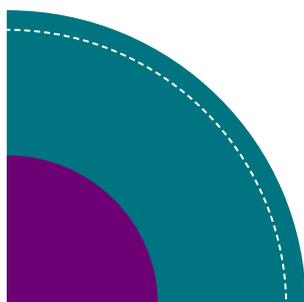
La Sra. Barceló insistió, además, en que existen muchos más mentores para hombres y que ella misma hoy ocupa el puesto que ocupa gracias a mentores hombres. En este sentido, reclamó una mayor mentoría dirigida a las mujeres e indicó que una de las prácticas para poder revertir esta realidad son la fijación de cuotas en las empresas. Las cuotas, explicó, sí son necesarias desde su experiencia, además de vitales para poder cubrir y acabar con estas brechas de género en las empresas. Son una herramienta para poder conseguir lo que sería lo natural, pero que hoy no existe: la paridad real, sentenció.



De la única manera que conseguimos mover la aguja en Pueblo Viejo fue estableciendo el compromiso de que el 50% de las nuevas contrataciones fueran mujeres. Meta muy estricta pero que nos ayudó a avanzar en nuestros objetivos de igualdad.



Juana Barceló,
Presidenta de Barrick Pueblo Viejo



Juana Barceló, Presidenta de Barrick Pueblo Viejo. SEGIB.

Viviana Araque, Presidenta de Bancamía, entidad de la Fundación Microfinanzas BBVA, afirmó que la presencia de mujeres en las juntas directivas ha tomado mucha fuerza en los últimos años porque, aunque su participación paritaria es un mecanismo rentable de sostenibilidad para las compañías, las cifras, datos y hechos que han ido visibilizándose, señalan que todavía queda mucho camino por recorrer. Como ejemplo del beneficio que genera la participación de las mujeres en la toma de decisiones, recordó orgullosa que, de las cinco entidades de la Fundación Microfinanzas BBVA en Latinoamérica, tres están presididas por mujeres.

Por otro lado, la directiva también señaló que otra de las razones que explica la brecha de género en los consejos está muy relacionada con la educación. En esta línea, señaló como fundamental trabajar temas como la aversión al riesgo presente en las mujeres, sobre todo en sectores como el financiero.



Las cuotas y los criterios ESG son necesarios y son, hoy por hoy, esenciales para acelerar la velocidad con la que se están cerrando las brechas entre hombres y mujeres.



Viviana Araque,
Presidenta de Bancamí

El sector privado no puede permitirse esperar a que ese nivel de retorno mayor -que ya ha sido demostrado- llegue la región. Ha de acelerarlo. Las empresas tienen, por tanto, la responsabilidad de abrir líneas y caminos de liderazgo para que el empoderamiento de las mujeres se haga posible, explicó. La Sra. Araque hizo, además, un llamamiento a trabajar “de adentro hacia afuera”, a través de medidas que aboguen por eliminar los sesgos de género, fomenten la formación y el conocimiento y ayuden a las mujeres a “creérselo”. Ellas se lo tienen que creer, sino nunca llegará esa igualdad real.

La educación es clave en este sentido: el conocimiento es poder y va eliminando inseguridades que se presentan en el camino. La directiva agregó que también es vital recalcar la gran responsabilidad que ostentan las mujeres en puestos de dirección. Concretamente, “el compromiso de compartir experiencias y ayudar a identificar esas brechas y barreras para poder abordarlas”.



Viviana Araque, Presidenta de Bancamí. SEGIB.

Arlina Peña, Directora de Comunicaciones y Asuntos Corporativos DP World, se adhirió a lo compartido por sus colegas y explicó que en su empresa cuentan con una estrategia de sostenibilidad dirigida a lograr una mayor participación de las mujeres en las áreas directivas, en la industria logística en particular. En el marco de este trabajo, explicó que han desarrollado programas que van dirigidos a fomentar el liderazgo de las mujeres, así como a cultivar las habilidades y competencias más demandadas en su entorno de trabajo.

Un ejemplo, señaló, son los programas como “*Mentor Her*”, que ayuda a identificar perfiles que en la organización han alcanzado posiciones de liderazgo y seleccionan a personas del entorno para poner en marcha mentorías y compartir sus buenas prácticas y aprendizajes; o como el programa “*Women on Board*”, que durante seis meses aborda la capacitación específica en habilidades gerenciales, financieras así como otras competencias que, lamentablemente, en muchas ocasiones no se vinculan como necesarias para las mujeres.

Iago Andreu, Director Gerente de CEA Andorra, recalcó el impacto positivo de contar con mujeres en las juntas directivas.



