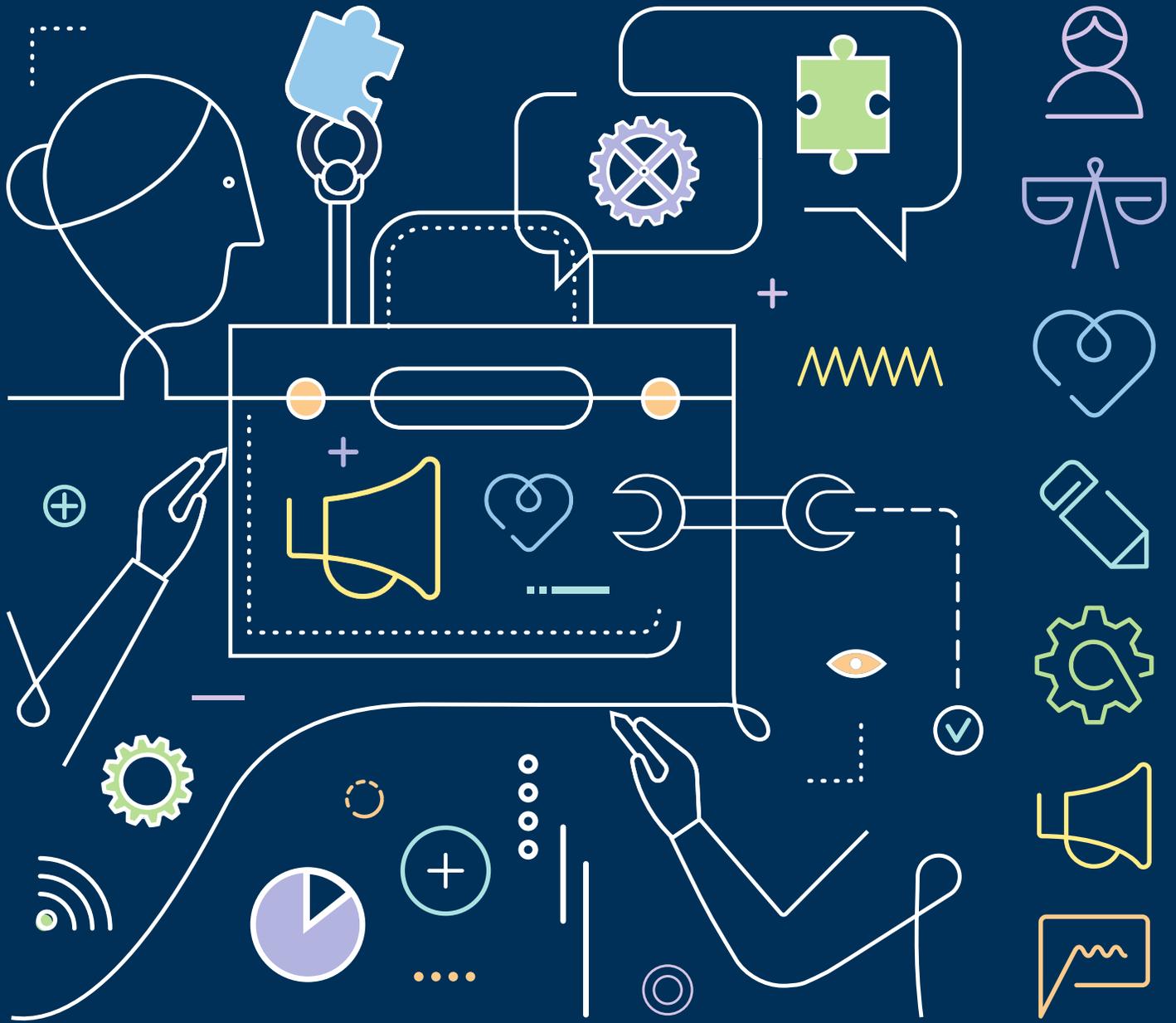


CAJA DE HERRAMIENTAS

Para la aplicación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en el sector privado

Venezuela



**CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PARA
EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR PRIVADO
VENEZUELA**

Autoras Sandra Lombardo (coordinación), especialista de programas
en la Oficina Regional para las Américas y el Caribe, ONU Mujeres.
Raquel Coello, especialista de Empoderamiento Económico.

