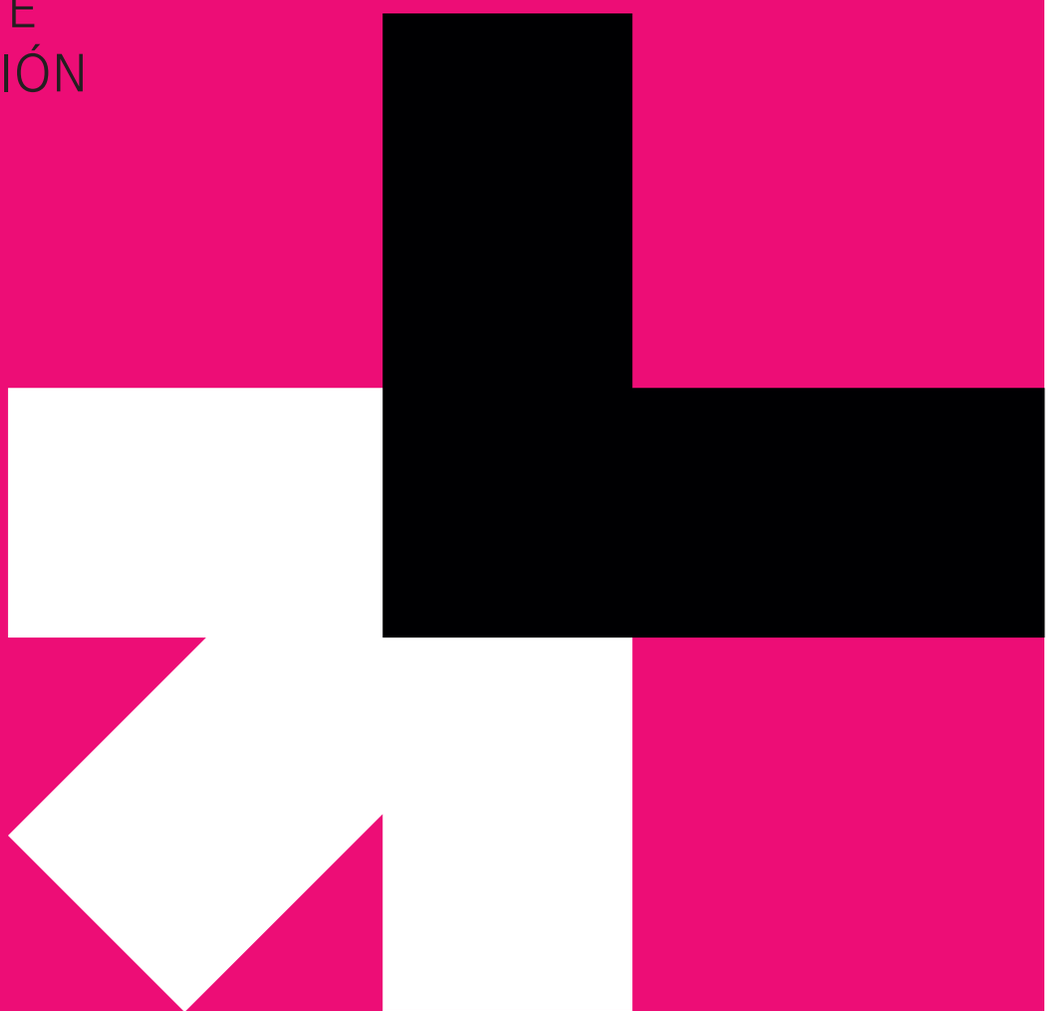
HeForShe
Movimiento solidario de ONU Mujeres para la igualdad de género

ElporElla

Kuimba'e kuñare rehehápe

ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

PLAN DE IGUALDAD
GUÍA PARA UNA BUENA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN



KUÑANGUÉRA YKEKO MOTENONDEHA
MINISTERIO DE LA MUJER

MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO HA TETÃYGUA JEIKOPORÃ MOTENONDEHA
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

UN GLOBAL COMPACT
Red Paraguay

La presente Guía fue elaborada por las empresas que integran la
Mesa de Igualdad de Oportunidades del Comité Impulsor #ElporElla Paraguay.
Es el resultado de un proceso participativo que contó con los valiosos aportes de cada uno de sus integrantes, bajo el acompañamiento de ONU Mujeres, el Pacto Global, el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a fin de contar con un documento ágil y práctico para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad en las empresas.

ONU Mujeres – Comité Impulsor #ElporElla
Carolina Taborga, Represente País ONU Mujeres
Matías Ordeix, Coordinador de la Mesa de Igualdad de Oportunidades, Cafepar

Con el apoyo de:
Ministerio de la Mujer
Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Red del Pacto Global Paraguay

Elaboración de contenido y edición
Jennifer Rodríguez Bruno, ONU Mujeres/Cuerpo de Paz Paraguay
Ruth Benítez, ONU Mujeres
Meggie Núñez, Cafepar
Natalia Echague, Unilever

Diseño y diagramación
Karina Palleros

Impresión
AGR S.A Servicios Gráficos

Impreso en Paraguay.
Noviembre 2016

PRESENTACIÓN

Durante décadas, las mujeres han logrado adelantos significativos en el ámbito educativo y laboral, aunque en el marco de un proceso desigual y, en muchas áreas, aún insuficiente. Actualmente, los avances se estancaron y los países se encuentran lejos de la igualdad de género, del goce de los derechos humanos de las mujeres y de su empoderamiento, aspectos centrales para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de cara a lograr un planeta 50/50 en el año 2030.

En el marco del Movimiento Solidario Global #HeforShe creado por ONU Mujeres, se viene trabajando en estrecha colaboración con instituciones del gobierno, universidades, la sociedad civil y empresas, a fin de impulsar acciones concretas a favor de la igualdad. Bajo este objetivo central, la Mesa de Igualdad de Oportunidades del Comité Impulsor HeforShe, integrada por 10 empresas paraguayas, ha elaborado la presente Guía, la cual basada en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, pretende constituirse en una herramienta práctica para elaborar e implementar un plan de igualdad en el ámbito laboral.

Desde el sector empresarial, estamos convencidos que debemos promover la igualdad de oportunidades, pues está comprobado que las mujeres aportan igual que los hombres en el trabajo. El valor de las mismas, en la vida personal y profesional es clave, pues generan plusvalía, nos solo para las empresas, sino para la sociedad en su conjunto.

Por ende, comprometidos con la igualdad de género, las empresas que integramos El Comité Impulsor HeForShe Paraguay, alentamos a otras empresas del país a sumarse a esta iniciativa, pues con la implementación concreta de esta Guía, el sector privado puede garantizar condiciones equitativas e igualitarias a su equipo de trabajo, condición imposterga ble para las empresas que, inmersas en el mercado global, aspiren a la excelencia.

¡Promovamos la igualdad de oportunidades!

- Unilever: Aldo Rodríguez Trivero
- Cafepar: Matias Ordeix
- ITAIPU: James Spalding
- RPC: Cristhian Chena
- Visión Banco: Beltrán Macchi
- El Comercio: Edgar Molas
- La Tacuaras: Gustavo Koo
- El Mejor: Daniel Bauchelet
- Farmacenter: Marco Da Silva
- Fundación AMCHAM: Roberto Urbieta

Como parte de nuestro mandato, desde ONU Mujeres Paraguay nos sentimos complacidas de haber apoyado y formado parte de este proceso de construcción colectiva, llevada adelante por 10 empresas locales comprometidas con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Esta iniciativa pionera, constituye los primeros pasos hacia esfuerzos conjuntos entre diversos actores, con miras a lograr en el año 2030 el anhelado planeta 50/50 de cara a la nueva Agenda de Desarrollo Sostenible. Demos en Paraguay el paso hacia la Igualdad de Género.

Carolina Taborga, Representante de ONU Mujeres en Paraguay





Mesa de Igualdad de Oportunidades – Comité Impulsor HeForShe Paraguay

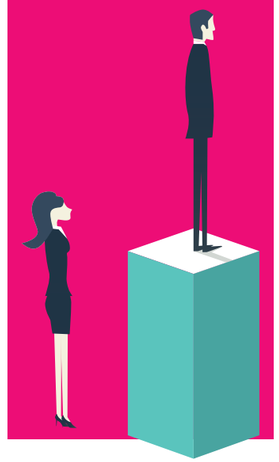
¿Por qué un plan de igualdad?

