

CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 5

Participación de las mujeres en la empresa y equidad de género

Participación de las mujeres en la empresa y equidad de género

Como hemos mencionado al inicio del módulo 2, contar con equipos diversos en las compañías conlleva mayores posibilidades de tener un mejor desempeño económico respecto de la competencia, de hasta un 25% cuando el comité ejecutivo u órgano decisor máximo de la compañía tiene composición femenina, y por el contrario, hay una penalización por no llevar a cabo una gestión de diversidad, teniendo estas empresas menos probabilidades de lograr una rentabilidad superior al promedio que todas las demás empresas bajo estudio (McKinsey, 2015 y 2020).

También hemos dicho que la clave del rendimiento de equipos diversos no es la composición de sus miembros solamente, sino un liderazgo diverso e inclusivo, desde la máxima autoridad de cada compañía, en cascada, al resto de la organización.

Además, contar con más mujeres en espacios de decisión que aborden su gestión desde un liderazgo inclusivo puede tener un efecto multiplicador en el equipo: genera una mayor colaboración, mayor rendimiento y productividad, mayor compromiso y lealtad, incrementa la motivación, mayor innovación y creatividad y mayor posibilidad de capturar cuota de mercado (Opportunity Now and Shapiro Consulting, 2014).

A los efectos de entender el consumo y los mercados, las mujeres a nivel mundial gestionan el 65% de los gastos familiares, siendo las principales decisoras de compras y consumo (World Economic Forum, 2017).

Es decir, hablarles a ellas, desde una perspectiva de género transformadora, llevando a cabo estrategias empresarias diseñadas por las propias mujeres, quienes entienden las necesidades y dolores, serán más beneficiosas para las consumidoras y al mismo tiempo para la organización empresarial.

El acceso de mujeres a puestos de decisión de las compañías, eliminando el fenómeno llamado “techo de cristal” contribuye a la innovación y adopción de la tecnología en la economía, aumentando la producción agregada y el PBI per cápita (Esteve-Volart 2009). La posición desventajosa de las mujeres cualificadas en los mercados de trabajo y la restricción artificial de la reserva de talento crean ineficiencias y obstaculizan el crecimiento económico.

Además, contar con mujeres en los directorios o alta gerencia de las empresas favorece el desarrollo de otras mujeres en la organización, promoviendo diversidad de género al interior de las empresas: teoría spillover de género.

La teoría del spillover muestra la importancia que tienen las mujeres en cargos de liderazgo corporativo al momento de contribuir al desarrollo de otras mujeres, creando condiciones que potencian a otras mujeres, y de esta manera, se logran mejores resultados financieros que producidos por el hecho de contar con equipos diversos en todos los niveles de la organización. Por tanto este efecto es fundamental para colaborar en la promoción de otras mujeres, asumiendo estas mujeres directivas un rol de modelo o incluso de mentoras.

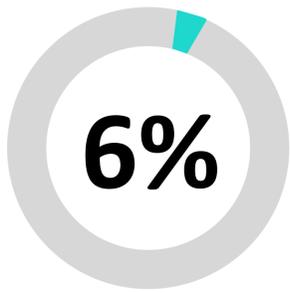
Pero aún, entendiendo los múltiples beneficios que genera la incorporación de mujeres en las empresas, y más, en las posiciones de decisión y alta gerencia, siguen existiendo desigualdades que se manifiestan en diferentes maneras, impidiendo a las mujeres llegar a los espacios laborales, crecer y desarrollarse, hasta ocupar espacios de decisión. Veamos a continuación algunas estadísticas del Estado Plurinacional de Bolivia que lo confirman:



1 de 10

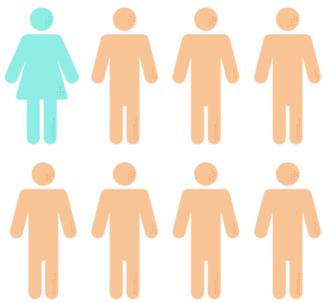
personas que ocupan cargos de dirección en las empresas grandes, son mujeres.

(Fundación iguales, 2023, participación de la mujer en la mediana y gran empresa)



Sólo el 6% de las presidencias de directorios de empresas están ocupadas por mujeres.

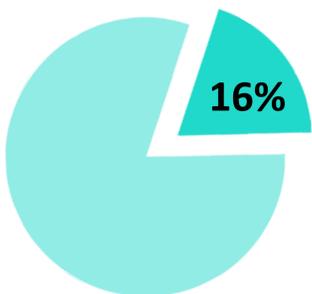
(Fundación iguales, 2023, participación de la mujer en la mediana y gran empresa)



1 de 8

personas que ocupan cargos de dirección en PyMEs, son mujeres.

(Fundación iguales, 2023, participación de la mujer en la mediana y gran empresa)



Sólo el 16% de los puestos directivos de las Cámaras Nacionales, Departamentales y Locales de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz están ocupados por mujeres.

(TEA WEEB - CECI 2022., Estudio de línea base para el proyecto enfoque transformativo en género para el empoderamiento económico de las mujeres en Bolivia).

Para poder visibilizar los cambios necesarios en las empresas desde una perspectiva transformadora en género es importante contar con una masa crítica de mujeres, superior al 30% o mayor en la participación de los niveles directivos, para favorecer y facilitar la generación de cambios necesarios para evidenciar los progresos en cuanto a equidad de género.

Es por ello que en este módulo desarrollaremos estrategias para que las organizaciones cuenten con más mujeres en posiciones de liderazgo, y para que ellas puedan alcanzar y fortalecer sus recorridos laborales.

1. Mujeres en posiciones de liderazgo

a. Mujeres en posiciones de liderazgo

2. Estrategias y rutas críticas para lograr más mujeres en la toma de decisiones:

i. Programa de mentoreo.

ii. Creación de grupos de mujeres y Networking

Ruta crítica:

Se recomienda revisar este módulo por orden de aparición.

Sin embargo, de acuerdo al estadio de su organización y las prácticas que actualmente podría tener implementadas, recomendamos seguir esta priorización.

1. Estrategias y rutas críticas para lograr más mujeres en la toma de decisiones.
2. Programas de mentoreo.
3. Creación de redes de mujeres.

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

