

# CEPB

Confederación de Empresarios  
Privados de Bolivia



Boletín Informativo - Unidad de Análisis Legislativo • Año 4 • No. 11 • Octubre 2015 • [www.cepb.org.bo](http://www.cepb.org.bo)

## UN NUEVO ENFOQUE DE CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD DE GÉNERO

El emprendimiento empresarial contribuye a darle dinamismo al sector privado y puede estimular el crecimiento económico en general. Los empresarios no sólo generan ingresos, sino también suelen crear nuevos puestos de trabajo y competencia entre los negocios, lo que redundará en mayor productividad y transferencia tecnológica. Como innovadores, los empresarios también aportan conocimientos y nuevas ideas a la economía, otro importante factor del crecimiento. Cada vez más, el apoyo a las mujeres empresarias es visto como una importante palanca para el desarrollo del sector privado.

En este entendido, cada vez más, líderes empresariales y gobiernos prestan atención a los retornos sociales, económicos y financieros que se obtienen de enfocarse en las mujeres y en la igualdad de género. Desde una perspectiva de desarrollo, la igualdad entre hombres y mujeres contribuye a reducir la pobreza y genera mayores niveles de capital humano para las generaciones futuras.

Asimismo, las mujeres emprendedoras ofrecen un fuerte potencial de contribuir a la generación de empleo, el crecimiento y la competitividad. No obstante, las empresas que son propiedad

de mujeres siguen siendo más pequeñas y generan menor rentabilidad, son menos eficientes y ostentan menores tasas de crecimiento en el tiempo que aquellas lideradas por sus pares de sexo masculino.

Desde una perspectiva de negocios, el mercado de la mujer ofrece una oportunidad extraordinaria. Adicionalmente a ello, dentro de las empresas, la mayoría de estudios practicados han concluido que, una mayor presencia de mujeres en cargos gerenciales, sénior y juntas directivas se asocia con un mejor desempeño empresarial.

Además del poder de consumo anotado en las estadísticas iniciales, las mujeres emprendedoras tienen el potencial de promover el crecimiento económico a través de los nuevos empleos e ingresos que generan con sus micro, pequeños y medianos emprendimientos. Por ello, se puede afirmar que, existe una fuerte correlación positiva entre las economías que ofrecen un entorno más favorable para mujeres emprendedoras y la competitividad nacional, lo cual sugiere que hay una próspera base de mujeres emprendedoras que impulsan el crecimiento general de los países.



## Datos estadísticos relevantes

- Las mujeres manejan USD 20 billones de gastos en consumo y representan el 64% de las decisiones sobre consumo; es decir, las mujeres efectúan hasta el 80% de las decisiones de compra o inciden en ellas, lo que incluye un espectro tan variado como electrodomésticos, automóviles o servicios médicos.
- Las empresas latinoamericanas que cuentan con una o más mujeres en sus comités ejecutivos presentan una rentabilidad del capital (Return on Equity, ROE) 44% superior a la de aquellas que no incluyen a mujeres en esas posiciones.
- A su vez, la capacidad de ingresos de las mujeres crece más rápidamente que la de los hombres en las economías emergentes, mientras que su ingreso percibido aumentó a una tasa del 8,1%, en comparación con el 5,8% en el caso de los hombres.
- América Latina y el Caribe han cerrado el 70% de su brecha de género total y fue la primera región en conseguir paridad de géneros en la educación primaria y secundaria.
- Las mujeres representan entre el 1% y el 3% de las presidencias o direcciones ejecutivas de las empresas más grandes de la región.
- El 70 % de las PyMEs de la región que pertenecen a mujeres y necesitan un préstamo no han podido obtenerlo a través de instituciones bancarias, o bien han obtenido un préstamo pero señalan que el financiamiento sigue siendo una limitación importante.

**Fuente:** Documento elaborado por el BID sobre la Cumbre Empresarial de las Américas. 2015

No obstante, el evidente valor de las mujeres en el plano empresarial, las mujeres aun no tienen suficiente representación en los altos cargos de empresas de la región y, Bolivia no es una excepción.