Numerosos estudios han demostrado que la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mismas tienen un efecto catalizador en la consecución del desarrollo económico de los países. **Se ha comprobado que las empresas que incorporan planes de igualdad, aumentan sus ganancias como organización, mejoran la calidad del trabajo, la eficacia de los recursos humanos y promueven el sentido de compromiso y pertenencia del equipo laboral.** A nivel global, avances significativos se han dado al respecto, y Paraguay no puede ser la excepción, razón por la cual diez empresas líderes del sector privado elaboraron esta guía, instrumento útil y práctico para diseñar e implementar un plan de igualdad.

¿De dónde partimos?

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.

A nivel global y en lo que respecta al ámbito laboral, las mujeres solo ganan entre el 70 y el 90% del salario que reciben los hombres.[1] Un estudio realizado por **McKinsey & Company** en 95 países del mundo, indicó que a pesar de representar el 50% de la población mundial, las mujeres solo generan el 37% del Producto Bruto global y lideran el 75% del trabajo sin remuneración a nivel mundial[2]. Mientras que los hombres componen el 60% de la fuerza laboral empleada y constituyen el 95% de los directores ejecutivos de las empresas más grandes del mundo. El Foro Económico Mundial, en su *Reporte Global de Brechas de Género 2014,* concluye que al paso actual, se tardarán otros 81 años en cerrar la brecha de género.



A nivel regional, 7 de cada 10 mujeres trabajan en el sector de servicios, en el cual, por lo general, se dan condiciones poco favorables para las trabajadoras, con el 64.6% de mujeres sin nin-

1 Las Mujeres del Mundo 2015. Naciones Unidas.

2 Cómo el avance hacia el Empoderamiento Económico de las Mujeres puede significar $12 Trillones de Dólares en Crecimiento Global. McKinsey & Company. Setiembre, 2015

gún tipo de contrato formal por parte de las empresas. Más de 17 millones de mujeres se encuentran trabajando en el empleo doméstico, siendo la mayor ocupación por parte de mujeres en Latino América.[3] Los resultados del estudio de McKinsey & Company en empresas Latino Americanas, señalan además que "las mujeres ocupan el 8% de cargos en comités ejecutivos y solo el 5% en consejos de administración."

A nivel local, Paraguay se posiciona como uno de los países más desiguales de la región. La brecha entre los ingresos de la población "más rica" y los de la población más "pobre", duplica a los del resto de la región; aspecto que entre otros, lo ubica en el puesto 81 de 142 países conforme el Reporte de Brecha de Género del Foro Económico Mundial. En el caso de las mujeres se agregan los prejuicios que definen sesgos de género: percepciones erróneas sobre el mayor costo de contratación de mujeres, las que se expresan en ideas como mayor ausentismo debido a la maternidad, dado que no son las proveedoras principales, tienen menores necesidades o aspiraciones de ingresos, entre otros. Estas percepciones sociales, especialmente de los empleadores, en su conjunto inciden en la brecha de ingresos de las mujeres.

En lo que respecta a las brechas de género en el ámbito laboral, un estudio realizado por ONU Mujeres y el PNUD muestra que, en promedio, las mujeres ganan aproximadamente el 70,6% de lo que ganan los hombres, sin considerar el nivel educativo ni las horas trabajadas[4].



PARAGUAY, en el PUESTO 81 de 142 países,

Reporte de Brecha de Género del Foro Económico Mundial

3 Trabajo Decente e Igualdad de Género. Cepal, Naciones Unidas. 2013.

4 Empleo, Género y Desarrollo Humano. ONU Mujeres, PNUD. Paraguay, 2013.

¿Qué esfuerzos se han llevado acabo para fortalecer y apoyar al sector privado en implementar políticas de igualdad de oportunidades?

A nivel global una ONG Suiza ofrece la primera certificación global en equidad de género, llamada EDGE, la cual delinea estándares globales para empresas en procedimientos de igualdad aplicables a cualquier país o industria. El proyecto se lanzó en el Foro Económico Mundial del 2011, agrupando a 60 de las más prestigiosas empresas del mundo, procedentes de 29 países.

A nivel regional varios países vienen fortaleciendo las capacidades del sector privado, a fin de implementar programas destinados al logro de la igualdad de oportunidades. Actualmente, son 12 los países que cuentan con Sistemas de Gestión con Equidad de Género. Estos programas agrupan a más de 1.700 empresas[5], que trabajan en acciones concretas para promover los derechos económicos y laborales de las mujeres. Como ejemplo citamos las siguientes iniciativas:

Uruguay: Guía de Buenas Prácticas de Conciliación con corresponsabilidad social en empresas
Colombia: Programa de certificación con el Ministerio de Trabajo y la Alta Consejería de la Mujer
México: Modelo de Equidad de Género, basado en el empoderamiento de todo trabajador/a y la construcción de mecanismos para el cuidado de la salud y la seguridad industria
Brasil: Sello Pro Equidad de Género
Chile: Norma "Sello Iguala. Conciliación"

A nivel nacional, desde el año 2008, la Red del Pacto Global de las Naciones Unidas, agrupa a más de 60 empresas comprometidas en la promoción y fortalecimiento de prácticas de responsabilidad social, orientadas a reducir brechas en relación directa a lo que han sido los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), hoy Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este marco muchas empresas han incorporado los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres; traducidos en un conjunto de reflexiones y pasos desimantados a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos claves para la promoción de la igualdad de género el ámbito laboral.

Paralelamente a lo mencionado, el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros organismos de cooperación, han realizado iniciativas concretas para promocionar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Entre estas se hace mención:

5 Negocios Que Promueven la Igualdad. PNUD, 2009

1. Sello Empresa Segura. Libre de violencia y discriminación contra las mujeres: Reconocimiento otorgado a organizaciones y empresas públicas o privadas que realizan esfuerzos en la promoción de la no discriminación y violencia contra las mujeres. Esta iniciativa es impulsada por el Ministerio de la Mujer, con el apoyo de la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ.

2. Servicios de Atención al Público de la Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Esta dirección brinda asesoramiento a trabajadoras/es y empleadoras/es en cuanto a sus derechos y obligaciones. Asimismo, ofrece orientaciones sobre las dependencias estatales a las que se debe recurrir en caso de promover acciones judiciales.

A pesar de que en Paraguay aún no existe un proyecto de certificación oficial, la presente guía constituye la primera fase de una innovadora iniciativa que busca estructurar un programa de cumplimiento voluntario en torno a la igualdad de oportunidades en las empresas.

Esto cobra importancia de cara a la nueva agenda para el Desarrollo Sostenible, adoptada por los países del mundo en el 2015, con la cual se concreta un nuevo acuerdo mundial que regirá por los próximos 15 años. El objetivo final es cambiar el curso del siglo XXI, abordando retos fundamentales como la pobreza, la desigualdad y la violencia contra las mujeres.

De cara a esta agenda y a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que contempla la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, ONU Mujeres insta a trabajar de forma acelerada y solidaria para apoyar las metas transformadoras para materializar la visión conjunta de un planeta sin discriminación y con igualdad para mujeres, hombres, niñas y niños.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

5 IGUALDAD DE GÉNERO

"Los mecanismos de igualdad se han posicionado en la agenda de la construcción de la sociedad y la economía del conocimiento. Los programas de igualdad de género son un instrumento de innovación para las empresas, pues generan la acumulación de capacidades cognitivas y productivas de mujeres y hombres, lo cual permite encontrar nuevos caminos de hacer las cosas y redunda en una mejora de la producción".

Negocios que promueven la igualdad: Como poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Enfoque de Género. PNUD 2009.

La GUÍA

La presente guía está basada en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, elaborados por el Pacto Global y ONU Mujeres en el año 2010. Los mismos constituyen un conjunto de reflexiones para ayudar al sector privado a centrarse en los elementos claves para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Su aplicación como "óptica de género" intensifica los esfuerzos para asegurar la presencia de las mujeres en todos los niveles de las empresas, bajo la premisa de que la igualdad es un buen negocio. Asimismo, toma directrices claves, de dos grandes programas de certificación empresarial, como lo son **América Latina Genera del PNUD** y **Empresas Para la Igualdad de España**, programas con miras a transformar las políticas empresariales a partir de la transversalización de género.