La presencia de mujeres hace que las reuniones sean más ejecutivas, vayan más directas al grano y sean más responsables en el uso de los recursos; en resumen, son una influencia plenamente positiva. Más allá de lo que digan las estadísticas -que lo dicen-, también se puede confirmar y constatar en la realidad.



Iago Andreu,
Director Gerente de CEA Andorra



Iago Andreu, Director Gerente de CEA Andorra. SEGIB.

Las cuotas son necesarias, y lo son, no por hacerles un favor a las mujeres, sino a las empresas. Los datos empíricos avalan el impacto positivo que la presencia de la mujer en los puestos de decisión tiene sobre las empresas. Asimismo, el directivo señaló que, desde su experiencia, al hablar de cuotas lo primero es entender que estas deben de ser asimiladas no como algo excepcional sino como algo que debe estar dentro de la normalidad, como una herramienta para mejorar. A este respecto, puso el ejemplo de Andorra e indicó que recientemente ha aprobado una ley de contratación pública que incluye criterios orientados a impulsar la igualdad de género, como por ejemplo el de contar con más mujeres en las juntas directivas. Estos criterios permitirán puntuar mejor a las empresas para tener más acceso a la contratación pública siendo ello un gran incentivo para las empresas.

Cristina Rico alabó los ejemplos de éxito compartidos por las panelistas, haciendo hincapié en la importancia de las cuotas como herramienta para corregir una situación a la que no se llega de forma natural: la igualdad real. Seguidamente, trajo a la mesa algo que la pandemia puso de relieve más que nunca, la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. *¿Es posible ser una mujer exitosa y conciliar con una satisfactoria vida familiar? ¿Cuáles podrían ser algunas propuestas innovadoras que puede impulsar el sector privado para una conciliación real? ¿Qué deben cambiar las empresas para que esa conciliación sea efectiva?*

Juana Barceló, respondió asegurando que sí es posible. Señaló que para ello contar con un equipo en el que confíes y que realmente te apoye en ambos ámbitos (familia y empresa) es vital para lograr liderar una compañía y compaginarlo con la vida personal y familiar. Resaltó que la clave es habilitar posibilidades desde el ámbito privado para que las mujeres se sientan cómodas en el ambiente laboral, mediante el impulso de políticas de conciliación concretas y adaptadas a las necesidades de las mujeres. Finalmente recalcó la importancia de educar a los hombres hacia una “nueva masculinidad” ofreciendo medidas y políticas para facilitarles esa corresponsabilidad en los cuidados.

Viviana Araque, seguidamente profundizó en cómo desde su misión por reducir la pobreza y vulnerabilidad en los países en los que operan, en su empresa han implementado medidas para trabajar por la inclusión financiera de las mujeres. Concretamente citó el ejemplo de un proyecto en Colombia sobre emprendimientos productivos para la paz, con cuatro años en ejecución y gracias al cual se ha impactado sobre un total de 104.000 mujeres. Este promueve la formación para el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, con acceso a productos y servicios financieros, acompañando en la distribución de las actividades del cuidado en el núcleo familiar, lo que permite a las mujeres tener más tiempo para dedicar a sus emprendimientos, repercutiendo directamente en el progreso de sus familias. A este respecto, señaló la directiva, con este proyecto han conseguido reducir en 1,5 horas diarias, las labores de cuidados que estaban antes solo a cargo de las mujeres; lo cual se ha traducido en un aumento de la ratio de ventas y excedentes de las microempresas de estas mujeres y con un crecimiento estable en el tiempo. De ahí deriva la importancia, insistió la directiva, de contar con una red de cuidados, un soporte vital para que las mujeres puedan compaginar su faceta personal y familiar con sus emprendimientos como vía para generar esa equidad.



Asistentes al segundo día del XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano, SEGIB.

