

**El 29º Congreso de BPW International**

**El Cairo, Egipto  
23-27 octubre de 2017**

# **RESOLUCIONES**



**“Marcando la diferencia a través del Liderazgo y la Acción”**

[www.bpw-international.org/](http://www.bpw-international.org/)

# RESOLUCIONES

## ÍNDICE

<b>RESOLUCIONES EXTERNAS</b>	<b>PÁG.</b>
1. 2017 – 01 Cambio climático – Personas desplazadas – BPW Nueva Zelanda	4
2. 2017 - 02 Contratos de horario cero – Contratos Siempre/Cuando – BPW Nueva Zelanda	7
3. 2017 - 03 Equidad salarial para mujeres y niñas con discapacidades - BPW Nueva Zelanda	10
4. 2017 - 04 Estrategia a largo plazo – Eliminación de la violencia – BPW Nueva Zelanda	13
5. 2017 - 05 Salud mental – Mujeres en las prisiones - BPW Nueva Zelanda	16
6. 2017 - 06 Salud mental – Prevención del suicidio - BPW Nueva Zelanda	18
7. 2017 - 07 Consumo de alcohol y cáncer de mama – BPW Canadá	20
 <b>RESOLUCIONES INTERNAS</b>	
8. 2017 - 08 Gobierno central – BPW Nueva Zelanda	23
9. 2017 - 09 Cumbre anual de líderes (Leaders’ Summit) – Ex Presidentas de BPW International	26
10. 2017 - 10 Comité de Red de Negocios – BPW USA	28
11. 2017 - 11 Directora Administrativa – Ex Presidentas de BPW International	30

# **RESOLUCIONES EXTERNAS**

**RESOLUCIÓN 1:  
BPW NUEVA ZELANDA**

**MOCIÓN: RECONOCIMIENTO DE LOS CAMBIOS CLIMÁTICOS Y REQUISITOS PARA UN NUEVO ESTATUS DE PERSONAS DESPLAZADAS A CAUSA DEL MEDIO AMBIENTE**

**Considerando:**

1. La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) de marzo de 1994, los 197 países llamados Partes en el Convenio “...define el cambio climático como *“un cambio de clima que se atribuye directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición del ambiente global ...”*”
2. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Principios Rectores sobre los Desplazados Internos, publicado por el Secretario General de las Naciones Unidas (septiembre 2004), la protección de las mujeres y las niñas *“desalojadas por la fuerza de sus hogares por...eventos traumáticos, pero permanecen dentro de las fronteras de sus propios países.”*
3. El informe del ACNUR sobre “Cambio climático, los desastres naturales y el desplazamiento de personas” reconociendo el cambio climático *“...es probable que plantee problemas y desafíos humanitarios.”*
4. El 1 de enero de 2016 entraron oficialmente en vigor los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG) del Programa de Desarrollo Sostenible de 2030.
5. El Acuerdo de París, de 12 de diciembre de 2015, entró en vigor el 4 de noviembre de 2016 y fue ratificado por 1432 Partes (Referencia: C.N.735.2016. TREATIES-XXVII.7.d (Notificación del Depositario).

**Consciente de que:**

1. Del 7 al 18 de noviembre de 2016 tuvo lugar en Bab Ighli, Marrakech (Marruecos), la vigésimo segunda sesión de la Conferencia de las Partes (COP 22), la duodécima sesión de la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes del Protocolo de Kyoto (CMP 12) y la primera sesión de la Conferencia de las Partes del Acuerdo de París (CMA 1), en que las partes acordaron que *“nuestro clima se está calentando a un ritmo alarmante y sin precedentes....”*
2. Durante los próximos 15 años, en el marco de los SDG que se aplican universalmente, los países deben movilizar esfuerzos para poner fin a todas las formas de pobreza, combatir las desigualdades y hacer frente al cambio climático, velando por que nadie quede rezagado.

**Entendiendo que** las mujeres y sus familias se ven más afectadas por los efectos perjudiciales del cambio climático en el corto plazo a través de peligros naturales tales como deslizamientos de tierra, huracanes y ciclones; y a largo plazo, a través de una degradación más gradual del medio ambiente. Los efectos adversos de estos acontecimientos ya se hacen sentir en muchas esferas, en particular en lo que respecta a la agricultura y la seguridad alimentaria; biodiversidad y ecosistemas; recursos hídricos; salud humana; asentamientos humanos y patrones migratorios; y energía, transporte e industria.

**Reconociendo que** en muchos contextos las mujeres y las niñas son más vulnerables a los efectos del cambio climático. Principalmente constituyen la mayoría de los pobres del mundo y dependen sobre todo de los recursos naturales para su subsistencia, que están amenazados por el cambio climático. Además, se

enfrentan a barreras sociales, económicas y políticas, incluida la migración forzada que limita su capacidad de afrontamiento.

**Sabiendo que** el cambio climático es un problema mundial para las mujeres y sus familias a través del impacto en:

- El aumento del nivel del mar en ciudades, pueblos e islas, bajos que causa erosión costera, la pérdida de tierras agrícolas debido a la filtración de agua salada y el agua de mar que “brota” a través de terrenos buenos
- Erosión del suelo causada por lluvias más fuertes, ciclones y huracanes, frecuentes inundaciones y deslizamientos de tierra;
- Patrones climáticos variables que incluyen sequías y olas de calor que restringen el acceso al agua potable y resultan en desertificación.

### **BPW International Resuelve que todas las Afiliadas:**

1. Investiguen si sus gobiernos o estados han suscrito y ratificado el Acuerdo de París (diciembre 2015), **Aceptación y Aprobación** y suscribiendo la **Entrada en vigor, 2016/17.**
2. Aboguen firmemente por que se lleve a cabo esta tarea si sus gobiernos o estados no han suscrito y ratificado el Acuerdo de París.
3. Presionen a sus gobiernos o estados para que pongan en práctica el estatus de Personas Desplazadas por el Medio Ambiente para proporcionar seguridad a las personas afectadas por el cambio climático.

### **JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

Esta resolución se ha preparado en torno a la protección de las mujeres y niñas que han sido desplazadas de sus hogares a causa de desastres ambientales y no cruzan las fronteras, no son refugiadas sino “personas desplazadas internas” y para garantizar que se pongan en práctica medidas para eliminar las privaciones severas, las dificultades y las discriminaciones.

El Representante del Secretario General para los Derechos Humanos de los Desplazados Internos, Walter Kälin, *ha identificado cinco escenarios relacionados con el cambio climático que pueden causar directa o indirectamente el desplazamiento de personas.*

- *Desastres hidro meteorológicos (inundaciones, huracanes / tifones / ciclones, deslizamientos de tierra, etc.);*
- *Zonas designadas por los gobiernos como de alto riesgo y peligrosas para la vivienda humana;*
- *Degradación ambiental y desastre de inicio lento (por ejemplo, reducción de la disponibilidad de agua, desertificación, inundaciones recurrentes, salinización de las zonas costeras, etc.);*
- *El caso del “hundimiento” de los pequeños estados insulares; y,*
- *Conflicto violento provocado por una disminución de los recursos esenciales (por ejemplo, agua, tierra, alimentos) debido al cambio climático.*

*En cada uno de estos escenarios, las personas pueden ser desplazadas dentro de sus propios países o a través de las fronteras internacionales. Si bien este último tipo de movimientos es menos probable, al menos en las fases iniciales del desplazamiento, también hay que tener en cuenta la situación de los migrantes que se encuentran fuera de su país de origen cuando se producen catástrofes, y por lo tanto, no pueden o no quieren volver a casa.”*

La devastación causada por la pérdida de vidas, hogares y recursos naturales para la supervivencia, está dando lugar tanto a “personas desplazadas internas” como a la posibilidad de “personas desplazadas

ambientales” permanentes. Una persona desplazada por el medio ambiente es aquella que no puede ser reasentada y reintegrada en su propio ambiente y la posible pérdida de su hogar, aldeas y producción de alimentos, por ejemplo agricultura y pesca.