A través de pasos concretos, en las siguientes páginas se exponen ejemplos prácticos de cómo ir elaborando un Plan de Igualdad, con objetivos y acciones específicas. Para que la implementación sea eficaz, será necesario que en el seno de cada estructura corporativa e institucional, los presidentes y directivos sean líderes con su ejemplo y compromiso en la promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas.

ANTES DE EMPEZAR

1 **GERENCIA/CEO:** Es importante que la alta-gerencia defina un presupuesto para la implementación del Plan de Igualdad, sean recursos financieros o humanos, con el fin de apoyar los esfuerzos.

2 **EQUIPO:** Se sugiere identificar a una persona/grupo/comité como punto focal en el diseño, la implementación y el monitoreo del Plan de Igualdad. Colaboradores del área de Recursos Humanos y Responsabilidad Social son eficaces para este fin. Se sugiere capacitarlos sobre igualdad de oportunidades.

3 **ANEXO:** El anexo de esta guía, presenta una planilla en donde las empresas pueden ir elaborando su plan de igualdad, auto-diagnosticando las áreas fuertes y débiles, definiendo nuevas medidas a tomar, designando responsables y establecer un cronogramas de implementación.

Pasos para un Plan de Igualdad

Las empresas líderes que decidan embarcarse en el innovador proceso de diseñar un Plan de Igualdad, no deben temer a que sea un desafío largo o complicado. A través de tres pasos claros, implementando las indicaciones y sugerencias presentadas en la próxima sección, pueden empezar a estructurar su Plan.

Al respecto, es importante comprender que cada empresa es diferente, por lo cual necesariamente deberá evaluar cuales son los mejores procedimientos acorde a su organización. **El objetivo principal será tomar acciones en cada uno de los 7 principios del Empoderamiento Económico de la Mujer**, con miras a mejorar las condiciones laborales tanto para mujeres como para hombres en la organización.

Iniciemos con los tres pasos:

PASO 1

Auto-diagnóstico empresarial

El primer paso es revisar la presente Guía y definir qué acciones de los 7 Principios de Empoderamiento Económico la empresa viene realizando. Será importante además, identificar las áreas débiles o aún no abordadas por la empresa. En los anexos de esta Guía se encuentra una planilla, mediante la cual las empresas pueden autoevaluarse.

PASO 2

Diseño e implementación Plan de Igualdad

Una vez realizada la autoevaluación es necesario empezar a elaborar el Plan de Igualdad, en el cual se deberá incorporar mejoras (de ser necesario) a las actividades/iniciativas ya emprendidas, e incorporar nuevos aspectos aún no abordados, y sugeridos en la lista de buenas prácticas que se ofrece en el este material. La empresa debe asignar responsables y definir cronogramas para la exitosa implementación.

PASO 3

Monitoreo y evaluación

Con el Plan de Igualdad en marcha, es aconsejable monitorear el progreso en periodos concretos, evaluar logros y obstáculos, y ajustar el plan para lograr el resultado esperado.

Cronograma

El presente cronograma provee una sugerencia de como estructurar el proceso de elaboración, implementación y evaluación del Plan de Igualdad.

FASE	ACTIVIDADES	DURACIÓN	RESPONSABLE
Auto-Diagnóstico	Realizar la autoevaluación y tabular logros y desafíos pendientes.	1 Día	Alta gerencia - Punto Focal – Igualdad
Plan de Igualdad	Evaluar resultados, diseñar e implementar el Plan de Igualdad Empresarial.	6 Meses - 1 Año	Punto Focal – Igualdad
Monitoreo	Evaluar y monitorear los resultados y ajustar la estrategia.	1 vez al año	Punto Focal – Igualdad

Iniciemos

Comprendido los tres pasos anteriores, iniciemos el recorrido por cada uno de los 7 principios que nos orientarán sobre cómo estructurar el Plan. En dicho sentido, en cada uno de los mismos se ahondara en:

- El porqué del principio
- Qué dicen los expertos
- Cómo aplicarlo a través de buenas prácticas
- Herramientas de apoyo
- Ejemplos de empresas paraguayas liderando la implementación del principio

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS 7 PRINCIPIOS

"Necesitamos la participación de todos/as y, en particular, necesitamos lazos sólidos con el sector privado en tanto que motores de innovación, proveedores de los capitales esenciales, creadores de empleo y empleadores. ONU Mujeres y el Pacto Global de la ONU crearon los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para ese fin preciso, facilitando un plan de siete pasos para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral, los mercados y las comunidades. Son una herramienta para una alianza basada en los resultados con la comunidad de negocios mundial y nacional, y atienden a las evidencias que indican que empoderar a las mujeres es una estrategia que conduce a mejores resultados."

MICHELLE BACHELET, EX - DIRECTORA EJECUTIVA, ONU MUJERES

PRINCIPIO 1

Promover la igualdad de género desde la alta gerencia

PRINCIPIO 1

Promover la igualdad de género desde la alta gerencia

Planilla para elaborar el plan de igualdad

ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas					
ACCIONES PENDIENTES	Acción a Implementar	Cronograma de Implementación	Cuadro de Responsabilidad	Recursos Financieros		

¿Por qué es importante este principio?

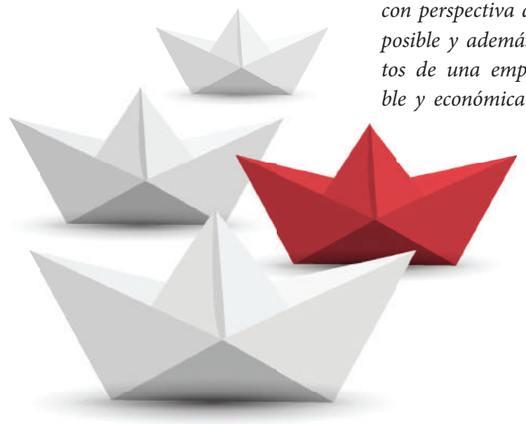


Desde la alta gerencia, una empresa marca el rumbo de la organización, proveyendo la voluntad y los recursos necesarios para mitigar la discriminación, e impulsar el compromiso en cuanto a la creación y ejecución de procedimientos a favor de la igualdad: el compromiso de la dirección de toda empresa para proveer la igualdad de oportunidades marca el punto de partida más crítico para avanzar hacia la implementación del Plan.

La empresa debe definir la igualdad de oportunidades como prioridad, plasmando este compromiso en los documentos corporativos. Para el efecto será necesario realizar una buena comunicación interna, a fin de que todos los funcionarios/as comprendan el porqué, el cómo y los pasos para lograr el objetivo contemplado.

Varios estudios realizados, entre los cuales se encuentran, ***Las Mujeres Importan: Observaciones en América Latina***, elaborado por una de las consultorías del sector privado más prestigiosas del mundo, **McKinsey and Company** reveló que entre las mayores barreras que impiden el avance de las mujeres, se encuentra la falta del compromiso gerencial. "*Los resultados indicaron que aunque muchas de las empresas habían identificado la brecha de género, el tema no se consideraba una prioridad estratégica para la compañía.*"

¿Qué dicen los expertos?



"Cuando una empresa decide finalmente comprometerse con la igualdad de oportunidades e incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de su organización, inicia un camino que no tiene retorno. Hablar de incorporar la igualdad en una empresa supone plantear un reto de cambio cultural y estructural dentro de la organización que afecta a las decisiones estratégicas de la empresa. Es por ello que el compromiso de la empresa tiene que ser firme y consciente del inicio de un camino de cambios con perspectiva de género, que tiene sus dificultades, pero que es posible y además enormemente positivo para sentar los cimientos de una empresa más sostenible, éticamente más responsable y económicamente más productiva, rentable y competitiva".

Compromiso de la Empresa Para la Igualdad, Gobierno de España.

