



El empoderamiento de las mujeres: motor de la recuperación económica y mucho más

Marzo de 2022



A powerful
and balanced
voice for business

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional de Empleadores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.



**Cofinanciado por
la Unión Europea**



«La igualdad de género es imprescindible en el empeño de reconstruir para mejorar y una oportunidad para aprovechar nuestro potencial humano. No debemos volver a la desigualdad previa a la pandemia. Necesitamos un liderazgo audaz para salir de esta crisis sanitaria y económica».

Amina J. Mohammed,
Vicesecretaria General de las Naciones Unidas

Presentación

La incorporación de políticas de empoderamiento de las mujeres en la esfera público-privada ha sido fundamental para lograr economías mejores, más justas y más competitivas.

Desde que se celebrara la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México (1975), se ha luchado para alcanzar hitos y combatir la discriminación de género. Entre estos hitos se encuentran la adopción y aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujerⁱ (1979), la Declaración de Beijing (1995), los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000) y los Objetivos de Desarrollo Sostenibleⁱⁱ (2015). No obstante, pese a que gobiernos e instituciones han destinado miles de millones de dólares a esas iniciativas y a que ha habido mejoras patentes en el número de mujeres en puestos de toma de decisiones en los sectores público y privado, muchos países y organizaciones siguen debatiendo la mejor manera de acelerar los progresos para alcanzar la igualdad de género a todos los niveles.

ⁱ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Antecedentes

El 8 de diciembre de 2020, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Fundación Konrad Adenauer (KAS) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas celebraron una exitosa conferencia digital conjunta sobre «Cómo hacer que el proceso de recuperación de COVID-19 sea transformador, inclusivo y equitativo para todos». El evento congregó las voces de líderes multigeneracionales de los sectores público y privado a través del diálogo y de objetivos comunes con el fin de compartir, examinar y establecer una vía para la colaboración en torno a tres áreas clave: *mujeres que, mediante la solidaridad, promueven medios de vida sostenibles y liderazgo; obstáculos y oportunidades para romper el techo de cristal empresarial y mujeres emprendedoras que desafían las ortodoxias: el «ingrediente secreto» para recuperarse y crecer en la economía digital.* El evento se centró en la iniciativa de las Naciones Unidas «**Las Mujeres se Alzan en Solidaridad**», que reconoce el liderazgo femenino en la lucha para salvar vidas y proteger los medios de subsistencia durante la pandemia de COVID-19 y la recuperación posterior.



El objetivo de este documento es presentar el papel fundamental que desempeña el empoderamiento económico de las mujeres en la recuperación económica, para lo que ahonda en los mensajes compartidos durante la conferencia de mujeres emprendedoras del 8 de diciembre de 2020.

Líderes provenientes de ministerios, altos cargos directivos en diversas multinacionales o direcciones ejecutivas de empresas emergentes en pequeñas comunidades de países en desarrollo, sin importar su origen, su edad, su experiencia o su campo de trabajo, compartieron un mensaje unánime con el mundo: **las mujeres deberían estar en el centro de la respuesta a la pandemia y de la recuperación económica.** Es necesario reconocer, aprovechar y empoderar el liderazgo de las mujeres a todos los niveles de la esfera público-privada mediante la creación de un acceso justo y el aprovechamiento de las oportunidades políticas, digitales y económicas.

Mensajes clave

Las líderes debatieron sobre cómo superar las barreras sociales, culturales, políticas y económicas en el entorno laboral, a pesar de los desafíos y los reveses a los que se enfrentan. Y lo más importante: compartieron su «ingrediente secreto», recomendaciones prácticas y su determinación para empoderar, implicar y aplicar el liderazgo femenino para lograr la recuperación de la crisis sanitaria, la creación de mayor resiliencia dentro de las empresas y la reavivación del emprendimiento femenino.

Los **principales problemas** que las participantes expusieron a la hora de acabar con los sesgos de género conscientes e inconscientes a los que se enfrentan las mujeres en roles de liderazgo tanto político como empresarial son similares: los sesgos organizativos y culturales relativos a la falta de confianza en el liderazgo femenino, la brecha digital y la preponderancia de redes tradicionales dominadas por los hombres.

