

Invertir en la equidad de género

OPENDEMOCRACY.NET | Serie “Post-conflicto en Colombia” (10)



KATJA NOORDAM | 16 DE MARZO 2016 - Un punto de vista corporativo enfocado en la igualdad de género evidencia que la inversión en el capital humano de la mujer equivale a invertir en el desarrollo de las empresas fuertes en las sociedades pacíficas. También disponible en: [English](#) | [Português](#)

Diferentes experiencias internacionales en contextos de postconflicto evidencian que el papel de las mujeres en la reconstrucción socio-económica, política y cultural de los países es primordial para lograr una paz sostenible y duradera. Generalmente, durante e inmediatamente después de los conflictos armados la participación laboral de mujeres aumenta, debido a la ausencia – o muerte – de los hombres que tradicionalmente han generado el sustento económico de las familias. Con esto, las mujeres estimulan la recuperación económica local una vez terminadas las hostilidades.

Si bien hace falta más investigación sistemática para validar la relación positiva entre participación de mujeres y recuperación económica en escenarios de postconflicto, existen indicios contundentes que confirman esta relación. En Colombia, por ejemplo, se encontraron evidencias del impulso económico local generado por mujeres en zonas afectadas por el

@ katja@katmondomedia.com

📱 (+57) 310 799 7346

🌐 www.katmondomedia.com

conflicto. Por una parte, la actividad económica de las mujeres puede generar riquezas adicionales, ayudar a mantener el funcionamiento de los mercados, aumentar la productividad en el uso de los recursos, y por otra, puede aportar un mayor bienestar en el hogar y en la comunidad como resultado de un incremento en el consumo per cápita.[1]

Participación de las mujeres: motor indispensable de desarrollo económico

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, estima que si la participación laboral de las mujeres en el mundo alcanzara el mismo nivel que la de los hombres en 2030, el PIB de los países llegaría a crecer un 12%. Es decir que el incremento de los ingresos nacionales, tan necesarios para sostener la paz, dependen en gran medida de la plena participación de las mujeres. Desde la perspectiva de las empresas de acuerdo con Deloitte (2015), invertir en mujeres es apostarle a lo que la firma consultora llama el 'dividendo de género'. La plena integración de las mujeres en el lugar de trabajo y en el mercado, puede generar un rendimiento significativo reflejado en aumento de ventas, expansión de mercados y mejoras en la vinculación laboral y la retención de talento humano clave para el desarrollo de los negocios. [2]

Pero, ¿cómo aterrizar estas verdades a la realidad de un postconflicto en Colombia? Sin duda, el empoderamiento económico de las mujeres no será una tarea fácil. Las regiones más golpeadas por el conflicto armado son, a la vez, las zonas más afectadas por la pobreza, la desigualdad y la exclusión. Y es precisamente en estas regiones donde las brechas de género muchas veces son más profundas que en otras partes del país, de acuerdo con estudios realizados por organizaciones como ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. [3]

A nivel nacional, las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres y ganan entre 15 y 20% menos en trabajos que tienen las mismas responsabilidades. El número de horas trabajadas sin remuneración por las mujeres es 3,5 veces mayor que para los hombres. De las mujeres que tienen trabajo remunerado, el 60% trabajan en la informalidad. Dentro de las empresas colombianas, si bien ha mejorado la representación de las mujeres como gerentes de áreas específicas (relaciones públicas, recursos humanos, finanzas o administración por ejemplo), su presencia en los cargos corporativos más altos no sobrepasa el 12%, según cálculos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015). [4]

A este panorama de desigualdad de género a nivel país, se suman diferentes brechas generadas o agudizadas por el conflicto armado en lo local. La Defensoría del Pueblo señala que en zonas rurales varios fenómenos asociados a la guerra han perjudicado específicamente a las mujeres. Entre estos, se encuentran la explotación sexual de mujeres y niñas, asociada

a la minera ilegal y otras actividades en el marco de las economías de guerra, la vinculación al narcotráfico, y la persecución de mujeres líderes rurales. [5] Las casi tres millones de mujeres desplazadas registradas por la Unidad de Víctimas son particularmente vulnerables ante estas situaciones. Además, tienen que lidiar con una serie de riesgos socioeconómicos y



jurídicos adicionales, como por ejemplo las barreras que dificultan el regreso a las zonas de origen de e impiden la titulación de la propiedad de las tierras a su nombre.