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Definir un compromiso formal y por escrito por parte de la dirección de la empresa manifestando la igualdad de oportunidades como un principio estratégico.
- Asumir públicamente el compromiso tomado, como empresa líder en la promoción de la igualdad.
- Elaborar un comunicado interno sobre el compromiso de la empresa en la promoción de la igualdad género: exponiendo los objetivos de dichas medidas, a quienes incluye su implementación, y los pasos concretos para llegar a su cumplimiento.
- Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa, como en el manual de bienvenida, manual de responsabilidad social, manual interno, código de conducta, contratos laborales, etc.

¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Profundizar sobre Igualdad de Género en las Empresas**
   a. **América Latina Genera**
      Programa de Certificación en Igualdad de Oportunidades
      Elaborado por PNUD Naciones Unidas, América Latina
      http://americalatinagenera.org

   b. **Empresas Para la Igualdad**
      Programa de Certificación en Igualdad de Oportunidades
      Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Gobierno de España
      http://www.igualdadenlaempresa.es/

2. **Ejemplo de modelo de compromiso institucional/Comunicado interno**
   Herramienta de apoyo 1: El Compromiso de la Empresa para la Igualdad
   Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Gobierno de España
   http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos

Empresas implementando el Principio 1 en Paraguay

Las empresas que integran la mesa de Igualdad de Oportunidades del Comité Impulsor HeForShe Paraguay, han asumido el compromiso de liderar desde la más alta gerencia este desafío, comprendiendo que no habrá cambios posibles sin compromisos concretos y hechos reales.



Matias Ordeix
CEO, Cafepar S.A.



Aldo Rodriguez-Trivero
CEO, Unilever


James Spalding
Director, Itaipu



Cristhian Chena
Propietario, Canal 13



Roberto Urbieta
Presidente AMCHAM



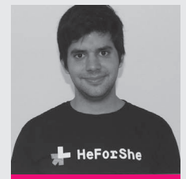
Gustavo Koo
DG, Las Tacuaras



Daniel Bauchelet
GG, El Mejor



Edgar Molas
Mkt, El Comercio



Marco Da Silva
Director, Farmacenter



www.shutterstock.com

PRINCIPIO 2

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, promoviendo los derechos humanos y la no discriminación

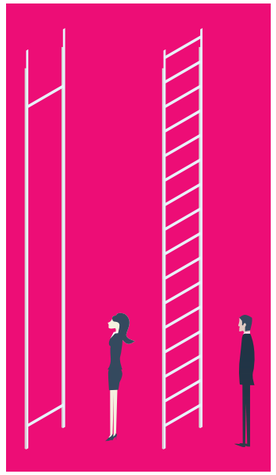
PRINCIPIO 2

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, promoviendo los derechos humanos y la no discriminación.

Planilla para elaborar el plan de igualdad

ACCIONES PENDIENTES	Acción a Implementar	
	Cronograma de Implementación	
	Cuadro de Responsabilidad	
	Recursos Financieros	
ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas	

¿Por qué es importante este principio?



Cumpliendo con las normativas laborales del país, las empresas avanzan en la promoción de la igualdad y los derechos humanos laborales, además de proyectar una buena imagen ante el público en general, sus proveedores y otras empresas.

Con la igualdad de género se logran mejores resultados en la productividad. Cuando las mujeres tienen participación, se logran avances contra la desigualdad de género y la no discriminación. La Constitución Nacional de 1992, reglamenta la igualdad entre los hombres y las mujeres en los Artículos 46, 47 y 48; asimismo, garantiza la igualdad de remuneración por igual cantidad de trabajo art. 92.

La Ley Nº 213/93 "Código de Trabajo", establece la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, sin ningún tipo de discriminación por razones de género, nacionalidad, religión, condición social, opinión política y actividad sindical. Sin embargo, es necesaria la implementación de políticas públicas para el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo.

Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La Constitución de Paraguay y el Código de Trabajo prohíben cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales está especialmente amparado.

Art. 88 de la Constitución de Paraguay; Art. 9 del Código de Trabajo 1993.

Derechos Humanos Laborales

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo (OIT).

Es competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay, promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo. Asimismo, la misión de la Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora es velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.

Difundir la normativa, en especial la Ley 5.407/15 de Trabajo Doméstico, la Ley 5.508/15 de Promoción y Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, y las disposiciones del artículo 134° de la Ley N° 213/93 "Código de Trabajo", que establece obligaciones a cargo de establecimientos industriales o comerciales en los cuales trabajen más de cincuenta trabajadores de uno u otro sexo, de habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años.

¿Qué dicen los expertos?

"La diversidad de género es un plus para la imagen del negocio y ayuda a acercar a la empresa, sus empleados, sus accionistas y sus clientes. Según un estudio realizado por la Comisión Europea, programas de diversidad empresarial tienen un impacto positivo sobre la motivación de los empleados en un 58% de las compañías que los han implementado, en satisfacción del cliente en un 57%, mientras el 69% de las compañías notaron una mejoría en el branding corporativo".

***Las Mujeres Importan: Latino America. McKinsey and Company.* 2012**

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Cumplir como empresa con el Código de Trabajo
- Instalar un lactario en la empresa, compañía
- Instalar, contratar o tercerizar una guardaría, de conformidad con el tamaño de la empresa. Subvención pactada entre las partes
- Impulsar mecanismos que garanticen los conocimientos y/o experiencia en técnicas de selección no discriminatoria por parte del equipo de selección o recursos humanos
- Colocar afiches detallando los derechos humanos laborales y la no discriminación, visibles a todo el plantel
- Asegurar que los contratos laborales entre la organización y el/la trabajadora se encuentren documentados y definidos claramente sobre bases no discriminatorias como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen

¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Código Laboral de Paraguay**
   http://www.ilo.org
2. **Guía de Derechos Humanos Laborales**
   Elaborado por Naciones Unidas
   http://ohchr.org/Documentos/Publicaciones/HR.PUB.12.2_sp.pdf
3. **Guía Contra la Discriminación Laboral**
   Elaborado por la Organización Internacional del Trabajo
   http://www.ilo.org

Empresas implementando el Principio 2 en Paraguay

Como parte del Plan de Vida Sustentable de Unilever, la compañía tiene un compromiso con la diversidad en el entorno laboral, mediante el cual selecciona, contrata y promociona a los empleados con base a las cualificaciones y capacidades necesarias para el trabajo a realizar. Esto es central para la compañía, siendo impulsado por el CEO Paul Polman, quien en línea con el Movimiento HeforShe asegura: *"Me apasiona personalmente la iniciativa HeForShe, pues está en línea con la ambición de Unilever de empoderar a 5 millones de mujeres para el 2020. Usaré mi voz para alentar a hijos, maridos, hermanos y padres a comprometer su apoyo y pasar a la acción"*. En 2014, Unilever formalizó su compromiso de respetar los derechos humanos como parte del Plan de Vida Sustentable, el proyecto de la compañía para un negocio sustentable y responsable. Unilever se convirtió en la primera compañía en adoptar el Marco de Reporte de los "Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU".

El Plan contempla los derechos humanos en toda la cadena de valor extendida, el empoderamiento, la seguridad y las oportunidades para las mujeres en la compañía y en las comunidades donde Unilever opera y, por último, lograr negocios inclusivos, generando un impacto positivo. Además, Unilever desarrolló el primer Reporte de Derechos Humanos en adoptar los principios rectores de la ONU, publicado en 2015.



www.shutterstock.com

PRINCIPIO 3

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

PRINCIPIO 3

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

Planilla para elaborar el plan de igualdad

ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas				
ACCIONES PENDIENTES	Acción a Implementar	Cronograma de Implementación	Cuadro de Responsabilidad	Recursos Financieros	

¿Por qué es importante este principio?

Los trabajadores/as pasan la mitad de sus días en el ámbito laboral, lo cual pone a las empresas en una posición clave para velar por la salud integral de los mismos. Hacerlo desde la perspectiva de género es adecuado, teniendo en cuenta que hombres y mujeres afrontan diferentes obstáculos en el mantenimiento de la **salud, la seguridad y bienestar.**

Cuando nos referimos a la **salud** de los trabajadores/as, se hace alusión al conjunto de acciones que una empresa lleva acabo para asegurar la salud *mental, física y emocional* de sus colaboradores. La **seguridad** en el ámbito laboral es clave para lograr la estabilidad organizacional. Las empresas tienen que estar atentas a las posibles manifestaciones de violencia, en particular, al **acoso sexual,** que atentan contra la dignidad e integridad de las personas.