©2021 ONU Mujeres

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento
de las Mujeres, Oficina Regional para las Américas y el Caribe.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados
siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la producción,
traducción y almacenamiento mediante cualquier forma o por cualquier
otro medio o forma, sea este electrónico, mecánico, de fotocopiado,
de grabado o de cualquier otro tipo, la solicitud debe dirigirse a la
oficina regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

María Noel Vaeza, **Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe**

Gianluca Rampolla del Tindaro, **Coordinador Residente y Coordinador Humanitario
de ONU Venezuela**

Supervisión María Inés Salamanca, **Especialista de Alianzas Estratégicas
y Movilización de Recursos**

Edición y revisión de contenidos Constanza Narancio, **Asesora en Comunicación**

Diseño editorial Emicel Guillén

Agradecimientos

La elaboración de este documento cuenta con la colaboración y contribución desinteresada de un equipo de profesionales multidisciplinares, expertos en género, de la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe y de la Oficina del Coordinador Residente en Venezuela.

ONU Mujeres agradece y reconoce la dedicación de los profesionales que participaron activamente en el diseño y desarrollo de esta caja de herramientas.

En el equipo de programas agradecemos a Sandra Lombardo y Raquel Coello, co-creadoras de la herramienta, asumiendo la iniciativa de manera proactiva, en colaboración conjunta, diseñando, liderando y coordinando este proceso, con aportes sustantivos y asesoría técnica a lo largo del mismo.

En el equipo de Alianzas Estratégicas y Movilización de Recursos agradecemos a María Inés Salamanca, por sus aportes sustantivos y supervisión en el desarrollo de este documento.

Agradecemos también a Iván Baztán Olade, Jefe de Equipo de la Oficina del Coordinador Residente y Alejandro Pérez Moreno, Oficial de Alianzas y Financiamiento para el Desarrollo de la Oficina del Coordinador Residente en Venezuela.

En el equipo de comunicaciones agradecemos a Rodrigo Herrera, Constanza Narancio y Emicel Guillén por sus contribuciones al diseño, diagramación y edición de este documento.

Presentación

La presente caja de herramientas ha sido desarrollada por la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, basada en Panamá, en el marco del trabajo conjunto que realiza ONU Mujeres y la Red de Pacto Global de Naciones Unidas con las empresas adheridas a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés).

El propósito de este instrumento es compartir conocimientos y facilitar el trabajo colaborativo entre ONU Mujeres, la Red de Pacto Global de las Naciones Unidas y las empresas adheridas a los WEPs, durante la aplicación de políticas y buenas prácticas empresariales que contribuyan a transversalizar la perspectiva de género en el sector privado, como un eje de Responsabilidad Social Empresarial.

ONU Mujeres y la Red del Pacto Global de las Naciones Unidas implementan los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, con un enfoque de derechos humanos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, en su sentido más amplio. Parte de nuestra misión es facilitar la incorporación de la responsabilidad social y los principios del Pacto Global entre nuestros miembros para la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

Desde ONU Mujeres creemos que las y los empresarios son actores indispensables en el impulso a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los procesos que implican el desarrollo de los negocios y la gestión empresarial. Los WEPs están alineados a la plataforma para movilizar la acción privada para el logro de los ODS y el objetivo que se busca es contribuir a visibilizar los beneficios económicos y sociales de la igualdad de género en los negocios y a cerrar las brechas entre las mujeres y los hombres en las empresas.

Prólogo

Empoderar a las mujeres es un objetivo fundamental para realizar la promesa de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Sabemos que la pobreza y la violencia afecta de manera particular a las mujeres. Se estima que más de 730 millones de mujeres y niñas de más de 15 años han experimentado algún tipo de violencia física o sexual, de acuerdo con el Panorama de Género 2021, que también revela que 45 millones de mujeres abandonaron por completo la fuerza laboral durante la pandemia de COVID-19.

Venezuela cuenta con un marco legal-institucional para el avance la autonomía, física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres y las niñas, aun así, constituyen un grupo con riesgo de rezago. Enfrentan importantes retos asociados con la mortalidad materna, necesidades insatisfechas de planificación familiar, bajos ingresos y menor nivel educativo, embarazo adolescente, mayor vulnerabilidad de hogares con mujeres jefas de hogar, violencia basada en género, violencia doméstica e intrafamiliar y riesgos de protección en movilidad, lo que genera importantes desafíos para el avance de la Agenda 2030.

Para lograr un cambio sostenible en las tendencias asociadas a la igualdad de género, se requieren compromisos mancomunados de todos los actores y sectores de la sociedad. Sólo con un esfuerzo conjunto podremos avanzar de forma decidida hacia soluciones plausibles y concretas que favorezcan la aceleración para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en especial el relativo a lograr la igualdad de género y el empoderamiento a todas las mujeres y niñas.