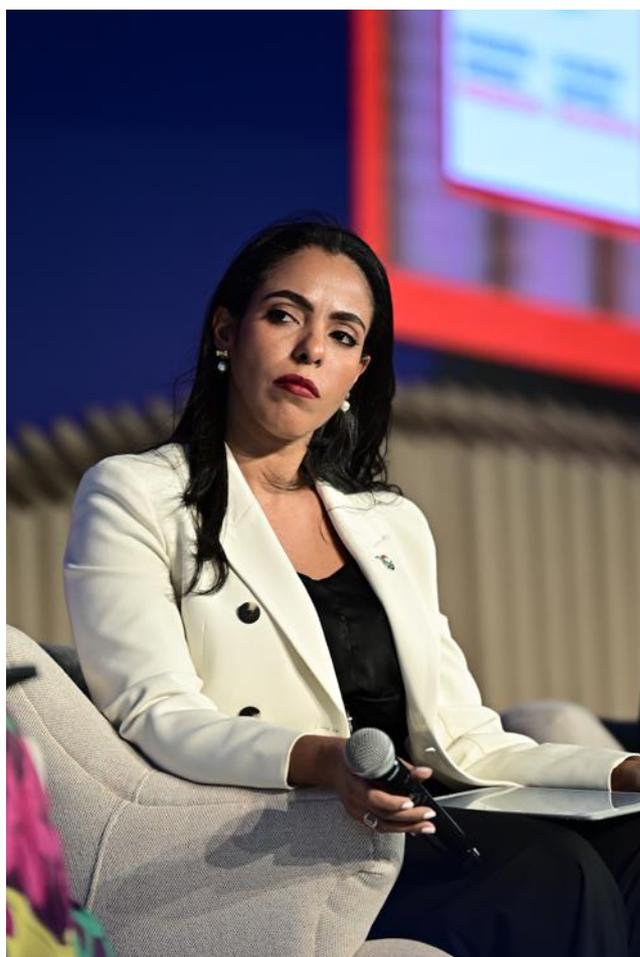


Necesitamos ejemplos de equidad real, en los que la responsabilidad no tenga que estar en un lado u otro, para que sirvan de referente.



Arlina Peña,
Directora de Comunicaciones y
Asuntos Corporativos DP World

Arlina Peña también reflexionó sobre la viabilidad real de poder ser exitosa en el trabajo y compaginarlo con la vida personal, teniendo en cuenta la prevalente y marcada diferencia entre hombres y mujeres en la responsabilidad de los cuidados. Debería ser un ejercicio compartido y por ello la corresponsabilidad es básica para conseguir la igualdad real, indicó. En este sentido, instó a buscar vías para dar más visibilidad a los ejemplos de las mujeres exitosas que logran compaginar la vida laboral con la familiar, así como a los hombres que además de su trabajo, también muestran su rol protagonista en su familia y el cuidado familiar.



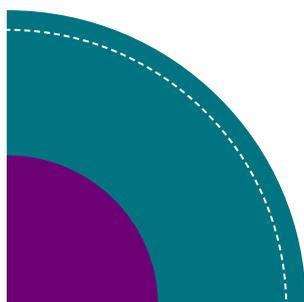
Arlina Peña, Directora de Comunicaciones y Asuntos Corporativos DP World. SEGIB.

Iago Andreu, por su parte, por su parte, abordó las políticas de igualdad en la empresa y reflexionó sobre cómo aquellas que vayan incorporando Planes de Igualdad, irán trazando una hoja de ruta que avance hacia el cierre de la brecha de género en el sector privado. A ello añadió, que es preciso abordar también las barreras y dificultades hoy existentes, como las que enfrentan las mujeres que, tras una pausa dedicada al cuidado de la familia, se reincorporan a su carrera profesional. Para ello son necesarios planes y formaciones específicas para ayudar a las personas seniors a su regreso a la vida laboral, especialmente en aspectos como la brecha digital, indicó.

La Sra. Rico cerró esta segunda mesa concluyendo que:

Hombres y mujeres trabajando de forma conjunta consiguen mejores resultados.

Tal y como habían señalado las y los ponentes, esta debe ser la máxima en el sector privado y empresarial, no solo por justicia, sino porque, además, la empresa privada tiene un objetivo de crecimiento y rentabilidad que la igualdad de género facilita y hace realidad.