En los últimos informes se enumeran los diez países más expuestos al riesgo del cambio climático: Bangladesh, Guinea Bissau, Sierra Leona, Haití, Sudán del Sur, Nigeria, RD Congo, Camboya, Filipinas y Etiopía. En la Región del Pacífico, las “islas que se hundén” corren el riesgo de tener mujeres y niñas desplazadas por el medio ambiente debido al aumento mundial del nivel del mar.

Para más información, consulte:

Principios rectores del ACNUR sobre el desplazamiento interno

Iniciativa Nacional de Derechos Económicos y Sociales (NESRI) resumen de los Principios Rectores

El artículo principal del Acuerdo de París Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2015

Conferencia de Marrakech sobre Cambio Climático – noviembre 2016

Cambio climático: Programa de trabajo resultante de las solicitudes pertinentes contenidas en la decisión 1/CP.21

### **IMPLEMENTACIÓN:**

BPW Internacional y sus Afiliadas:

- 1) Aumentar la concienciación sobre el impacto del cambio climático en las mujeres y los niños en todos los niveles de compromiso político
- 2) Apoyar y presionar a los gobiernos para que aprueben una legislación que permita a las personas afectadas y desplazadas por causas ambientales, obtener nuevos recursos y tecnologías para proteger sus ambientes
- 3) Colaborar con otras organizaciones y ONG con experiencia en cambios ambientales incluyendo Women4Water Diplomacy (Diplomacia de Mujeres por el agua), Women4Climate Change (Mujeres por el Cambio Climático)
- 4) Trabajar con las Naciones Unidas para incluir un Nuevo Estatus para las Personas Desplazadas por causas ambientales

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:** Ninguno

PROPUESTA POR: Vicky Mee

Presidente BPW Nueva Zelanda

NOMBRE: Carolyn Savage y Vicky Mee TEL No: +64 21 11 68948

E-MAIL: carolyn.bpw@gmail.com o vickymmee@gmail.com

**RESOLUCIÓN 2:**  
**BPW NUEVA ZELANDA**

**MOCIÓN: CONTRATOS DE HORARIO CERO Y CONTRATOS DE SIEMPRE Y CUANDO**

---

**Considerando** que:

1. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que entró en vigor en enero de 1976, esboza en el Artículo 7: los Estados Partes reconocen *el derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo justas y favorables:*
  - (a) *La remuneración que proporciona a todos los trabajadores, como mínimo:*
    - (i) *Salarios justos e igual remuneración por un trabajo de igual valor sin distinción de ningún tipo ...*
    - (ii) *Una vida decente para ellos y sus familias.*
  - (b) *Condiciones de trabajo seguras y saludables*
  - (c) *Igualdad de oportunidades para que todos sean promovidos en su empleo a un nivel superior ...”*
2. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor en septiembre de 1981, establece en su Artículo 11 que “*los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito del empleo ...”*
3. En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que entraron en vigor en enero de 2016:
  - Objetivo 1: Acabar con la pobreza en todas sus formas y en todas partes
  - Objetivo 8: Promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

**Consciente de que** la naturaleza del trabajo está cambiando y se caracteriza cada vez más por la prevalencia de los contratos a corto plazo (economía gig) y el crecimiento de los Contratos de Horario Cero o Contratos de Siempre y Cuando (hora variable permanente).

**Reconociendo que** un **Contrato de Horario Cero** o un Contrato de **Siempre y Cuando** a menudo conduce a abuso de los derechos de los trabajadores y las mujeres y las niñas que rechazan una oportunidad de trabajar en alguna ocasión corren el riesgo de ser congeladas de todo trabajo futuro. En virtud de estos contratos, las mujeres y las niñas no tienen garantizado el trabajo (o solo unas pocas horas), pero se espera que permanezcan disponibles; esto da como resultado ingresos pobres/bajos.

**Entendiendo que** Contratos Cero Horas o Siempre y Cuando eliminan las horas de empleo estructuradas y las mujeres son por lo tanto incapaces de proporcionar un ambiente seguro en torno al cuidado de sus familias o estar en la situación de planificar futuros eventos debido a la inestabilidad de su situación u oportunidades laborales.

**Sabiendo que** las mujeres y las niñas son más vulnerables que los hombres en el mercado del trabajo y que los Contratos de Horario Cero y de Siempre y Cuando dan como resultado:

- Incapacidad para lograr una estabilidad financiera y segura
- Incapacidad para presupuestar
- Falta de control de la vida personal y familiar debido al constante corto aviso para trabajar

## **BPW International resuelve que todas las Afiliadas:**

1. Exhorten a sus gobiernos a que reconozcan el creciente número de mujeres y niñas en contratos de Horario Cero o de Siempre y Cuando.
2. Aboguen por la legislación que prohíba los contratos Horario Cero y de Siempre y Cuando (Horas Variables Permanentes) donde:
  - a) Los derechos de exclusividad del empleo estén en vigor
  - b) Los contratados estén obligados a trabajar en cualquier horario ofrecido

## **JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

Se sabe que:

- El acceso a empleos permanentes de tiempo completo para las mujeres siempre ha sido bajos, pero ahora se está reduciendo aún más.
- El trabajo precario contribuye en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres.

No hay nada nuevo en relación con los salarios bajos de las mujeres y las niñas. La situación se está deteriorando con el aumento de los contratos que mantienen a demasiadas mujeres y niñas marginadas de la sociedad y a quienes además se les niega la justicia.

Referirse a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) Artículo 11:

- (c) *El derecho a la libre elección de la profesión y del empleo, el derecho a la promoción, **seguridad en el empleo** y todas las prestaciones y condiciones de servicio y el derecho a recibir formación y perfeccionamiento profesional, incluyendo pasantías, formación vocacional avanzada y formación permanente;*

Cuando las mujeres y las niñas se arriesgan a ser congeladas de todo trabajo futuro, aceptan todas las horas solicitadas por su empleador. El efecto es que las mujeres y las niñas detienen o restringen otras actividades (familiares, educativas, sociales o de búsqueda de empleo) para asegurarse de estar siempre disponibles.

Las realidades de los contratos de Horario Cero y de Siempre y Cuando, son que las mujeres y las niñas:

- No tienen ninguna garantía de ingreso por el trabajo,
- Tienen poco poder para aumentar sus ganancias.
- Tienen altos niveles de estrés, ya que las actividades familiares no pueden planificarse,
- Tienen dificultad para organizar el cuidado de los dependientes debido a la incertidumbre,
- Tienen pocas oportunidades de formación,
- Tienen bajo compromiso con las actividades comunitarias,
- Corren el riesgo de ser intimidadas y victimizadas en el trabajo si no aceptan todas las ofertas de trabajo,

Cabe señalar que en varios países no existen contratos de Horario Cero o de Siempre y Cuando. Cuando se reglamentan las prácticas de tipo contractual Horario Cero y Siempre y Cuando, algunos países han impuesto limitaciones, como los plazos, a su uso. En los últimos años, un gran número de países han incrementado la reglamentación sobre los tipos contractuales Horario Cero y Siempre y Cuando.



## **IMPLEMENTACIÓN:**

Las Afiliadas de BPW International ponen en práctica las Cláusulas 1 y 2 de la Resolución y BPW International aboga sobre estos contratos a través de las agencias de Naciones Unidas.