Bajo el lema *“Empoderar a las mujeres es un buen negocio”*, resalta el esfuerzo y compromiso de más 5656 empresas a nivel global en el marco de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés). Esta herramienta fue creada por ONU Mujeres,

juntamente con el Pacto Global de las Naciones Unidas, con la intención de habilitar y viabilizar las contribuciones del sector privado con la igualdad de género.

A través de 7 grandes principios, las empresas tienen a disposición un marco robusto y una *Caja de Herramientas* prácticas para adaptar sus estructuras corporativas a vías sostenibles enfocadas en las necesidades particulares de las mujeres y sus procesos de empoderamiento. Los principios proponen la promoción del liderazgo femenino en posiciones de toma de decisión, eliminar la discriminación por género, garantizar la salud y bienestar de los empleados, habilitar mecanismos de formación para el avance profesional, incorporar el enfoque de género en el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y marketing, el desarrollo de iniciativas comunitarias y promoción, y todo ello con un monitoreo para evaluar los avances en la implementación de su plan de acción.

En Venezuela, hemos logrado avances importantes, con un crecimiento de empresas que han tomado la decisión de contribuir a la igualdad de género. A la fecha, 7 corporaciones venezolanas forman parte del universo de los WEP, convirtiéndose en actores clave para lograr avances en la Agenda 2030 y, particularmente, en los ODS 5 (Igualdad de Género) y 10 (Reducción de las Desigualdades). Esta acción constituye un valor importante y una contribución al empoderamiento de las mujeres venezolanas desde el sector privado, en el marco de la recuperación socioeconómica de la pandemia de COVID-19.

La igualdad de género es un compromiso global alcanzable a través de esfuerzos como este, en el que el sector privado se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, plasmados en la Agenda 2030, para que las mujeres, no se queden atrás.



Gianluca Rampolla del Tindaro

Coordinador Residente y Coordinador Humanitario
ONU Venezuela



María Noel Vaeza

Directora Regional de ONU Mujeres
para las Américas y el Caribe

Tabla de Contenido

1	Introducción	6
2	El mandato ONU Mujeres y Pacto Global vinculado a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	8
3	La Agenda para el Desarrollo Sostenible y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	10
4	Los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	13
5	¿Qué beneficios tiene la empresa al adherirse a los WEPs?	21
6	Coaliciones de Acción en el marco del Foro Generación Igualdad	22
7	Modelo de gestión para la aplicación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	27
8	Materiales de apoyo para incorporar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en las empresas	29
9	Políticas para el uso del logotipo para las empresas adheridas a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres	39
10	Foros y eventos anuales para la membresía de compañías adheridas a las WEPs	40
11	Acelerar la firma e implementación de los WEPs como parte integral de la respuesta de las empresas a la crisis de la pandemia	42

1 INTRODUCCIÓN

La presente caja de herramientas ha sido diseñada para facilitar la aplicación de políticas y buenas prácticas incorporando la perspectiva de género en el sector privado, como un eje de la Responsabilidad Social Empresarial, con un enfoque de derechos humanos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, en su sentido más amplio.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) son una iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y de ONU Mujeres, iniciada en marzo de 2010.

Constituyen una plataforma y marco de acción para que las empresas incorporen el enfoque de género, fortaleciendo sus actuales políticas y programas o creando nuevos para alcanzar la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y en la comunidad.

Los WEPs permiten vincularse a la red global, visibilizar internacionalmente las iniciativas empresariales comprometidas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres e intercambiar experiencias con las distintas empresas y actores comprometidos en todo el mundo. Son a la vez una herramienta efectiva para que el sector privado apoye los objetivos establecidos por la política pública nacional de equidad de género y la implementación de la Agenda Global 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015.

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

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

Basándose en prácticas empresariales de la vida real, los Principios tienen como fin ayudar a las empresas a modificar sus actuales políticas y programas e incluso crear nuevas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres. Además, reflejan los intereses de los gobiernos y de la sociedad civil y servirán para apoyar las interacciones generadas entre las partes implicadas, ya que la igualdad de género requiere la participación de todos los agentes.

Por ello, adherir a los Los WEPs permiten vincularse implica comprometerse públicamente como líder empresarial a mejorar sus políticas para contribuir al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y a traducirlas en acciones concretas y medibles en el corto y mediano plazo.

¿QUÉ BENEFICIOS TIENE LA EMPRESA AL ADHERIRSE A LOS WEPS?