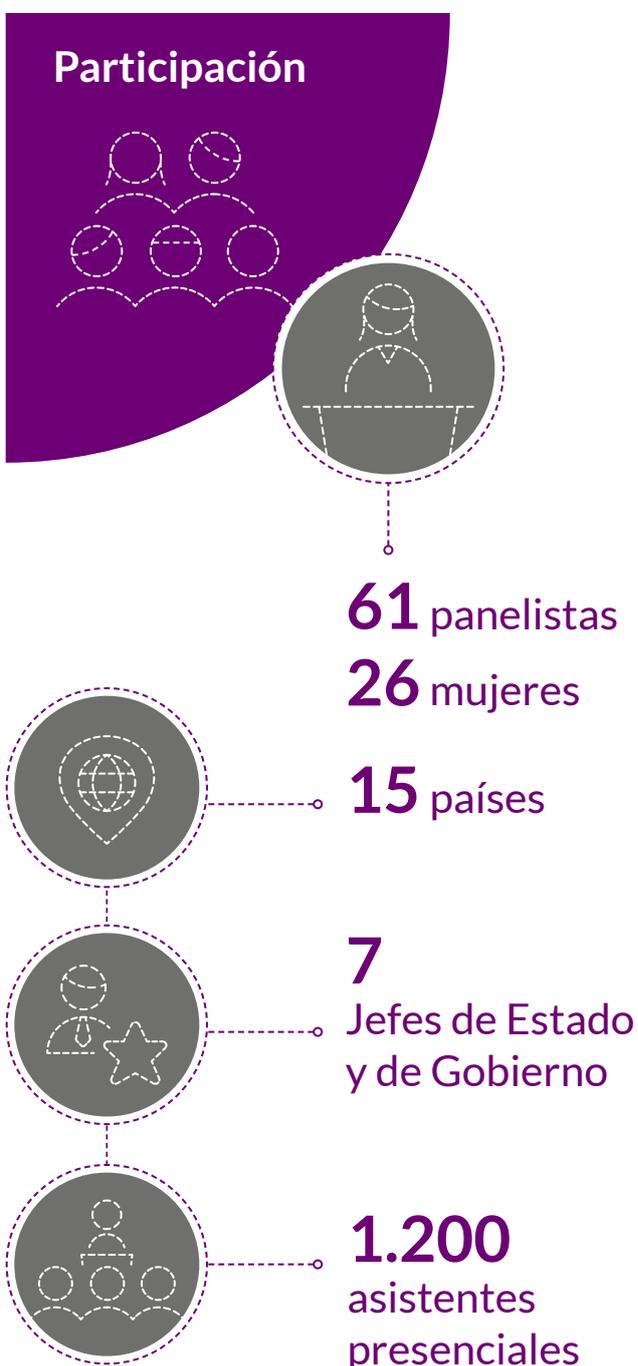
3 Conclusiones del Encuentro

Ante un escenario internacional complicado e incierto, con crecientes tensiones y elevada inflación, este panel de género celebrado en el marco de un Encuentro tan relevante ha sido clave para poner en común las preocupaciones existentes en torno a la igualdad de género en el mundo empresarial y encontrar soluciones y medidas conjuntas.

Un Encuentro Empresarial Iberoamericano que ha sido histórico por varios motivos: ha sido el primer Encuentro “postpandemia” y se ha erigido como una cita fundamental para demostrar el compromiso del sector privado y su alianza con el sector público, para caminar hacia la recuperación y el crecimiento sostenible, igualitario y justo de Iberoamérica. Una cita con mucha participación: 61 panelistas (26 de estas mujeres), de 15 países, 7 Jefes de Estado y de Gobierno y 1.200 asistentes presenciales.

Del Encuentro ha emanado, además, el [Manifiesto de Compromiso Iberoamericano](#) con la Inversión, un documento que se articula en torno a diez puntos y traslada un claro mensaje sobre el papel de las empresas en nuestras sociedades. Éste evidencia, entre otras cosas, las propuestas desde el sector privado para que Iberoamérica pueda alcanzar un verdadero desarrollo sostenible y el papel fundamental de la inversión privada en el crecimiento económico; y hace un llamamiento para que la región recupere su atractivo como destino de inversiones mundiales.

Un firme compromiso con el aumento de la inversión en la región que no solo deberá estar regido por criterios financieros y de maximización de beneficios, sino también por aquellos que contemplen las dimensiones económica, social y medioambiental y promuevan la inclusión financiera de las mujeres, señala el manifiesto. Ello supone un claro ejemplo de cómo el sector empresarial reconoce la existencia de las significativas brechas de género que condicionan el desarrollo de las sociedades iberoamericanas, y propone soluciones para seguir trabajando en la consecución de la igualdad de género en el ámbito empresarial, evitando cualquier forma de discriminación arbitraria.



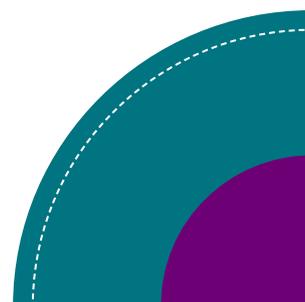
De igual manera, en este Encuentro el sector privado también abogó por un nuevo pacto social que asegure crecimiento y empleos de calidad en los países de manera inclusiva y sin dejar a nadie atrás. Es decir, un pacto que asegure las alianzas público-privadas, para el impulso a la innovación y la digitalización con perspectiva de género, y el fomento del emprendimiento, especialmente el de las mujeres, como palancas de una transformación justa que ponga el foco en potenciar e impulsar el talento, la diversidad, y el capital humano, como motor de las empresas y garantía del desarrollo de las sociedades.