## **IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:**

Sólo costos administrativos

PROPUESTA POR: Vicky Mee

Presidente BPW Nueva Zelanda

NOMBRE: Vicky Mee

TEL NO: +64 21 1168 948

E-MAIL: [vickymmee@gmail.com](mailto:vickymmee@gmail.com)

---

**RESOLUCIÓN 3:  
BPW NUEVA ZELANDA**

**MOCIÓN: EQUIDAD SALARIAL PARA MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD**

---

**Observando** que:

1. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (**CEDAW**), Declaración Internacional de Derechos de las Mujeres, que entró en vigor en septiembre de 1981 y fue ratificada por 189 Estados hasta la fecha. El Protocolo Facultativo de la CEDAW entró en vigor en diciembre de 2000 y hasta la fecha ha suscrito 80 Estados y 109 Partes.
2. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD) y su Protocolo Facultativo entraron en vigor en marzo de 2007 y, a partir de noviembre de 2016, 168 Estados y la Unión Europea han ratificado la Convención representando el 87% de los Estados Miembros en las Naciones Unidas.
3. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1995) la **Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción** fueron adoptadas. La **Plataforma de Acción** reafirma el principio fundamental de que los derechos de las mujeres y las niñas son una "parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales."
4. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 es inclusivo de todas las mujeres y niñas en el logro de la igualdad de género.

**Consciente de que** la Recomendación General 18 de la CEDAW (10a Sesión 1991) pide que se informe sobre las mujeres con discapacidad, incluido su acceso al empleo.

**Reconociendo que** el Comité de Supervisión de la CEDAW expresa su preocupación por la situación de las mujeres discapacitadas, que sufren una doble discriminación vinculada a sus condiciones especiales de vida y a la importancia de *"Permitir una buena vida en una asociación entre todos los gobiernos y los Estados Parte ...."*

**Sabiendo que** las mujeres y las niñas con discapacidades que están experimentando discriminación por su discapacidad, a menudo se encuentran en una situación que no les permite abogar por sí mismas y que:

- En 2011, la OMS y el Banco Mundial emitieron un Informe Mundial sobre la Discapacidad en el que se estima que más de 1 billón o 15% de individuos del mundo viven con uno o más tipos de discapacidades;
- En diciembre de 2014, en su resolución 69/142 la Asamblea General pidió al Secretario General que, en coordinación con todas las entidades pertinentes de las Naciones Unidas, preparará y presentará a la Asamblea en 2018 un informe insignia sobre la discapacidad y el desarrollo reflejando los progresos realizados en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo internacionalmente acordados y las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- La tasa de desempleo de las mujeres y las niñas con discapacidad suele ser del doble de la de la población general y con frecuencia tan alta como 80% o más;
- El 30% recibe menos que el salario mínimo;

- En 2007 se informó que la mejora de la tasa de empleo de las personas con discapacidad aumentaría la economía en 13 billones de libras esterlinas (\$27.1 billones de dólares de los Estados Unidos de América) – el equivalente al crecimiento económico de seis meses.

### **BPW International resuelve que todas las Afiliadas:**

1. Exijan de sus gobiernos o Estados adherirse a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD) y su Protocolo Facultativo, para:
  - Hacer referencia específica a las mujeres con discapacidades, cuya tasa de empleo y equidad de remuneración es menor que la de las mujeres sin discapacidades,
  - Garantizar que proporcionen los informes requeridos sobre mujeres y niñas con discapacidades.
2. Garanticen que sus gobiernos o Estados reconozcan los derechos de los indígenas, haciendo una referencia específica a las mujeres y niñas indígenas con discapacidad cuya tasa de empleo es menor y la igualdad salarial es incluso peor que la de sus compañeras.

### **JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD) es el primer Tratado de Derechos Humanos del siglo XXI que reconoce los derechos de las personas con discapacidad, incluido el trabajo en pie de igualdad con los demás y que entró en vigor en mayo de 2008.

Las mujeres y las niñas con discapacidad experimentan desigualdad en la contratación, desigualdad en las tasas de promoción y remuneración por igual trabajo y desigualdad de acceso a la formación y perfeccionamiento.

La participación de las personas con discapacidad en la fuerza laboral es importante para:

- Maximizar los recursos humanos. La participación productiva de las personas con discapacidad aumenta el bienestar individual y contribuye a la producción nacional
- Promover la dignidad humana y la cohesión social. Aparte de los ingresos, el empleo trae consigo beneficios personales y sociales, que contribuyen a un sentido de dignidad humana y cohesión social. Todos los individuos deben ser capaces de elegir libremente la dirección de su vida personal, para desarrollar sus talentos y capacidades al máximo.

Los siguientes documentos establecen las obligaciones y los requisitos para que los gobiernos y los Estados Parte trabajen en la eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas con discapacidad:

1. UNCRPD – Artículo 6 – Mujeres con discapacidades: *Estados parte reconocen que las mujeres y las niñas con discapacidades están sujetas a múltiples discriminaciones .....*
2. CEDAW Recomendación General 18 - (décima sesión, 1991): *“Los Estados Parte proporcionan información sobre mujeres discapacitadas en sus informes periódicos (CEDAW)....*
3. UNCRPD – Artículo 27 – Trabajo y Empleo: *Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidades a trabajar en iguales condiciones con los demás ...*

En consideración a la Agenda 2030, existe la necesidad para la comunidad internacional de empoderar a las mujeres y a las niñas con discapacidades y hacer avanzar su situación. BPW International tiene un papel que desempeñar para asegurar que nadie se quede atrás.

**IMPLEMENTACIÓN:**

Las Afiliadas de BPW International aplican ambas cláusulas 1 y 2 de la Resolución.

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:**

Sólo costos administrativos

PROPUESTA POR: Vicky Mee Presidente BPW Nueva Zelanda

NOMBRE: Carolyn Savage y Vicky Mee TEL NO: +64 21 1168 948

E-MAIL: Carolyn.bpw@gmail.com o vickymmee@gmail.com

**RESOLUCIÓN 4:  
BPW NUEVA ZELANDA**

**MOCIÓN: ESTRATEGIA A LARGO PLAZO PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS**

**Observando** la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, Resolución 48/104, de diciembre de 1993: **Artículo 1:** "...el término "violencia contra las mujeres" significa cualquier acto de violencia de género que tenga como resultado daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos a las mujeres, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.

**Observando** la Campaña UNÍTE para acabar con la violencia contra las mujeres que fue lanzada en 2008 por el Secretario General de Naciones Unidas Ban Ki-moon.

**Considerando que** los Objetivos de Desarrollo Sustentable (SDG) adoptados en septiembre de 2015, los Objetivos 5 y 16 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable, estipulan la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas.

**Consciente de que** la CEDAW pidió a todas las partes interesadas que presentaran sus observaciones por escrito antes del 30 de septiembre de 2016 sobre la propuesta de "Proyecto de actualización de la Recomendación General No. 19 (1992): acelerar la eliminación de la violencia de género contra las mujeres". Revisando todos los Estados y Partes interesadas, se observa que BPW International no fue registrada como una de las partes.

**Reconociendo que** las mujeres y las niñas son las más vulnerables y en riesgo a través de: la violencia familiar; entornos y refugiados infligidos por la guerra (según lo registrado por los medios de comunicación); y los matrimonios forzados y de menores de edad.

**Entendiendo que** las mujeres y las niñas:

- Requieren acceso a recursos, educación y seguridad,
- Que el mecanismo para la eliminación de toda violencia requiere procesos rigurosos,
- Que se requiere que los sectores, legislativo, ejecutivo y judicial apliquen medidas que garanticen medidas más firmes contra todas las formas de violencia.