- **Ganar prestigio y reconocimiento** por su liderazgo en la promoción de principios universales y por su responsabilidad hacia el logro de una economía más sostenible e inclusiva, lo que amplía y consolida la reputación frente al mercado, los accionistas y los actuales y potenciales clientes.
- **Aprovechar el pleno potencial del mercado**, a través del aprovechamiento del talento femenino y de su capacidad para llegar a un mercado de consumo cada vez más orientado por las mujeres (quienes actualmente toman aproximadamente el 64% de las decisiones).
- **Convertirse en un motor del desarrollo nacional, regional y global.** La inserción de las mujeres en el mercado laboral genera oportunidades, recursos y bienes que se traducen en prosperidad, empleo e innovación. Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Los WEPs permiten también a las empresas a modificar sus actuales políticas o programas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres y contribuir así con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- **Transformarse en un lugar atractivo para trabajar**, permitiendo capturar y retener el mejor talento disponible en el mercado, facilitando la innovación, la calidad y la mejora del desempeño y la productividad de la empresa.
- **Contar con herramientas** que permiten a la empresa identificar brechas en las políticas y procedimientos existentes y desarrollar una hoja de ruta para la acción, identificar iniciativas y prácticas de alto impacto para su réplica y mejora en el rendimiento frente a la competencia.
- **Utilizar un conjunto estandarizado de parámetros e indicadores globales** para medir el progreso, permitiendo a la empresa comparar su desempeño con sus pares y comunicarlo efectivamente a las partes interesadas, incluyendo a inversionistas, accionistas, personal empleado, organizaciones sindicales y empresariales, sindicatos, consumidores y socios y socias comerciales, entre otros.
- Vincularse a una **red global**, visibilizando internacionalmente las iniciativas empresariales comprometidas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, **e intercambiar experiencias** con las distintas empresas y actores comprometidos con los Principios.

En la actualidad, más de 5,600 CEOs de 135 países de todo el mundo han firmado la “Declaración de apoyo de los WEPs”, o “CEO Statement”, y se han comprometido a intensificar la acción, la innovación y el empleo para promover la igualdad de género en su fuerza de trabajo, cadenas de suministro y las comunidades.



2 EL MANDATO DE ONU MUJERES Y PACTO GLOBAL VINCULADO A LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

ONU MUJERES

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es el mandato central de ONU Mujeres. Este concepto no se limita solo al acceso de las mujeres a tener ingresos propios, sino también al control del uso de esos recursos y a la capacidad de elegir y tomar decisiones en procesos en los que las personas toman conciencia de sus derechos, capacidades e intereses.

Para ONU Mujeres el sector privado es un socio clave en los esfuerzos por la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, así como un actor crítico para alcanzar las metas de igualdad de género que propone la agenda de desarrollo 2030. Por ello, ONU Mujeres pone varias décadas de experiencia al servicio de esta colaboración diseñada en conjunto con el Pacto Global de Naciones Unidas.

A través de los WEPs, ONU Mujeres propone la creación de oportunidades de desarrollo para las mujeres dentro de las empresas públicas y privadas, su participación en el liderazgo y la toma de decisiones, igual remuneración por igual tarea y generación de ofertas de formación, capacitación y desarrollo profesional continuos. La iniciativa busca también promover la implementación de mejores prácticas- con enfoque de género - en la gestión en las empresas privadas. Aún hoy, garantizar la incorporación de los talentos, aptitudes, experiencias y energías de las mujeres requiere la puesta en marcha de acciones internacionales y de políticas corporativas decididas.

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Global de Naciones Unidas (United Nations Global Compact) es una iniciativa internacional para la implementación de diez principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

Respaldado por los CEOs de las empresas que lo componen, el Pacto Global es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, ofreciendo a sus signatarios una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible.

Y, por ende, uno de los objetivos principales está enfocado a empoderar a las mujeres para que alcancen su potencial económico completo, inspirando a mujeres y hombres a convertirse en defensores, promotores del cambio y líderes en su comunidad. Equipando con recursos, oportunidades y el acceso a una plataforma global que facilita la creación de redes, el aprendizaje y el intercambio de experiencias.

El Pacto Global de las Naciones Unidas tiene como propósito promover la incorporación de valores y principios universalmente reconocidos a la visión estratégica y a las prácticas corporativas de las empresas, y con ello promover una mayor Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Por su número de participantes, más de 16,800 empresas¹ en 160 países, el Pacto Global es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

1 Our Participants | UN Global Compact

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

Los Diez Principios del Pacto Global están basados en declaraciones y convenciones universales.

- Derechos Humanos
 - **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
 - **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
- Estándares laborales
 - **Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
 - **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
 - **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
 - **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
- Medio Ambiente
 - **Principio 7:** Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
 - **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
 - **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Anticorrupción
 - **Principio 10:** Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



3 LA AGENDA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

“En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años”

En la Cumbre sobre los ODS celebrada en septiembre de 2019, los líderes de todo el mundo hicieron un llamado de atención para acelerar en la próxima década o “Década de Acción” las acciones y resultados en favor del desarrollo sostenible y acordaron movilizar recursos, impulsar la aplicación de los ODS a nivel nacional y

el fortalecimiento institucional para alcanzar las metas de desarrollo sostenible en el año 2030.