Es preocupante la persistencia de prejuicios y percepciones entre funcionarios públicos que tienden a justificar la exclusión

e incluso la violencia contra las mujeres. De acuerdo a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, estos prejuicios limitan el acceso de las mujeres a la justicia por hechos relacionados con el conflicto armado. Además, pueden impedir el diseño y la efectiva implementación de políticas públicas en pro de la inclusión socioeconómica equitativa de la mujer. [6]

Líneas de acción para empresas y empoderamiento de mujeres para la paz

Para afrontar estas y otras brechas, desde la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y en alianza con ONU Mujeres Colombia, hemos definido varias líneas de acción en empoderamiento económico de las mujeres desde las empresas. El objetivo es facilitarle al sector privado herramientas concretas para la inclusión de la equidad de la mujer en sus políticas y prácticas de operación en contextos de (post)conflicto.

Las líneas priorizadas son cinco: Entornos laborales incluyentes y gestión responsable en derechos humanos y derechos de la mujer – líneas de acción que se relacionan con el interior de la empresa y sus acciones diarias en el área de operación –, Emprendimientos para la paz, Fortalecimiento de capacidades locales para lo público, y Reconciliación y nuevas narrativas.

Entre las guías y normas internacionales que inspiraron el desarrollo de las líneas de acción, se encuentran los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, publicados en 2011 por el Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres para promover la plena participación de las mujeres en todos los sectores y en todos los niveles de la actividad económica. Por otro lado, los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible incluyen numerosas metas diseñadas para

impulsar el empoderamiento social, económico y político de la mujer, y se pueden relacionar directamente con el accionar de las empresas.

Para afianzar estos marcos internacionales con la actualidad del conflicto y el posible postconflicto en Colombia que actualmente se está negociando en La Habana, las líneas de acción reflejan elementos de las prioridades definidas por el gobierno en empresas y construcción de paz. Y para complementar, se tomaron como referencias los ejes de la agenda empresarial en construcción de paz identificados por la FIP, y las prioridades estratégicas diseñadas con base en el trabajo que viene realizando ONU Mujeres en alianza con el Pacto Global con diferentes empresas en Colombia.

Más allá de políticas de género y empleo

El logro de la inclusión laboral y el empoderamiento económico de las mujeres en Colombia va más allá de las acciones obvias – aunque sumamente importantes – como son la formulación de una política de género para la empresa. Asimismo, promover la equidad de las mujeres en contextos locales de (post)conflicto requiere esfuerzos más allá de la contratación de mujeres víctimas o mujeres excombatientes. Suplir las brechas laborales y económicas entre mujeres y hombres en las regiones golpeadas por el conflicto significa diseñar e implementar iniciativas capaces de transformar patrones de marginación económica de mujeres arraigados en las tradiciones locales. Significa construir puentes entre grupos



divididos no solo por profundos desequilibrios de poder, sino también alejados por resentimientos generados por décadas de conflicto armado.

Las acciones que pueden emprender las empresas son muchas, y desde muchas áreas, en diferentes esferas de operación. Estas acciones

incluyen, para mencionar solo algunas posibilidades, identificar y gestionar riesgos e impactos generados por la operación empresarial en mujeres y niñas, garantizar la inclusión representativa de los diferentes grupos poblacionales de mujeres en procesos de consulta previa para proyectos económicos que afectan a comunidades vecinas, brindar apoyo – financiero, técnico, con modalidades de voluntariado empresarial, etc. – a iniciativas locales de diálogo lideradas por mujeres, o promover el acceso a recursos financieros para proyectos productivos de mujeres en la cadena de valor de la empresa.

En ocasiones, estas acciones trascienden el horizonte de la operación diaria de la empresa. Un ejemplo es el caso del fortalecimiento de capacidades para lo público. La experiencia acumulada en construcción de paz a nivel internacional evidencia la vital importancia de la presencia de instituciones públicas sólidas y la participación ciudadana como pilares de una paz duradera. Pero para muchas empresas no es tan obvio cuál sería su interés y su rol en



este sentido; mucho menos de qué manera el fortalecimiento de la institucionalidad pública y la democracia participativa están asociados al tema de la equidad de género.

A pesar de esto, se pueden traer a colación muchas respuestas para aclarar el cómo y el porqué de las

acciones del sector privado en este ámbito. La existencia de instituciones con capacidad de implementación, cumplimiento y control, favorece un entorno de negocio propicio, seguro, y con reglas transparentes para las empresas. Si esta institucionalidad se extiende a las garantías de los derechos de las mujeres y a la promoción de su empoderamiento económico, esto impactará positivamente en la creación y ampliación de mercados estables. Este impacto se traduce por una parte en el fortalecimiento del poder de compra de las mujeres, brindándoles autonomía en el consumo y adquisición de los productos y servicios de las empresas. Por otra parte, los efectos se evidencian desde la perspectiva de las mujeres como productoras y empresarias proveedoras de insumos de calidad para las empresas.