Un estudio que evaluó a 345 empresas en seis países de la región, - Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú-, determinó que las mujeres ocupan el 8% de los cargos en los comités ejecutivos y el 5% de las posiciones en directorios; estos porcentajes son similares a los de Asia, pero sustancialmente inferiores a los de Estados Unidos y Europa. Asimismo, el 44% de los ejecutivos relevados para el estudio identificaron al “síndrome de la doble carga” como el principal obstáculo para incrementar la diversidad de género en cargos gerenciales.

Las Encuestas a Empresas realizadas por el Banco Mundial comprobaron que apenas el 20% de las entidades de la región tienen al menos

una mujer en un alto cargo gerencial. A su vez, las mujeres representan entre el 1% y el 3% de las presidencias o direcciones ejecutivas de las empresas más grandes de la región.

Por lo dicho, no cabe duda de que en este mundo cada vez más globalizado e interconectado, la clave del éxito reside en la utilización de todos los recursos sociales y económicos. Sin embargo, a pesar de los progresos conseguidos, las mujeres siguen enfrentándose a la discriminación, la marginalización y la exclusión a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente, como un derecho humano fundamental e inviolable.

Por estas razones, es útil analizar el fortalecimiento de la variable de género dentro de la cultura organizacional de las instituciones gremiales empresariales de nuestro país,

redundando así no sólo en la complementariedad que caracteriza a las relaciones entre hombres y mujeres, sino sobre todo permitiendo incorporar el valor, formación y estilos de pensamiento de las mujeres, a fin de fortalecer los índices de crecimiento y desarrollo de nuestro país.

A este fin, se apela a un criterio extensamente difundido a nivel global que, guarda relación con el Empoderamiento de las Mujeres. Este criterio, aplicado inicialmente y sobre todo en el ámbito de las instituciones de desarrollo, fue ampliamente debatido en la conferencia de Pekín (1995), instancia en la que se adoptó un criterio general sobre lo que debería comprenderse por este término.

Así la declaración de Pekín, entendió al empoderamiento de las mujeres como una estrategia clave del desarrollo:

*«El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz».*

Es evidente que, la noción de empoderamiento, cuestiona los papeles de los diferentes actores, hombres y mujeres, en las políticas de desarrollo y sobre todo en el quehacer empresarial e impone una reflexión acerca de:

- Las relaciones de complementariedad de hombres y mujeres.
- El estudio de las formas y las estructuras sociales profundas; lo que abre nuevas pistas para el desarrollo.

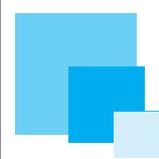
Por ello, empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Crear economías fuertes;
- Establecer sociedades más estables y justas;
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente;
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y
- Promover las prácticas y objetivos empresariales.

Por su parte, en el 2010, ONU Mujeres difundió los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, consistentes en una serie de máximas destinadas a empresas del sector privado que ofrecen orientación sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar del trabajo, el mercado y la comunidad. Desde su presentación, más de 850 Directores Ejecutivos de todo el mundo han firmado la Declaración de Apoyo de los CEO a los Principios para el empoderamiento de las mujeres.

### **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** **“La igualdad es buen negocio”**

1. Establecer un liderazgo empresarial de alto nivel que promueva la igualdad de género.
2. Tratar a todas las mujeres y los hombres de manera justa en el entorno de trabajo, lo cual implica el respeto y la promoción de los derechos humanos y la no discriminación.
3. Asegurar la salud, seguridad y bienestar de todas las trabajadoras y los trabajadores.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar un desarrollo empresarial, cadenas de suministro y prácticas de marketing que empoderen a las mujeres.
6. Promover la igualdad a través de iniciativas de la comunidad e incidencia.
7. Evaluar e informar públicamente los avances de las medidas a favor de la igualdad de género.



---

No obstante la aplicación de todos los principios a la cultura de las organizaciones gremiales empresariales, es menester destacar sobre todo el primero que, bien refiere el compromiso de los liderazgos empresariales en la promoción de la igualdad de género; es éste el que debe necesariamente motivar a las organizaciones gremiales del sector, a promover mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones que atañen al desarrollo y crecimiento de los sectores y regiones, de manera no sólo de permitirles su concurso, sino sobre todo capitalizando sus potenciales como mujeres y como empresarias, permitiendo así la construcción de esa sociedad más justa y equitativa que es anhelo general de la colectividad.

