

# Empoderamiento económico de la mujer

BUENAS PRÁCTICAS



International Organisation of Employers  
Organisation Internationale des Employeurs  
Organización Internacional de Empleadores  
*The Global Voice of Business*



ACT/EMP  
The Bureau for Employers' Activities

# Conclusiones clave de una encuesta realizada conjuntamente por la OIE y ACT/EMP a las organizaciones nacionales de empleadores, empresas asociadas a la OIE y otras empresas

La OIE (Organización Internacional de Empleadores), en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), llevó a cabo en noviembre y diciembre de 2017 una encuesta entre las organizaciones de empleadores y las empresas asociadas a la OIE con el objetivo de comprender mejor sus experiencias en la promoción del empoderamiento económico de la mujer como vector del crecimiento y de la creación de una base de conocimientos sobre buenas prácticas de empresas y empleadores representativos de todo el mundo. Se recibieron diecisiete respuestas a la encuesta procedentes de diversas regiones geográficas, lo que proporciona información de utilidad sobre las tendencias actuales y la representación femenina en estas organizaciones y empresas.

El empoderamiento económico de la mujer constituye una parte integral de la respuesta eficaz a los cambios en el mundo del trabajo, aunque solo sea porque las mujeres representan al menos la mitad de los recursos humanos potenciales del planeta. Existe un innegable argumento económico y comercial a favor del empoderamiento económico de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado laboral y la comunidad. El fortalecimiento de los puestos económicos, políticos y sociales de la mujer es fundamental para el crecimiento y el desarrollo económicos, así como para la productividad empresarial, la competitividad y la creación de valor.

Los resultados de la encuesta muestran que las organizaciones nacionales de empleadores y las empresas afiliadas, tanto de países en desarrollo como de países desarrollados, tienen un interés y compromiso comunes en la promoción del empoderamiento económico de la mujer en sus organizaciones y economías. La forma en que lo llevan a la práctica varía considerablemente de un país a otro y de una organización a otra, lo que confirma que el contexto local es importante para lograr avances sustanciales en este ámbito.

No obstante, de los resultados obtenidos se desprenden algunos puntos clave, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Con algunas notables excepciones, son **pocas las mujeres que ocupan puestos directivos y ejecutivos**. Normalmente, el género femenino está representado en exceso en las jerarquías media y baja de las organizaciones. Para abordar esta cuestión, es esencial trabajar para **superar las costumbres sociales y los roles tradicionales de género** que conducen al estereotipo sobre las mujeres y que restringen sus oportunidades. La cultura empresarial necesita adaptarse y hacerse **más inclusiva y flexible** para dar cabida a las necesidades de las mujeres y velar por que puedan acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres.
- Si bien en las respuestas a la encuesta se describieron numerosas iniciativas innovadoras, **su puesta en práctica es algo difusa y supone un desafío**. Se identificaron varias razones que explican estas dificultades, entre ellas: la falta de recursos humanos y financieros; la ausencia de un enfoque específico de género, lo que

significa que las cuestiones de género no se abordan de forma concreta en las políticas de recursos humanos; las normas sociales y una cultura empresarial dominada por los hombres que obstaculizan el pleno compromiso de todos los empleados en las iniciativas puestas en marcha; la falta de apoyo del sector público para coordinar los esfuerzos, en particular sobre la cuestión de las controvertidas cuotas obligatorias para las mujeres en los consejos de administración de las empresas.

Algunos ejemplos de buenas prácticas mencionados por los encuestados son:

- Contar con políticas de igualdad de género, diversidad e inclusión, y contra el acoso.
- Ofrecer a los empleados condiciones de trabajo flexibles.
- Ofrecer formación, orientación, asesoramiento y ayuda a las mujeres empleadas.
- Contar con políticas de remuneración transparentes.

Seguir investigando sobre las iniciativas que los encuestados han llevado a cabo con éxito y las dificultades encontradas para su puesta en marcha permitiría a otras partes involucradas obtener enseñanzas prácticas al respecto. En particular, disponer de más información sobre las siguientes cuestiones ayudaría a la OIE en su labor de promoción del empoderamiento económico de la mujer:

- ¿Cómo pueden las organizaciones de empleadores dar un mejor ejemplo a través de sus políticas internas sobre el empoderamiento económico de la mujer?
- ¿Hasta qué punto han conseguido las organizaciones de empleadores, por medio de las políticas externas, apoyar a sus miembros para lograr la paridad de género a nivel nacional?

- ¿Cómo pueden y deben las políticas públicas mejorar el apoyo y el fomento del empoderamiento económico de las mujeres, en particular mediante las controvertidas cuotas de género?
- ¿Qué barreras siguen existiendo en el apoyo al acceso de la mujer a puestos directivos?

De la investigación realizada se desprende claramente que no existe una panacea milagrosa mundial para fomentar el empoderamiento económico de la mujer. No obstante, **existen muchas maneras de integrar mejor a la mujer en el mercado laboral actual que están en sintonía con las estrategias comerciales y ligadas a un mayor rendimiento empresarial.** Al compartir y comprender mejor lo que funciona y por qué, los legisladores disponen de más herramientas para tomar decisiones fundadas. En un momento en el que los legisladores buscan soluciones a corto y largo plazo para los retos que plantean los cambios en mundo del trabajo, resulta aún más importante ampliar las oportunidades y aprovechar las reservas de talento femenino todavía por utilizar. Ello exigirá esfuerzos conjuntos por parte de gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de eliminar las barreras culturales, económicas y sociales que dificultan la participación de la mujer en el mercado laboral.

Los empleadores y las empresas asociadas a la OIE tienen una importante función que desempeñar para contribuir a la formulación de políticas eficaces que garanticen la incorporación del talento, las capacidades, la experiencia y la energía de las mujeres en la economía. Se precisan más investigaciones y esfuerzos para alcanzar el objetivo de la paridad entre hombres y mujeres. No obstante, las iniciativas que están poniendo en marcha los encuestados muestran claramente que **ya se están sentando las bases para una participación en el mercado laboral más igualitaria y equilibrada entre hombres y mujeres.**

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la red más amplia del sector privado del mundo, con una gama de más de 150 empresas y organizaciones miembro. La OIE representa la voz de las empresas en cuestiones de política social y laboral en debates con la Organización Internacional del Trabajo, la ONU y el sistema multilateral, los foros del G20 y otros procesos emergentes.



International Organisation of Employers  
Organisation Internationale des Employeurs  
Organización Internacional de Empleadores

*The Global Voice of Business*

© IOE 2018 | 71 Av. Louis-Casati | 1216 Cointrin/Ginebra (Suiza)  
T: +41 22 929 00 00 | [ioe@ioe-emp.com](mailto:ioe@ioe-emp.com) | [www.ioe-emp.org/es](http://www.ioe-emp.org/es)