**Sabiendo que** las mujeres y las niñas son las más vulnerables: en todos los ámbitos de la vida, las sociedades y que son las más en riesgo durante los desastres y la guerra. La violencia contra las mujeres y las niñas:

- Es una violación de derechos humanos;
- Es una consecuencia de la discriminación contra las mujeres, en la ley y también en la práctica y de desigualdades persistentes entre hombres y mujeres, es también el resultado de estereotipos de género y sesgos inconscientes;
- Impacta e impide el progreso en muchas áreas, incluyendo la erradicación de la pobreza, la paz y la seguridad;
- Continúa siendo una pandemia mundial;

## **BPW International resuelve que todas las Afiliadas:**

1. Impulsen y presionen activamente a sus gobiernos y Estados para que apoyen el Proyecto de Enmienda de la Recomendación General No 19 de la CEDAW y el Programa para el Desarrollo Sostenible de 2030;
2. Trabajen con sus gobiernos y Estados para asegurar que se apliquen procedimientos y programas legislativos para lograr la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas;
3. Garanticen la voz y participación de BPW International en todos los próximos eventos de las Naciones Unidas en torno a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

## **JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

El ex Secretario General de Naciones Unidas Ban Ki-moon, declaró:

*"La violencia contra las mujeres y las niñas es una violación de los derechos humanos, una pandemia de salud pública y un serio obstáculo al desarrollo sustentable. Impone costos a gran escala en las familias, comunidades y economías. El mundo no puede pagar este precio."*

## **A continuación se reproduce de ONU Mujer: UNiTE para poner fin a la violencia contra las Mujeres:**

"UNiTE insta a los gobiernos, la sociedad civil, las organizaciones de mujeres, los jóvenes, el sector privado, los medios de comunicación y todo el Sistema de las Naciones Unidas a que unan sus fuerzas para hacer frente a la pandemia mundial de violencia contra las mujeres y las niñas."

La campaña se basa en los marcos legales y políticos internacionales existentes y trabaja para sinergizar los esfuerzos de todas las oficinas y agencias de las Naciones Unidas que trabajan para acabar con la violencia contra las mujeres. Establece cinco resultados clave que se alcanzarán en todos los países para 2015:

- Adopción y aplicación de las leyes nacionales para tratar y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.
- Adopción e implementación de planes de acción nacionales multisectoriales que hagan hincapié en la prevención y cuenten con los recursos adecuados.
- Establecimiento de sistemas de recopilación y análisis de datos sobre la prevalencia de diversas formas de violencia contra las mujeres y las niñas.
- Establecimiento de campañas nacionales y/o locales y la participación de diversos actores de la sociedad civil en la prevención de la violencia y en el apoyo a las mujeres y niñas que han sufrido abusos.
- Esfuerzos sistemáticos para abordar la violencia sexual en situaciones de conflicto y proteger a las mujeres y las niñas de la violación como táctica de guerra y la implementación completa de las Resoluciones 1325, 1820, 1888 y 1889 sobre la mujer, la paz y la seguridad.

Es importante asegurar que se alcance lo siguiente esbozado bajo el **Objetivo de Desarrollo Sustentable 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas:**

- 5.2: *Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluyendo el tráfico y la violencia sexual y otros tipos de explotación.*
- 5.3: *Eliminar todas las prácticas dañinas tales como el matrimonio infantil, temprano y forzado y la mutilación genital femenina.*

**IMPLEMENTACIÓN:**

Que BPW International y sus Afiliadas pongan en práctica los puntos uno a tres de arriba.

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:** Costos administrativos y tiempo.

PROPUESTA POR: Vicky Mee

Presidente BPW Nueva Zelanda

NOMBRE: Carolyn Savage o Vicky Mee TEL NO: +64 21 1168 948

E-MAIL: carolyn.bpw@gmail.com o vickymmee@gmail.com

**RESOLUCIÓN 5:  
BPW NUEVA ZELANDA**

---

**MOCIÓN: SALUD MENTAL – MUJERES EN LAS CÁRCELES**

**Considerando que:**

1. En la edición de 2015 de la Lista Mundial de Prisiones de Mujeres, el Instituto de Investigaciones sobre Políticas Penales llama la atención sobre el número elevado y rápidamente creciente de mujeres y niñas que se encuentran en instituciones penitenciarias de todo el mundo. El número de mujeres y niñas encarceladas ha aumentado en más del 50% en los últimos 15 años y 700,000 en el mundo en 2015.
2. Los datos de la investigación estadounidense sugieren que hasta el 80% de las mujeres encarceladas cumplen los criterios de al menos un trastorno psiquiátrico durante toda su vida y las reclusas tienen muchos más problemas de salud mental que los hombres. Setenta y tres por ciento de las mujeres en las prisiones estatales tienen problemas de salud mental frente al 55% de los hombres y el 75% de las mujeres en las cárceles locales tienen problemas de salud mental frente al 63% de los varones.
3. Recientes investigaciones de Nueva Zelanda han establecido que las mujeres en las cárceles son un grupo extremadamente vulnerable y desfavorecido, y dos tercios de las mujeres encarceladas han sido víctimas de violencia intrafamiliar, violación y/o agresión sexual y que más de la mitad de las reclusas sufren estrés pos traumático y el 75% han sido diagnosticadas con problemas de salud mental.

**Consciente de que** las reglas 24 a 35 de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos de 2015 (SMR) establecen la asistencia sanitaria mínima física y mental necesaria para los reclusos

**Reconociendo la** Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), artículo 12 – “Las Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito de la asistencia sanitaria, con el fin de garantizar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a los servicios de salud”.

**Reconociendo** las Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de Mujeres prisioneras y Medidas No Custodiales para Mujeres Delincuentes (conocidas como Reglas de Bangkok) que complementan las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos

**BPW International resuelve que todas las Afiliadas:**

1. Exijan a sus gobiernos o Estados que se adhieran a las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos 2015 (SMR) en particular a las reglas 24 a 35 ya que se aplican a la salud mental de las reclusas y las Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de Mujeres reclusas 2010.
2. Hagan presentaciones a los órganos de derechos humanos pertinentes cuando se violen las normas de las Naciones Unidas.
3. Aboguen por la práctica informada sobre traumas en las cárceles de mujeres.



## JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:

Las mujeres reclusas representan entre el 2 y el 9% de la población carcelaria total, con los niveles más altos de más del 19% en Hong Kong – China según el Instituto para la Investigación de Política Criminal de la Universidad de Londres en 2015. La alta tasa de crecimiento de las mujeres presas en los últimos 15 años, no ha sido igualada por el crecimiento de los hombres presos (50% frente al 20%).

La investigación actual en los Estados Unidos, el Reino Unido, Escocia, Australia, y Nueva Zelanda ha identificado un porcentaje muy alto de mujeres reclusas afectadas por problemas de salud mental, trastorno de estrés postraumático y víctimas de violencia y agresión sexual. El informe “Salud en la Justicia” de Nueva Zelanda 2010 realizado por la Comisión Nacional de Salud, encontró que el 54% de las mujeres presas habían sufrido graves lesiones en la cabeza.

Dada la naturaleza vulnerable de las mujeres reclusas es vital que los servicios de salud mental estén en sintonía con sus necesidades sabiendo que los servicios de salud mental comprometidos pueden producir resultados de alto nivel. Algunos sistemas de justicia penal en todo el mundo están empezando a entender la necesidad de respuestas efectivas a los problemas de salud mental de las mujeres, la dependencia de sustancias y las experiencias de trauma.

Se ha logrado un éxito significativo en la gestión de las reclusas de acuerdo con sus necesidades específicas de género, haciendo hincapié en los servicios específicos de los traumatismos y capacitando a todo el personal penitenciario en la práctica informada de los traumatismos.

En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se afirma que dentro de 15 años no se va a dejar atrás a nadie. Por lo tanto, las mujeres en la cárcel y sus familias que están siendo afectadas por la salud mental y la comorbilidad tienen que ser incluidas en la creación de cambio para que también tengan acceso al empoderamiento, la capacidad de liberarse y a un futuro positivo.

