

Ganar- Ganar Q3 2020 Newsletter

DICIEMBRE 2020 /
#03 /

ONU Mujeres, OIT y financiado
por La Unión Europea.



ILUSTRACIONES: ONU MUJERES/CANVA



Foto: ONU Mujeres / CANVA

ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE) creen que la desigualdad de género en el mercado laboral es un problema que debe ser abordado de forma urgente. Con esta convicción, se ha creado una asociación estratégica para poner en práctica el Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio", una iniciativa regional en 6 países de América Latina y el Caribe (LAC): Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay, que se implementa desde enero de 2018 y finalizará en junio 2021.

Reconociendo el rol que desempeña la UE en la agenda internacional para la promoción del compromiso del sector privado en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8, 10 y 17, damos un agradecimiento especial a la UE y a sus Embajadores en los países en los que estamos presentes con esta iniciativa.

El objetivo de "Ganar-Ganar" es promover el empoderamiento económico de las mujeres, mediante el reconocimiento de su rol como beneficiarias y socias del crecimiento, así como potenciar el desarrollo y aumento del compromiso y la capacidad de los actores privados y públicos, para impulsar el cambio organizacional en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Programa se ejecuta y se mide a través de diversas actividades organizadas en 3 resultados principales:

1. Aumento de la cooperación de empresas lideradas por mujeres en Europa, América Latina y el Caribe para expandir oportunidades.
2. Modelo sostenible con perspectiva de género para el involucramiento del sector privado en apoyo al cumplimiento de los ODS, diseñado y adoptado.
3. Impactar sobre los mecanismos de inversión establecidos con modelos de financiación sostenible e innovadores para atraer inversiones del sector privado para la igualdad de género, en conexión con el cumplimiento del ODS 5.

Ganar-Ganar

La igualdad de género es un buen negocio

"No debemos ser tímidos: debemos tener orgullo del trabajo realizado y ser ambiciosos en el rumbo a seguir."

/ Ursula Von der Leyen, Presidenta de la Comisión Europea
Orientaciones Políticas 2019-2024 /

CONTENIDO DEL NEWSLETTER

- Resumen de las actividades de Q3	Pág. 4
- Entrevista con Ditte Juul Jørgensen, DG Ener, Unión Europea	Pág. 5
- Mujeres empresarias y emprendedoras – IESE Business School	Pág. 7
- Mujeres empresarias y emprendedoras - RedIbero	Pág. 8
- Mujeres empresarias y emprendedoras – Red Latinoamericana	Pág. 9
- Ronda de CEOs	Pág. 10
- Mujeres en Energía y Minería	Pág. 11
- 25 de Julio – Día Internacional de la Mujer Afrolatinoamericana, Afro caribeña y de la Diáspora	Pág. 12
- Inversionistas por la Igualdad	Pág. 13
- Citas por la Igualdad, Ganar-Ganar	Pág. 15
- Argentina / Principales Actividades de Q3	Pág. 17
- Brazil / Principales Actividades de Q3	Pág. 18
- Chile / Principales Actividades de Q3	Pág. 19
- Costa Rica / Principales Actividades de Q3	Pág. 20
- Uruguay / Principales Actividades de Q3	Pág. 21

"La igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea. Sin embargo, todavía no es una realidad. En los negocios, la política y la sociedad en general, sólo podemos alcanzar todo nuestro potencial si utilizamos todo nuestro talento y diversidad. Las mujeres se enfrentan a demasiados obstáculos y barreras en su camino. (...) Necesitamos un cambio y el momento es ahora. Debemos recordar: el progreso hacia la igualdad entre mujeres y hombres es inevitable e irreversible".

/ Ursula von der Leyen, Presidenta de la Comisión Europea.
Declaración por el Día Internacional de la Mujer, Marzo de 2020. /



Ganar - Ganar Principales Actividades 2020

OUTCOME 1

Aumento de la cooperación de empresas lideradas por mujeres en Europa, América Latina y el Caribe para expandir oportunidades.



16.708

Mujeres participaron de entrenamientos online y sesiones de mentoría en los seis países de Ganar-Ganar.

87%

De las empresarias y emprendedoras afirmaron haber ampliado su conocimiento luego de las actividades de Ganar-Ganar.



780

Empresarias y emprendedoras participaron de reuniones virtuales de creación y fortalecimiento de redes en la región.



23.345

Participantes en reuniones virtuales, diálogos y entrenamientos para empresas en los países Ganar-Ganar.

95%

De las empresas participantes afirmaron haber ampliado su conocimiento luego de las actividades Ganar-Ganar.



26

Reuniones regionales para guiar a las empresas a incluir la perspectiva de género en sus acciones de respuesta COVID-19.

OUTCOME 2

Modelo sostenible con perspectiva de género para el involucramiento del sector privado en apoyo al cumplimiento de los ODS, diseñado y adoptado.

OUTCOME 3

Impactar sobre los mecanismos de inversión establecidos con modelos de financiación sostenible e innovadores para atraer inversiones del sector privado para la igualdad de género.



+800

Empresas comprometidas con los Principios Para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) en los seis países.

75%

De las empresas WEPs poseen políticas de no discriminación y estrategias guía para la igualdad de oportunidades. (Gender Gap Analysis Tool)



152

Empresas WEPs de los seis países, reportaron el compromiso de sus líderes con la igualdad de género. (Gender Gap Analysis Tool)



DG ENER Unión Europea

/ Entrevista con Ditte Juul Jørgensen, Directora General de Energía, Comisión Europea. /

Foto: Unión Europea

DG Ener es el departamento de la Comisión Europea responsable de la política energética de la UE, cuyo objetivo es promover una energía segura, sostenible y a precios competitivos. DG ENER desarrolla y ejecuta las políticas de la Comisión en materia de energía.

¿Por qué DG Ener considera que la igualdad de género en el sector de energía tiene un enorme potencial y cuáles son los principales beneficios de la promoción del liderazgo de las mujeres y la igualdad de género en este sector?

Como Directora General de Energía de la Comisión Europea, tengo un punto de observación privilegiado en un sector que continúa estando muy poblado y dominado por los hombres. Cuando se trata de elegir campos profesionales, el de la energía, lamentablemente, a menudo sólo se encuentra en la "caja azul" de los varones que contiene ingeniería, ciencia e industria automotriz. Pero también es un sector en el que las cosas están cambiando rápidamente, y en el que se está produciendo una profunda transformación, de los modelos tradicionales y las energías fósiles a las renovables y a nuevos sistemas de energía.

Estas dos cosas...la representación de las mujeres y la transformación hacia la energía limpia – que son por supuesto cuestiones diferentes- creo que están interrelacionadas, y que si las enfocamos en forma conjunta podemos hacer que el cambio ocurra más rápido.

Las cosas ya están cambiando, permítanme compartir con ustedes la experiencia europea. La UE se ha fijado un nuevo objetivo de reducción del 55% de los gases de efecto invernadero para 2030, lo que implica un aumento significativo de nuestras ambiciones de energía limpia, ya que el sector energético representa tres cuartas partes de nuestras emisiones. ¿Quién dirigirá el trabajo a realizar para que las leyes de la UE se alineen a este objetivo? La primera mujer Presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, y la Comisionada de Energía, Kadri Simson, junto al Vicepresidente Ejecutivo Frans Timmermans.