El desarrollo conceptual está reforzado por la evidencia empírica que, muestra que proveer tanto a las mujeres como a los hombres de un acceso igualitario a capacidades, recursos, oportunidades y voz, incrementa la productividad, acelera el crecimiento económico, hace posible la reducción de la pobreza y mejora el bienestar de niños, mujeres y hombres.

Desde la perspectiva empresarial, todos los esfuerzos tendientes a fortalecer el acceso de la mujer a este mundo, a recursos económicos y al empleo contribuyen a la autonomía y el empoderamiento económico de la mujer. En general, no obstante los esfuerzos practicados, en el mercado de trabajo las mujeres tienen mayores tasas de desempleo, se ubican en el lado desaventajado de la brecha de ingresos y tienden a estar segregadas en áreas de empleo que ofrecen menores remuneraciones,

menor estatus y mayores limitaciones a oportunidades de ascenso.

En esta misma perspectiva empresarial, los programas de modernización de los mercados laborales, al igual que los programas centrados en capacitación técnica e innovaciones tecnológicas ayudan a mejorar las oportunidades económicas de las mujeres. El mejoramiento de la capacidad de las mujeres se logra a través de inversiones de capital humano en salud, educación y tecnología. En este ámbito debe trabajarse en el refuerzo del acceso de las mujeres a recursos económicos, a través de programas que respaldan su acceso a activos económicos tales como inmuebles, a través de programas de vivienda, mejoramiento urbano, expedición de títulos sobre la tierra y regularización de los asentamientos informales, así como recursos financieros, a través del otorgamiento de préstamos para microempresas y programas de financiamiento de la vivienda

En lo que respecta al cambio en la cultura organizacional de las entidades gremiales empresariales, si bien existe conciencia sobre los beneficios de la diversidad de género en los resultados empresariales, aún resta un trabajo extenso sobre la implementación de ésta de manera global. Los líderes empresariales, inicialmente, se inclinan hacia la opción de la incorporación voluntaria y progresiva de las mujeres en sus directorios y órganos de decisión, aunque no tienen definido como instrumentalizarlo de manera definitiva y más eficiente.

Los procesos de incorporación de nuevos directores, pueden resultar las claves para la



incorporación de la diversidad de género, ello amerita un trabajo consensuado de estructuración de tales procedimientos, a fin de permitir el ascenso progresivo de un mayor número de mujeres líderes empresariales, en los cuadros de decisión de las organizaciones gremiales empresariales.

Una posible medida a adoptar sería reforzar al tiempo, tanto desde la oferta como desde la demanda de mujeres en posiciones de liderazgo en estos cuadros de decisión, todo ello con la finalidad de apoyar a las entidades gremiales empresariales, en la incorporación de la diversidad de género en los directorios y órganos de gobierno, y teniendo en cuenta las bajas, pero dinámicas cifras de presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. Evidentemente, estos procesos de incorporación generan una diversidad de beneficios, no sólo respecto de las mujeres líderes participantes, sino respecto del éxito de las propuestas y el trabajo que despliegan habitualmente las entidades gremiales empresariales.

Las organizaciones gremiales empresariales pueden tener motivos éticos o de justicia social para la promoción de la diversidad de género (“the right thing to do”), es decir, si las mujeres son la mitad de la población y tienen los mismos méritos que sus pares masculinos, deberían tener acceso a la mitad del poder. Sin embargo, las organizaciones gremiales empresariales, pueden conseguir beneficios más amplios en la incorporación de la diversidad de género en sus estructuras decisorias.

Por un lado, el beneficio procede de la maximización en la utilización del talento y

capital humano de las mujeres, que genera ganancias en las gestiones habituales de representatividad de las organizaciones e inciden, directamente e indirectamente, en la incidencia de estas organizaciones en la planificación y gestión pública. Por otro lado, las organizaciones gremiales empresariales que, apuestan por aprovechar los beneficios de la diversidad generan mayor satisfacción respecto de sus resultados en el mundo empresarial femenino y masculino, lo que en el mediano plazo redundará en el beneficio de la organización gremial empresarial y sus grados de influencia.