### Documentos de antecedentes:

<http://www.prisonstudies.org/news/more-700000-women-and-girls-are-prison-around-world-new-report-shows>

[http://www.corrections.govt.nz/resources/newsletters\\_and\\_brochures/journal/volume\\_4\\_issue\\_2\\_december\\_2016/trauma\\_holding\\_in\\_plain\\_view\\_the\\_case\\_for\\_trauma\\_informed\\_practice\\_in\\_womens\\_prisons.html](http://www.corrections.govt.nz/resources/newsletters_and_brochures/journal/volume_4_issue_2_december_2016/trauma_holding_in_plain_view_the_case_for_trauma_informed_practice_in_womens_prisons.html)

<http://stephaniecovington.com/assets/files/FinalAddressingtheMentalHealthNeeds.pdf>

## IMPLEMENTACIÓN:

1. BPW International y las Afiliadas BPW solicitan información a los órganos rectores pertinentes sobre los servicios de salud mental para las mujeres en las cárceles y submiten presentaciones a los órganos de derechos humanos pertinentes cuando se cree que se han violado las normas de las Naciones Unidas.
2. BPW International y las Afiliadas BPW abogan ante los órganos rectores pertinentes por las prácticas informadas por trauma en las cárceles de mujeres.
3. Las Representantes BPW ante las Naciones Unidas defienden los derechos de las mujeres presas en todo el mundo.

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:** Tiempo administrativo y compromiso continuo con la Organización Mundial de la Salud.

PROPUESTA POR: Vicky Mee Presidente BPW NUEVA ZELANDA

NOMBRE: Carolyn Savage o Vicky Mee TEL NO: +64 21 1168 948

E-MAIL: carolyn.bpw@gmail.com o vickymmee@gmail.com

**RESOLUCIÓN 6:  
BPW NUEVA ZELANDA**

**MOCIÓN: SALUD MENTAL: PREVENCIÓN DEL SUICIDIO**

---

**Observando:**

1. La Organización Mundial de la Salud y la Constitución suscrita en Julio de 1946 por 61 Estados, que entró en vigor en abril de 1948,
2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales que entró en vigor en enero de 1976,
3. El Objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015): Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos en todas las edades.

**Consciente** de que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 61º período de Sesiones, aprobó las conclusiones de marzo de 2017, Empoderamiento económico de las Mujeres en el Mundo del Trabajo en evolución: Punto 31: *La Comisión reconoce que la plena realización del derecho a disfrutar de los más altos estándares de salud física y mental es vital para la vida de las mujeres y las niñas...*

**Reconociendo que** la Organización Mundial de la Salud ha identificado la prevención del suicidio como uno de los componentes integrales del Objetivo 3: 3.4 Plan de Acción, con el objetivo de reducir en un 10% la tasa del suicidio en los países para 2020,

**Sabiendo que** las mujeres y las niñas están en riesgo en todas las regiones y culturas del mundo y que: las estadísticas de 2012 registraron más de 800,000 suicidios en todo el mundo, con una tasa de mujeres y niñas sólo 1,8% menor que los hombres,

**BPW International resuelve que todas las Afiliadas:**

1. Impulsen a sus gobiernos a que reconozcan el creciente número de suicidios y la necesidad de que se apliquen medidas de prevención para lograr una reducción.
2. Formen grupos de trabajo para ayudar a obtener:
  - (a) Estadísticas precisas de mujeres y niñas que se han suicidado en los últimos tres años
  - (b) Registros precisos de los próximos dos años para su inclusión en el próximo informe de la OMS
  - (c) Una copia del Manual de la OMS sobre Prevención del Suicidio: Compromiso Comunitario, para utilizarlo en sus comunidades
3. Aseguren que sus Estados y gobiernos estén trabajando para lograr al menos un 10% de reducción de suicidios como se establece en el Objetivo de Desarrollo Sustentable 3.4
4. Presentar proyectos y talleres que demuestren dónde las Afiliadas están influyendo en el cambio con respecto a las tasas de suicidio en el próximo trienio.

**JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

El suicidio es un problema de salud y social serio pero prevenible. Las tasas de suicidio son un signo de la salud mental y el bienestar social de la población. En el marco de la Agenda 2030, en 15 años no se va a dejar nadie atrás. Las estrategias para prevenir el suicidio, garantizar el suministro de los recursos necesarios y el acceso a los recursos de salud mental son fundamentales para lograrlo.

- 86% de los suicidios ocurren a personas menores de 70 años de edad,

- Globalmente los adultos jóvenes entre 15 y 29 años representaron el 8.5% de los suicidios, la segunda causa de muerte entre los adolescentes después de los accidentes de vehículos,
- En 2015 la región Europea se registró con la mayor tasa de suicidios.

### **IMPLEMENTACIÓN:**

Las Afiliadas de BPW International implementan las cláusulas 1, 2, 3 y 4 de la Resolución.

### **IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:**

Costos administrativos solamente

PROPUESTA POR: Vicky Mee

Presidente BPW NUEVA ZELANDA

NOMBRE: Carolyn Savage o Vicky Mee      TEL NO: +64 21 1168 948

E-MAIL: carolyn.bpw@gmail.com o vickymmee@gmail.com

**RESOLUCIÓN 7:  
BPW CANADA**

**MOCIÓN: ALCOHOL Y CÁNCER DE MAMA**

---

**Considerando que:**

1. Las mujeres metabolizan el alcohol de manera diferente que los hombres, es decir tienen menos enzimas en su hígado, estómago e intestino delgado. Además, tienen menos agua corporal que los hombres, por lo que el alcohol que fluye a través del torrente sanguíneo está más concentrado y no metabolizado.
2. El alcohol ha sido correlacionado con el cáncer de mama en las mujeres.
3. En 2015, se estima que más de 25,000 mujeres fueron diagnosticadas con cáncer de mama lo que representa el 26% de todas las nuevas formas de cáncer en las mujeres. Se informa que el cáncer de mama es responsable de más de más de 5,000 muertes en Canadá cada año. (7)

**Consciente de que** desde los años ochenta se ha publicado en documentos de investigación una que ilustra la correlación entre la ingesta de alcohol y los riesgos para la salud en general y particularmente en el cáncer de mama.

**Reconociendo que** cuando Drinkaware (8) estaba hablando con enfermeras, mujeres y médicos de familia, reportaron una falta de conciencia de los riesgos para la salud asociados con el alcohol y el cáncer de mama.

**Conociendo que** como resultado, en muchos casos, esta información no ha sido adecuadamente difundida a través de médicos y trabajadores de la salud a sus pacientes.

**BPW International resuelve que todas las Afiliadas:**

Impulsen a sus gobiernos a que proporcionen información actualizada a los médicos sobre los riesgos para la salud relacionados con el uso del alcohol para sus pacientes. En particular, hacerlos tomar conciencia de la correlación entre el consumo de alcohol y el cáncer de mama, para que los médicos puedan comunicar estos riesgos bien documentados relacionados con la salud de sus pacientes.

**JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

Las investigaciones indican que hay diferencias de género en la manera en que los cuerpos de hombres y mujeres metabolizan el alcohol, haciendo que las mujeres sean más vulnerables a los riesgos para la salud relacionados con el alcohol. Estas diferencias se han atribuido a menudo en el pasado simplemente a las diferencias de género en peso y tamaño. Sin embargo, es cada vez más evidente de los estudios que las diferencias fisiológicas existen también. Las mujeres tienen menos enzimas gastrointestinales y hepáticas que metabolizan el alcohol. Como resultado, las mujeres absorben más alcohol en su torrente sanguíneo que los hombres. El cuerpo de una mujer contiene menos agua corporal y más tejido graso que un hombre.