¿Por qué es esto relevante para la transición energética?

Primero, porque si sólo los hombres entran en el sector de la energía, nos perdemos la mitad del talento y la mitad de las buenas ideas. Las mujeres sólo constituyen el 22% de la

fuerza de trabajo en el sector de la energía y un porcentaje aún menor en los puestos de decisión. A medida que transformamos el sector de la energía, vamos a necesitar todo el talento, ideas y experiencia que podamos conseguir. Más mujeres también significa más ideas y perspectivas nuevas: de la misma manera que el paso a las energías renovables está llevando a un replanteamiento más profundo de un sistema energético más integrado y descentralizado, traer a personas externas es una forma de desafiar las antiguas certezas. Cada revolución energética ha traído consigo un cambio social masivo y esta es nuestra oportunidad de construir algo mejor, más justo y más fuerte.

Las mujeres en posición de liderazgo pueden ayudar a abrir el sistema para esos cambios y salir de la zona de confort. Esto es fundamental ya que con la aceleración de la crisis climática, no podemos permitirnos seguir avanzando a un ritmo incremental. Las mujeres en la transición a la energía limpia también significan nuevas formas de hacer las cosas; no sólo nuevas soluciones, sino nuevas oportunidades. En el sector de las energías renovables el desequilibrio entre hombres y mujeres es menor y eso es un buen comienzo.



Foto: ONU Mujeres / CANVA



DG ENER Unión Europea

/ Entrevista con Ditte Juul Jørgensen, Directora General de Energía, Comisión Europea. /

¿Qué puede hacer la Unión Europea en la práctica?

Podemos abordar la desigualdad de género en todas nuestras políticas, elevar el perfil de las mujeres en todas partes, hacer que el sector sea más atractivo y trabajar dentro de nuestras propias organizaciones. La Unión Europea

La Comisión ya han elaborado una estrategia de derechos de la mujer que será la base de nuestro trabajo también en el sector de la energía. En todas las iniciativas políticas, debemos reflexionar si mejora o empeora la situación de las mujeres, por ejemplo: la pobreza energética golpea más a las mujeres, ya que a menudo son las que mantienen a su familia solas y se enfrentan a facturas de energía inaccesibles. Así que cuando publiquemos en las próximas semanas nuevas propuestas para acelerar la renovación de los edificios, tendremos que tenerlo en cuenta.

Otra cosa que también necesitamos para apoyar a las mujeres en el sector de la energía es más y mejor información. No es posible solucionar un problema si no se sabe dónde está la raíz del mismo. Sé también que algunas de las organizaciones participantes hoy en día son muy activas en este campo, y estamos encantados de colaborar con ustedes para comprender mejor la situación y así poder abordarla de la forma más adecuada.

En Bruselas, la Comisión también está trabajando para promover la participación y visibilidad de las mujeres en los debates y eventos. Estamos además buscando asociarnos con otras redes y con el sector privado, no sólo en Europa, sino en todo el mundo.

Todas estas acciones beneficiarán la igualdad, pero también contribuirán con el crecimiento sostenible porque, de hecho, "La igualdad de género es un buen negocio".

Finalmente, entendemos que el cambio tiene que ocurrir dentro de todas nuestras organizaciones. Por eso he creado una red de igualdad dentro de mi Dirección General, basada en la participación voluntaria de personas motivadas, para revisar y mejorar la forma en que trabajamos juntos y asegurar la igualdad de acceso y oportunidades en nuestras políticas y en nuestra organización. Esto ha aportado nuevas ideas y debates interesantes y espero con interés ver el cambio que puede generar.



Foto: ONU Mujeres / CANVA

Empresas lideradas por Mujeres y Emprendedoras

IESE BUSINESS SCHOOL

/ Redes, capacitaciones y mentorías para el empoderamiento y desarrollo de las mujeres empresarias en la región. /

Dar más oportunidades a las emprendedoras latinoamericanas y caribeñas es uno de los pilares del Programa Ganar-Ganar, una asociación entre ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con financiación de la Unión Europea. En esta oportunidad, más de 15 empresarias recibieron formación a través de la **Venture Academy** durante tres meses.

El programa Ganar- Ganar realizó una alianza con IESE para apoyar a emprendedoras de América Latina y el Caribe al frente de negocios innovadores. Seis startups de Argentina, Brasil y Chile fueron seleccionadas para presentar sus empresas a un grupo de inversionistas del exterior, con el objetivo de dar impulso a su expansión internacional.

En el mes de julio, Ganar-Ganar junto a **IESE Business School** – una de las escuelas de negocios más renombradas del mundo perteneciente a la Universidad de Navarra, España - lanzaron una una iniciativa sin precedentes de apoyo a startups dirigidas por mujeres en la region.

Más de 15 emprendedoras de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay (los seis países participantes del programa Ganar-Ganar tuvieron la oportunidad de

participar en la primer edición de la Venture Academy, una capacitación online de tres meses de duración, compuesta por formación gratuita y sesiones de coaching individual con especialistas en negocios.

Al final de la formación -que culminó en septiembre- seis de las 15 empresas fueron seleccionadas para el Foro de Inversión final, que conectó a las empresarias con decenas de potenciales inversionistas, principalmente provenientes de Europa. Esta última etapa del programa tuvo lugar el 14 de septiembre y contó con más de 60 participantes. Entre las finalistas se encontraron empresas vinculadas al área de fintech y de aplicaciones y soluciones de base tecnológica centradas en la diversidad. Hubo dos empresas seleccionados de Brasil, dos de Argentina y dos de Chile:

Fernanda Ribeiro, Conta Black, Brasil. Fintech que ofrece servicios bancarios y de educación financiera. Su objetivo es ampliar la oferta de crédito y banca, especialmente entre los grupos que hoy están excluidos del sistema financiero.

Consuelo Chasseing, Denise y Romina, Para mí, Argentina. Mercado que conecta a micro-influenciadores con las grandes marcas y sus mercados, con el

objetivo de optimizar ventas y generar mayores ingresos para las mujeres

Cammila Yochabell, Jobecam, Brasil. Plataforma online de reclutamiento y selección de candidatas/os para ofertas de empleo que utiliza la inteligencia artificial para garantizar mayor diversidad a las empresas.

Andrea Liao, Mesa, Chile. Solución de precios dinámicos para restaurantes, que ayuda a las empresas a atraer más clientes en las horas de menor afluencia, gracias a descuentos que ofrece la aplicación. **Sabrina Castelli, Mujer Financiera, Argentina.** Ofrece servicios de educación financiera con foco en el empoderamiento de las mujeres, que ya cuenta con grandes empresas entre sus clientes.

Cristina Muñoz, Proyecto Moms SPA, Chile. Plataforma que conecta a las mujeres profesionales con grandes empresas que ofrecen horario flexible.

"Las startups Ganar-Ganar tienen un activo inmejorable, que son estas increíbles mujeres líderes. No sólo destacan por su ambición, sino también por su sensibilidad y comprensión de las necesidades de sus mercados y de la sociedad en la que se encuentran", afirma **Juan Roure**, profesor de Iniciativa Empresarial y Negocios del IESE.



