



RESOLUCIONES DEL XXII CIME

“MUJER PILAR DEL MILENIO”

ASUNCION – PARAGUAY - OCTUBRE 2011

Mujeres Empresarias, barreras y oportunidades en América Latina.- Según un estudio del BID que no se incluyen todos los países latinoamericanos (falta Brasil y Paraguay) los cuatro baremos se basan en:

- Si hay diferencia en tamaño de empresa de mujeres y hombres.
- Si hay diferencia en los desempeños.
- Cuales son los factores en el desempeño empresarias entre mujeres y hombres.
- ¿Qué podemos hacer para promover el emprendimiento.

Las soluciones para mejorar estos posicionamientos y que las oportunidades para las mujeres crezcan pasan por ayudar desde todos los estamentos a que sus empresas crezcan igual que las de los hombres, y tal vez una solución inmediata es que sus nuevos emprendimientos sean en sectores no tradicionales de mujeres, promocionando para ello la capacitación de alta calidad necesaria.

Las Brechas de Género y el empleo femenino.- Las empresas de mujeres registran menos ventas y ganancias que las de los hombres y en general crecen menos. ¿A que se deben esas brechas?

- Cuidado de niños, enfermos y ancianos y labores del hogar
- Concentración sectorial.
- Violencia de género.
- Baja autoestima, depresiones, ansiedades etc.
- Acceso al crédito.

Todos los estudios más o menos coinciden en que las obligaciones familiares de las Mujeres les supone un 71,1% y el de los hombres es de un 49,3% Aunque los tiempos han cambiado mucho, las diferencias siguen siendo importantes. Una de las soluciones más inmediatas podría ser la promoción de empleos sobre el cuidado de personas, con ello se liberaría en parte las obligaciones que recaen en la mujer.

El Pacto Global y el Empoderamiento de las mujeres en el sector empresarial.- La Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente en 1997 indica por 1ª vez un modelo de desarrollo que atiende las necesidades del presente sin comprometer el futuro. Los impactos en el entorno son de orden económico, social y ambiental y estos tres valores están interrelacionados transversalmente.

El pacto Global es una iniciativa ciudadana cooperativa y las empresas que se adhieren se comprometen a unas prácticas empresariales justas y equilibradas, fomentando sociedades más prosperas y de mayor responsabilidad socioambiental.

Educación por experiencia.- Formación con valores por la vida, diálogo, escuchar, resolver, actitudes no discriminatorias por etnias ni religión ni sexo. Los valores se subestiman y eso ha traído más drogadicción y violencia intra y extrafamiliar.

El nuevo programa de formación ha sido elaborado por especialistas universitarios que tratan los temas de violencia, abusos, adicciones etc. con experiencia.



Mujer, pilar del Cooperativismo.- Las cooperativas son organizaciones empresariales productivas de cualquier sector, que voluntariamente están abiertas a las personas dispuestas a utilizar sus servicios.

La Plataforma de Acción de las mujeres cooperativistas se ha comprometido a introducir perspectivas de género en los programas y apoyos empresariales de la Sociedad civil y gubernamental a las mujeres para su acceso a niveles de dirección, acceso a la financiación, a la formación y al empleo.

La mujer emprendedora en el contexto del Desarrollo.- Una institución privada en Brasil ha sido creada para apoyar a las pequeñas empresas y está enfocada a la promoción de las pymes en las áreas de comercio, servicios y agroindustria, con resultados positivos en acceso a los mercados, financiación, gestión empresarial e innovación. La participación de las mujeres se ha visto aumentada por un mayor nivel de escolaridad y cambios en la estructura familiar que ha potenciado en las últimas décadas el emprendimiento femenino.

Mujeres emprendedoras a través de la historia paraguaya.- Difícil por lo interesante y densa, la historia de las mujeres en este país que han sido de un gran impacto en su desarrollo económico. Desde las mujeres del Chaco, mujeres Chaqueñas, que se las utilizaban para alianzas matrimoniales, pactos bilaterales o intercambios, las mujeres guaraníes, tenían un gran valor de cambio económico pues eran quienes trabajaban en los cultivos. Las mujeres criollas y españolas mantuvieron fuerzas, emprendimiento y mantuvieron diversos negocios. Un gran repaso desde entonces a nuestros días.

Liderando diversidad.- El liderazgo es la capacidad efectiva de una persona para generar influencias sobre otras y así guiar su comportamiento. Los factores que determinan su conducta son: Generacionales, Género, Pertenencia, Motivación y Trayectoria. La frase de que los hombres son de Marte y las Mujeres de Venus es la consecuencia de liderazgos de género diferentes.

La Mujer.- Pensamiento divergente, atención a 6/7 temas al mismo tiempo, lenguaje como forma de generar relaciones. Reuniones cortas y concretas.

El hombre.- Pensamiento convergente, prefieren terminar un asunto antes de pasar a otro. Habla solamente cuando tiene algo que decir. Reuniones largas y dispersas.

La Ética y la participación política de la Mujer.- La participación política de las mujeres tiene mucha relación con la ética política. El derecho de las mujeres a la ciudadanía social política y civil. El derecho a voto y a que las voten por su participación en el poder. En la mayoría de los países las cuotas obligatorias de la participación política de las mujeres, han potenciado sus derechos. Argentina y Ecuador establecen en su constitución la participación de la mujer a través de la vida política. Las cuotas van del 20 al 50%, Las mujeres actúan con un liderazgo más dialogante, pacífico, consensual y ético. En Paraguay la población considera que las mujeres mantienen posturas éticas y respetan más los valores en mayor medida que la de los hombres.

Gerente de Familia, Gerente de Empresa, Gerente de todo.- Las mujeres reaccionan ante el día a día a veces con; impaciencia, ansiedad, como victimista (no tengo tiempo para llegar a todo) arrogancia con gravedad/frivolidad y debe de superar la falta de autoconfianza y aprender a desaprender. El manejo del lenguaje y de la conversación como interacción en los diferentes aspectos de su vida, ese es el trayecto hacia nuevas formas de equiparación y justicia, en igualdad para mujeres y hombres y habrá que eliminarlo entre todos.



Prevenir y administrar conflictos en empresas familiares.- El Centro de Mediación y Arbitraje del Paraguay, resuelve conflictos empresariales fundamentalmente de sucesión en pequeñas y medianas empresas familiares, siendo un organismo de eficacia operativa logrando que el futuro de la empresa continúe sobre todo en los casos de fallecimiento del empresario y los problemas de sucesión familiares. Los expertos mediadores y abogados tienen que dictar a veces soluciones radicales necesarias y tratar de evitar los confrontamientos de los diversos grupos de los familiares a los cambios que esa nueva situación conlleva. La prevención de hacer un Protocolo familiar que contemple no solo el funcionamiento normalizado de la empresa y su Consejo de Dirección Familiar si no la sucesión de la misma por el fallecimiento o jubilación del líder, es cada día más imprescindible.

Vº Bº Inmaculada Álvarez
Presidenta

Fdo.: Lina Vallés
Secretaria General