El **bienestar** de los trabajadores/as implica la **conciliación de la vida familiar, laboral y personal.** En ocasiones ésto constituye una dificultad para las mujeres, teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos, las mismas deben hacerse cargo de las tareas de cuidado y la logística familiar, lo cual implica en ocasiones una **doble jornada**. Para paliar dicha situación, las empresas pueden establecer procedimientos que faciliten a los hombres participar en las responsabilidades familiares y en el cuidado de los hijos/as, promocionando así la corresponsabilidad.

Acoso Sexual

"Insistentes proposiciones, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo" (OIT).

Datos

El estudio, Costos Empresariales de la Violencia Contra las Mujeres en Paraguay, expone que "las empresas paraguayas pierden mucho a causa de la violencia contra las mujeres: 734.8 millones de dólares americanos al año, equivalente al 2.39% del Producto Interno Bruto". Anualmente, las mujeres víctimas de violencia, se ausentan 7.385.723 días, mientras que los hombres agresores 11, 445,755 días. Estas altas tasas de ausentismo, sin lugar a dudas tienen impacto en la productividad empresarial.

¿Qué dicen los expertos?

Los beneficios de una empresa cuando se compromete a velar por la salud, seguridad y bienestar de sus trabajadores/as son varios: "contratación/retención de personal cualificado, incrementación del compromiso hacia la empresa, mejora de productividad, reducción del estrés y ausentismo y la mejora de la imagen empresarial ante el mercado".

Conciliación de la Vida Laboral: Herramienta de Apoyo IV. Empresas Para la Igualdad. Gobierno de España.

"Partiendo de la base de que hombres y mujeres son biológicamente diferentes y pueden estar afectados por enfermedades y riesgos similares pero también propios de cada sexo, la gestión de la salud ocupacional y de los riesgos del trabajo promueve la salud como un derecho fundamental para trabajadores y trabajadoras."

Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Ministerio de Trabajo de Colombia- PNUD

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Establecer programas de promoción de la salud integral que incorpore cuestiones de salud física, emocional y metal. (Ejemplos: torneo de fútbol, actividades de formación de equipos; consultas médicas complementarias con enfoque de género, médico interno, o cobertura médica integral)
- Contar con la infraestructura adecuada para atender a las necesidades de todo el personal (Ejemplos: contar con rampas, baños desagregados por sexo y lactarios)
- Contar con medidas orientadas a la integración social y recreativa de trabajadores y trabajadoras
- Difusión de una política empresarial de cero tolerancias al hostigamiento y al acoso sexual en todos niveles de la organización
- Establecer programas de sensibilización a través de capacitaciones y talleres en las empresas contra el hostigamiento y violencia sexual. (Por ejemplo: sensibilizaciones sobre nuevas masculinidades y violencia contra las mujeres por separado)
- Elaboración de un código de conducta que rechace toda forma de discriminación, hostigamiento y acoso, que rija para todo el plantel, incluyendo la alta-gerencia
- Establecer procedimientos claros en la denuncia de situaciones de acoso sexual, contando con la intervención de colaboradores capacitados en dichos temas



- Difusión de afiches sobre reglamentos internos y del código de trabajo acerca del acoso sexual.

(Fuente: Costos Empresariales de la Violencia Contra las Mujeres en Paraguay. GIZ, PNUD, Pacto Global.)

- Mantener un horario conciliador de acuerdo con el Código de Trabajo que no supere las 48 horas semanales
- Establecer programas de flexibilidad laboral (Ejemplos: Flexibilidad en las horas de entrada y salida, teletrabajo, reducción de jornada a hora completa compartida, y permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo)
- Contemplar una serie de permisos para atender a emergencias o responsabilidades familiares
- Realizar desde la Dirección de recursos humanos, encuestas desagregadas por sexo, a fin de determinar las condiciones del ambiente organizacional y tomar medidas al respecto.

¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Acciones para Asegurar la Seguridad Empresarial**
   Sello Empresas Seguras
   Ministerio de la Mujer. Gobierno de Paraguay
   http://www.mujer.gov.py

2. **Estrategias para Conciliar la Vida Laboral y Personal Herramienta de Apoyo 6: Conciliación de la Vida Laboral y Personal**
   Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España
   http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos

3. **Estrategias para Prevenir el Acoso Sexual**
   Herramienta de Apoyo 9: Prevención de Acoso Sexual
   Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España
   http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos



Empresas implementando el Principio 3 en Paraguay

El Mejor está trabajando en la sensibilización de sus colaboradores/ras a través de capacitaciones para identificar los tipos de violencias y ciclos de la violencia. Ya han capacitado a más de 500 colaboradores y colaboradoras. Crearon la Ruta de apoyo a víctimas de Violencia intrafamiliar, dando la contención inicial en la empresa y trabajando en coordinación con el Ministerio de la Mujer a través del Servicio de Atención a la Mujer (SEDAMUR).

Nutrihuevos trabaja ofreciendo información sobre los lugares a los cuales llamar y acudir en caso de violencia. Además ha realizado un trabajo de evaluación para la búsqueda de estrategias de cuidados ante masculinidades patriarcales en el contexto laboral.

Farmacenter implementa programas que fomentan el desarrollo de una vida sana y equilibrada, a través del deporte, de planes nutricionales, de consultas médicas y psicológicas, de educación financiera, de educación en sus derechos, de prevención, reconocimiento y manejo de casos de violencia contra las mujeres, entre otros. Parte del convencimiento de que el desarrollo de sus colaboradores, es el desarrollo de una familia, de una comunidad y del país.

Red Privada de Comunicación es uno de los medios pioneros en Paraguay que trabaja por la igualdad de oportunidades. Ha incorporado un lactario en las instalaciones del canal, además de brindar capacitación a sus principales figuras en lo que respecta a la igualdad de género en el ámbito laboral. La RPC ha venido apoyando sistemáticamente la campaña HeForShe, a través de la difusión de spots radiales y televisivos.

PRINCIPIO 4

Promover la incorporación, remuneración y el desarrollo profesional de las mujeres

PRINCIPIO 4

Promover la incorporación, remuneración y el desarrollo profesional de las mujeres

Planilla para elaborar el plan de igualdad

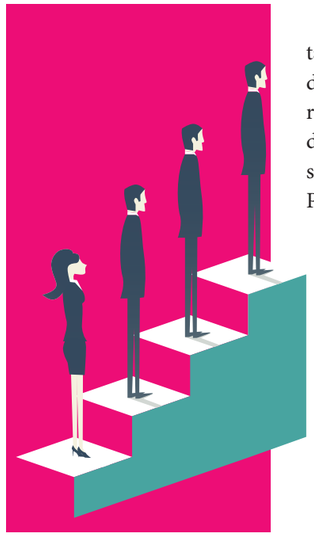
ACCIONES PENDIENTES	Acción a Implementar	
	Cronograma de Implementación	
	Cuadro de Responsabilidad	
	Recursos Financieros	
ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas	

¿Por qué es importante este principio?

En la última década se observa en el país grandes avances en la **incorporación** de mujeres en el ámbito laboral y universitario. El *Informe Paraguay Educación Para Todos, 2000-2015*, indica que las mujeres constituyen el 51% de las graduadas. Sin embargo, pese a esta realidad, aún persisten brechas en la integración de las mismas en las empresas, situación fundamentada en la discriminación.

El informe de ONU Mujeres: *Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay,* indica que *"en el país, las mujeres perciben un ingreso equivalente al 70,6% del salario de los hombres, accediendo a menos horas de trabajo remunerado a la semana"*. Además "en la región, el 59% de los empleos de las mujeres se ubica en el sector informal, sin amparo de la legislación laboral ni protección social, al tiempo que 17 de cada 100 mujeres latinoamericanas económicamente activas son trabajadoras domésticas remuneradas, más de 200.000 en Paraguay", marca el informe de ONU Mujeres.

Conforme lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe, las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en las empresas, representan aproximadamente el 20% por ciento del segmento. Es responsabilidad de las empresas seguir impulsando el logro de la equidad hasta lograr la paridad. La incorporación y selección de mujeres en todos los cargos de la empresa, en igualdad de condiciones que los hombres, garantiza la diversidad de talentos, además de asegurar la conformación de consejos de administración y gerencias representativas.