Conclusiones clave

- Fijar objetivos ambiciosos para la representación de la mujer en las esferas directivas.
- Disponer paquetes y políticas de estímulo para apoyar la formación digital de las mujeres y las niñas.
- Facilitar tecnologías, acceso y capital a las empresas emergentes lideradas por mujeres para colmar la brecha digital.
- Crear redes profesionales de mujeres sólidas.

Las líderes que hablaron en la conferencia digital hicieron eco de las prioridades de la iniciativa de las Naciones Unidas **Las mujeres se alzan en solidaridad** y alentaron la **inclusión de los hombres, en particular de los principales responsables de la toma de decisiones, en este movimiento para crear y fomentar las redes, potenciar el potencial de las mujeres de cualquier jerarquía, aprovechar el poder de la tecnología para instar acciones y guiar a la joven generación de mujeres líderes.**

Si no se cuenta con alianzas concertadas multilaterales, de múltiples partes interesadas y con diversidad de género para promover el potencial económico y político de las mujeres, las postrimerías del COVID-19 amenazan con deshacer los logros cosechados desde el inicio del movimiento.

Impacto del COVID-19 en el bienestar económico de las mujeres

El COVID-19 ha sacado a la luz las desigualdades y la discriminación persistentes en los sectores público y privado. En 2020, el coste que supuso la pandemia de COVID-19 para la economía mundial fue mayor que el coste combinado de todos los desastres naturales de las últimas dos décadasⁱⁱⁱ. Las consecuencias de la pandemia en los años venideros serán abrumadoras, en especial, para los países en desarrollo, lo que conllevará el endeudamiento y el estancamiento de muchas economías. La urgente realidad sobre el terreno requiere soluciones creativas que han de elaborarse considerando las mejores prácticas identificadas en la respuesta a la crisis. Esto pasa por reavivar el diálogo político sobre la necesaria presencia del liderazgo femenino en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles. ¿Por qué debe haber mujeres en todos los espacios de toma de decisiones para responder al COVID-19 y más allá?

Las mujeres de todo el mundo, debido a su excesiva representación en ciertos empleos y en el sector informal, pueden verse afectadas de manera desproporcionada por los riesgos ocasionados por las sucesivas olas de la pandemia. En diversos sectores, las mujeres comenzaron a sentir la carga de la pandemia en sus trabajos de manera casi inmediata. Fueron tres los principales grupos que se enfrentaron a algunos de los mayores desafíos: las madres trabajadoras, las mujeres en cargos directivos y las mujeres de color, según datos de McKinsey^{iv}. Una encuesta de ONU Mujeres^v determinó que, durante la pandemia, las mujeres tuvieron que desempeñar de media tres veces más tareas no remuneradas de trabajo doméstico y de cuidados que los hombres. Este «turno doble de trabajo» conllevó mayor presión, agotamiento y preocupación por la salud mental para las mujeres, tanto en el hogar como en el trabajo y, en particular, en los países en desarrollo^{vi}, por lo que las empresas han de responder a estos nuevos desafíos lo antes posible. Según el informe «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2021» de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 90 %² de las mujeres que perdieron su empleo en 2020 abandonaron la fuerza de trabajo, lo que lleva a suponer que su vida laboral va a verse interrumpida durante un periodo prolongado, a menos que se adopten medidas adecuadas^{vii}.

En el caso de que no se adoptara medida alguna para hacer frente a las repercusiones negativas de la pandemia sobre el empleo de las mujeres, se calcula que el PIB mundial en 2030 será 13 billones de dólares menor a lo que sería si la pandemia afectara por igual a hombres y mujeres en sus respectivas áreas de trabajo^{viii}. Abordar las consecuencias del COVID-19 en el empleo de las mujeres, es decir, disponer planes de recuperación que tengan en cuenta la cuestión de género y las necesidades y prioridades específicas de las mujeres no solo supondrá un valor añadido de 13 billones de dólares en el PIB mundial, sino que también acelerará la recuperación económica inclusiva que ayudará a alcanzar las metas dispuestas con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030.

Dado que las mujeres están en el centro de la crisis, también deberían estar en el centro de sus soluciones. Aunque la salud y la seguridad siguen siendo una prioridad inmediata, el COVID-19 sigue azotando en nuevas olas, lo que requiere disponer una respuesta de recuperación sostenible a largo plazo para salvaguardar los medios de subsistencia, proteger la continuidad de las actividades de las empresas e impulsar la actividad económica. Según ONU Mujeres^{ix}, «el COVID-19 nos brinda la oportunidad de tomar medidas radicales y positivas para reparar desigualdades históricas en múltiples

² Descargo de responsabilidad: Si bien los empleadores no están de acuerdo con muchas de las propuestas recogidas en el informe Tendencias 2021, los datos sobre el impacto del COVID-19 en el empleo son destacables.

