

**Sesión #4**

## CÓMO PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GERENCIA Y EL PERSONAL DE LAS IMFS

LECCIONES APRENDIDAS POR LA ENCUESTA DEL GRUPO DE ACCIÓN RH DE LA e-MFP Y VOCES DEL TERRENO

Webinar el 26 de octubre, 5pm CEST

 Cara S. Forster  
SPTF
  Dra. Susana Martínez-Restrepo  
CoreWoman
  Caitlin Scott  
Friendship Bridge
  Víctor Contreras  
Friendship Bridge

 EUROPEAN MICROFINANCE PLATFORM  
 International Labour Organization

### RESUMEN DEL WEBINAR 4 DEL GRUPO DE ACCIÓN DE LA E-MFP RECURSOS HUMANOS

26 de octubre, 2022

Preparado por Cara S. Forster

#### PANELISTAS

**Dra. Susana Martínez Restrepo**, Directora Ejecutiva, CoreWoman (Colombia / EEUU)

**Caitlin Scott**, Directora de Estrategia, Puente de Amistad (EEUU)

**Víctor Contreras**, Director de Servicios para Personas, Puente de Amistad (Guatemala)

Moderadora: **Cara S. Forster**, Directora LAC, SPTF (EEUU)

#### SUMMARY

El webinar comenzó con la Dra. Susana Martínez Restrepo, de CoreWoman explicando la metodología que utilizan para identificar las barreras a la igualdad de género en las empresas con las que trabajan y cómo generan un plan para abordar esas barreras. La metodología examina tres aspectos principales de la empresa y sus empleados:

- 1) **Aspectos estructurales** – revisión de políticas, protocolos y linamientos – la documentación escrita de la institución.
- 2) **Sesgos y comportamiento** – La cultura institucional se examina a través de una encuesta a los empleados de la empresa – buscando que más de 85% de los empleados responden la encuesta y que los encuestados sean representativos tanto de los niveles como de los departamentos dentro de la empresa – con las respuestas de la encuesta se las desglosan por género y nivel jerárquica y se verifican para determinar su significación estadística.
- 3) **Barreras internas** – incluyen microagresiones, sesgos en las tareas asignadas al personal en función del género y percepciones de las políticas y prácticas en la institución, etc.

Después de investigar estos tres aspectos, CoreWoman triangula estos datos utilizando la herramienta [WEP Tool](#) de la ONU para desarrollar una lista de las barreras a la igualdad de género en la institución. Para abordar las barreras identificadas, CoreWoman también apoya a la institución a través de los siguientes pasos:

- a. Cocrear un plan de acción para abordar estas barreras,
- b. Establecer las acciones prioritarias,
- c. Ayudar a la institución a implementar sus acciones prioritarias, y
- d. Crear una lista de lecciones aprendidas.

Establecer cuales barreras son prioritarias para abordar primero es una elección estratégica que requiere juicio profesional y colaboración con la institución. CoreWoman utiliza tres criterios para seleccionar las barreras más importantes para la intervención entre todas las brechas identificadas. Los criterios utilizados incluyen:

- el nivel de impacto que creará abordar esta barrera,
- cuán viable sea la solución en el corto plazo y
- la factibilidad de implementación dados los recursos disponibles.

La Dra. Martínez Restrepo compartió las siguientes recomendaciones con los participantes que quieren mejorar la inclusión de género en sus instituciones financieras:

- Medir todo
- Utilizar un enfoque de sistemas para evaluar el estado actual de su práctica
- Tomar medidas en todos los niveles de la organización
- No se puede resolver todo con capacitación; asegúrese de profundizar más de una capacitación de sensibilización.

## VOCES DEL CAMPO: PUENTE DE AMISTAD

- Puente de Amistad (Puente) es una organización sin fines de lucro guatemalteca que atiende a 25.000 clientas, muchas de las cuales son mujeres indígenas mayas que viven en áreas rurales con acceso muy limitado a educación e infraestructura. Puente de Amistad se compromete a medir y aprender del análisis de los datos que recopila sobre los clientes y el personal para crear una organización que encarne sus valores de resiliencia, empoderamiento y desarrollo empresarial para las mujeres de Guatemala.
- Las barreras de género son significativas en Guatemala. El Foro Económico Mundial clasifica a Guatemala como el país de América Latina con menor igualdad de género en la región. El 28% de todas las mujeres guatemaltecas no tienen ningún tipo de ingreso.
- Puente de Amistad ha priorizado la igualdad de género por sus valores y ha eliminado sistemáticamente las barreras a la inclusión, implementando políticas y prácticas que promueven la representación de las mujeres en todos los niveles de la institución. La IMF ha visto resultados financieros positivos debido a la implementación de estas prácticas. Por ejemplo, sus datos muestran que el personal femenino es más efectivo para atender a sus clientas; igualando la productividad a sus contrapartes masculina y en algunos casos incrementándola. Por lo tanto, la igualdad de género de 50% personal femenino y 50% masculino ha permitido una mejor productividad. La retención del personal ha ido mejorando durante los últimos 8 años seguidos y se sitúa ahora en un 82%, lo que ha creado una plantilla estable y leal.
- Hay varios pasos prácticos que Puente de Amistad ha tomado para crear un ambiente de trabajo favorable para las mujeres. Algunos de estos incluyen:
  - Capacitación en sensibilidad de género para el personal
  - Fomentar la comunicación abierta entre el personal y la gerencia y dentro de los equipos

- Inclusión de la igualdad de género en las políticas
- Aplicación de consecuencias para el personal que no cumplen con las reglas en cuanto a respeto y comportamiento apropiado.
- Se promueve la igualdad de género en el reclutamiento al otorgar a las candidatas cinco puntos adicionales en la matriz que evalúa los atributos/la idoneidad de los candidatos para el puesto que buscan.
- Apoyo de las jóvenes en las comunidades rurales donde trabajan para crear confianza y mejorar el acceso a la educación para promover la capacidad de las mujeres para unirse a la fuerza laboral más adelante.
- Acceso a lecciones de conducir y préstamos para motocicletas para apoyar a las asesoras de crédito.
- Investigación anual sobre salarios competitivos. Medir e informar anualmente sobre la representación de género en todos los niveles del personal
- Licencia por maternidad y seguro de salud para la funcionaria y su recién nacido, en exceso de lo que exige la ley.
- Creación de una cultura impulsada por valores:
  - Incluir valores en las evaluaciones de desempeño
  - Asegurar la igualdad de género en el personal, la gerencia y la junta
  - Pequeños premios monetarios para el personal que son elogiados por colegas por demostrar los valores en acción.
  - Dar días libres al personal para celebrar el Día de la Mujer y el Día de la Madre en familia.
  - Proporcione tres días libres para responder a situaciones familiares, para ayudar a crear un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

## RECURSOS

1. Página web del Grupo de Acción de Recursos Humanos de e-MFP con enlaces a los materiales de todos los seminarios web de esta serie: [Human Resources Action Group | e-MFP](#)
2. Publicación: Prácticas de RRHH en el sector de las microfinanzas: [HRD practices in the microfinance sector](#)
3. Estándares Universales para el Desempeño Social y Ambiental: <https://cerise-sptf.org/download-the-manual/>. La dimensión 5 describe las prácticas necesarias para la gestión responsable de los RRHH.
4. CoreWoman: <https://www.corewoman.org/fortalecimiento>
5. Puente de Amistad: <https://www.friendshipbridge.org/>