En cuanto a la **remuneración** es importante que ésta sea justa. Existen muchos motivos por los cuales las trabajadoras sufren discriminación salarial, a través de prácticas discriminatorias directas (discriminación por género) o indirectas (desvalorización de trabajo por género). Para una comprensión más acabada, presentamos a continuación aspectos puntuales desarrollados por el PNUD en el informe *Negocios que promueven la igualdad.*

La selección e incorporación de mujeres con talento es el primer paso para lograr la igualdad de oportunidades en las empresas.

"El talento no está asociado a ningún sexo, y tiene relación directa con la productividad".

Estudio Catalyst

DEFINICIONES

Igualdad de pago por igual y trabajo

Este principio implica la no ocurrencia de situaciones de discriminación salarial directa, basada en sexo del trabajador o trabajadora. Constituye una política salarial básica y supone que trabajadores y trabajadoras tienen la misma remuneración, porque realizan la misma tarea y/o ocupan el mismo tipo de cargo.

Equidad de pago

Dada la persistente segregación ocupacional en el mercado de trabajo y que dicha segregación explica la diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras, las medidas de igual remuneración por igual trabajo deben complementarse con las medidas de "equidad de pago", puesto que asume que aun cuando sea diferente, el trabajo de hombres y mujeres es análogo. Estas medidas parten de la premisa que dichas diferencias se deben, entre otros factores, a la invisibilización y la desvaloración cultural de los aportes de las trabajadoras.

En la ruta hacia la eliminación de las brechas salariales, toda empresa debe evitar prácticas y metodologías informales, implementando procedimientos transparentes, claros y concretos sobre los requisitos y la remuneración por cargos.

Por último, el **desarrollo profesional** de las mujeres dentro de la empresa se refiere a las prácticas establecidas para capacitar, promocionar y apoyar mediante planes de carreras, al personal femenino, contrarrestando las prácticas discriminatorias que reduzcan el potencial y el empoderamiento de las mujeres.

¿Qué dicen los expertos?

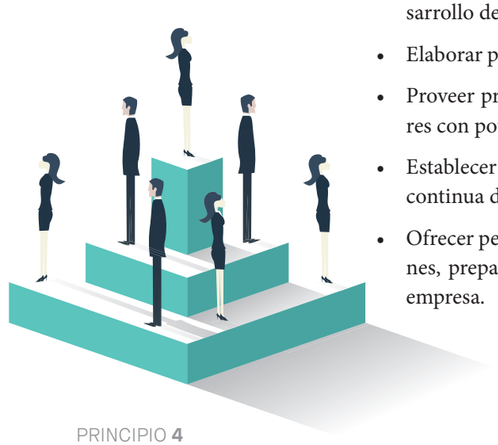
"A partir de entrevistas a 162 ejecutivas de empresas del sector privado en 17 países de Latinoamérica, se evidencia que trabajan tanto como los hombres, con un estilo de liderazgo participativo y efectivo, combinando el trabajo con la ambición de ascender. Enfatizan la comunicación de una visión y la orientación a los resultados mediante el desarrollo de equipos de trabajo".

Claves Para el Ascenso de las Altas Ejecutivas en América Latina. INCAE Business Review.

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Definir los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales, y formativas que omiten otras características que no sean imprescindibles para el puesto de trabajo y que puedan inducir algún tipo de discriminación
- Ejemplos: CV y documentos de contratación sin referencia, disponibilidad horaria, posibilidad de viajar, sexo, apariencia física, terminología indicativa de género, CV sin foto
- Promocionar puestos/cargos denominados neutros, que no tengan ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente
- Establecer un protocolo de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo
- Asegurar la capacitación del equipo de selección en temas de igualdad de género y oportunidades
- Llevar a cabo acciones de amplia difusión para incorporar talento femenino en cargos de alta gerencia
- Llevar a cabo acciones de amplia difusión para incorporar a mujeres
- Mantener una proporción equilibrada entre los sexos en la planilla, considerado como positivo que ningún sexo represente menos del 40% o más del 60%
- Marcar pautas sobre la incorporación de mujeres en puestos gerenciales e implementar estrategias para su incremento
- Garantizar mismo salario por igual trabajo, mediante el establecimiento de métodos cuantificables para identificar y corregir posibles diferencias salariales de remuneración
- Proveer pasantías y oportunidades de intercambio para el desarrollo de las mujeres
- Elaborar planes de carrera para mujeres dentro de la empresa
- Proveer programas de desarrollo de capacidades para mujeres con potencial
- Establecer programas de apoyo financiero para la educación continua de las mujeres fuera de la organización
- Ofrecer permisos especiales por motivos de estudios (exámenes, preparatorias, conferencias, capacitaciones) fuera de la empresa.



¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Recurso: Cómo detectar brechas salariales**
   Guía Introductoria de Igualdad Salarial
   Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España
   http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos

2. **Recurso: Desigualdades de las Mujeres en el Ámbito Laboral**
   Herramienta de Apoyo 2: Acceso al Empleo
   Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España
   http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos

Empresas implementando el Principio 4 en Paraguay

Visión Banco parte de la premisa de que el éxito del negocio tiene como pilar fundamental al capital Humano. Ofrecen a sus colaboradores directos oportunidades de trabajo en condiciones responsables, equitativas y con prácticas justas, que fomenten el crecimiento y que otorguen valor agregado a la gestión diaria. De esta manera, integran principios de inclusión e igualdad de género en su filosofía institucional; así como en las políticas y procesos corporativos.

Financiera El Comercio es una empresa que apuesta a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, como valor institucional en todos sus niveles jerárquicos, con un alto compromiso de la alta gerencia. De forma responsable, promueven la igualdad de género en todas las áreas de influencia, desde el público interno hasta los clientes.

PRINCIPIO 5

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres

PRINCIPIO 5

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres

Planilla para elaborar el plan de igualdad

ACCIONES PENDIENTES	Acción a Implementar	
	Cronograma de Implementación	
	Cuadro de Responsabilidad	
	Recursos Financieros	
ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas	

¿Por qué es importante este principio?

Una empresa líder e innovadora implementa políticas sociales en su organización, aun cuando no sea requerido por las leyes vigentes de su país. Este clima de progreso e innovación requiere políticas de responsabilidad social, mejora continua y auto-evaluación. El Plan de Igualdad de Oportunidades *"no es un punto de llegada sino un punto de partida"*. Las empresas deben estar abierta a la evaluación, al aprendizaje y a la reflexión crítica de sus actividades y del impacto de las mismas sobre su personal.

Una vez en marcha las iniciativas internas que promueven la igualdad, es importante continuar el trabajo con clientes, proveedores y el público en general, a través de prácticas concretas. De esta manera, se puede ir creando una red de empresas innovadoras y comprometidas en el afianzamiento de una de sociedad más justas, en donde no tenga cabida la discriminación ni exclusión.

¿Qué dicen los expertos?

"La gestión de una imagen diversa y de una proyección externa de la empresa en clave no sexista requiere eliminar los estereotipos culturalmente vigentes sobre papeles asignados a hombres y mujeres, incluyendo imágenes discriminatorias sobre las mujeres. Desde un enfoque de género, la proyección externa fomenta el respeto de los derechos de las mujeres y fortalece mensajes de igualdad. La comunicación interna es cuidadosa en la utilización de lenguaje incluyente y no sexista".

Manual Igualdad de Género en las Empresas. PNUD

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Política de mejora continúa desde la jefatura, promocionando capacitaciones constantes en políticas sociales, desarrollo empresarial, mejora de calidad, etc.
- Contar con procedimientos establecidos, a fin de contratar a proveedores que cuenten con medidas que incorporen la equidad de género
- Realizar estrategias de marketing destinadas a las mujeres y a sus necesidades específicas
- Posicionar ante los medios de comunicación, que la alta-gerencia está comprometida con la igualdad de oportunidades
- Difusión de materiales a favor de la igualdad de oportunidades, como spots publicitarios, publicidad en TV, eventos y almuerzo, publicaciones en periódicos, suplementos y revistas empresariales.