ámbitos de la vida de las mujeres», si se integran los principios de la igualdad de género en las **prácticas empresariales** y en la cultura social. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres^x, sentados por ONU Mujeres y por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ofrecen orientación y herramientas para las empresas comprometidas con esta agenda.

Un enfoque que responda a las cuestiones de género deberá prestar especial atención al gran avance en materia de **digitalización y automatización** que han logrado los empleadores durante la pandemia. Incluso antes de la pandemia, la brecha de género en el uso de Internet a nivel mundial era del 12 %, porcentaje aún más acusado en los países en desarrollo. La mayor brecha se daba en los 48 países denominados por Naciones Unidas como menos adelantados, donde la brecha era del 31 %^{xi}. Aprovechar las tecnologías para minimizar la brecha digital no solo incluye proporcionar acceso a los medios digitales y alfabetización digital, sino también el muy necesario acceso a capital para las mujeres y las niñas que ostentan empleos en el creciente sector de la informática.

Durante su intervención en el evento sobre mujeres emprendedoras, Amina Mohammed, Vicesecretaria General de las Naciones Unidas, alentó a que se ampliaran los programas conjuntos para colmar la brecha digital y desarrollar la alfabetización digital, las capacidades y las competencias de las mujeres y las niñas. Esta labor de ampliación precisa de alianzas multilaterales, ya que los gobiernos no pueden conseguirlo por sí solos. Con este fin, un enfoque innovador podría ser la adopción de medidas concretas para conectar los países y los mercados a través de redes de plataformas tecnológicas.

Además de la rápida digitalización y el inevitable cambio a un mundo del trabajo virtual que esta conlleva, también está cambiando la narrativa sobre la **creación de redes profesionales** en el contexto del empoderamiento de las mujeres. Las redes profesionales están adquiriendo un propósito más profundo: son un espacio seguro y propicio para compartir una poderosa energía, así como apoyo profesional y emocional entre las mujeres profesionales. Las redes profesionales de mujeres permiten forjar vínculos favorables para las carreras profesionales de las mujeres a largo plazo, lo que a su vez puede ayudar de manera directa a que más mujeres accedan a puestos directivos. La oficina no debería ser **un «lugar solitario» para las mujeres** en puestos de liderazgo empresarial o político. Las industrias dominadas por hombres, tales como los **campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en los que suele haber una infrarrepresentación del talento de las mujeres, pueden beneficiarse** de las sólidas redes profesionales de mujeres para potenciar el desarrollo profesional de las mujeres jóvenes en el sector de las tecnologías. Los modelos femeninos, **la mentoría de mujeres y el apoyo a la creación de redes** pueden permitir una mayor tasa de contratación y retención del talento femenino, a menudo escasa en las industrias dominadas por hombres, en las que dicho talento escasea o se ve interrumpido.



«La pandemia ha azotado con especial crudeza a las mujeres en el mundo del trabajo. Si queremos reconstruir para mejorar, el liderazgo empresarial y gubernamental debe aprovechar esta oportunidad para forjar una economía más sostenible y resiliente tras la pandemia, para lo que han de poner en marcha programas de recuperación destinados en especial a conseguir la igualdad de género. Conocemos los datos de sobra: cuando las mujeres consiguen participar de manera plena y equitativa en la fuerza de trabajo, la economía crece».

