

¿Sabías que si
no actuamos ya,
podríamos
demorar casi
un siglo¹ para
alcanzar la
paridad de
género?

Comprométete y ayúdanos
a reducir este tiempo



Mulier


Proyecto Mujeres
Trabajando por la igualdad de género

**FEMI
NISMO
INC.**

resonalia.

¹ World Economic Forum (17 de diciembre de 2019), Everything you need to know about the gender gap in 2020, <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/gender-gap-report-gender-parity-how-to-speed-up-progress>.

¿Por qué es importante asumir este compromiso?

De acuerdo con la ONU, la paridad de género es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico y próspero. Este es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados por la ONU y ratificados por los 33 países del Foro de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible ².

Aunque se han conseguido avances en las últimas décadas (más niñas escolarizadas, menos matrimonios forzados, más mujeres en cargos en parlamentos y posiciones de liderazgo, entre otros) todavía existen muchas dificultades. Aún existen leyes y normas sociales discriminatorias. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en todos los niveles de liderazgo político, y en todo el mundo, una de cada tres mujeres es víctima de violencia ³.

Los efectos de la pandemia de COVID-19 podrían significar un retroceso en los escasos logros que se han alcanzado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, agravando las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial, desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social.

Individualmente nuestras acciones, conversaciones, comportamientos y mentalidades pueden tener un impacto en transformar nuestra sociedad. Todas las personas podemos ayudar a crear un mundo con igualdad de género. Al asumir este compromiso buscamos seguir una dirección unificada para guiar e impulsar la acción colectiva continua. Colectivamente podemos hacer que suceda el cambio.



² Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible - 2019 - Tercera Reunión - Santiago, 22 a 26 de abril (9 de abril de 2019), Dimensión regional y global de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, <https://foroalc2030.cepal.org/2019/es/noticias/dimension-regional-global-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>.

³ Noticias ONU (22 de noviembre de 2017), 1 de cada 3 mujeres es víctima de violencia a lo largo de su vida, <https://news.un.org/es/story/2017/11/1422662>.

¿Qué puedo hacer?

1. Cuestionar mis prejuicios conscientes e inconscientes

Estudios muestran que las organizaciones y equipos más balanceados en términos de género tienen me-

jores resultados ⁴. Sin embargo, los prejuicios arraigados retrasan el proceso hacia la paridad.



COMO ORGANIZACIONES

Las **organizaciones** deben fomentar tanto en el personal como en la supervisión los medios necesarios y los incentivos para actuar contra prejuicios y estereotipos. También, proporcionar un ambiente donde todas las personas se sientan incluidas y puedan contribuir de acuerdo con sus capacidades.



COMO PERSONAS

Las **personas** somos responsables de nuestros pensamientos y acciones cotidianas. Individualmente podemos comprometernos a identificar nuestros propios prejuicios, ajustando nuestros comportamientos cuando sea necesario, y optando activamente por ampliar nuestras percepciones dándole la bienvenida a diferentes tipos de experiencias y puntos de vista que nos permitan ser más inclusivos.

2. No aceptar excusas cómodas

Una de las claves para cambiar el sistema es cuestionarlo. No podemos ser espectadores o cómplices de la discriminación. A veces interpelamos las conductas descalificativas o la ausencia de mujeres en nuestros espacios de vida y trabajo, pero después de una simple excusa nos permitimos ignorar el asunto.

En nuestro papel como participantes y, en especial, como organizadores de espacios de debate y formación, argumentos como los siguientes, entre otros de este tipo, no deben ser aceptados y es necesario cuestionarlos porque suelen cerrar la conversación y desestimar el problema de fondo:

“No hay suficientes mujeres calificadas”

“Este es un campo dominado por hombres”

“Las mujeres son tímidas”

“Tratar de incluir más mujeres en el ambiente de trabajo es sexista”

“Las mujeres simplemente no están interesadas en este campo”

⁴ International Women's Day, International Women's Day and beyond, I pledge to..., <https://www.internationalwomensday.com/pledge>.

3. Contribuir al avance de la mitad de la población

La visibilidad es clave para posicionar modelos a seguir en el espacio público y en el lugar de trabajo. Elevar las voces distintas y expertas de las mujeres e

incorporar diversos puntos de vista genera soluciones innovadoras, sostenibles y conduce a un cambio cultural ⁵.



COMO ORGANIZACIONES

Las **organizaciones** deben iluminar el camino hacia un liderazgo verdaderamente democrático, asegurar a las mujeres la participación y oportunidades de avance que coincidan con sus habilidades y objetivos profesionales, así como brindar las experiencias necesarias para desarrollar su potencial.



COMO PERSONAS

Individualmente podemos comprometernos a convertirnos en modelos y patrocinadores efectivos de las mujeres para contribuir a generar ambientes sin sesgos y discriminación donde puedan lograr sus objetivos.

4. Exigir un liderazgo balanceado

La diversidad étnica y de género en el liderazgo institucional está asociada con mejores resultados. Las compañías que incorporan a mujeres en su junta di-

rectiva obtienen hasta un 15% más rentabilidad ⁶, así como otra serie de beneficios.



COMO ORGANIZACIONES

Las **organizaciones** deben garantizar que todos sus procesos de talento humano sean equitativos, justos y promuevan los objetivos de diversidad y paridad de género. Deben promover programas de liderazgo, patrocinio y tutoría, exposición a roles estratégicos y redes integrales diseñadas para impulsar el avance de las féminas. Asimismo, tener mujeres en posiciones de liderazgo deriva en una mayor contratación de mujeres en todos los niveles de la organización.