Empresas lideradas por Mujeres y Emprendedoras

REDIBERO

Redes, capacitaciones y mentorías para el empoderamiento y desarrollo de las mujeres empresarias en la región. /

Foto: ONU Mujeres / CANVA

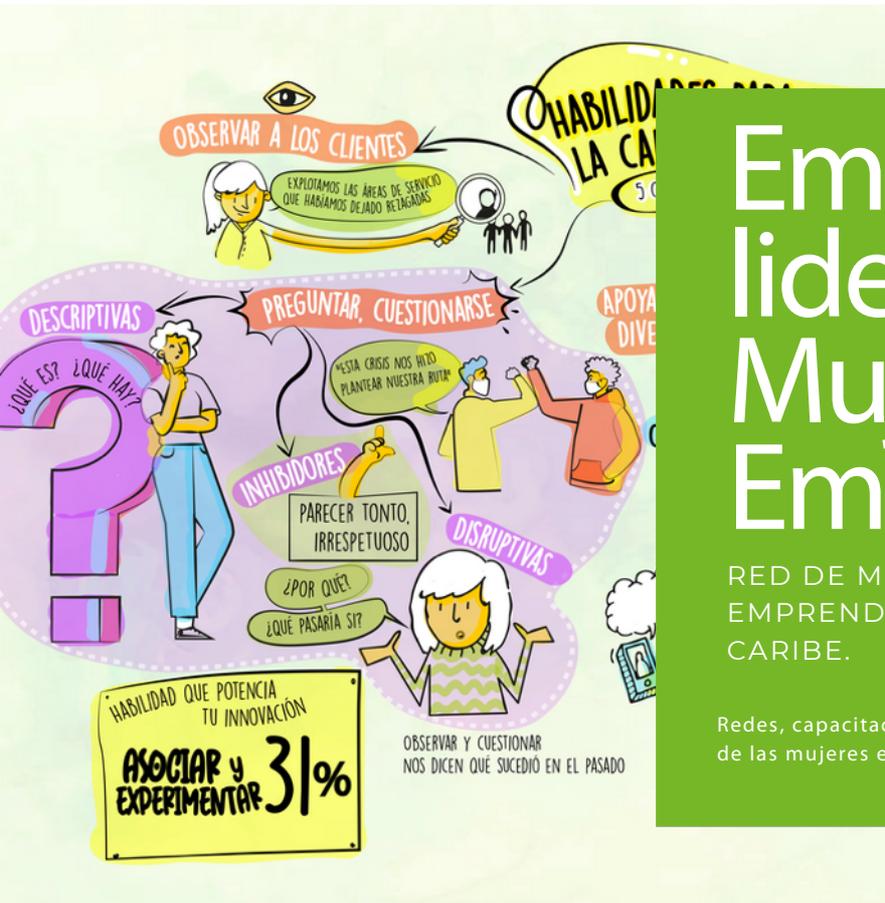
El Programa Ganar-Ganar, en alianza con la **Redlbero**, apoyó la organización de un programa de desarrollo de capacidades para las 16 empresarias seleccionadas para la misión empresarial a Europa. A las 15 empresarias originales seleccionadas se sumó una empresaria adicional: una productora indígena de quinoa de Chile.

Se trata de una actividad regional, realizada como parte del plan de trabajo de la carta de entendimiento con Redlbero, que busca crear capacidades en mujeres empresarias de los países del Programa Ganar-Ganar para exportar a Europea.

Se organizaron **cuatro sesiones de capacitación**;

- 11 de agosto: "Manejo del estrés en tiempos de crisis" - PROCOMER.
- 25 de agosto: "Igualdad de género en las empresas" - Equipo Ganar-Ganar Argentina. "Comunicación sensible al género" - equipo Ganar-Ganar Costa Rica.
- 8 de septiembre: "Marketing digital y comercio electrónico"- ProChile.
- 22 de septiembre: "Barreras a la exportación - Equipo Ganar-Ganar Uruguay. "Adquisiciones Sensibles al Género" - Equipo Ganar-Ganar Chile.

Ante las medidas de restricción por la pandemia del COVID-19, el equipo del Programa y la Redlbero han valorado formas alternativas para promover a estas empresarias en mercados europeos. Como primer paso, se elaborará un catálogo virtual para promover estas empresas lideradas por mujeres del sector alimenticio y sus productos.



Empresas lideradas por Mujeres y Emprendedoras

RED DE MUJERES EMPRESARIAS Y EMPRENDEDORAS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

Redes, capacitaciones y mentorías para el empoderamiento y desarrollo de las mujeres empresarias en la región. /

Foto: OIT

La promoción de la creación de redes y la cooperación entre las empresas dirigidas por mujeres de Europa, América Latina y el Caribe es uno de los tres pilares del programa Ganar-Ganar. Tras el lanzamiento de la **Red de Mujeres Empresarias de América Latina y el Caribe** en el mes de junio, se celebraron dos nuevos diálogos virtuales para continuar construyendo y consolidando la red en toda la región.

Los diálogos ofrecieron una oportunidad única para revisar y recopilar información sobre oportunidades innovadoras y de desarrollo, así como sobre las lecciones aprendidas. Al finalizar cada sesión, se puso a disposición de los participantes un informe con lo más destacado de los debates, las contribuciones y los resultados. Estos intercambios se documentaron y permitieron que más mujeres propietarias de empresas comprendieran cómo podían ser más resilientes ante la crisis y cómo recuperarse de ella.

La **segunda reunión** "La innovación: un horizonte de oportunidades" se celebró el 5 de agosto y contó con 270 participantes. En el discurso de apertura participaron **Vinicius Pinheiro**, Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe, **María Rosa Sabbatelli**, Jefa del equipo regional de los Instrumentos de Política Exterior para las Américas y la Unión Europea y **María Noel Vaeza**, Directora de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe.

Esta segunda instancia fue una excelente oportunidad para compartir buenas prácticas e iniciativas inspiradoras e innovadoras implementadas por Mujeres Empresarias de LAC y el Caribe en el contexto actual.

Fue una sesión muy enriquecedora. El 31% de las participantes manifestó creer que la capacidad de asociarse y experimentar potencia la innovación y el 36% de las emprendedoras que deben fortalecer su capacidad de experimentación.

La **sesión final** se celebró el 24 de septiembre y se centró en las "Lecciones y aprendizajes para la innovación y el crecimiento". La reunión final permitió a las empresarias y emprendedoras compartir lecciones o aprendizajes a nivel personal y organizacional y consolidar la Red de Empresarias de América Latina y el Caribe hacia el 2021.

El registro de la segunda sesión se encuentra disponible [aquí](#). El resumen de la tercer session está disponible [aquí](#).