Michele Parmelee,
Presidenta de la OIE



Intercambio de experiencias: intervenciones de las organizaciones empresariales durante la pandemia de COVID-19 en materia de igualdad de género

Ofrecer liderazgo intelectual durante la pandemia de COVID-19 con directrices para el trabajo remoto inclusivas en cuanto al género

India

Dado que el COVID-19 obligó a cientos de millones de personas a trabajar desde casa, la Conferencia Permanente de las Empresas Públicas (SCOPE), miembro de la OIE en India, llevó a cabo un estudio sobre el impacto del trabajo remoto en las mujeres ejecutivas. SCOPE encuestó a más de 1900 ejecutivas, realizó casi 80 entrevistas clave y publicó los resultados en el documento *Directrices para una política de trabajo remoto sensible al género*. Estas directrices incluyen seis recomendaciones clave para el trabajo remoto: una política de trabajo remoto bien definida que evite ambigüedades, un entorno seguro en el que trabajar sin miedo o aprensiones, un sistema de apoyo básico para permitir la continuidad de las actividades empresariales, un proceso de toma de decisiones descentralizado que responda con rapidez a los inconvenientes y fallos, una comunicación sólida dotada de un soporte digital adecuado y medidas bien definidas para evaluar tanto la productividad como el rendimiento.



Alianzas establecidas con organizaciones afines

Filipinas

La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP), miembro de la OIE, estableció una alianza en septiembre de 2020 con la Red Económica de Mujeres de Filipinas (PHILWEN), por medio de la Coalición Empresarial de Filipinas para el Empoderamiento de las Mujeres (PBCWE). Juntas emitieron un **Llamamiento a la acción** que establece prioridades clave y compromisos concretos para que empresas, profesionales y organizaciones en Filipinas promuevan la igualdad de género a todos los niveles y aboguen por políticas progresistas en el seno de las empresas que apoyen la diversidad de género. ECOP también constituyó un Comité de Diversidad e Inclusión en asociación con PHILWEN, a través de la Coalición Empresarial. ECOP y PHILWEN también firmaron un acuerdo de asociación para promover la igualdad de género y crear un lugar de trabajo más seguro para todos los trabajadores, tanto en la política como en la práctica. Asimismo, ECOP también ofrece programas de capacitación para mejorar las habilidades interpersonales de las mujeres empresarias, lo que permitirá, en última instancia, el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo, además de permitirles acceder a empleos de mayor nivel y, por ende, de mayor remuneración.

Brasil

La Junta Directiva de la Federación de Industrias del Estado de Mato Grosso (FIEMT), junto con el Decanato de la Facultad de Tecnología SENAI, diseñó e implantó un nuevo servicio de apoyo a las trabajadoras del sector textil, que habían perdido el empleo u horas de trabajo debido a la pandemia de COVID-19. Entre marzo y septiembre de 2021, el **«Proyecto mujeres en el sector textil»** ofreció mentoría y programas de formación y capacitación centrados en fomentar las competencias de gestión de pequeñas empresas y de costura industrial, que benefició a 200 mujeres emprendedoras, a las que se también ofreció directrices sobre cómo obtener préstamos para el emprendimiento. Durante este proceso, más de 100 emprendedoras siguieron la formación gratuita especializada en costura industrial, 50 participaron en formaciones sobre recaudación de fondos y financiación empresarial y las 50 restantes recibieron una mentoría individualizada por parte de los profesores de la Facultad de Tecnología SENAI, con el fin de fomentar la viabilidad de sus iniciativas.



Tomar decisiones basadas en evidencias para abordar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres

Uruguay

En 2020, la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) entabló una alianza con la Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay (OMEU), con el objetivo de consolidar su postura institucional para promover una mayor equidad de género en el mundo empresarial. En el marco de esta alianza, ese año se llevaron a cabo varias actividades de investigación y de promoción, inclusive el análisis sobre el **desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer**, que permitió tener una panorámica completa del emprendimiento entre las mujeres uruguayas, analizar los obstáculos para una mayor participación de las mujeres en la dirección de las empresas y organizaciones empresariales, identificar las principales restricciones ambientales que afectan el emprendimiento de las mujeres en particular y determinar los recursos y servicios de desarrollo empresarial necesarios para las empresas fundadas o dirigidas por mujeres. La evaluación de los resultados de dicho análisis permitieron formular un plan de acción conjunto entre la CNCS y la OMEU.