COMO PERSONAS

Las **personas** podemos contribuir al buscar perspectivas diferentes a las nuestras, priorizar la construcción de equipos diversos y participar en redes mixtas que construyan relaciones de confianza. También, podemos asegurarnos de que al interior de nuestros entornos de trabajo las mujeres estén expuestas a operaciones y funciones estratégicas que les permitan adquirir la experiencia necesaria para seguir avanzando hacia puestos superiores.

⁵ International Gender Champions, Commitment, <https://genderchampions.com/commitment?page=6&per-page=5>.

⁶ Blumberg, Y. (2 de marzo de 2018), Companies with more female executives make more money—here's why, <https://www.cnn.com/2018/03/02/why-companies-with-female-managers-make-more-money.html>.

5. Crear una cultura flexible e inclusiva

¿Sabías que en Latinoamérica, en promedio, un 40.9%⁷ de las mujeres en edad laboral se encuentran fuera de la fuerza de trabajo? Hay que elevar el índice de las contribuciones femeninas a la fuerza

laboral. Esto tendría un impacto positivo en los PIB de las naciones, mejorando la economía y en consecuencia generando mayor bienestar social.



COMO ORGANIZACIONES

Las **organizaciones** deben reconocer que las líneas entre la vida profesional y personal se están volviendo más fluidas. Deben crear políticas progresistas de corresponsabilidad familiar y trabajo flexible, que permitan a todos, independientemente de su edad, género o ubicación geográfica, gestionar su vida personal y profesional con equilibrio para que no sea necesario sacrificar sus metas y ambiciones.

Un paso concreto hacia este objetivo es fomentar que ambos progenitores tomen una licencia parental equitativa. En América Latina la licencia paterna en promedio es de un periodo ínfimo entre 4 días y 2 semanas⁸. Licencias parentales más equitativas y obligatorias para ambos responsables podrían distribuir más paritariamente las horas dedicadas al trabajo de cuidado, asegurar la incorporación laboral de las mujeres y fomentar vínculos afectivos más fuertes entre padres e infantes.



COMO PERSONAS

Individualmente podemos crear entornos de trabajo fundamentados en la confianza y orientados al equipo, fomentando el trabajo flexible, adaptándose en la medida de lo posible a diversos tiempos, lugares de trabajo y teniendo presente las cargas históricas atribuidas a las mujeres como los cuidados del hogar y la familia.

Este pacto no se trata simplemente de alcanzar metas cuantitativas, sino de cambiar nuestros comportamientos, actitudes, instituciones y sociedades desde adentro, para realmente cumplir este compromiso. Firmando esta declaración convengo tomar acción inmediata para cerrar brechas de género, incidiendo en mis ámbitos de influencia para construir espacios sensibles a la inclusión y la paridad.

⁷ Promedio obtenido con diez países de la región (CEPAL, 2016).

⁸ BBC Mundo (7 de febrero de 2020), La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y qué países de América Latina tienen más licencia por paternidad), <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>.

Me comprometo a:

1. No ejercer ningún tipo de violencia contra las mujeres, ni ser un espectador silente y pasivo ante las violencias ejercidas por otros.
2. Cuestionar mis prejuicios de género conscientes e inconscientes.
3. Respetar y atender a las personas de mi entorno o equipo cuando llaman la atención o denuncian comportamientos discriminatorios o prácticas sesgadas por estereotipos de género.
4. No apropiarme, interrumpir o invalidar las opiniones de las mujeres. Además, tener cero tolerancia con comentarios derogatorios basados en el género, pues estas son microagresiones normalizadas culturalmente.
5. No aceptar excusas que justifiquen el desbalance de género. Forzar la discusión sobre el tema. ¿Por qué existe en mi entorno o en mi lugar de trabajo? ¿Cómo cambiarlo?
6. Al aceptar una invitación a un evento académico, profesional o publicación me comprometo a condicionar mi participación a que en el evento en cuestión las mujeres participen de manera igualitaria y significativa. En especial no participaré en paneles con más de un ponente donde no se incluyan mujeres de forma igualitaria y significativa @No_Sin_Mujeres.
7. Incentivar que mi imagen pública (vocería, discursos, lenguajes, productos, publicidad) o de la organización a la que pertenezco sea más inclusiva.
8. Identificar y recomendar a mujeres para oportunidades laborales y de avance profesional entre mis colegas y redes.
9. Asegurarme de que los criterios de selección no estén inadvertidamente influenciados por estereotipos de género.
10. Considerar la diversidad. Buscar consolidar equipos que incluyan a hombres y mujeres de diferentes edades, orígenes socioeconómicos, raciales y con identidades género diversas.
11. Implementar estrategias concretas como mentorías, capacitaciones y todas aquellas necesarias para lograr un equipo de trabajo inclusivo. En especial, fomentar políticas organizacionales de corresponsabilidad en los cuidados como licencias parentales más equitativas.
12. Fomentar la participación de mujeres en los espacios de decisión de forma integral, que sus voces no sean silenciadas o limitadas a ciertos ámbitos o discusiones.
13. Incentivar que las mujeres ocupen más espacios de liderazgo, si es posible estableciendo objetivos cuantificables para lograrlo.
14. Enfrentarme a la brecha salarial de género y promover políticas de transparencia en este sentido.
15. Animar a otros hombres y organizaciones a comprometerse con este pacto haciendo público mi compromiso para que sea susceptible del debido seguimiento y haciéndome responsable si no cumplo con mi palabra.



Para firmar este compromiso
suscriba el formulario

HACIENDO CLICK AQUÍ



Mulier

Proyecto  Mujeres
Trabajando por la igualdad de género

**FEMI
NISMO
INC.**

resonalia.