A medida que la grasa retiene el alcohol y el agua lo diluye, el alcohol permanece en mayores concentraciones durante un período más largo de tiempo en el cuerpo de una mujer (1).

Las pautas de consumo de alcohol bajo riesgo de Canadá indican 0-2 bebidas estándar por día para las mujeres y no más de 10 bebidas estándar por semana. Para los hombres la norma es 0-3 bebidas por día y 15 bebidas por semana. Las investigaciones indican que incluso con una bebida por día en promedio, el riesgo de una mujer de contraer cirrosis hepática aumenta en un 139% comparado con el 26% de los varones. (2) Debido a la alta correlación entre el alcohol y el cáncer de mama, (2 bebidas – 27%, 3-4 bebidas – 52%, 5-6 bebidas – 93%, y +6 bebidas 193%), se recomienda que las mujeres con antecedentes familiares de cáncer de mama opten por dejar de beber por completo o si continúan bebiendo, limitar su consumo de alcohol a dos o menos bebidas a la semana. Para las mujeres que han sido diagnosticadas con cáncer de mama, se les recomienda cesar toda la ingesta de alcohol por completo. (3)

La investigación muestra consecuentemente que ingerir bebidas alcohólicas, cerveza, vino y licor, aumenta los niveles de estrógeno y otras hormonas asociadas con el cáncer de mama con receptores hormonales positivos.

El alcohol también puede aumentar el riesgo de cáncer de mama al dañar el ADN de las células. (3)

Desde los años ochenta se han publicado estudios de investigación que ilustran la correlación entre la ingesta de alcohol y los riesgos para la salud en general para las mujeres y, en particular, para el cáncer de mama. (5)

Sin embargo, al hablar con muchas enfermeras, mujeres y médicos de familia, no son conscientes de los riesgos para la salud asociados con el cáncer de mama. Como resultado, en muchos casos, esta información no ha sido adecuadamente difundida a través de los médicos y trabajadores de la salud a sus pacientes. (6)

Según la Sociedad Canadiense de Cáncer, un estimado de 5000 mujeres murió de cáncer de mama en Canadá en 2015. (7)

Los siguientes documentos proporcionan más información sobre la correlación entre el consumo de alcohol y el cáncer de mama:

Women & Alcohol: The Hidden Risks of Drinking (Mujeres y alcohol: Los riesgos escondidos de la bebida):

<http://www.helpguide.org/harvard/women-and-alcohol.htm>.

2. Canada's Low-Risk Drinking Guidelines, Communicating Alcohol-Related Health Risks, Canadian Centre on Substance Abuse (Las directrices de la bebida con bajo riesgo en Canadá, Comunicando los riesgos para la salud relacionados al consumo de alcohol, Centro canadiense sobre abuso de sustancias), (2013)

3. Developed on behalf of the National Alcohol Strategy Advisory Committee (Desarrollado en nombre del Comité Consultivo Nacional sobre Estrategia para el alcohol), ISBN 978 -1-77178-016-2

4. National Alcohol Strategy Advisory Committee (Comité Consultivo Nacional sobre Estrategia para el alcohol), (2011), Ottawa, Ont. Canadian Centre on Substance Abuse (Centro canadiense sobre abuso de sustancias).

5. Hiatt, Robert A. MD., Phd., Klasky, Arthur, M.D., Armstrong, Mary-Anne, M.A. Alcohol and Breast Cancer (Alcohol y Cáncer de mama) (1987), <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0091743588900850>

6. Giesbrecht, Norman, Awareness of Alcohol as a Carcinogen (Conciencia del alcohol como carcinógeno), Center for Addiction & Mental Health (Centro de Adicciones y salud mental) (CAMH) 2015

7. <http://www.cancer.ca/en/cancer-information/cancer-type/breast/statistics/?region=bc>

8. <https://www.drinkaware.co.uk/alcohol-facts/health-effects-of-alcohol/diseases/alcohol-and-breast-cancer/>

## **IMPLEMENTACIÓN:**

Las Afiliadas de BPW International ponen en práctica la Resolución.

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:** Costos administrativos solamente

PROPUESTA POR: Jenny Gulamani-Abdulla Presidente BPW Canada

NOMBRE: Colleen Allan TEL NO: +1- 204-338-0862

E-MAIL: [callan@mymts.net](mailto:callan@mymts.net)

# **RESOLUCIONES INTERNAS**

**RESOLUCIÓN 8:  
BPW NUEVA ZELANDA**

---

**MOCIÓN: ACCESO A DOCUMENTOS DE GOBIERNO DE BPW INTERNATIONAL  
CORE GOVERNANCE DOCUMENTS**

**Conscientes de que** los documentos de gobierno de BPW International respaldan la Federación en su conjunto y apoyan los procesos democráticos y participación de todas las socias.

**Teniendo en cuenta que** la dirección y eficacia de BPW International depende del fácil acceso a todos los documentos exactos y declaraciones acordadas.

**Reconociendo que** los objetivos, la Declaración de Misión y los Valores de BPW International están en el corazón de la filosofía de BPW International y son el fundamento de cualquier acción.

**Reconociendo** que en la reunión de Presidentes de la Región Asia Pacífico el 11 de abril de 2016, una resolución fue promovida, secundada y aprobada en forma unánime, solicitando a BPW International que los documentos de gobierno esenciales estén fácilmente disponibles en la página Web y hasta la fecha esto no se ha completado.

**BPW International Resuelve que:**

1. Los siguientes documentos de gobierno esenciales de BPW International deben estar disponibles y accesibles en el sitio Web de BPW International: Manuales de Políticas, Constitución y Procedimiento.
2. Los siguientes documentos esenciales de gobierno de BPW International deben estar fácilmente accesibles en el sitio Web de BPW International para las Afiliadas existentes y para las potenciales nuevas socias:
  - a. Los Objetivos de BPW International aprobados por la Asamblea General de BPW International 2011,
  - b. La Declaración de misión de BPW, en su totalidad, incluida la referencia a todos los niveles de participación de las Naciones Unidas,
  - c. La Visión de BPW International,
  - d. Los Valores de BPW International,
  - e. La documentación del Congreso de BPW International incluyendo el calendario del Congreso y las Actas de la Asamblea General
  - f. Las Reglas de Debate de BPW International.
3. Los siguientes documentos básicos de gobierno deben estar accesibles para las socias en la sección “Sólo para socias”:
  1. Las Actas de la Junta Internacional de BPW, accesibles para la Junta Internacional,
  2. Los dos últimos presupuestos trienales (seis años) y las cuentas auditadas,
  3. Las Actas de reuniones anteriores de la Junta Internacional de BPW International.
4. El sitio Web de BPW es revisado para implementar lo anterior a finales de febrero de 2018 antes de la Cumbre de Líderes (Leaders´ Summit) de BPW International 2018.

## JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:

Las versiones actualizadas de nuestros documentos esenciales de gobierno deben ser fácilmente accesibles y descargables por separado para las Afiliadas de BPW que necesiten usarlos en nuestras reuniones y conferencias (nuestros Objetivos, nuestra Declaración de Misión y las Reglas Internacionales de Debate).

La falta de disponibilidad de algunos de los documentos fundamentales, incluyendo las actas, los presupuestos y los registros financieros, cuestionan el nivel de transparencia, gobernabilidad y competencia al nivel de nuestra Junta Internacional. Esto, a su vez, plantea preguntas de varias Afiliadas sobre cómo se distribuyen los Impuestos Internacionales se utilizan y lo que se ha logrado en nombre de las socias de todo el mundo.

Las asistentes a la Cumbre de Líderes requieren de documentos actualizados de gobierno, de estar informadas y discutir de manera calificada sobre acciones acordadas que hayan surgido de las resoluciones y decisiones en el Congreso.