El plan de acción contiene un abanico de propuestas concretas que se presentaron ante las autoridades del legislativo y ante la Vicepresidencia de la República. Tras esta presentación conjunta ante las principales autoridades del país, la CNCS y la OMEU firmaron otro acuerdo de cooperación para crear un espacio de diálogo para priorizar y poner en marcha las medidas incluidas en el plan de acción nacional y un laboratorio de ideas de género para diseñar y difundir herramientas adecuadas para promover una mayor igualdad en el ámbito laboral y empresarial. Asimismo, todo empeño empresarial para abordar la brecha salarial de género debe estar basado en evidencias. Por ejemplo, una empresa podría llevar a cabo un análisis de la brecha salarial de género dentro de ella para evaluar si existe una brecha salarial de género y cuál es su magnitud. Llevar a cabo revisiones periódicas de sus salarios podría ayudar a una empresa a estar al tanto de cualquier desajuste. No obstante, las empresas, en particular, las pymes, necesitarían asistencia y acceso a una herramienta sobre la brecha salarial de género que sea práctica, fácil de usar y adaptada a las necesidades específicas de su sector.

Actividades de la OIE sobre igualdad de género

La OIE ha tenido un férreo compromiso de larga data con la incorporación de los principios de la igualdad de género en su visión de **«crear un entorno económico sostenible en todo el mundo que promueva la libre empresa y sea justo y beneficioso tanto para las empresas como para la sociedad»**. La defensa de la igualdad de género de la OIE se sustenta en su estrategia integral de diversidad de género, que subraya el papel que comparten gobiernos y empresas a la hora de garantizar la igualdad de acceso al empleo y a la formación, así como el avance de las mujeres en el lugar de trabajo y en la economía, por medio de políticas y acciones prácticas que propicien la realización del potencial de las mujeres y canalicen el desarrollo del talento femenino para asumir roles de liderazgo.

La OIE quiere predicar con el ejemplo en todas las facetas de su compromiso con el empoderamiento de las mujeres. Lo hace permitiendo la presencia, prestando apoyo y promoviendo la participación de mujeres consagradas en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles. Las mujeres están bien representadas entre el liderazgo de la OIE, en especial, en las figuras de la Presidenta, de la Vicepresidenta OIE para la OIT (Portavoz del Grupo de los Empleadores en la OIT), de un número considerable de mujeres miembro de la Junta Directiva de la OIE y de mujeres portavoces de la OIE ante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y el Consejo General de la OIE. Desde 2019, ocho de las once portavocías de las principales comisiones de la CIT han estado ostentadas por mujeres, que han dado así voz a las empresas. La Secretaría de la OIE en Ginebra está compuesta por un talento multicultural y multilingüe y dos tercios de sus integrantes son mujeres. La Secretaría permite que tanto miembros como socios empresariales puedan acceder a una dilatada experiencia y conocimiento, comprometidos con la inclusión, la transparencia y el respeto.

A nivel global, el compromiso de OIE con la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo incluyen la creación de una **Red de Género en 2019**, con motivo del Día Internacional de la Mujer. Desde su creación, la Red ha crecido sin cesar y, en julio de 2021, contaba con más de 120 miembros activos provenientes de organizaciones empresariales de todas las regiones, inclusive de empresas multinacionales. Desde noviembre de 2021, esta Red de Género fue sustituida por el Grupo de Trabajo de Políticas de la OIE sobre igualdad de género y diversidad. Esto refuerza aún más el férreo compromiso de la OIE para con la promoción de la igualdad de género y la diversidad, al institucionalizar la Red bajo la forma de un Grupo de Trabajo de Políticas. Esto permitirá a los miembros:

- Promover y abogar por la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.
- Comprender mejor diversas leyes, políticas y programas de igualdad y diversidad de género.
- Intercambiar mejores prácticas e ideas sólidas para promover la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.
- Debatir qué funciona y qué no.
- Participar en eventos, seminarios web y actividades de capacitación internacionales relacionados con el género.

Al participar en eventos internacionales con socios de todo el mundo para colmar su compromiso con la puesta en marcha y la aplicación de los principios de diversidad e incorporación de la perspectiva de género, la OIE:

- Ha puesto en marcha un programa de mentoría para ayudar a sus organizaciones miembro.
- Incorpora un enfoque de género en su labor, predicando con el ejemplo a la hora de nombrar las distintas portavocías ante la OIT, las Naciones Unidas, etc.
- Colabora de manera integral con la OIT y con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, el G20 y otros foros emergentes, además de contribuir a la Agenda 2030. En su Manifiesto del Centenario, la OIE declaró su pleno apoyo a la Agenda 2030, el camino más eficaz para lograr un desarrollo humano sostenible. La OIE subrayó, en particular, su compromiso para con las ambiciosas metas del ODS 8, «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos», y del ODS 17, «Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible».
- Apoya la ratificación universal y la correcta aplicación del Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) y promueve la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluye la no discriminación en materia de empleo y ocupación y que sienta las bases de los principios relativos al trabajo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Trabaja de manera extensa con sus miembros para incorporar la perspectiva de género en sus labores.