Ronda de CEOs

RESILIENCIA EMPRESARIAL

/ Impulsando los negocios en el nuevo escenario. Oportunidades para las mujeres. /

Foto: ONU Mujeres / CANVA

Si bien las cifras que se van conociendo indican que el COVID-19 afecta a todos -directivos, gerentes, empleados y trabajadores- en lo personal y en lo profesional, tienen un aspecto diferente para las mujeres y para los hombres. Si no actuamos al respecto, existe un grave riesgo de reducir aún más la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y de provocar una regresión de los logros alcanzados en la participación económica igualitaria de las mujeres. Además, teniendo en cuenta que las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados (como los servicios, la hostelería, el turismo y la industria manufacturera) y que el cierre de las escuelas o los sistemas de cuidados agrava la actual distribución desigual de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico, las empresas deben prestar mucha atención a su mano de obra femenina, tanto desde el punto de vista de la salud como de la productividad.

Esta ronda de debate, celebrada el 13 de agosto, fue una excelente oportunidad para explorar qué acciones han implementado las empresas en el lugar de trabajo para continuar con sus actividades en el contexto de COVID-19 y conocer si han desarrollado acciones o iniciativas de igualdad de género. También para analizar qué medidas y políticas gubernamentales son necesarias para lograrlo. En el discurso de apertura participaron: **Vinicius Pinheiro**, Director Regional de la OIT para LAC, **María Rosa Sabbatelli**, Jefa del equipo regional de los Instrumentos de Política Exterior para las Américas y la Unión Europea, **Roberto Suárez Santos**, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores y **María Victoria Giulietti**, Coordinadora Regional de Ganar-Ganar OIT.

Durante la reunión, cinco directores generales compartieron sus acciones centradas en COVID-19: **Martín**

Berardi, Presidente Ejecutivo y Director General de Ternium Argentina, **Agustina Faringuersch**, Fundadora y Directora General de Wolox, **Laura García**, Fundadora y Presidenta de Global News Group, **Sylvia Escovar**, Presidenta y Directora General de Terpel, y **Hugo Sigman**, Fundador y Director General de Grupo Insud.

Las principales conclusiones del evento evidenciaron el trabajo conjunto a desarrollarse para afrontar las enormes consecuencias, sociales y económicas, que la crisis está produciendo en la región. Algunas de las conclusiones de los CEOs fueron: realizar acciones conjuntas entre gobierno y sector privado, profundizar las relaciones de confianza entre empresas y trabajadoras/es y mantener una comunicación constante. Entender que el cambio en la forma de trabajo llegó para quedarse y hacer el mayor esfuerzo para preservar las fuentes de trabajo.



Energía y Minería

PROMOVIENDO EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES PARA UNA RECUPERACION ECONOMICA SUSTENTABLE E INCLUSIVA.

/ Reuniones birregionales de alto nivel para promover el liderazgo femenino en nuevos sectores de la economía. /

Foto: ONU Mujeres / CANVA

Los sectores de energía y minería contribuyen de manera significativa a las economías de América Latina. Sus acciones no sólo son un motor de crecimiento, sino que también pueden ser un motor de cambio y transformación. Los días 9 y 10 de septiembre, el programa "Ganar-Ganar" convocó dos **Diálogos de alto nivel entre los sectores de energía y minería entre América Latina y Europa** para estimular los intercambios y las reflexiones sobre la importancia de aumentar la participación y el liderazgo de la mujer, para una recuperación económica inclusiva y sostenible.

El 9 de septiembre, el "**Diálogo entre mujeres líderes: Los nuevos sectores de energía y minería - Experiencias de Europa y América Latina: Cómo promover el papel y el liderazgo de las mujeres para una recuperación económica inclusiva y sostenible**" reunió a 62 mujeres líderes de 10 países de América Latina y Europa con el objetivo de conectar, reflexionar y desarrollar soluciones innovadoras para eliminar las brechas de género existentes y las barreras que impiden a las mujeres

incorporarse y ejercer el liderazgo en los sectores de energía y minería. Tras la apertura y las presentaciones, las participantes se dividieron en cuatro grupos de trabajo dirigidos moderados por ONU Mujeres y Deloitte, para identificar las áreas de acción clave relacionadas con el compromiso de la organización con la igualdad de género, las políticas y estrategias de género, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, los prejuicios y estereotipos de género y el desarrollo profesional de la mujer.

Las conclusiones de estos grupos de trabajo se resumieron y presentaron durante el evento del día 10 de septiembre, que contó con más de 260 participantes: "**Diálogo sector energía y minería en Europa y América Latina: Transición justa hacia una economía más sostenible, equitativa e inclusiva con enfoque de género**", que reflexionó sobre los desafíos que enfrentan estos sectores en la transición hacia una economía más equitativa y sostenible. La importancia de la colaboración entre los sectores público y privado para promover la igualdad entre los géneros, la elaboración de políticas

empresariales para promover una fuerza de trabajo diversificada que incorpore a las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, y la adopción de políticas de corresponsabilidad, no discriminación y otras políticas empresariales fueron algunos de los principales temas abordados en los discursos de apertura de **María Noel Vaeza**, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, **Vinicius Carvalho**, Director Regional de la OIT, **Juan Carlos Jobet**, Ministro de Energía de Chile, **Quentin Weiler**, representante de la Unión Europea en Chile. La presentación de buenas prácticas estuvo a cargo de **ENGIE** (Francia / Brasil), **Statkraft** (Chile / Perú), **YPF** (Argentina), **UTE** (Uruguay), **TECK** (Chile), **Italtipresiosi** (Italia), y **iWIM** (Global).

La sesión completa puede ser vista y descargada [aquí](#).



25 de Julio

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
AFROLATINOAMERICANA, AFROCARIBEÑA y DE
LA DIÁSPORA.

/ Difundiendo la voz de las mujeres Afrolatinoamericanas y
Afrocaribeñas. /

Foto: ONU Mujeres / Captura de Video

En el **Día Internacional de la Mujer Afro-Latinoamericana, Afro-caribeña y de la Diáspora**, autoridades públicas y expertas del sector privado destacaron la inclusión económica de las mujeres afrodescendientes. Este día tiene por objeto promover y fortalecer la acción política de las mujeres afrodescendientes de la región ante los poderes públicos mediante medidas concretas para eliminar el racismo y el sexismo de los afro-latinoamericanos y el Caribe. Adhiriendo a la celebración, el programa Ganar-Ganar convocó a la Vicepresidenta de Costa Rica, Epsy Campbell, y a dos expertas del sector privado a grabar mensajes de video que fueron publicados en redes sociales del programa y asociados.

La **Vicepresidenta de Costa Rica, Epsy Campbell**, señaló el significado político de la fecha. "Hoy es un día para levantar la bandera de la justicia y la igualdad. Es un día para reconocer la contribución que las mujeres afrodescendientes nos dan en el desarrollo de nuestras comunidades, nuestros países y el mundo entero. Es un día para debatir las brechas que existen en nuestra realidad. Es un día para construir democracias inclusivas, solidarias y sin discriminación". Según Campbell, el liderazgo del movimiento de mujeres afrodescendientes ha sido decisivo para hacer avanzar el debate político, las respuestas de los países y

Los compromisos de las empresas y las sociedades para poner fin al racismo. "Las mujeres afrodescendientes han asegurado el desarrollo de las comunidades afrodescendientes. Pero también son ellas las que han dado un paso adelante en la lucha contra el racismo, la discriminación racial y todas las formas de discriminación". "Debemos comprometernos, como siempre lo hemos hecho, a continuar este camino por los derechos humanos, la igualdad y la justicia para dar a las generaciones futuras un mundo lleno de inclusión, en el que todas las personas sean tratadas por igual". Y donde las niñas afrodescendientes tienen, desde el momento en que nacen, la certeza de poder realizarse como personas, de cumplir sus sueños y de tener todos sus derechos garantizados". Al dirigirse a las mujeres afrodescendientes de la región, la Vicepresidenta de Costa Rica evocó su ascendencia e identidad: "Es importante que nos sintamos orgullosas de nuestros antepasados y de aquellas que han dado pasos antes que nosotros. Y aquellas que tuvieron que enfrentar mayores obstáculos que nosotros. Hoy es un día para celebrar, pero también es un día para celebrar nuestra maravillosa identidad como mujeres afrodescendientes", señaló.