Hacer cabildeo y fomentar, desde las empresas, los espacios de concertación para políticas públicas en materia social, de empleo y formación, aporta a la creación de capital humano en las zonas afectadas por el conflicto, con énfasis en equidad de género. El capital humano – las habilidades, competencias, conocimientos y experiencias de personas y sociedades necesarias para generar progreso económico y disponer de resiliencia ante adversidades – es otro de los fundamentos de la paz sostenible identificados por diferentes estudios internacionales. [7]

Capital humano para la paz sostenible

Para las empresas, el capital humano se refiere a las competencias, conocimientos y destrezas de los empleados. En esta línea, fortalecer el capital humano beneficia la capacidad de crecimiento, innovación y competitividad de la empresa. Si se junta la perspectiva

macroeconómica y la perspectiva corporativa del capital humano con el enfoque de equidad de género, es obvio que invertir en el capital humano de las mujeres – que representan la mitad de la sociedad y la mitad de la población laboral potencial – equivale a invertir en el desarrollo de empresas sólidas en sociedades pacíficas. Es aquí donde convergen el dividendo de género y el dividendo de la paz en Colombia.

En el país se han documentado diferentes iniciativas productivas y micro-empresariales de mujeres operando en las condiciones más adversas desde el punto de vista tanto de conflictividad como de machismo. Estas son historias de retos enfrentados y sobretodo, de independencia económica, autoestima y rendimientos de negocio alcanzados. Asimismo, dentro de varias empresas grandes y medianas se han implementado políticas y prácticas efectivas de inclusión laboral de mujeres, a pesar de culturas organizacionales a veces adversas a la equidad de mujeres y hombres.

Recetas únicas no existen. Lo que sí existe son numerosas pautas concretas para fortalecer el potencial económico de las mujeres en Colombia desde el sector privado, de acuerdo con las necesidades y oportunidades locales. Desempeñarse como empresa en el empoderamiento de mujeres para la construcción de paz sostenible, requiere de acciones concretas y sistemáticas en el tiempo, con visión innovadora e integral. Requiere también, de la voluntad desde la alta dirección corporativa así como de tiempo, de recursos humanos y presupuestos que permitan probar y fallar, invirtiendo en iniciativas nuevas y mejorarlas con base en lecciones aprendidas que incluyan las perspectivas de las mismas mujeres. •

Notas de pie

[1] Justino, Patricia. Mujeres que trabajan por la recuperación: impacto del empleo femenino sobre el bienestar familiar y comunitario después de un conflicto. ONU Mujeres, 2012

[2] Pellgrino, Greg, S. D'Amato, A. Weisberg. The gender dividend: Making the Business case for investing in women. Deloitte, 2015

[3] <http://colombia.unwomen.org/es/ONU-mujeres-en-Colombia/las-mujeres-en-Colombia>

[4] Colombia, ¿uno de los países con más mujeres al mando?, 3 de agosto del 2015, Dinero.com. Para estadísticas sobre mujer, economía y participación laboral ver: PNUD, briefing notes anuales para Colombia en materia de trabajo para el desarrollo humano, y el Índice de Desigualdad de Género anual para Colombia; Ministerio de Trabajo; <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad.html>;

[5] El conflicto armado y el riesgo para la mujer rural. Estudios de caso en los departamentos de Chocó, Córdoba, Santander y Caquetá, Defensoría del Pueblo, 2014

[6] Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2015

[7] Peace through prosperity. Integrating peacebuilding into economic development. International Alert, 2015, y: Pillars of peace. Understanding the key attitudes and institutions that underpin peaceful societies. Institute for Economics and Peace, 2013

Artículo publicado originalmente en el sitio web de Open Democracy, en [español](#), [inglés](#) y [portugués](#).

Artikel oorspronkelijk gepubliceerd op de website van Open Democracy, in het [Spaans](#), [Engels](#) en [Portugees](#).

Article originally published on the Open Democracy website, in [Spanish](#), [English](#) and [Portuguese](#).

@ katja@katmondomedia.com

📞 (+57) 310 799 7346

🌐 www.katmondomedia.com