La OIE congrega organizaciones empresariales en 148 países. Son las representantes y la legítima voz de las empresas a escala nacional y participan de forma muy activa en el proceso de formulación de políticas gracias a su colaboración con los gobiernos y los sindicatos, así como en la elaboración de los marcos legislativos. Gracias a esta amplia representación, la OIE tiene una función y una posición únicas para incorporar prácticas con perspectiva de género en el sector privado.



«Mi lema es transformar cada reto en una oportunidad. En ese sentido, la pandemia de COVID-19 ha enseñado al mundo una valiosa lección: cómo un problema local ha podido producir desafortunadas consecuencias a escala mundial. Asimismo, estoy segura de que todo paso e iniciativa del sector privado a nivel nacional para promover la participación y el emprendimiento de las mujeres generará efectos positivos que servirán a la causa a escala mundial».

Anne Vauchez,
Presidenta del Grupo de Trabajo de Políticas de la OIE
sobre Igualdad de Género y Diversidad

La OIE elaboró un documento de posición^{xii} con recomendaciones concretas para fomentar el talento de las mujeres en los puestos directivos, con ejemplos concretos de iniciativas y mejores prácticas para los gobiernos y las organizaciones de empleadores. Se compartieron con las organizaciones empresariales las siguientes recomendaciones, que iban acompañadas de mejores prácticas puestas en marcha por federaciones empresariales de todo el mundo:

- 1. Adoptar la igualdad de género como prioridad a escala nacional.**
- 2. Fortalecer y renovar la defensa de las ventajas de la diversidad de género.**
- 3. Aliarse con otras organizaciones para aprovechar sus fortalezas.**
- 4. Brindar apoyo y nuevos servicios a los miembros que precisen orientaciones.**
- 5. Intercambiar mejores prácticas en la región con la ayuda de la OIE.**

A través del **Grupo de Trabajo de Políticas sobre igualdad de género y diversidad** de la OIE, las organizaciones empresariales pueden contactar con otras organizaciones empresariales de su región o de otras partes del mundo y para aprender de sus experiencias sobre igualdad de género. Las organizaciones empresariales pueden aprovechar el rico abanico de recursos y la extensa red de la OIE para compartir sus mejores prácticas y aprender las unas de las otras. Estos recursos ayudan a hacer un seguimiento de los progresos y a seguir avanzando en aras del ODS 5, así como demostrar la implicación del sector privado en la promoción y el apoyo a la igualdad de género.

Además, en noviembre y diciembre de 2020, la OIE, en estrecha colaboración con el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) y con el apoyo de la Comisión Europea, organizó una serie de talleres virtuales de capacitación sobre género, liderazgo de las mujeres y mentoría. Uno de los objetivos de esta capacitación era fortalecer el liderazgo y la mentoría gracias al generar confianza entre los participantes, al tiempo que se incorporaban consideraciones de género y de diversidad en sus funciones de liderazgo. El fin último era celebrar, promover y alentar a las mujeres en puestos de liderazgo, en especial, a aquellas que trabajan en organizaciones empresariales. Esta capacitación

ofreció conocimientos teóricos, prácticos y sensibles al género relacionados con las situaciones laborales. En las capacitaciones participaron 64 personas de 33 países, de las que un 89 % fueron mujeres (57 participantes)^{xiii}.

Mejorar el acceso a la tecnología permitirá conectar a las personas de todo el mundo y las mujeres en posiciones de liderazgo pueden, en calidad de mentoras, guiar a la próxima generación de mujeres para conseguir ser independientes desde un punto de vista económico y convertirse en líderes, cambiando así la narrativa sobre el liderazgo femenino. En febrero de 2022,



«Trabajaremos con nuestras federaciones para ofrecer programas de mentoría y estamos comprometidos a reforzar nuestro enfoque de género. En la OIE, apoyamos las iniciativas de liderazgo de las mujeres».