A cargo de la dirección de la Red de Mujeres Empresarias, y el Instituto de la

Red de Mujeres Empresarias, **Ana Fontes**, evaluó que "la situación de las mujeres afro-latinoamericanas no ha mejorado y que es necesario tomar más medidas". Consideró que "si la sociedad no sólo toma conciencia, sino que actúa para cambiar la situación de las mujeres afrodescendientes, lo lograremos".

Ana Bavon, socia fundadora de B4People, afirmó que uno de los avances percibidos en la región en los últimos años es el reconocimiento de la diversidad de las mujeres latinoamericanas. "Finalmente, entendemos la multiplicidad y diversidad de las mujeres latinoamericanas. Y las empresas entienden esta realidad. Necesitamos diferentes herramientas para avanzar. Los puntos de partida son variados, y nuestra realidad se confunde entre toda la diversidad que compone nuestro continente", dice. Según Bavon, "una de las mejores prácticas es la interseccionalidad como método-logía de trabajo, para entender cómo el género, la raza y la clase están interconectados y cómo hacerlo para que todas las mujeres puedan avanzar". Es necesario evaluar y comprender cómo han avanzado otras organizaciones al unirse a asociaciones que firman los WEPs y que trabajan junto con organizaciones como ONU Mujeres.

Inversionistas por la Igualdad

ARGENTINA - BRASIL - CHILE -
COSTA RICA - JAMAICA - URUGUAY

/ Mecanismo de financiamiento Innovador para el empoderamiento de las mujeres. /

Foto: ONU Mujeres / CANVA

Durante el mes de septiembre se realizó, junto con IE University, la conferencia virtual “Financiamiento Innovador y empoderamiento de las mujeres”. El evento contó con las palabras de bienvenida de **María Noel Vaeza**, Directora Regional ONU Mujeres para las Américas y el Caribe; **Susana Malcorra**, Decana IE Escuela de Asuntos Públicos; **Vinicius Carvalho Pinheiro**, Director de la OIT para el Cono Sur de América Latina; y **Javier Niño Perez**, Director General Interino para las Américas del Servicio Externo de la Unión Europea.

María Noel Vaeza destacó: “Invertir con enfoque de género no sólo es un imperativo ético fundamental, sino también un buen negocio. Conlleva mayores beneficios económicos, impulsa impactos positivos en la igualdad de género e incrementa las oportunidades de acceso a capitales y financiamiento por parte de las mujeres.”

Por su parte, Javier Niño Perez, Director General Interino de la Dirección de las Américas del Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE), recordó que pese a las numerosas iniciativas existentes en el seno de la UE para eliminar la brecha de género, también en el Viejo Continente “queda muchísimo por hacer”.

Susana Malcorra moderó un primer panel formado por Marta Lucía Ramírez, Vicepresidenta de Colombia; Rebeca Grynspan, Secretaria General Iberoamericana (SEGIB); y Juan Carlos Mora, Presidente de Bancolombia. Todos ellos llamaron a pasar de la teoría a la práctica para cerrar la brecha de género.

Un segundo panel, moderado por María Noel Vaeza, estuvo conformado por **Aimée Sentmat**, presidenta de la Junta Directiva del Banco Banitsmo; **Gema Sacristán**, Directora General de Negocios en BID Invest; **Norma Castro**, Directora Ejecutiva de Inclusión Financiera de Santander México; y **Laura González-Estéfani**, Fundadora-CEO Venture City. Las panelistas concluyeron que las alianzas y el trabajo conjunto son esenciales en la región.

Aranca González Laya, Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del Gobierno de España, fue la encargada de cerrar la conferencia haciendo un llamado a la acción para invertir realmente en las mujeres y tomar conciencia sobre el coste de la desigualdad.

En octubre se realizó un segundo webinario “Innovative Financing and Women's Empowerment” con la

participación del Subdirector General y Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe, **Vinicius Pinheiro**, y la Jefa del Servicio de Instrumentos de Política Exterior de la Comisión Europea, **Hilde Hardeman**.

En América Latina y el Caribe, las inversiones de impacto en empresas de mujeres siguen siendo muy poco representativas; sólo el 22% se hace en empresas con al menos una mujer fundadora y si se considera a todos los fundadores, el porcentaje de inversión desciende al 8%.

“Aunque nuestras sociedades y economías necesitan más mujeres empresarias, no estamos proporcionando las herramientas financieras adecuadas”, señaló Hilde Hardeman. Para hacer frente a esta situación paradójica, sugirió que se trabajara conjuntamente, tanto en el sector público como en el privado, y pidió al sector financiero y a los encargados de la formulación de políticas que diseñaran herramientas financieras para la recuperación, teniendo siempre en cuenta la perspectiva de género.

“Asegurémonos de que las mujeres tengan derecho a herramientas financieras con enfoque de género para hacer realidad sus proyectos”, subrayó.



Inversionistas por la Igualdad

ARGENTINA – BRASIL - CHILE -
COSTA RICA - JAMAICA - URUGUAY

/ Mecanismo de financiamiento Innovador para el empoderamiento de las mujeres. /

Foto: ONU Mujeres / CANVA

En América Latina y Europa, sigue habiendo una representación desigual de las mujeres en el entorno financiero, lo que está causando importantes pérdidas de riqueza a nivel mundial. Invertir en las mujeres conduce a un mayor crecimiento económico, "Invertir en las mujeres establece un camino directo hacia la igualdad de género, hacia la erradicación de la pobreza y hacia un crecimiento económico inclusivo que necesitamos después de esta pandemia", dijo María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

Luis Felipe López-Calva, Director Regional para América Latina y el Caribe del PNUD, inauguró el

primer panel moderado por **María Noel Vaeza** y conformado por **Shiva Dustdar**, Jefa de Financiamiento Innovador del Banco Europeo de Inversiones (BEI), **Anoushka Mehta**, Jefa de Financiamiento con Lentes de Género y Relaciones Globales en las Américas de HSBC, y **Margot Wallström**, ex Ministra de Asuntos Exteriores de Suecia.

Susana Malcorra moderó el diálogo abierto con **Laura Fernández**, Directora de Empoderamiento Económico de la Mujer en Fundación Microfinanzas BBVA, **Susan Segal**, Presidenta y CEO de la Sociedad de las Américas/Consejo de las Américas, y **Jessica Schnabel**, Directora Global de Women Financial Institutions

Group (FIG), de la Corporación Internacional Financiera.