No es aceptable que las Actas de Jeju 2014 todavía no estén disponibles en abril de 2017. Son necesarias para que las socias confíen en el Ejecutivo Internacional y en los procesos democráticos de la Federación Internacional. Las Actas permiten a las socias:

- Revisar y actuar sobre las resoluciones aprobadas y las decisiones tomadas
- Revisar las interacciones de las Afiliadas y Delegadas,
- Tener información de antecedentes si van al Congreso por primera vez;
- Refrescar su conocimiento de los temas para contribuir de manera más efectiva en un Congreso posterior.

Las Actas de la Asamblea General deberían estar fácilmente disponibles para todas las socias como un registro de las decisiones tomadas. Actualmente una búsqueda en “Actas de la Asamblea General” no da resultados. Una socia necesita saber que va a los Archivos y encuentra las Actas de Helsinki 2011.

Los objetivos, Visión y Misión de BPW International aún no están disponibles en abril de 2017 y esto es lo que buscamos para inspiración, orientación y promoción de BPW a las posibles socias y para garantizar que las Afiliadas cumplan con el mandato de BPW. Estos han sido desarrollados durante muchos años y votados por sucesivas Asambleas Generales. No es aceptable incluir una Declaración de Misión incompleta que no se refiera a la participación en la ONU, en el frente de la página Web de BPW y por lo tanto devalúa nuestro papel como una fuerte defensora mundial de las mujeres.

En 2010, las socias BPW solicitaron que se elaboren los Valores de BPW International para proporcionar una herramienta de resolución de problemas para Federaciones y Clubes Afiliados. Eso fue hecho pero no están disponibles.

Que el cuerpo de resoluciones pasadas y presentes no esté disponible a nivel mundial hasta febrero de 2017, es motivo de preocupación para Afiliadas como BPW Nueva Zelanda y BPW Japón quienes han dedicado tiempo y esfuerzo considerables a elaborar resoluciones aprobadas en la Asamblea General. Sin que las resoluciones pasadas y presentes estén disponibles para formar un documento de políticas, era imposible para las Afiliadas comprobar si una resolución ya se había aprobado antes de redactar las resoluciones.

También es inquietante no tener acceso al conjunto de resoluciones que se han ido construyendo a lo largo



de muchos años sobre una gran variedad de cuestiones y que deberían dar fuerza y autoridad a la labor de promoción de todas las Afiliadas en sus propios países. Se reconoce que finalmente fueron subidas e incluidas en la sección “Sólo para Socias” en febrero de 2017.

Las Afiliadas aprecian que, desde la solicitud de la reunión de Presidentes de la Región Asia Pacífico, se crearon las carpetas de documentos BPW y los documentos fundamentales han sido puestos a disposición entre junio 2016 y febrero de 2017.

**IMPLEMENTACIÓN:**

El Ejecutivo de BPW International pone en práctica las Cláusulas 1, 2 y 3 en el plazo acordado en la cláusula 4.

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:**

Costos administrativos y de sitio Web para cumplir con la primera prioridad de informar a las socias

PROPUESTA POR: Vicky Mee

Presidente BPW Nueva Zelanda

NOMBRE: Vicky Mee

TEL NO: +64 21 1168 948

E-MAIL: vickymmee@gmail.com

## **RESOLUCIÓN 9:**

**EX PRESIDENTES INTERNACIONALES - Antoinette Rüegg, Elizabeth Benham**

---

### **MOCIÓN: CUMBRE MUNDIAL DE LÍDERES (LEADERS' SUMMIT)**

**Considerando que** la Misión de BPW International es desarrollar el potencial profesional, de liderazgo y de negocios de las mujeres en todos los niveles;

**Considerando que** BPW International ha organizado con éxito, Cumbres de Líderes desde 2009 ganando el compromiso mundial de las socias

**Considerando que** la necesidad de proporcionar un desarrollo continuo del liderazgo es una parte integral de la organización BPW

**Considerando que** las Cumbres de Líderes son eventos muy eficaces de capacitación y educación para mujeres.

#### **Por lo tanto se resuelve**

Que, para trabajar en los asuntos de liderazgo de BPW en nuestra organización junto con la Presidenta Internacional y los miembros del Ejecutivo Internacional, una Cumbre de Líderes anual de dos días debe tener lugar por ejemplo inmediatamente antes de un evento internacional importante como el CSW de Naciones Unidas en Nueva York.

Además, inmediatamente antes de cada Conferencia Regional debe llevarse a cabo una “Cumbre de Líderes Regionales” (mínimo de 3 horas).

#### **JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

El enfoque de las Cumbres de Líderes Regionales es que las Regiones tienen una relación integral con la BPW International.

Las expectativas, las contribuciones y los compromisos de ambas partes, son la principal cuestión subyacente.

Para involucrar a las líderes actuales y futuras en el desarrollo y crecimiento de nuestra organización BPW, las líderes y las socias comprometidas deben ser capaces de involucrarse con la Presidenta Internacional y el Ejecutivo para discutir planes, estrategias, compromisos y resultados que conciernen especialmente países, proyectos, miembros y servicios, gobernanza y normas de BPW International. Las anteriores Cumbres de Líderes han demostrado que tales intercambios son invaluable y fructíferos.

Las líderes BPW de todo el mundo tienen la oportunidad y la plataforma para intercambiar sus experiencias, encontrar nuevas ideas y estrategias con colaboración positiva y cooperación.

Las Cumbres de Líderes son una oportunidad importante para un foro centrado y directo de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba para las comunicaciones.

Mientras que las líderes electas para los cargos están totalmente absorbidas por sus diarias tareas de liderazgo y mandatos, un formato invaluable para temas y estrategias futuras pueden ser abiertamente discutidos en una Cumbre de Líderes.

**IMPLEMENTACIÓN:** Sugerencias para un plan de acción práctico que deberá ser aplicado por BPW International y sus Afiliadas.

1. La Presidenta Internacional y las Coordinadoras Regionales tienen la responsabilidad de la programación y liderazgo de la Cumbre de Líderes, pero pueden pedir apoyo a las líderes experimentadas de BPW.
2. El tema de la Cumbre no es el liderazgo en general, sino las cuestiones concretas de liderazgo que surgen en nuestra organización y en su desarrollo.
3. Una Cumbre de Líderes anual debe recibir máximo 70 BPW.

**IMPACTO FINANCIERO** (de haberlo) en BPW International:

1. Las participantes trabajan para BPW y pagan sus gastos de viaje y alojamiento, por lo tanto, BPW International debe cubrir todos los costos de la sede y de operación, excepto los recesos y almuerzos.
  2. Una partida presupuestaria existente debe cubrir esta importante inversión en el éxito y el futuro de nuestra organización.
  3. Encontrar patrocinadores o fondos para las Cumbres de Líderes es una tarea imprescindible.
- Hasta el momento, los expertos en liderazgo de BPW apoyan a la Presidenta Internacional y al Ejecutivo en centrarse en temas importantes y en elaborar un programa bien equilibrado teniendo solo que pagar su inscripción.