Roberto Suárez Santos,
Secretario General de la OIE



la OIE puso en marcha su **Programa mentoría y empoderamiento para mujeres**, destinado a mujeres líderes del sector privado, que tiene por objetivo empoderar a las mujeres, liderar un cambio positivo en la cultura organizativa, promover y forjar redes de mentoría transfronterizas sólidas y apoyar un liderazgo femenino que beneficie a toda la sociedad. Esto ha sido posible gracias al apoyo de Deloitte y de la Comisión Europea.

En alianza con numerosas partes interesadas internacionales, redes y programas, el **Grupo de Trabajo de Políticas** de la OIE sobre igualdad de género y diversidad ha logrado una presencia en línea considerable. Su labor consiste en coordinar, implantar y organizar de manera independiente o conjunta diversas encuestas, formaciones y eventos en línea sobre cuestiones apremiantes para el empoderamiento y el liderazgo con perspectiva de género. El Grupo de Trabajo de Políticas desempeña diversas funciones indispensables a la hora de materializar el compromiso de la OIE con el empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo a nivel de política nacional e internacional:

- Es socio del programa acelerador «Objetivo igualdad de género» del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Hospeda y organiza **seminarios web y eventos**.
- La OIE es miembro activo del Comité Directivo que rige la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC), una iniciativa internacional que fomenta las buenas prácticas en materia de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Si desea más información, acceda a **este enlace** y póngase en contacto con las señoras María Paz Anzorreguy (**anzorreguy@ioe-emp.com**) y Akustina Morni (**morni@ioe-emp.com**).
- La OIE ha dispuesto y ejecuta metas ambiciosas y deliberadas para atraer y visibilizar representación y talento femeninos en todos sus eventos.

Camino a seguir

El empoderamiento económico es un potente e inigualable mecanismo para que las mujeres logren un mayor control sobre sus propias vidas. Supone un punto de inflexión para el desarrollo sostenible, además de una forma de recuperación viable y resiliente tras el COVID-19.

En palabras de Christine Lagarde, presidenta del Banco Central Europeo, «empoderar a las mujeres sigue siendo un denominador común y un imperativo mundial para todas aquellas personas preocupadas por la igualdad y la diversidad, así como por la productividad y el crecimiento de las sociedades y economías más inclusivas».

La OIE, a través de su red internacional y de su labor política internacional, sigue recalcando la importancia de la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y la economía. Los miembros y socios de OIE están haciendo lo posible para marcar la diferencia.

Para seguir de cerca la labor de la OIE en materia de empoderamiento de las mujeres, visite la sección **Igualdad de género y diversidad** de nuestro sitio web, que recoge los próximos eventos, y participe en el empeño de reconstruir para mejorar.

Si quiere saber más sobre la labor de la OIE en materia de igualdad de género, póngase en contacto con María Paz Anzorreguy, Directora de la OIE de coordinación con la OIT (anzorreguy@ioe-emp.com), o con Akustina Morni, Consejera principal de la OIE (morni@ioe-emp.com).

La OIE agradece a Mohira Kurbanova su pericia y su ayuda en el proceso de investigación y redacción del presente documento.



Referencias

ⁱ <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

ⁱⁱ <https://sdgs.un.org/goals>

ⁱⁱⁱ <https://theconversation.com/covid-19-cost-more-in-2020-than-the-worlds-combined-natural-disasters-in-any-of-the-past-20-years-156646>

^{iv} <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/five-fifty-the-pandemics-gender-effect>

^v https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html?gclid=CjwKCAiAhreNBhAYEiwAFGGKPDz-XmNhJB2m9b9padsERfwF9NN9_qAVcB9TYN5zjeOR-umkindyORoCfm4QAvD_BwE

^{vi} <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diverse-employees-are-struggling-the-most-during-covid-19-heres-how-companies-can-respond>

^{vii} https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

^{viii} <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

^{ix} https://www2.unwomen.org/-w/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/04/200414_covid%20action_v13.pdf?la=en&vs=3628

^x <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>

^{xi} https://www.itu.int/en/itunews/Documents/2016-04/2016_ITUNews04-en.pdf

^{xii} <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146995&token=909fd4258b1af60eedccdaf5e79aacc14fc97540>

^{xiii} <https://www.unitar.org/about/news-stories/stories/multilateral-diplomacy-enhancing-womens-leadership-and-mentoring-capacities>



A powerful
and balanced
voice for business

Avenue Louis-Casari 71 – CH-1216 Genève
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

© OIE 2022