El debate lo cerró **Thoraya Obaid**, Presidenta del W20 y ex Directora Ejecutiva del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ex Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas, quien pidió que se ampliara la agenda, y "que se construyera mejor, porque lo que hemos hecho en el pasado no fue bueno y nos llevó a donde estamos ahora".

La iniciativa va dirigida a Inversionistas, Instituciones Microfinancieras, Bancos Multilaterales y de Desarrollo, Banca Comercial y Gestores de Activos y Fondos.

Ganar-ganar Q3 Citas por la igualdad

"Una de las mejores prácticas es la interseccionalidad como metodología de trabajo, para entender cómo se interconectan el género, la raza y la clase y cómo hacer para que todas las mujeres puedan avanzar. Es necesario evaluar y entender cómo han avanzado otras organizaciones uniéndose a asociaciones adheridas a los WEPs y que trabajan conjuntamente con organizaciones como ONU Mujeres".

/ Ana Bavon – Socia Fundadora de B4 People – Día Internacional de la Mujer Afrolatinoamericana, Afrocaribeña y de la Diáspora. Campaña Ganar-Ganar Julio de 2020 /





"Las startups Ganar-Ganar tienen un activo inmejorable, que son estas increíbles mujeres líderes. No sólo destacan por su ambición, sino también por su sensibilidad y comprensión de las necesidades de sus mercados y de la sociedad en la que se encuentran"

/ Juan Roure - Profesor de Iniciativa Empresarial y Negocios del IESE – Ganar-Ganar IESE Venture Academy. /

"El programa Ganar-Ganar está haciendo un gran trabajo, fortaleciendo la red de empresas WEPS y promoviendo la concientización de las empresas para fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres. Alcanzar el ODS 5 de igualdad de género impactará positivamente en el resto de los ODS de manera transversal. Gracias a Ganar-Ganar por el trabajo que está llevando a cabo".

/ Magdalena Pereira – Socia YOUHUB Partner Uruguay – BWomen Training. /



Argentina



Céditos de arriba hacia abajo:
Foto: ONU Mujeres / CANVA, Foto: Gary Barker.

/ Diálogos de Alto nivel – Red de equidad- Women Economic Forum – PosMasculinidades Positivas- Plan de acción de igualdad de género - Nuevas empresas WEPs. /

El Programa Ganar-Ganar y la **Cámara de Comercio e Industria Franco Argentina** organizaron el 1 de julio un “**Diálogo de alto nivel sobre COVID-19, género y buenas prácticas empresariales**” para dar respuesta a la pandemia. Con la asistencia de 200 personas, el encuentro contó con la participación de María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe; Aude Maio-Coliche, Embajadora de la UE en Argentina; Claudia Scherer-Effosse, Embajadora de Francia en Argentina, Rodrigo Perez Graziano, Presidente de CCFA; y CEOs de empresas WEPs (Lácteos Danone Argentina, L'Oréal Argentina y Sanofi Argentina).

Ganar-Ganar apoyó el lanzamiento en Mendoza de la “**Red de Equidad para la autonomía económica de las mujeres**” el 8 de julio. Más de 200 personas asistieron a una mesa de articulación público-privada en la que participaron representantes del poder ejecutivo, legislativo y judicial provincial, academia, sociedad civil y sector privado. Las integrantes de la Red se comprometieron a promover acciones para potenciar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, así como a animar a las empresas mendocinas a sumarse a los WEPs.

El 21 de septiembre empresarias y emprendedoras de LAC dialogaron con sus pares de la Unión Europea en un conversatorio ([ver aquí](#)) organizado por el programa Ganar-Ganar y **Women Economic Forum** en Argentina. Mujeres de diferentes países (Paula Bibini de Argentina, Inge Van Belle de Bélgica, Emanuela Donetti de Italia y Natalia Hughes de Uruguay) compartieron problemáticas comunes generadas por la pandemia, generando puntos de encuentro que servirán para resetear la economía y el mundo de los negocios. Por su parte, Bárbara Rocas de la UE en Argentina destacó el potencial de las mujeres a la hora de hacer negocios y alertó que las mujeres se han visto mucho más afectadas que los hombres por el cierre de negocios durante la pandemia.

En septiembre se realizó un taller sobre “**Masculinidades Positivas**” con el objetivo de movilizar a los varones en el camino hacia la igualdad de género. Más de 250 hombres y mujeres de empresas WEPs de América Latina participaron en un taller el 29 de septiembre en el que Gary Barker, CEO de Promundo, presentó qué obstáculos existen para llegar a una igualdad del cuidado y en el ámbito laboral, y aportó algunas recomendaciones a las empresas para apoyar la corresponsabilidad en tiempos de COVID-19.

Nuevas empresas WEPs:

Banco de la Rioja, Fogaplar, Alberdi GNC – Quick Lane Alberdi, Vista Oil & Gas S.A. de C.V., Experian PLC, Scania, Colcar Merbus S.A., Wavy Global, Grupo Mitre, Fabrica SRL, Cámara Argentina de Turismo.

Plan de Acción de Igualdad de Género:

El Programa lanzó una campaña de comunicación para reconocer a 37 que finalizaron su Plan de Acción de Igualdad de Género y a 52 nuevas que firmaron los WEPs entre fines de 2019 y julio de 2020. Actualmente son 166 empresas adheridas a los Principios en Argentina, impactando directamente en 144.000 mujeres empleadas en dichas organizaciones.

Brasil

/ Alto compromiso de las empresas - 29 eventos online - Impacto COVID-19 - Sector de energía y minería - Diversidad en acción - Nuevas empresas WEPs./

Cerca de 3.000 personas, entre mujeres y hombres de negocios, empresarias/os y profesionales de 1.600 empresas, participaron en las acciones llevadas a cabo en el Brasil en el marco de la iniciativa "Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio" entre julio y septiembre de 2020. El tercer trimestre fue un período de actividades intensas y de **altos niveles de participación, con 29 eventos online** en los que se debatieron importantes temas de igualdad de género en las empresas.

Entre los eventos más destacados se organizaron **Rondas de Diálogo sobre el impacto de COVID-19 en la vida de las personas trans**, la importancia de conocerse y resignificar los sesgos no conscientes para generar un entorno más inclusivo, los cuidados no remunerados y debates sobre cómo luchar contra el racismo institucional a través de las acciones afirmativas. Las y los representantes de las empresas signatarias de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEPs) también tuvieron la oportunidad de participar en diferentes talleres y seminarios sobre herramientas WEPs, además de recibir capacitación para adoptar medidas más asertivas en la generación de oportunidades en el entorno empresarial y las cadenas de valor.

En septiembre, profesionales del **Sector de energía y minería** de Brasil también estuvieron presentes en los debates celebrados a nivel regional sobre el papel de las mujeres líderes y la necesidad de situar a las mujeres en el centro de las decisiones para la reanudación de las actividades y la recuperación económica post pandemia. "La pandemia de COVID-19 trae nuevos desafíos para que las mujeres avancen en sus carreras e incluso ingresen al mercado laboral. Este diálogo con las empresas del sector de energía y minería es fundamental para que podamos construir un camino más sostenible e inclusivo", dijo Anastasia Divinskaya, representante de ONU Mujeres Brasil, durante el evento "Diálogo de Mujeres Líderes: Nuevas Oportunidades en Energía y Minería", que tuvo lugar los días 9 y 10.