Así las organizaciones gremiales empresariales que, promuevan este cambio en su cultura organizacional demostrarán ser conscientes de su papel ejemplificador dentro del tejido empresarial boliviano, cumpliendo una triple función: ampliar el número de mujeres con experiencia en sus cuadros de decisión, visibilizar la presencia y actividad de estas mujeres y servir de ejemplo a otras organizaciones, en procesos de transparencia y profesionalización en la selección de candidatos a sus órganos de decisión. Evidentemente, cualesquier otra fórmula que, diste del compromiso y reconocimiento de las organizaciones gremiales empresariales de la incorporación voluntaria en sus órganos de decisión pudiera ser, a la larga altamente contraproducente, por ello desde la institucionalidad se entiende que, el mejor escenario es aquel en el que se puedan aceptar y debatir propuestas de objetivos voluntarios de incorporación de la diversidad de género.

En suma, es compromiso de las organizaciones empresariales, promover una

aproximación a la diversidad de género desde una perspectiva voluntaria, generando así los cambios en la cultura institucional, con efectos más estables y sostenibles en el tiempo, siendo además altamente deseable que la diversidad pudiera ser creada, de manera inclusiva, contando con el concurso y colaboración de todos los líderes masculinos empresariales.

Evidentemente, estos procedimientos voluntarios de incorporación de líderes femeninas dentro los cuadros de decisión de las organizaciones gremiales empresariales, deberían seguir medianamente una ruta crítica que debiera enfatizar en el apoyo a las mujeres líderes en la formación y visibilidad.

Ello pasa, en primer término, por la formación de las potenciales candidatas, en temas como negociación, liderazgo, lobbying e incidencia, de manera tal de potenciarlas y conseguir capitalizar todas las virtudes del “ser mujer”, e incorporarlas al quehacer de las organizaciones gremiales empresariales.

Ello sería imposible sin el compromiso de estas mujeres líderes empresariales, en trabajar de manera complementaria con el mundo masculino empresarial, en la mejora de sus habilidades para la alta dirección, constituyéndose así en los role - models, vale decir los ejemplos, para las futuras generaciones de líderes femeninas empresariales.

Evidentemente esta ruta crítica inicial debe ser adecuada a la estructura organizacional de cada uno de los gremios empresariales,



siendo el objetivo el establecimiento de estrategias de apoyo y trabajo conjunto que, permitan satisfacer las necesidades los líderes femeninos y masculinos, para coincidir todo ello en el aumento inclusivo de la diversidad de género en estas organizaciones,



disponiendo así de un mundo empresarial que traduzca las bondades de la complementariedad entre hombres y mujeres, tan beneficiosa para el crecimiento y desarrollo de nuestro país.

## NORMATIVA OCTUBRE 2015

### LEYES

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
756	29/10/15	Aprueba la transferencia, a título gratuito de un lote de terreno de propiedad del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto.
755	28/10/15	Ley de Gestión Integral de Residuos.
754	27/10/15	Ley de Dotación Gratuita de Medicamentos Antihemofílicos.
753	19/10/15	Aprueba la transferencia, a título gratuito, de un lote de terreno de propiedad del Gobierno Autónomo Municipal de Llallagua.
752	19/10/15	Declara Patrimonio Cultural Inmaterial del Estado Plurinacional de Bolivia, a la ritualidad del Wititi, expresada a través de su indumentaria, música, danza, coreografía y vestuario.
751	19/10/15	Aprueba la modificación al Contrato de Operación para el Área Guairuy - Campo Guairuy, suscrito el 28 de octubre de 2006, aprobado mediante Ley N° 3653 de 23 de abril de 2007.
750	19/10/15	Aprueba la modificación al Contrato de Operación para el Área Camiri - Campo Camiri, suscrito el 28 de octubre de 2006, y aprobado mediante Ley N° 3658 de 23 de abril de 2007.
749	07/10/15	Declara Patrimonio Cultural Inmaterial del Estado Plurinacional de Bolivia, a la Festividad Religiosa del “Señor de Maica”, que se celebra el 6 de octubre de cada año, en la comunidad de “La Caldera” del Municipio de Yotala, en el Departamento de Chuquisaca.
748	07/10/15	Declara de necesidad y utilidad pública la expropiación de bienes inmuebles necesarios para el proyecto “Construcción de Obras Vía Férrea Montero - Bulu Bulu”.
747	05/10/15	Autoriza al Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social - FPS, la ejecución de programas o proyecto en el marco del numeral 11 del Parágrafo II del Artículo 298 de la Constitución Política del Estado.
746	05/10/15	Aprueba el Contrato de Préstamo suscrito entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la Corporación Andina de Fomento para



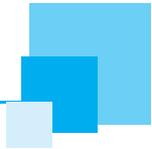
---

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
		el financiamiento parcial del “Proyecto Construcción de la Carretera Yucumo - San Borja”.
745	05/10/15	Ley de la Década del Riego 2015-2025.
744	05/10/15	Ley de Delimitación del Límite Interdepartamental entre Chuquisaca y Potosí.