- Implementar una política de comunicación interna y externa con un protocolo para la incorporación de un lenguaje no sexista
- Asegurar la capacitación del equipo de marketing, en temas de comunicación no sexista
- Adherirse a una política de comunicación que impulse el empoderamiento de las mujeres, mediante imágenes femeninas en los servicios y productos de la empresa
- Divulgar las ventajas de la igualdad para las empresas implementadoras.

¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Recurso: Como Implementar Comunicación Inclusiva Empresarial.**
   Manual de Lenguaje No Sexista
   http://nodo50.org

2. **Recurso: Plan de Comunicación Para la Igualdad de Oportunidades**
   Kit 4: Plan de Comunicación
   Elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
   Gobierno de España
   http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos

Empresas implementando el Principio 5 en Paraguay

Desde el 2015 la empresa CAFEPAR implementa la campaña *Gente Despierta, Gente Cafepar,* iniciativa que coordina el concurso, la selección y el posicionamiento de jóvenes universitarios en pasantías en un amplio espectro de sectores, que va desde el mundo culinario hasta el periodismo. Con la iniciativa se promueve que los concursos sean basados en la meritocracia y la igualdad de oportunidades, colocando a jóvenes en pasantías no-tradicionales para sus géneros.

PRINCIPIO 6

Promover la igualdad mediante iniciativas y alianzas con todos los sectores de la sociedad

PRINCIPIO 6

Promover la igualdad mediante iniciativas y alianzas con todos los sectores de la sociedad

Planilla para elaborar el plan de igualdad

	ACCIONES PENDIENTES				
	Acción a Implementar	Cronograma de Implementación	Cuadro de Responsabilidad	Recursos Financieros	
ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas				

¿Por qué es importante este principio?

Las empresas cumplen un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género, por lo cual es importante que sean líderes con su ejemplo, promoviendo el adelanto y el empoderamiento de las mujeres, a través de acciones concretas. El primer paso es la promoción de la igualdad como principio estratégico interno a la organización, donde debe quedar por sentado que la igualdad es un paso fundamental al cual todo colaborador/ra tiene derecho.

Más allá de lo interno, empresas líderes en la implementación de políticas de responsabilidad social ejercen una presión sobre el resto del sector, marcando trayectorias y estándares a seguir en sus entornos. La obtención de reconocimientos, sellos y certificaciones respetadas a nivel nacional y global, hablan del compromiso real de la empresa. Asimismo, la alianza con otras corporaciones, impulsan a seguir adelante en ámbitos operativos que aún no consideren el beneficio de cumplir con protocolos de igualdad y de los derechos del trabajador/a.

Por otro lado, las empresas no operan en el vacío, éstas contribuyen a la creación de una sociedad, como actores clave en el bienestar de todos sus trabajadores y de las comunidades en las cuales están insertas. El rol del sector privado puede ser aprovechado para impulsar cambios al nivel cultural y social, no exclusivamente en alianzas con otras empresas privadas, si no, con todos los sectores de la sociedad, sean del sector público, la sociedad civil, la academia o la ciudadanía misma. La creación de espacios de diálogo y acción con toda la sociedad permite que actores diversos, con influencia en diferentes segmentos de una cultura, avancen por su lado, creando presión positiva para alcanzar el cambio social.

Cambiar a una sociedad entera no es fácil. A la misma vez, en colaboración con todos los sectores de la sociedad, los resultados de velar por la igualdad de género pueden llegar a traducirse en avances sumamente importantes. El estudio *Como el empoderamiento de las mujeres puede Aumentar el Producto Bruto Global por $12 Trillones*, muestra la trayectoria de un mundo de paridad laboral, concluyendo que significaría un aumento del PB global de entre $12 y $28 trillones de dólares para el año 2025. Esta figura representa el tamaño de las economías de los Estados Unidos y China combinadas. Esta investigación demuestra que la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mismas tienen un efecto catalizador en la consecución del desarrollo económico de los países, aunque requiere continuados esfuerzos e innovadoras estrategias para acelerar el proceso de integración femenina y el alcance de la paridad.

¿Qué dicen los expertos?

"En el procesos de aprendizaje colectivo, en la generación de nuevos conocimientos y en la formulación de propuestas innovadoras, se procura fortalecer las capacidades de los actores nacionales y regionales, construir alianzas que abran nuevas vías de diálogo y articular experiencias de trabajo regional para acumular sinergias. De esta manera, se fomenta la creación de comunidades de prácticas así como de herramientas concretas para la reflexión y la acción."

Igualdad de Género en las Empresas. PNUD. 2010

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Fomentar iniciativas, campañas o actividades, promocionando la igualdad de género dentro y fuera de la empresa
- Formar alianzas con la academia, el sector público y/o la sociedad civil para instar en políticas publica o acciones conjuntas a favor de la igualdad
- Promocionar la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias
- Contribuir filantrópicamente a actividades comunitarias promocionando la igualdad de oportunidades
- Pertenecer a alianzas empresariales con prácticas de intercambio de aprendizajes en el ámbito de políticas sociales e igualdad.
- Obtener reconocimientos públicos en materia de la igualdad de oportunidades, como premios, sellos, certificaciones, reconocimientos y buenas prácticas.

¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Alianzas Para la Promoción de las Políticas Sociales Empresariales Pacto Global**. PNUD. Naciones Unidas Paraguay.
   http://www.unglobalcompact.org

2. **Red de Empresas Innovadoras.** Fundación AMCHAM. Paraguay
   http://www.pamcham.com.py/es

3. **Sello de Designación Como Empresa Segura Para Las Mujeres**. Ministerio de la Mujer, Gobierno de la República de Paraguay. Paraguay
   http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura

4. **Red de Promoción en Principios de Responsabilidad Social Empresarial.** Pacto Global, PNUD Naciones Unidas. Paraguay
   http://www.pactoglobal.org.py

5. **Sello ISO – Sistema de Gestión de Calidad Empresarial International**
   http://www.sgs.co/es

Empresas implementando el Principio 6 en Paraguay

Además de las empresas aliadas a la Mesa de Igualdad de Oportunidades del Comité Impulsor HeForShe, la iniciativa reúne a instituciones del sector académico y del sector público, creando un espacio diverso en el cual se promueve acciones conjuntas a favor de la igualdad.

En dicho sentido, la Universidad Iberoamericana (UNIBE) integrante de la mesa de Educación y Cultura, colabora activamente a través del involucramiento de sus estudiantes en horas prácticas. En un trabajo coordinado con la Mesa de Igualdad de Oportunidades, los y las estudiantes de dicha institución educativa, contemplan realizar una encuesta a varias empresas, a fin de precisar los principios que vienen cumpliendo, así como aquellos que aún faltan fortalecer, relevando desafíos y obstáculos propios del proceso.

Otro ejemplo a ser destacado, es el del Ministerio de la Mujer, institución que participa en las reuniones y actividades de las tres mesas temáticas del Comité Impulsor HeForShe, contribuyendo con sus conocimientos y experiencias en lo que respecta a la promoción y participación de las mujeres en el mundo laboral, así como en lo que hace referencia a la protección de sus derechos.

La Fundación de la Cámara de Comercio Paraguayo Americana (AMCHAM), orientada a estimular la educación de los niños/as, jóvenes y adultos del país, también como parte de la Mesa de Igualdad de Oportunidades, ha realizado valiosos aportes en los lineamientos y acciones emprendidas. Estos ejemplos demuestran los beneficios que trae el afianzamiento de vínculos con diferentes sectores en pos de la igualdad.



PRINCIPIO 7

Evaluar y difundir los logros realizados a favor de la igualdad de género

PRINCIPIO 7

Evaluar y difundir los logros realizados a favor de la igualdad de género

Planilla para elaborar el plan de igualdad

ACCIONES REALIZADAS	Acciones ya implementadas	
ACCIONES PENDIENTES	Acción a Implementar	
	Cronograma de Implementación	
	Cuadro de Responsabilidad	
	Recursos Financieros	

¿Por qué es importante este principio?

La continua evaluación de los resultados de un esfuerzo corporativo hacia la igualdad brinda la oportunidad de ajustar estrategias, profundizar conocimientos y cambiar de dirección cuando sea necesario, con base a las metas contempladas en el Plan de Igualdad. Con la continua reflexión sobre acciones implementadas, resultados obtenidos y ajustes definidos, las empresas pueden seguir aproximándose a la meta de construir un ámbito laboral justo y equitativo para todos/as. El proceso en realidad es continuo, pues una empresa siempre puede aspirar a mejorar progresivamente.