Otra importante iniciativa fue el lanzamiento de la Guía "**Diversidad en Acción - Cuaderno de Buenas Prácticas para Empresas Noruegas en Brasil**" - realizada con el apoyo del Programa Ganar-Ganar en asociación con Team Norway - en representación de la Real Embajada de Noruega en Brasilia, el Real Consulado General de Noruega - Río de Janeiro, Innovation Norway South America y la NBCC - Cámara de Comercio Noruego Brasileña -, Promundo Brasil y Rede do Brasil Pacto Global. Para la elaboración del informe se consultaron a 18 mil empleadas/os y colaboradora/es de 31 de las principales empresas noruegas en Brasil. El objetivo principal del estudio fue comprender si las prácticas de igualdad de sus casas matrices tenían eco en Brasil. Además se recopilaban buenas prácticas de algunas de las empresas noruegas, y recomendaciones para generar avances en términos de la igualdad de género que contaron con la supervisión y apoyo de Ganar-Ganar.



Foto: ONU Mujeres / CANVA

Nuevas empresas WEPs:

53 nuevas empresas adhirieron a los WEPs. Click [aquí](#).

Diversidad en Acción - Cuaderno de Buenas Prácticas

La divulgación del informe tuvo lugar a finales de septiembre en panel de primera línea - abierto al público - en el que participaron Anastasia Divinskaya, representante de ONU Mujeres en Brasil, Nils Martin Gunneng, Embajador de Noruega en Brasil y Carlo Pereira, Director Ejecutivo del Pacto Global, además de ejecutivas/os y directivas/es de empresas y expertas/os en filosofía y género. Las empresas noruegas que operan en el Brasil, signatarias de los WEPs, también tuvieron espacio para hablar de sus experiencias y de los desafíos que aún deben abordarse. El evento online tuvo una duración de dos días y reunió a más de 300 personas.

Chile

/ Ciclo de Emprendedoras Digitales – Formación en la región BioBio-
Reuniones Comunitarias WEPs- Nuevas empresas WEPs. /

Tras la expansión de COVID-19, el tercer trimestre estuvo marcado por nuevas realidades, una economía transformada y la profundización de las brechas de género.

Las empresas de mujeres se vieron especialmente afectadas por la crisis, lo que llevó a Win-Win en Chile a desarrollar el **Ciclo Emprendedoras Digitales**, una serie de formación de seis sesiones para fortalecer las habilidades digitales de las mujeres emprendedoras en toda la región. A través de un completo plan de estudios y de casos prácticos de negocio, la serie proporcionó a más de 600 mujeres participantes nuevos conocimientos y herramientas para aprovechar las plataformas digitales y ampliar su presencia en el mercado online y sus ventas, al tiempo que evaluaban las opciones y compensaciones para tomar decisiones acertadas para sus negocios. El 30 de septiembre, se convocó una sesión final para reconocer el logro de 160 mujeres empresarias que completaron la serie de formación, ofreciendo además a las participantes la oportunidad de practicar su speech empresarial durante una sesión de networking virtual. También se invitó a las empresarias de Chile a participar en la próxima mesa redonda de negocios, cuyo objetivo es establecer nuevas oportunidades de negocio entre las empresarias y las grandes empresas, estimulando eficazmente la contratación con perspectiva de género en la práctica.

Continuando el trabajo realizado por el programa desde enero, Win-Win a través de su socio ejecutor IRADE y en colaboración con SERNAMEG, presentó el 25 de agosto el último taller de su **serie de formación en la región del Biobío** de Chile. El evento reunió a representantes de nueve empresas, cinco de las cuales son signatarias WEPs y que representan a 4.877 empleados (1.274 mujeres y 3.603 hombres), para reconocer sus avances en la evaluación de las brechas de género y la definición de planes de acción de género específicos para la empresa. Dos empresas, Essbio y Masisa, recibieron un reconocimiento por haber finalizado sus respectivos planes de acción de género. Durante el evento, dos nuevas aliadas, Ximena Basulto de la SEREMI de Minería, y Nathalie Dubois del Círculo de Mujeres de la Construcción, también firmaron el Llamado a la Acción, uniéndose a otros aliados de Ganar-Ganar que promueven los WEPs y la igualdad de género en sus respectivos sectores y región.

DIÁLOGO de MUJERES LÍDERAS



Foto: ONU Mujeres

Nuevas empresas WEPs:

BASF, Feedback, First Rent-a-Car, FISA, Ideal/Bimbo, Indimin, Masisa, Medlog, MSC, Oracle, Pacific Blue, SICK, Uber, VeoMas.

Reuniones Comunitarias WEPs

Durante Q3, el programa puso en marcha sus Reuniones Comunitarias WEPs mensuales entre las empresas signatarias en Chile para estimular el diálogo y el intercambio de buenas prácticas para fomentar el apoyo mutuo. En septiembre, el tercer encuentro virtual reunió a más de 40 representantes de empresas WEPs para explorar y reflexionar sobre el liderazgo inclusivo y la importancia de las comunicaciones con perspectiva de género en estos tiempos de crisis. Las ponentes invitadas Isabel Aranda, de Red MAD (Mujeres en Alta Dirección), y Maribel Vidal, vicepresidenta de Planificación Estratégica de McCann Worldgroup, compartieron valiosas ideas con los participantes

Costa Rica

/ Apoyo a las mujeres emprendedoras - Sesgos inconscientes - 10 razones por las que la igualdad de género es una estrategia competitiva - Nuevas empresas WEPs. /

El programa Ganar-Ganar, en alianza con el Programa de Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica, brindó acompañamiento a 20 mujeres empresarias para ayudarlas a formular un plan de desarrollo empresarial para introducir mejoras en su negocio, que consideraran aspecto como el modelo de negocio, innovaciones en productos y servicios, estrategias de marketing, el uso de redes sociales, los canales de distribución, entre otros.

El objetivo de este esfuerzo fue apoyar a estas mujeres empresarias a fortalecer sus negocios con base en un diagnóstico inicial. El proceso contempló los efectos de la pandemia del COVID-19 y posibles estrategias para enfrentar el contexto económico complejo.

Como resultado, **16 mujeres empresarias** completaron su plan de desarrollo empresarial con el apoyo de la consultora contratada para este proceso. Además, tres empresarias con planes terminados tuvieron la oportunidad de participar en una sesión de sounding board con empresarias de la Cámara de Comercio de amplia experiencia. Durante esta sesión, presentaron sus desafíos comerciales y recibieron asesoramiento e información sobre posibles soluciones e incluso contactos comerciales. Adicionalmente, el Programa de Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio y el Programa Ganar-Ganar cuentan con una metodología y herramientas para llevar a cabo procesos similares en el futuro.

Adicionalmente, las actividades de capacitación virtuales a empresas comprometidas con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) continuaron durante el tercer trimestre de 2020.

