



Grupo Banco Mundial: Hacia una nueva estrategia de género
Reunión de consulta: 23 de abril de 2015
Resumen de la reunión
Managua, Nicaragua

La reunión de consulta con **líderes del sector privado** tuvo lugar el **23 de abril de 2015 en Managua (Nicaragua)**. Luego de la presentación realizada por el equipo del Grupo Banco Mundial encargado de cuestiones relativas al género sobre el contenido y el alcance de la estrategia, así como su implementación, se inició el debate y se pidió a los participantes que aportaran comentarios y recomendaciones. En el siguiente resumen se incluyen las principales cuestiones y recomendaciones de la reunión.

Número de participantes: 16. Para acceder a la lista de participantes, haga clic [aquí](#).

Comentarios

1. PRINCIPALES DISPARIDADES DE GÉNERO QUE EL GRUPO BANCO MUNDIAL DEBERÍA PRIORIZAR PARA AYUDAR A LOS PAÍSES A REDUCIR LA POBREZA Y PROMOVER SOCIEDADES MÁS EQUITATIVAS

- El hecho de que las mujeres tienen menos **acceso a la tierra** resulta particularmente problemático en las zonas agrícolas, donde el acceso limitado a las tierras cultivables restringe las oportunidades económicas de las que puedan disponer.
- También existen importantes deficiencias en **educación**. La tasa de deserción escolar va en aumento y es mayor en el caso de los niños que de las niñas. Se necesitan políticas educativas que promuevan la igualdad de género y favorezcan por igual a niños y niñas. La nueva estrategia debe garantizar que **los planes de estudio sean inclusivos**. Las creencias y los patrones de comportamiento que limitan el acceso de la mujer a determinadas áreas productivas pueden desarticularse a través de la educación.
- En general, las mujeres que ingresan en la fuerza de trabajo lo hacen en actividades tradicionalmente mal remuneradas. Es **importante capacitar a las mujeres en profesiones y actividades económicas mejor remuneradas**.

- En los sectores productivos dominados por los hombres, resulta difícil encontrar candidatas. En general, incluso en las empresas que cuentan con una proporción similar de hombres y mujeres, los datos empíricos muestran que las mujeres **ocupan mayoritariamente empleos de menor nivel**, mientras que los puestos gerenciales son asignados a hombres.
- Los **empleos temporarios**, sobre todo en algunos sectores como la industria textil, constituyen otro obstáculo para las mujeres que desean acceder al crédito. En algunos casos, como el trabajo en maquilas, las empresas textiles crean mecanismos internos para que las mujeres puedan solicitar préstamos, por ejemplo a través de cooperativas.
- La nueva estrategia debería **promover la inclusión de competencias para la vida** en los planes de estudios desde la infancia y la niñez, dado que ello puede ayudar a los jóvenes de ambos sexos a desarrollar planes de vida basados en capacidades productivas. Es importante que los programas de capacitación destinados a las mujeres no se limiten únicamente a enseñarles cuestiones técnicas, sino que también incluyan cuestiones relacionadas con las competencias para la vida (habilidades interpersonales), que las ayuden a superar sus temores y las empoderen.
- Es necesario **reconciliar la producción y la reproducción**, y tener en cuenta las diferencias entre las zonas urbanas y rurales, dado que las cuestiones y, por lo tanto, las soluciones son diferentes.
- La nueva estrategia de género del Banco podría ayudar a reducir **las elevadas tasas de embarazo adolescente**, que retrasan la incorporación de las jóvenes en los sistemas educativo y productivo.
- En la nueva estrategia debería considerarse la posibilidad de **incluir a la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero** para facilitar su incorporación en dichos sistemas.

2. EJEMPLOS DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS QUE HAN AYUDADO A LOS HOMBRES Y LAS MUJERES A OBTENER MEJORES EMPLEOS

- **Los programas de capacitación impartidos simultáneamente a hombres y mujeres** han ayudado a reducir los sesgos relacionados con el género, han mejorado el trabajo cooperativo, y han promovido una mayor inclusión de las mujeres en empleos tradicionalmente de hombres. Estos cursos han ayudado a incrementar el porcentaje de mujeres que participan en actividades agrícolas y el número de mujeres que son jefas de equipo.
- Los **programas de recursos humanos para retener el talento de las mujeres** que se están implementando en algunas empresas parecen estar ayudando a que las mujeres sigan integrando la fuerza laboral. Dichas políticas de retención incluyen horarios de trabajo más flexibles, la posibilidad de reincorporación gradual después de dar a luz y cursos específicos para preparar a las mujeres que ocupan cargos intermedios a fin de que puedan ocupar cargos directivos de mayor jerarquía (dicha capacitación abarca temas técnicos y de liderazgo, y el desarrollo de aptitudes personales para lidiar con prejuicios culturales).
- La introducción de **planes específicos para la promoción interna de las mujeres** genera una mayor inclusión de las mujeres en la fuerza de trabajo y menos concentración en determinados cargos. Para tener éxito, los planes de promoción interna deben ir acompañados de cursos de capacitación en los que se aborden cuestiones técnicas relacionadas con las habilidades de gestión y habilidades interpersonales para superar patrones de culturales de comportamiento.

- Bajo la premisa de que si la educación sobre igualdad de género comienza en la escuela se extenderá al modelo productivo del país en el futuro, la cuestión de la igualdad de género podría enseñarse en las universidades desde una perspectiva intersectorial, de manera que todos los estudiantes de carreras de grado y de posgrado puedan aprender acerca de las oportunidades de igualdad y como lograrla.

3. RECOMENDACIONES PARA BRINDAR UNA AYUDA MÁS EFICAZ A LAS EMPRESAS QUE BUSCAN IMPLEMENTAR POLÍTICAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

- El Banco puede **ayudar a derribar las barreras geográficas** y, por ejemplo, ayudar al sector privado en **la prestación de servicios que incluyan a las mujeres que viven en zonas aisladas** y no tienen acceso a la tierra.
- El Banco también puede ayudar a **modificar determinadas percepciones para reducir la discriminación de la mujer**. Por ejemplo, incluso en los casos en que tanto los hombres como las mujeres tienen acceso al crédito, los montos que se presta a las mujeres suelen ser menores a los que reciben los hombres.

4. IMPORTANTES BRECHAS DE CONOCIMIENTO: ESFERAS SOBRE LAS QUE NO SABEMOS LO SUFICIENTE Y A LAS QUE EL GRUPO BANCO MUNDIAL DEBE DAR PRIORIDAD COMO PARTE DE SU LABOR PARA AYUDAR A ELIMINAR LAS DISPARIDADES DE GÉNERO

- Debido a la **falta de datos estadísticos**, sobre todo la falta de datos **desglosados por género**, resulta difícil conocer con certeza la proporción de mujeres que participan en cada sector productivo (formal e informal). En el sector bancario, esta falta de datos hace que resulte difícil no solo tener una idea precisa de la proporción de mujeres con acceso al crédito, sino también identificar los productos financieros ofrecidos que tienen un valor agregado (percibido) para las mujeres. Uno de los desafíos que enfrentan los sectores bancario y financiero a la hora de obtener datos desglosados por género es la falta de confianza de los clientes, que suelen mostrarse renuentes a suministrar esa información. En general, los bancos están recopilando esta información, pero el proceso es gradual y la información se recopila en condiciones de confidencialidad, lo que dificulta su difusión pública.