En este sentido puede considerarse un hito que, a pesar de las diferencias estructurales dentro de la región, haya sido explícito el compromiso de todos los actores para alcanzar una Iberoamérica más justa y sostenible, que ponga de manifiesto la necesidad de seguir trabajando para lograr la igualdad de género.

Promover la adopción de medidas y políticas concretas en materia de igualdad de género en el sector privado es un buen negocio, dado que como apuntaba Mayra Jiménez, Ministra de la Mujer República Dominicana en la apertura del panel “la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral, incrementaría unos 28 mil millones de dólares al producto interno bruto (PIB) mundial”²⁰.

Todos los actores participantes en el Encuentro, destacaron la necesidad de seguir trabajando a favor de la igualdad de género, como elemento indispensable para lograr una Iberoamérica más justa y sostenible.

²⁰ McKinsey&Company (2015). The power of parity: how advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth.



Con datos como éste, queda patente que para impulsar un desarrollo económico sostenible en la región es indispensable contar con las mujeres. La hoja de ruta hacia el futuro es clara: financiación, seguridad jurídica, igualdad de oportunidades, redistribución de los cuidados y no discriminación.

El crecimiento es necesario para que las organizaciones y las economías sobrevivan y prosperen, y el futuro del crecimiento debe ser sostenible, inclusivo y promover la igualdad de género. Que Iberoamérica avance hacia la transición energética y digital requerirá de innovación y colaboración, dentro y entre las organizaciones, pero ésta no tendrá sentido si deja relegada a la mitad de la población. Crecer en capacidades, avanzar en tecnología y hacerlo estimulando la innovación, sin dañar el planeta e integrando a las mujeres en su diversidad, es indispensable.



La clave está
en generar
oportunidades.



Mayra Jiménez,
Ministra de la Mujer República Dominicana



El Encuentro contó con una amplia representación femenina del sector empresarial. SEGIB.

Anexo:

Sistematización de prácticas prometedoras en torno a la igualdad de género del Encuentro Empresarial

La incorporación de un eje estratégico sobre igualdad de género, así como la celebración por cuarta edición consecutiva de un panel específico en la materia, pone de manifiesto el compromiso del sector privado con la eliminación de las brechas de género que impiden y limitan el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres en la región. En línea con este compromiso, en el último Encuentro Empresarial celebrado en República Dominicana, se recogieron algunos ejemplos de prácticas prometedoras con resultados muy representativos que se comparten a continuación de manera sistematizada en la siguiente tabla:



La igualdad de género estuvo presente de forma transversal en todos los paneles del Encuentro. SEGIB.

Organización impulsora	Descripción práctica prometedora	Más información
FUNDACIÓN FLOR	<ul style="list-style-type: none"> El programa “<i>Mujeres en decisión</i>” prepara a mujeres líderes a mejorar sus habilidades enfocadas a ostentar puestos directivos. El “<i>Premio Flor a la Diversidad</i>” busca poner en valor el trabajo de aquellas organizaciones para las cuales gestionar la diversidad forma parte de su estrategia y valores. 	flor.org.ar
DP WORLD	<ul style="list-style-type: none"> La iniciativa “<i>Mentor Her</i>”, se enfoca en la identificación de perfiles en la organización que han alcanzado posiciones de liderazgo y que sirven para crear programas de mentoría. El programa “<i>Woman on Board</i>”, consiste en una capacitación específica en habilidades gerenciales que la organización pone a disposición de mujeres trabajadoras de la empresa. 	dpworld.com
FUNDACIÓN BBVA MICROFINANZAS	<ul style="list-style-type: none"> El proyecto “<i>EMPROPAZ</i>”, busca redistribuir las actividades de la economía del cuidado dentro del núcleo familiar, para que las mujeres dispongan de más tiempo libre para impulsar sus emprendimientos. 	fundacionmicrofinanzasbbva.org
BARRICK PUEBLO VIEJO	<ul style="list-style-type: none"> El compromiso de que el 50% de las nuevas incorporaciones en la organización fueran mujeres, para asegurar avanzar hacia una mayor representación de trabajadoras mujeres en la empresa. 	barrick.com

XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano

Santo Domingo, República Dominicana
23 y 24 marzo 2023

Con el apoyo de



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana