

Transformando la Igualdad en Acción:

Estrategias para la Promoción de la Equidad de Género en Empresas Grandes Socialmente Responsables

María Eugenia Anés Draegert
COO Corewoman & CWTech

México, mayo, 2024

COREWOMAN



Igualdad de género - Sostenibilidad

Vinculación entre género y sostenibilidad

- **Equidad y justicia social:** Garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos
- **Desarrollo económico:** Cuando las mujeres tienen acceso a recursos y oportunidades económicas
- **Participación y toma de decisiones:** Las perspectivas y experiencias diversas que aportan las mujeres son fundamentales para desarrollar políticas y estrategias efectivas
- **Resiliencia y adaptación al cambio climático:** Promover la igualdad de género en la planificación y ejecución de estrategias de adaptación y mitigación climática aumenta la resiliencia de estas comunidades



¿Cómo las desigualdades de género afectan la sostenibilidad?



Menor acceso a recursos y educación: La falta de educación y acceso a la información puede dificultar la adopción de prácticas agrícolas sostenibles o la participación en iniciativas de conservación del medio ambiente



Participación laboral limitada: Cuando las mujeres tienen menos oportunidades de trabajo o acceso a empleos de baja calidad debido a la discriminación de género, se pierde una parte importante de la fuerza laboral potencial

¿Por qué es crucial la equidad de género para el desarrollo sostenible?

La igualdad de género es **un derecho humano básico** y esencial para sociedades justas y equitativas

El empoderamiento económico de las mujeres **impulsa el crecimiento económico** y la innovación

La participación plena de las mujeres en la toma de decisiones **conduce a políticas más representativas y efectivas**

Cerrar las brechas de género **aumenta la resiliencia** frente a desafíos económicos, sociales y ambientales

RSE y debida diligencia

COREWOMAN

- 🏠 Innovación y creatividad
- 🏠 Mejora del desempeño financiero
- 🏠 Atracción y retención de talento
- 🏠 Mejora de la reputación y marca
- 🏠 Reducción de riesgos legales y reputacionales

¿Cuánto dinero en dólares pierden una empresa y la economía global por no tomar en cuenta la inclusión y la diversidad?

1

Según el McKinsey Global Institute, cerrar la brecha de género podría **aumentar el PIB mundial en hasta \$28 billones** para 2025

2

Un estudio de Accenture sugiere que la discriminación de género podría **costar a EEUU hasta \$4.3 billones en PIB** para 2025

3

La falta de diversidad e inclusión también conlleva costos directos para las empresas, como **pérdida de talento y productividad**

4

Además, puede resultar en **riesgos legales y reputacionales** que afectan la rentabilidad y el crecimiento a largo plazo

Sostenibilidad y género desde los ODS

5 IGUALDAD DE GÉNERO



1. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
1. ODS 10: Reducción de las desigualdades
1. ODS 4: Educación de Calidad
1. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico



¿Cómo fortalecer la equidad de género en las organizaciones para ser sostenibles?

Sobre CoreWoman

COREWOMAN

¿Quiénes somos?

CoreWoman es un laboratorio de innovación para el empoderamiento económico de la mujer.

Trabajamos para cerrar las brechas de género en la educación, el mercado laboral y los ecosistemas de emprendimiento.

¿Qué hacemos?



Nuestras áreas de acción



COREWOMAN SOCIAL

Para mejorar la autonomía económica de la mujer de bajos ingresos



COREWOMAN CORPORATIVA

Para que más mujeres lleguen a cargos de liderazgo en áreas corporativas



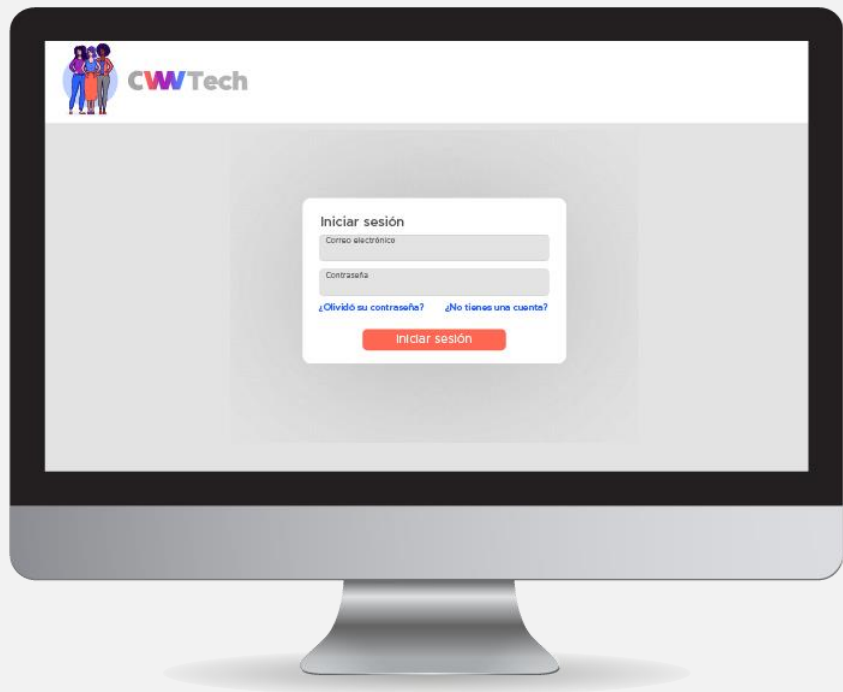
COREWOMAN EMPRENDE

Para que más mujeres inicien o hagan crecer sus negocios



COREWOMAN EDUCA

Para que la educación sea un instrumento para el empoderamiento



CWWTech

Nuestra plataforma está diseñada para promover el cierre de brechas en los negocios de hombres y mujeres



Analiza datos y crea rutas de aprendizaje según las necesidades específicas de cada persona usuaria



Realiza recomendaciones de rutas y mide el progreso y avance de la formación de cada persona



Otorga de forma automática certificados de cumplimiento y evalúa conocimiento adquirido

COREWOMAN

Equidad de género a la medida de las necesidades de tu organización

4

Academias

+105

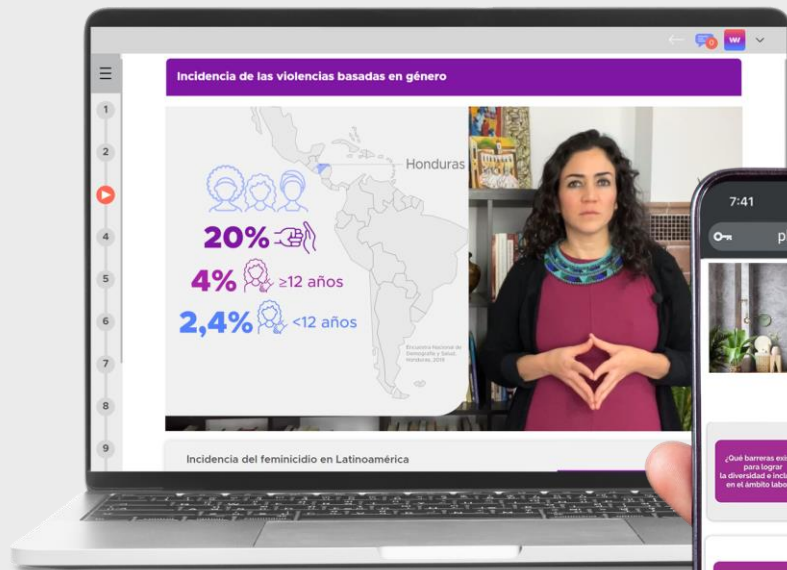
Contenidos

5

Formatos (cursos, microaprendizaje, conversatorios, mujeres que inspiran)

+200

Recursos en la Biblioteca virtual que facilitan el aprendizaje





Emprendimiento con enfoque de género

Fomenta los emprendimientos liderados o propiedad de mujeres, y que las mujeres emprendedoras, puedan fortalecer sus habilidades empresariales y socio-emocionales (Ideal para programas de emprendimiento, Fintech, empresas de ventas multinivel, Cámaras de Comercio)



Cultura, DEI y Liderazgo

Fomenta la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en tu organización mediante contenidos especializados que ayudarán a empresas, instituciones financieras y departamentos de Talento Humano a promover un ambiente de trabajo más equitativo e inclusivo



Compras y cadenas de valor con enfoque de género

Descubre cómo integrar a las mujeres en tus procesos de compra y cadenas de valor a través de contenidos diseñados para empresas, ancla, gremios, programas de responsabilidad social empresarial, fundaciones y gobiernos



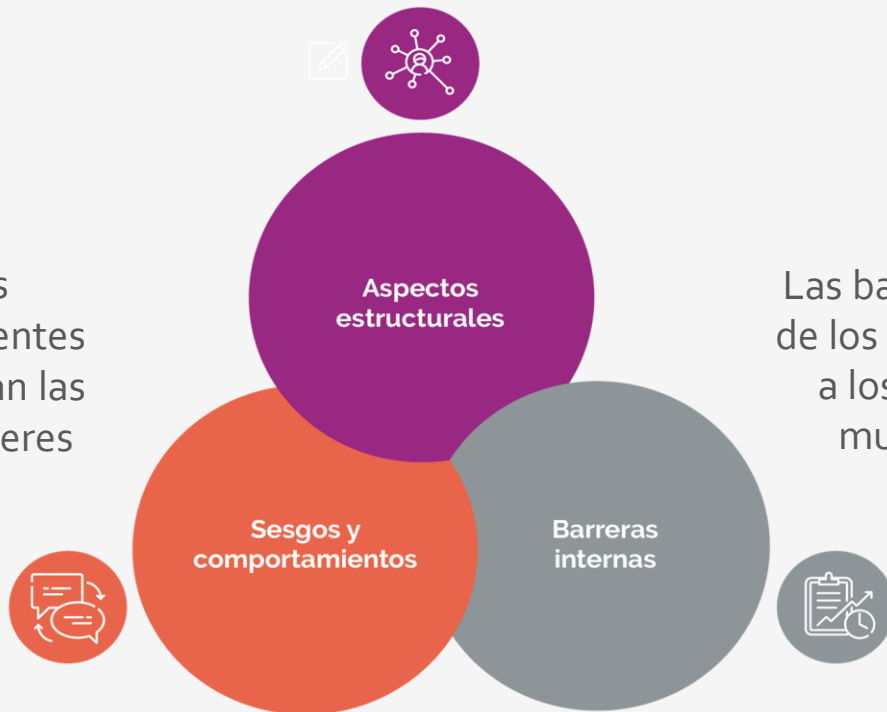
Inversiones y productos financieros con enfoque de género

Aprende sobre estrategias de inversión y creación de productos financieros con enfoque de género a través de nuestros contenidos diseñados para fondos, VCs, gobiernos, instituciones financieras y organizaciones internacionales.

Nuestra metodología con enfoque sistémico

Las estructuras que afectan la equidad de género: la legislación de un país, la falta de acceso a servicios del cuidado, la cultura escrita de una empresa

Los comportamientos sociales y sesgos inconscientes de las personas que afectan las oportunidades de las mujeres



Las barreras internas producto de los procesos de socialización a los que son expuestas las mujeres desde una edad temprana

Desde la cultura organizacional trabajamos tres componentes:

- 1 El propósito, la gestión estratégica y de objetivos en las organizaciones
- 2 La estructura de la organización, las políticas, las normas, las reglas, los procesos y la gestión del talento humano
- 3 Los supuestos o sesgos organizacionales inconscientes

Corewoman (2018). *Metodologías y estrategias de facilitación y consultoría para la equidad de género.*



Ejemplo de análisis a partir de una consultoría realizada por Corewoman

Herramienta WEP

Una pregunta encontró que la empresa sí tiene una política de marketing responsable

Entrevista y Revisión Documental

Comunicaciones inclusivas. En la revisión documental de la página web de la organización se identificaron representaciones únicamente masculinas en las fotografías e iconografías de la empresa

Encuesta

Se detectaron sesgos de género en cuanto a las representaciones sobre estereotipos masculinos y femeninos



Ejemplo: Inclusión de género y empoderamiento de la mujer en las cadenas de valor agrícolas

Las mujeres tienen menor acceso de la tierra

En Honduras y Nicaragua, las mujeres son propietarias de **14,4%** y **19,9%** de la tierra, respectivamente; en comparación, los hombres son propietarios de **85,6%** y **80,1%** de la tierra.

(FAO, 2019)

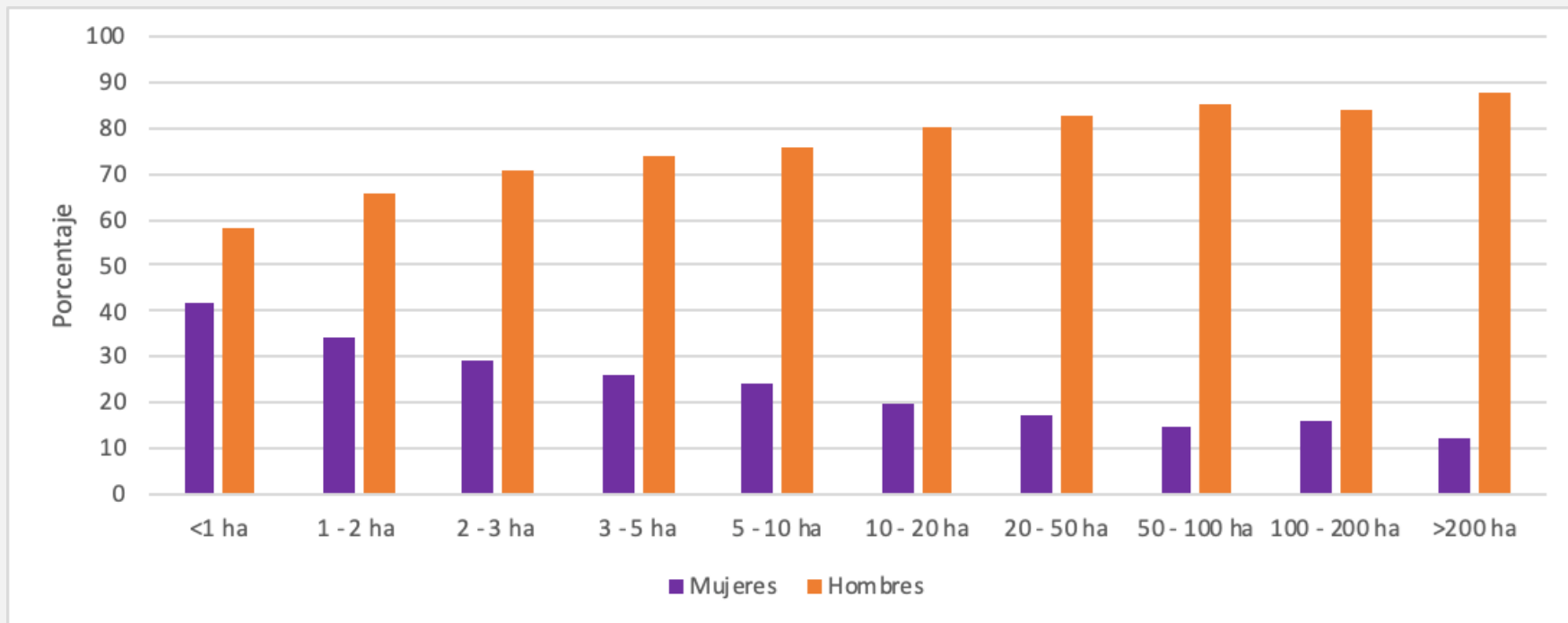
La propiedad sobre la tierra es:

- 01** | Necesaria para la producción agrícola
- 02** | Puede usarse como colateral para crédito
- 03** | Mejora poder de negociación y la posición de salida de la mujer en el hogar

(Deere, 2001, 2002, 2003, 2005, 2018)

Y cuando acceden, la superficie de la tierra es menor

Porcentaje de fincas manejadas por mujeres y hombres en Ecuador por hectáreas (ha)



(Montenegro et al., 2021)

Las mujeres tienen menor control de la tierra



Acceder, no es lo mismo que controlar. La evidencia de la India, Ecuador y Ghana muestran que cuando hay medidas afirmativas para las mujeres, es común que los hombres accedan a tierra a través de sus cónyuges.

Igualmente, en casos en que la mujer accede a tierra por herencia o a través del mercado, es común que no tenga poder de decisión sobre esta.

(Deere, 2006)

Las mujeres tienen menor acceso al crédito

La brecha de préstamos a favor de los hombres es de **1,8%**, **0,9%**, y **3,9%** en El Salvador, Nicaragua y Honduras, respectivamente

(Auguste et al., 2021)

El crédito permite:

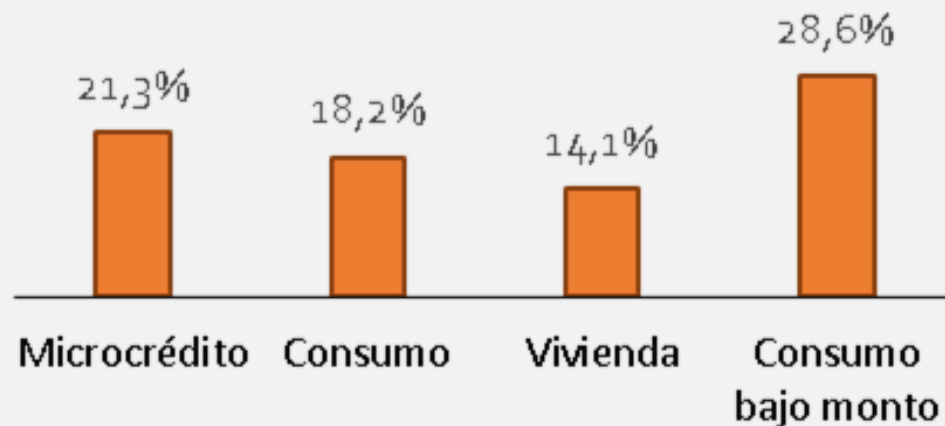
- 01** | Mejorar sus condiciones de vida
- 02** | El acceso a la tecnología (productos y materiales para incrementar productividad)
- 03** | Mejora su poder de negociación dentro y fuera del hogar

(Muzari et al., 2012 ; Quisumbing et al., 2014)

Incluso cuando acceden a créditos, tienen aprobados menores montos y/o deben pagar mayores tasas de interés

En Chile, el monto total de crédito vigente a mujeres es **46 puntos** porcentuales por debajo que los hombres y en Colombia están hasta **28 puntos por debajo**

Brecha de género en monto aprobado en Chile



Fuente: Chiledeudas.cl/Sbif

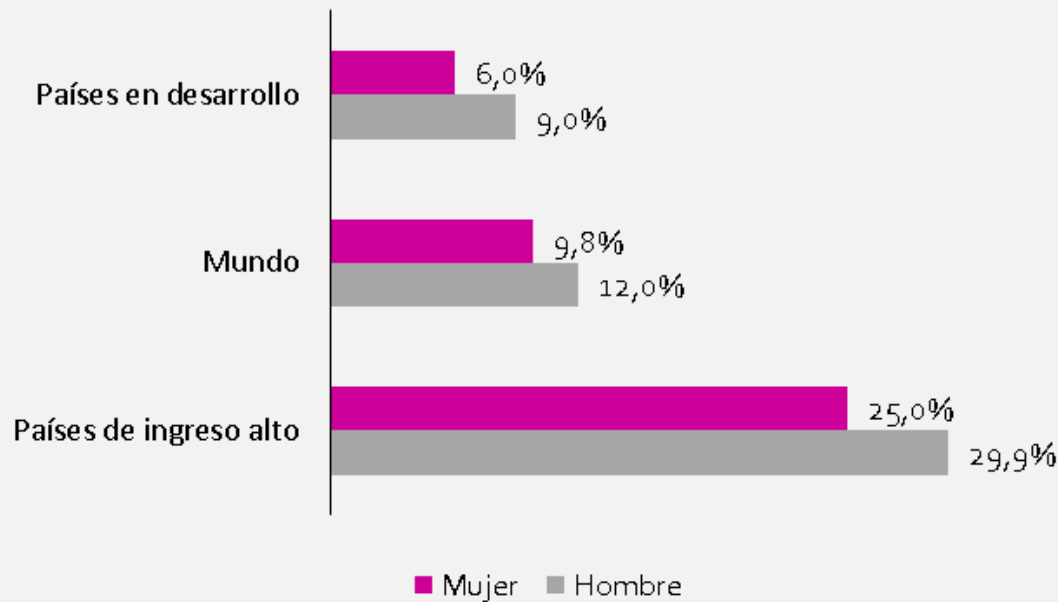
Acceso al crédito

Incluso cuando se trata de créditos para sus negocios

El porcentaje de mujeres que acceden a crédito para abrir o ampliar negocios es menor que el porcentaje de hombres.

Las diferencias entre hombres y mujeres en acceso al crédito persisten incluso en países de ingreso alto.

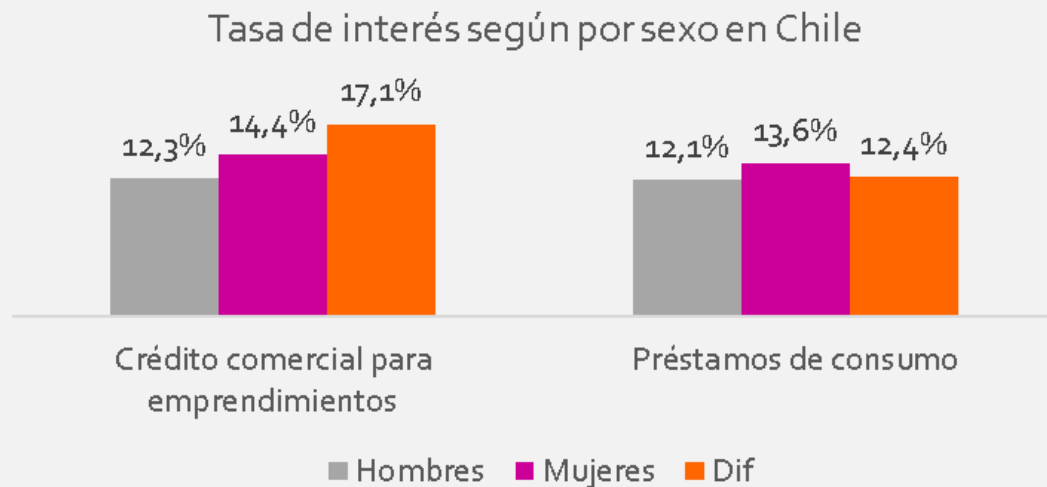
Financiación con fines de abrir o ampliar negocios



(Base de datos Global Findex del Banco Mundial, 2017)

Además, cuando acceden, tienen aprobados menores montos y/o deben pagar mayores tasas de interés

Un estudio en Chile evidencia que las mujeres pagan tasas hasta **12,4%** más altas que los hombres en créditos de consumo y **17,1%** en créditos para sus emprendimientos.



(Chiledeudas.cl/Sbif, 2019)



Las brechas de género en la proveeduría local



Brechas de género en la cadena de valor

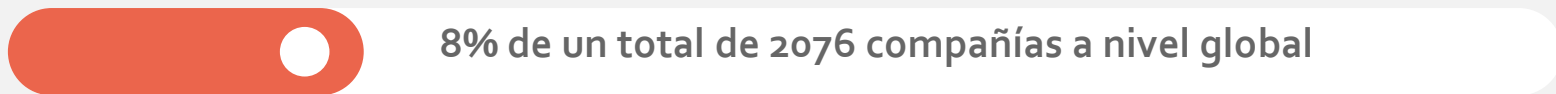
Un estudio en México reveló que las empresas de mujeres reciben solo el **1%** de los contratos que realizan las grandes empresas del sector tecnológico en suministros y servicios.

En la manufactura e industrias tecnológicas las empresas de mujeres representan menos del **30%** de los proveedores.

(SAP, 2021)

Brechas de género en la proveeduría local - Resultados Herramienta WEP global

Porcentaje de empresas que toman medidas proactivas para ampliar las relaciones con empresas propiedad de mujeres en las cadenas de valor



(WEP Annual Report, 2020)



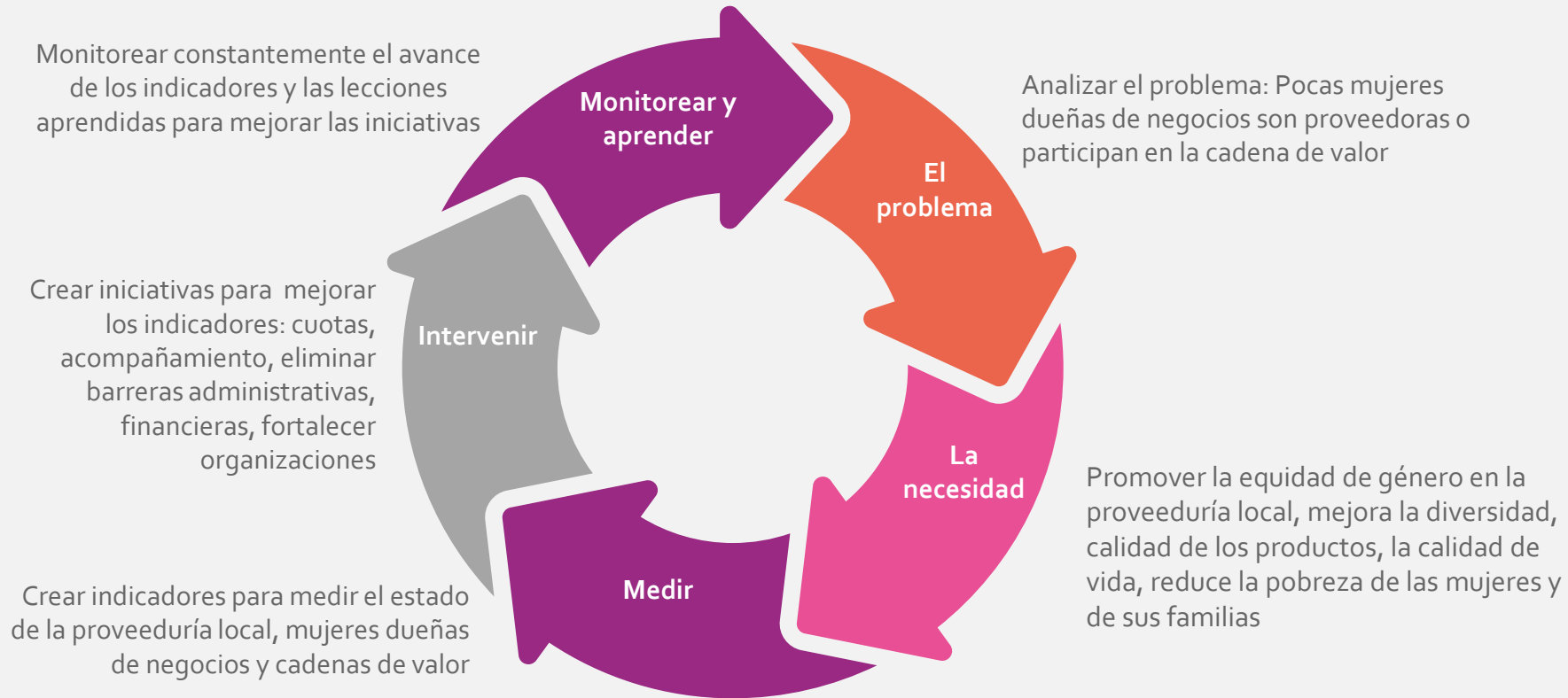
Buenas prácticas: ¿Qué han hecho otras empresas para tener compras más inclusivas?



Buenas prácticas

- **Medir** el estado del número de mujeres en proveeduría local
- Entender las **barreras** que afectan a las mujeres para entrar a ser proveedoras o parte de la cadena de valor
- Crear **iniciativas** que promuevan la inclusión de mujeres (cuotas, programas de fortalecimiento)

Teoría de cambio



Entender las barreras que les impiden acceder

Falta de acceso a servicios del cuidado, requerimientos de las convocatorias, plazos en los pagos, controles de calidad, inversión inicial para la producción de los insumos, acceso al crédito

Nuestra metodología con enfoque sistémico

Los sesgos de las personas encargadas de las compras, asistencia técnica o los proveedores de la cadena de valor que contratan, pueden afectar la participación de las mujeres en la proveeduría local



Las mujeres pueden tener empresas más pequeñas que no tienen la capacidad de producción requerida por la empresa, o están en servicios no relacionados con las necesidades de las empresas, pueden tener mayor aversión al riesgo si ser proveedor requiere un mayor endeudamiento

2) Entender las barreras que les impiden el acceso (1)



PEPSICO SUPPLY CHAIN & GENDER ASSESSMENT

Barriers & Opportunities to Promote Women's
Economic Empowerment in Colombia

August 2021

Para ser proveedores (as)

- Tipo de financiación
- Requerimientos de calidad, producción, eficiencia
- Requerimientos administrativos / experiencia para la contratación
- Fluctuación de precios

Para hacer parte de la cadena de valor

- Quién vende los insumos
- Quién trabaja en las diferentes etapas de la elaboración del producto
- Quién toma las decisiones de contratación durante esas etapas
- Cuando no son proveedores directos, cómo se pueden crear incentivos
- Entender el proceso de producción y en donde están las mujeres

2) Entender las barreras que les impiden el acceso (2)



PEPSICO SUPPLY CHAIN & GENDER ASSESSMENT

Barriers & Opportunities to Promote Women's
Economic Empowerment in Colombia

August 2021

- La inversión inicial para ser proveedor es muy alta y las mujeres tienen menor acceso a créditos de altos montos
- Solo personas o empresas con grandes extensiones pueden cumplir con los requerimientos de producción
- La discriminación y acoso sexual en ambientes masculinizados (como por ej: plazas de mercado) puede inhibir a las mujeres de participar de actividades comerciales
- Trabajar con asociaciones de mujeres es el mejor camino, pero fortalecerlas toma tiempo y recursos
- Trabajos que requieren mucha fuerza están “reservados” para los hombres en la cadena de valor

3) Crear iniciativas (1)

La promoción de la acción colectiva y de colectivos puede ayudar a promover la agricultura climáticamente inteligente del Cacao en Ghana



01 | Los grupos se utilizaban para hablar sobre la equidad de género y buscar cambiar las normas sociales

02 | Los grupos colectivos actúan para promover el ahorro y el control de la tierra

03 | Los grupos sirven para desarrollar capacidades de las mujeres

(Cgiar, 2020)

3) Crear iniciativas (2)

La creación de grupos de mujeres (asociaciones, cooperativas) para cultivar tomates en Tanzania sirven para romper los roles de género y la percepción del papel de la mujer.



01

Ingresos son controlados por grupo de mujeres

02

El grupo actúa como oportunidades más allá del matrimonio

03

Se facilita la creación de redes para producción y comercialización

Manzanera-Ruiz y Lizarraga (2015)

Programas de fortalecimiento