Además, es pertinente difundir los avances tanto interna como externamente, de modo transparente, a fin de impulsar cambios y ser ejemplos en el entorno empresarial. Este tipo de práctica, en lo que hace a la difusión de resultados y logros obtenidos, ayuda a fomentar espacios colectivos de aprendizaje e intercambio de ideas, enriqueciendo las prácticas de otras empresas que se van sumando a la iniciativa



¿Qué dicen los expertos?

A través de la difusión de los logros obtenidos dentro de las empresas, en lo que respecta a la igualdad de género, es posible generar buenas prácticas, a fin de que éstas sean replicadas por otras empresas e instituciones. De esta manera, más allá de realizar esfuerzos estancos, se encaminan las acciones en torno a un objetivo común. Asegurar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujeres, no sólo es lo justo, sino lo inteligente; las empresas ganan, la comunidad gana, el país gana.

Carolina Taborga, Representante de ONU Mujeres

¿Cómo hacerlo?

A través de las siguientes buenas prácticas:

- Evaluar esfuerzos realizados en pos de la igualdad de modo transparente, asegurando un proceso participativo en el cual se realice una medición de progreso, basada en indicadores concretos de ambiente laboral, paridad, etc.
- Elaborar el reporte de progreso desglosado por sexo y nivel de ocupación, difundiendo de modo transparente, a nivel interno y externo
- Incluir resultado y procedimientos en pos de la igualdad en informes de responsabilidad social, recursos humanos, derechos humanos, etc.
- Definir buenas prácticas en cuanto a procedimientos exitosos y difundirlas ante (extender estas prácticas) otras empresas
- Compartir resultados con los movimientos de mujeres
- Reportar avances en la inclusión de mujeres en la planilla
- Mejora continua y auto-evaluación del Plan de Igualdad Empresarial
- Definir aprendizajes y próximos pasos.

¿Necesitas más ayuda?

Considera las siguientes herramientas de apoyo:

1. **Modelo Para la Elaboración de un Informe de Resultados**. Comunicado de Progreso (COP), Versión Activa y Avanzada.
   Pacto Global. PNUD. Naciones Unidas
   http://www.pactoglobal.org.py

Empresas implementando el Principio 7 en Paraguay

ITAIPU BINACIONAL

Itaipu Binacional, está adherida a los Principios del Empoderamiento Económico de la Mujer, así como a los Principios del Pacto Global. A fin de consolidar las prácticas de equidad de género en la gestión de la empresa y en las relaciones personales e institucionales, desde el 2009 constituyó el Comité de Equidad de Género. En la actualidad Itaipú es una de las pocas empresas en el país que cuenta con un Plan de Políticas y Directrices de Género, como herramienta para el fortalecimiento y la consolidación de las prácticas igualitarias en la institución.

Anualmente la entidad lanza su Comunicación de Progreso al Pacto Global de las Naciones Unidas, donde expone la mejora constante de la empresa en el proceso de implementación de los 10 Principios siguiendo la línea mundial de la sustentabilidad. En este documento se destaca las principales acciones de la Entidad, identificando entre ellas diversos aspectos que hacen a la igualdad de género. En Agosto del 2016, Itaipú se ha convertido en la primera empresa del país en lanzar el Nivel Avanzado de la Comunicación de Progreso, lo que implica un estándar alto de desempeño en sostenibilidad corporativa y de divulgación sobre la base del Plan de Liderazgo de Sostenibilidad Corporativa y Modelo de Gestión.

Este informe está enriquecido bajo los parámetros de los 10 Principios del Pacto Global, sumado a sus 21 criterios adicionales, así como también, ha identificado 169 indicadores de la Global Reporting Initiative (GRI) en su última versión G4, a más de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que marcan la nueva agenda mundial y la identificación de diversos temas del Protocolo de Sustentabilidad para Hidroeléctrica (IHA por su sigla en inglés), lo que hace que el material sea no sólo de referencia, sino también de excelencia en cuanto a su tipo.

Planillas para elaborar un plan de igualdad – ANEXO FINAL

El siguiente apartado puede ser utilizado como herramienta útil para la elaboración del **Plan de Igualdad Empresarial.** Se recomienda que la Alta-Gerencia, en coordinación con el equipo de igualdad, realice una revisión de los siete principios de empoderamiento, marcando las buenas prácticas ya realizadas, además de las acciones que desean implementar bajo el Plan de Igualdad. Para lograr la plena igualdad de oportunidades se aspira a la implementación de medidas concretas en las temáticas de cada uno de los principios.

Una vez identificadas las acciones realizadas y/o pendientes, el equipo puede definir un cronograma, cuadro de responsabilidades y destinar recursos humanos y/o financieros, para la eficiente y exitosa implementación del Plan de Igualdad.

Planilla para elaborar el plan de igualdad

PRINCIPIO	ACCIONES REALIZADAS	ACCIONES PENDIENTES			
	Acciones ya implementadas	Acción a Implementar	Cronograma de Implementación	Cuadro de Responsabilidad	Recursos Financieros
Principio 1					
Principio 2					
Principio 3					
Principio 4					
Principio 5					
Principio 6					
Principio 7					

Bibliografía

- Brecha de Género. Foro Económico Mundial. 2014
- Cómo el avance hacia el Empoderamiento Económico de las Mujeres puede significar $12 Trillones de Dólares en Crecimiento Global. McKinsey & Company. 2015. http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth
- Costos Empresariales de la Violencia Contra las Mujeres en Paraguay. GIZ, PNUD, Pacto Global, Paraguay, 2015.
- Empresas Para la Igualdad. Programa de Certificación en Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España. Disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/
- Estudio Catalyst: http://www.catalyst.org/knowledge/statistical-overview-women-workforce
- Empleo, Género y Desarrollo Humano. ONU Mujeres, PNUD. Paraguay, 2013.
- Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay. ONU Mujeres. Paraguay, 2014.
- Igualdad de Género y no discriminación en la gestión del empleo. OIT, 2014.
- La igualdad de género está cada vez más presente en empresas de América Latina y el Caribe. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Centro Regional para América Latina y el Caribe, 2012. Disponible en: http://www.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/articles/2013/02/26/america-latina-y-el-caribe-mas-pa-ses-acompa-an-la-iniciativa-pnud-de-promover-igualdad-de-genero-en-las-empresas.html
- Las Mujeres Importan: Latino América. McKinsey and Company, 2012.
- Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género. Ministerio de Trabajo de Colombia- PNUD, 2010. http://equipares.org/wp-content/uploads/2015/08/Diagramacion-manual-equipares-1.pdf
- Negocios Que Promueven la Igualdad. PNUD, 2009. http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0474/PNUD_Negocios_que_promueven_la_igualdad_2009.pdf
- Red de Empresas Innovadoras. Fundación AMCHAM. Paraguay
- Las Mujeres del Mundo 2015. Naciones Unidas. http://unstats.un.org/unsd/gender/chapter4/chapter4.html
- Informe Paraguay Educación Para Todos, 2000-2015
- Rodríguez Gusta, Ana María. Negocios que promueven la igualdad: Como poner en practica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Enfoque de Género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Centro Regional para América Latina y el Caribe. 2009. http://www.americalatinagenera.org/sello/wp-content/uploads/2012/07/GENERO_CC_feb221933-FINAL.pdf
- Rodríguez Gusta, Ana María. Plan de Igualdad en las Empresas. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Centro Regional para América Latina y el Caribe. 2010 http://americalatinagenera.org/newsite//images/cdr-documents/publicaciones/Manual-Igualdad-de-Genero-en-las-empresas.pdf
- Santamaría, María Consuelo Cárdenas. Claves para el ascenso de las altas ejecutivas en América. INCAE Business Review. 2013, Vol. 2.
- Trabajo Decente e Igualdad de Genero. Cepal, Naciones Unidas. 2013.
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Women Matter. A Latin American Perspective. McKinsey & Company. 2012 http://www.mckinsey.com.br/LatAm4/Data/Women%20Matter%20Latin%20America.pdf