PROPUESTA POR: Elizabeth Benham                      Ex Presidente Internacional

NOMBRE: Dr. Antoinette Rüegg      TEL NO: +41 216914614  
E-MAIL: antoinette.ruegg@bpw-international.org

**RESOLUCIÓN 10:**  
**BPW USA**

---

**MOCIÓN: COMITÉ DE REDES DE NEGOCIOS**

**Considerando que** los negocios son un componente integral de la identidad oficial de IFBPW;

**Considerando que** IFBPW ha establecido alianzas para vincular a las empresas de propiedad de mujeres BPW (WOB) con empresas transnacionales, agencias gubernamentales y organizaciones de Naciones Unidas y se compromete a proporcionar esta plataforma de conexión a las socias;

**Considerando que** todos los actores empresariales han modificado y mejorado sus políticas de compras en el comercio para atraer y beneficiar a las empresas de propiedad de las mujeres (WOB) lo que las hace más sensibles al género;

**Considerando que** identificar y apoyar a nuestras empresas propiedad de mujeres BPW es un valioso beneficio para las socias BPW;

**Considerando que** IFBPW cuenta con conferencias regionales en su huella global que proporcionan una plataforma para talleres, tutoría y oportunidades E a E (Empresa a Empresa o Business to Business B to B) para todas nuestras empresarias y posibilidades de reclutamiento para nuevas socias;

**Considerando que** la Plataforma de Negocios y todas sus oportunidades pueden ampliar las empresas propiedad de mujeres (WOB) a los niveles nacional e internacional, así como identificar los mercados potenciales y mejorar las estrategias empresariales;

**Por lo tanto, se resuelve que** IFBPW establezca un Comité Permanente de Red de Negocios con herramientas aplicables para alentar a nuestras empresas propiedad de BPW a registrar sus negocios con la IFBPW, accionar las alianzas con todos los actores comerciales actuales y fomentar el desarrollo de nuevas, y permitir oportunidades para alentar y aprovechar el crecimiento empresarial, la creación de redes y la tutoría para los miembros en todas las reuniones y congresos regionales trienales.

**JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

Antecedentes:

Los negocios fueron un componente clave en el establecimiento inicial de IFBPW. El énfasis en los negocios es un beneficio significativo para nuestras actuales socias y es esencial para el reclutamiento y retención de las socias a través de los beneficios obtenidos al conectarse con otras empresas propiedad de mujeres (WOB) y con compañías transnacionales, agencias gubernamentales y organizaciones de Naciones Unidas. Además, la IFBPW puede facilitar las redes entre las socias a nivel empresarial y profesional.

**IMPLEMENTACIÓN:** Sugerencias para un plan de acción práctico para ser implementado por BPW International y sus Afiliadas.

1. Mantener una base de datos de empresas propiedad de mujeres BPW (WOB).
2. Comunicarse con las socias a través de los sitio en línea: correo, Noticias en línea (nacionales e internacionales) y plataformas de medios sociales como Twitter, Instagram y Facebook, Google News e in situ a través de conferencias nacionales, regionales e internacionales.

3. Establecer redes entre las socias en los niveles profesionales y de negocios.
4. El reclutamiento de socias destacando los beneficios que se obtienen de las conexiones individuales con otras mujeres y con las empresas transnacionales.
5. La retención de las socias promoviendo una comunicación sostenida, celebrando historias de éxito y proporcionando la plataforma de conexión entre todos los actores empresariales.
6. Desarrollar y preparar materiales para apoyar el registro de la Red de Negocios, apoyar las alianzas actuales y desarrollar nuevas.
7. Hacer que el Comité de la Red de Negocios ofrezca talleres y sesiones de información sobre los beneficios de las socias BPW que registren sus negocios y el valor de las alianzas potenciales.

### **IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:**

1. Apoyo del equipo de informática para diseñar un boletín de aspecto profesional para la difusión bimensual y un folleto disponible en línea para que los clubes y las socias lo utilicen. (USD \$2,500/año)
2. Costos de inscripción parciales para que los miembros del Comité regional asistan y promuevan la Red de Negocios y talleres en sus conferencias regionales (USD \$2,500) por trienio

Soportes disponibles sin costo:

1. E-mail de IFBPW y E-News
2. Correo electrónico nacional y E-News
3. Grupo de Google
4. Facebook – Medios de comunicación sociales - IFBPW y nacionalmente

PROPUESTA POR: BPW USA

Elizabeth Benham - Presidente

NOMBRE: Sandra Thompson

TEL NO: +1 818 848 2848

E-MAIL: [info@epw-usa.org](mailto:info@epw-usa.org)

**RESOLUCIÓN 11:**  
**EX PRESIDENTE INTERNACIONAL - Dr. Antoinette Rüegg,**  
**MOCIÓN: DIRECTORA ADMINISTRATIVA**

---

Por lo tanto, se resuelve que, sin incrementar el presupuesto, BPW International sustituya a la “Directora de la Oficina de la Presidenta”, por una “Directora Administrativa de BPW International” y una “Asistente Personal de la Presidenta”.

- La resolución no tiene impacto financiero pero propone un cambio organizacional.
- En lugar de nombrar a una “Directora de la Oficina de la Presidenta”, la Presidenta Internacional contrataría una “Directora Administrativa” a tiempo parcial (80% de tiempo completo) y una “Asistente Personal” (20 % de tiempo completo). Mientras la “Asistente Personal” solo se contrata por el término de la Presidenta, la “Directora Administrativa” estaría en funciones un período adicional.

**JUSTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN:**

Hay varias razones importantes para el cambio:

**“Directora de BPW International” (80% tiempo parcial)**

- Encontrar una experta calificada para un trabajo muy exigente limitado a un máximo de 3 años, es un gran obstáculo. Una persona muy calificada quiere tener la perspectiva de una relación laboral más larga.
- Iniciar a una “Directora de la Oficina de la Presidenta” en su trabajo extremadamente complejo, es una tarea muy lenta y compleja y una carga pesada para la Presidenta.
- Si durante el período de prueba de empleo, la persona debe ser reemplazada, la Presidenta podría no tener la capacidad de comenzar una nueva inducción y podría verse obligada a aceptar un compromiso pobre por no tener la capacidad de volver a entrenarla. Eso podría prevenirse con la nueva solución.
- Si alguna vez una nueva Presidenta electa no está lista para trabajar con la “Directora Administrativa” o si la Directora renuncia, un traspaso se puede organizar más fácilmente con este Sistema propuesto.

**“Asistente Personal de la Presidente” (20% tiempo parcial)**

Una Presidente debe tener una asistente personal para

- Gestionar sus correos electrónicos y tareas urgentes cuando viaja.
- Cuidar de su calendario y dar información si está fuera de la oficina.
- Administrar sus viajes y visitas, organizar sus visas.
- Apoyarla en diferentes tareas de organización.

**IMPLEMENTACIÓN:** Sugerencias para un plan de acción práctico a ser puesto en práctica por BPW International y sus Afiliadas.

- La Presidenta Internacional es jefe de la “Directora Administrativa de BPW International” y de la “Asistente Personal de la Presidenta”. La próxima Presidenta Internacional contratará a la nueva “Directora Administrativa de BPW International”.

- En nuestra nueva era digital, ya no es necesaria una Oficina física de BPW International.
- La nueva “Directora Administrativa de BPW International” y la “Asistente Personal de la Presidenta” deberán ser externalizadas y a tiempo parcial, trabajando desde casa o en su propia oficina.
- Descripciones del puesto: las tareas administrativas que están estrechamente relacionadas con las actividades de la Presidenta serán realizadas por su “Asistente Personal” mientras que la tarea administrativa sobre la organización será realizada por la “Directora Administrativa de BPW International. Las diferentes “Expertas para tareas específicas con compensaciones financieras” estarán vinculadas a la “Directora Administrativa de BPW International”
- Al inicio de su mandato, el Ejecutivo confirma las descripciones de los dos puestos de trabajo y la nueva Presidenta contrata a las dos profesionales a menos que la Directora Administrativa continúe desde la anterior Presidencia.

**IMPACTO FINANCIERO (de haberlo) en BPW International:**

- **Ningún impacto financiero** ya que el presupuesto de la solución anterior es el mismo que el del nuevo concepto propuesto.

PROPUESTA POR: Dr. Antoinette Rüegg,  
Elizabeth Benham

Ex Presidente Internacional, secundada por  
Ex Presidente Internacional

NOMBRE: Dr. Antoinette Rüegg

TEL NO:+41 44 252 17 42

E-MAIL: antoinette.ruegg@bpw-international.org