El programa Ganar-Ganar organizó un webinar sobre “**sesgos inconscientes**” que fue desarrollado Cynthia Castro, consultora del programa en Costa Rica, el 21 de agosto. Esta sesión contó con la participación de alrededor de 200 personas.

Adicionalmente, en alianza con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y Efecto Boomerang, el programa Ganar-Ganar desarrolló un documento corto tipo two-pager y webinar sobre “**10 razones por las que la igualdad de género es una estrategia de competitividad**”, para reforzar el caso de negocios para las empresas de invertir en acciones a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



Foto: ONU Mujeres / CANVA

Nuevas empresas WEPs:

Etiprés, CSS Corp Pvt Ltd, Vestas, Experian plc, Uber Central America, Fiserv Costa Rica.

“10 razones por las que la igualdad de género es una estrategia de competitividad:

1. Permite aprovechar el talento disponible en el mercado laboral.
2. Permite adaptarse ante los cambios demográficos.
3. Prepara a la empresa para la competencia por el talent.
4. Facilita a los tomadores de decisiones comprender que la igualdad potencia los resultados.
5. Liderazgo dentro de la compañía.
6. Resultados financieros.
7. Innovación.
8. La igualdad de género es economía inteligente.
9. La igualdad de género es un imperativo ético.
10. La igualdad de género es una estrategia para superar la crisis.

Uruguay

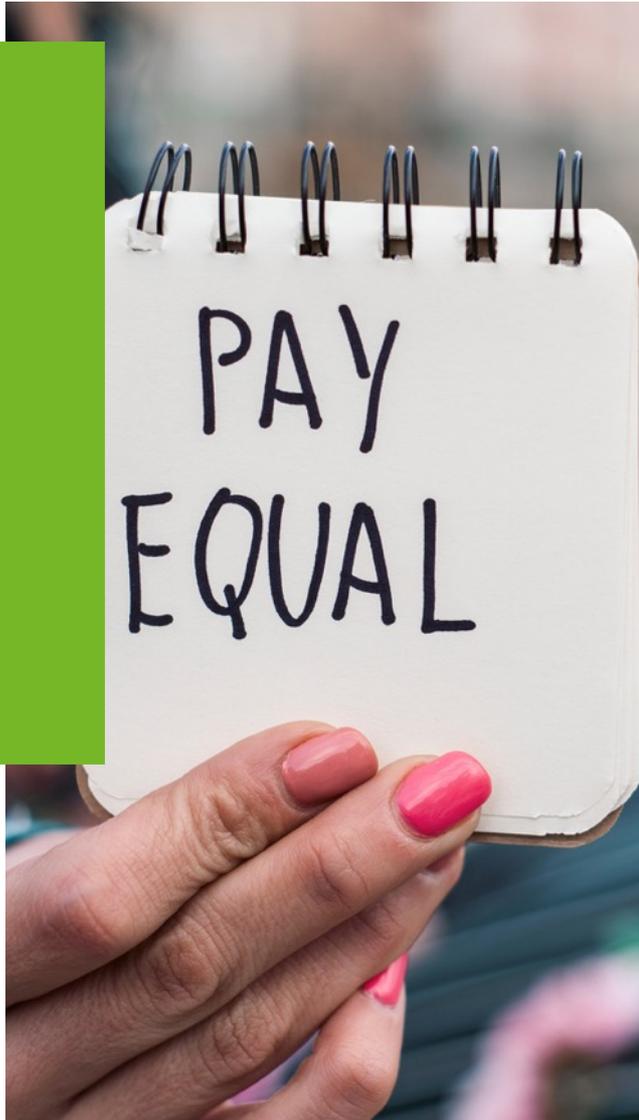
/ Buenas prácticas de empresas francesas – Prevención y actuación del acoso sexual laboral – Corresponsabilidad e Igualdad de Género – Herramienta hacia la igualdad de remuneración – Nuevas empresas WEPs. /

Gestionar con enfoque de género: Buenas prácticas de empresas francesas en Uruguay. Desde el programa Ganar-Ganar se siguen promoviendo diálogos para que más empresas incorporen el enfoque de género en su gestión. Hoy la red de empresas WEPs de Uruguay está formada por 120 organizaciones comprometidas con promover igualdad de oportunidades para todas las personas. Para conocer ¿Cómo pueden las empresas gestionar con enfoque de género? invitamos a revivir el webinar “Buenas prácticas de empresas francesas en Uruguay”, donde se presentaron los casos de las empresas Danone, L’Oréal y Mazars. El encuentro fue organizado por Ganar-Ganar junto con la Cámara de Comercio Francesa de Montevideo y la Embajada de Francia. Presentación disponible [aquí](#). Clave de acceso: Sy6H+UYN

En Uruguay, según la Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones, en 2013 fueron 13.000 las mujeres que afirmaron haber atravesado situaciones de acoso sexual en sus trabajos. Sin embargo, ese año sólo se presentaron 90 denuncias de acuerdo con los datos de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS). Desde el programa Ganar-Ganar se realizó el webinar “Prevención y actuación del acoso sexual laboral” para dialogar sobre cómo pueden las organizaciones abordar el tema de la prevención y actuación del acoso sexual laboral y abordar los motivos que inhiben la presentación de las denuncias. El encuentro fue organizado por el programa “Ganar-Ganar con el apoyo de INMUJERES y OIT. Acceda a la presentación [aquí](#). Clave de acceso: .2=Ssq6.

Corresponsabilidad de género compartida. En Uruguay, según la encuesta realizada por el INE en 2013, las mujeres dedican casi el doble de horas semanales al trabajo no remunerado (38hs) en relación con el tiempo que dedican los varones (19,5hs). Pero, ¿cómo abordar la corresponsabilidad de género en las empresas? Desde el programa se generan espacios para aprender, compartir y reflexionar sobre diversos temas vinculados a la igualdad de género en el sector privado. En alianza con GRUPO BID, se llevó a cabo el seminario regional “Corresponsabilidad compartida”, con la participación de empresas, quienes tienen un papel relevante para contribuir y mejorar la calidad de vida no solo de mujeres, sino también de hombres, familias y comunidades. Conozca más sobre esta instancia [aquí](#).

Taller regional “Herramienta DIR”. Cerrar la brecha salarial de género es uno de los puntos clave del principio de no discriminación y trato igualitario entre hombres y mujeres de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). Por este motivo, ONU Mujeres desarrolló la herramienta “Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR]”, para medir la brecha salarial en el sector empresarial. En setiembre se realizó desde Uruguay, un capacitación regional sobre el uso de esta herramienta. Para conocer más [aquí](#).



PAY
EQUAL

Foto: ONU Mujeres / CANVA

Nuevas empresas WEPs:

OnPoint Global, Metroveinte, HiSofi, Scotiabank, Cámara de Comercio Inter-Regional Caricom (CCICaMe), GO CERO CIEN, Globant

Más emprendedoras:

Se llevó a cabo la instancia de Pitch con las 30 participantes del segundo ciclo de “Más Emprendedoras”. Estas capacitaciones a mujeres empresarias y emprendedoras se enmarcan dentro de las actividades realizadas por OMEU (Organización de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de Uruguay) y con el apoyo de Ganar-Ganar.