## DECRETOS SUPREMOS

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
2574	31/10/15	Autorizar la contratación de obras, bienes y servicios, bajo procedimientos y condiciones específicas para la ejecución de proyectos a financiarse en el marco de Contratos de Préstamo a ser suscritos entre el Estado Plurinacional de Bolivia y el Banco de Exportaciones e Importaciones de la República Popular China - EXIMBANK.
2573 a 2572	28/10/15	Designa Ministros Interinos.
2571	28/10/15	Aprueba el Reglamento Técnico y de Seguridad para el Servicio de Transporte de Gas Natural Licuado - GNL.
2570	28/10/15	El Ministerio de Defensa, por única vez, otorgará el certificado de registro y autorización de transporte a los usuarios de explosivos para actividades mineras que lo soliciten, sin exigir la presentación de las pólizas de seguro.
2569	28/10/15	Autoriza a la Administradora Boliviana de Carreteras incrementar subpartidas presupuestarias.
2568	28/10/15	Autoriza a la Entidad Ejecutora de Medio Ambiente y Agua - EMAGUA, incrementar las subpartidas presupuestarias.
2567	28/10/15	Modifica y complementa el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 29046 de 28 de febrero de 2007.
2566 a 2562	21/10/15	Designa Ministros Interinos.
2561	21/10/15	Designa Ministro Interino.
2560	21/10/15	Autoriza al Ministerio de Medio Ambiente y Agua, la compra de una camioneta para el Programa Nacional de Conservación y Aprovechamiento Sustentable de la Vicuña.
2559	21/10/15	Autoriza a la Caja de Salud de la Banca Privada suscribir la

NÚMERO	FECHA	RESUMEN
		renovación del Convenio de Seguro Gratuito de Enfermedad Común y Maternidad para menores de 19 años en la ciudad de El Alto, así como establece su duración y supervisión.
2558	21/10/15	Autoriza al Ministro de Planificación del Desarrollo, suscribir con el Banco Interamericano de Desarrollo un contrato para financiar la ejecución del Programa "Apoyos Directos para la Creación de Iniciativas Agroalimentarias Rurales II".
2557	21/10/15	Instruye a la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros - APS realizar seguimiento de las definiciones de inversión que realizarán las Administradoras de Fondos de Pensiones en relación a los fondos administrados.
2554 a 2556	21/10/15	Designación de Ministros Interinos
2553 a 2551	14/10/2015	Designan Ministros Interinos.
2550	14/10/15	Designa Ministro Interino.
2549	14/10/15	Modifica los Parágrafos I y II del Artículo 2 del Decreto Supremo N° 29130, de 13 de mayo de 2007, modificado por los Decretos Supremos N° 29226, de 9 de agosto de 2007, N° 0676 de 20 de octubre de 2010 y N° 1203 de 18 de abril de 2012.
2548	14/10/15	Autoriza al Ministerio de Comunicación la contratación directa de hasta Bs. 3.000.000.- para la adquisición e instalación de sistemas de transmisión en Frecuencia Modulada con potencia nominal de 5kw.
2547	14/10/15	Autoriza al Ministro de Planificación del Desarrollo o en su defecto al Encargado de Negocios de la Embajada de Bolivia en Washington a suscribir con la Asociación Internacional de Fomento el Acuerdo de Financiamiento, destinado para el "Financiamiento Adicional para el Proyecto de Inversión Comunitaria en Áreas Rurales".
2546 a 2543	07/10/15	Designa Ministros Interinos.



NÚMERO	FECHA	RESUMEN
2542	07/10/15	Autoriza al Ministerio de Planificación del Desarrollo, la compra de una camioneta.
2541	07/10/15	Autoriza a la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros, incrementar subpartidas presupuestarias.
2540 a 2539	01/10/15	Designa Ministros Interinos.



La Paz - Bolivia