Frente a los retos actuales identificados, 3 de los 17 ODS fueron priorizados en la década 2020-2030;

Poner fin a la pobreza (ODS1), empoderar a las mujeres y niñas (ODS5) y gestionar la crisis climática (ODS 13).

El aporte de todos los sectores de la sociedad es necesario para vencer los obstáculos y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta los 5 ejes centrales de la Agenda 2030; Personas, Planeta, Prosperidad Paz y Parteneriados.

1 PERSONAS: ASEGURAR LA DIGNIDAD E IGUALDAD DE LAS PERSONAS. EN ESTE APARTADO SE INCLUYEN LOS SIGUIENTES OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



2 PLANETA: PROTEGER LOS RECURSOS NATURALES DEL PLANETA Y COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO. EN ESTE APARTADO SE INCLUYEN LOS SIGUIENTES OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3 PROSPERIDAD: FOMENTAR UNA VIDA PRÓSPERA Y PLENA EN ARMONÍA CON LA NATURALEZA. EN ESTE APARTADO SE INCLUYEN LOS SIGUIENTES OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



4 PAZ: FOMENTAR SOCIEDADES PACÍFICAS, JUSTAS E INCLUSIVAS. EN ESTE APARTADO SE INCLUYEN LOS SIGUIENTES OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



5 PARTENARIADOS: IMPLEMENTAR LA AGENDA 2030 A TRAVÉS DE ALIANZAS GLOBALES SÓLIDAS



Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) son un vehículo de aceleración diseñado para que las empresas contribuyan al logro del ODS 5, mediante su aplicación en la empresa el mercado y la comunidad.

En este marco, los 7 Principios para el empoderamiento de las Mujeres están inspirados en marcos normativos internacionales con enfoque de derechos

humanos, incluidos los derechos laborales en condiciones de igualdad y no discriminación y además están alineados a la agenda de desarrollo sostenible, por lo que las empresas que se adhieren a los 7 principios e inician su participación en la comunidad de práctica global de los WEPs estarán contribuyendo a lograr no solo el ODS 5, sino también el resto de los objetivos de desarrollo sostenible.



PRINCIPIO 1

Promueve la igualdad de género desde las juntas directivas al más alto nivel fomentando el liderazgo de las mujeres en la empresa en posiciones de toma de decisión y que a su vez presentan una oportunidad de empoderarse económicamente.



PRINCIPIO 2

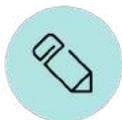
Fomenta el trato igualitario entre hombres y mujeres en el ámbito laboral respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación e incluye el derecho a igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Los Principios 1 y 2 están alineados para impulsar el ODS 5: “igualdad de género” y el ODS 8: “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”.



PRINCIPIO 3

Promueve la salud, el bienestar y seguridad todos los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral. Este a su vez está alineado al ODS 3: “salud y bienestar”.



PRINCIPIO 4

Impulsa la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres. El mismo está alineado al ODS 4: “Educación de Calidad”



PRINCIPIO 5

Fomenta practicas de desarrollo empresarial, cadenas de suministro y mercadotecnia con perspectiva de género favoreciendo el acceso de oportunidades de las mujeres en el mundo de las compras e impulsando las “compras sensibles al género”. Este principio está alineado con el ODS 12: “Producción y Consumo Responsable”.



PRINCIPIO 6

Promueve la igualdad entre los géneros mediante iniciativas comunitarias y cabildeo facilitando la incorporación de las mujeres al centro de las decisiones comunitarias, permitiendo que se escuche su voz y sea incluida en decisiones relevantes que afectan a todos los miembros de la comunidad sin distinción de género. Este principio contribuye al logro del ODS 10: “Reducción de las Desigualdades”, el ODS 11: “Ciudades y Comunidades Sostenibles”, ODS 13: “Acción por el Clima” y ODS 17: “Alianzas para lograr los objetivos”.

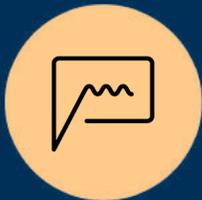
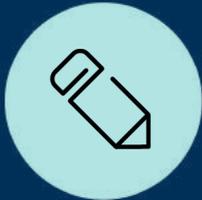


PRINCIPIO 7

Apoya a las empresas a evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género, impulsando la medición y monitoreo regular de metas corporativas, así como también la integración de los indicadores de género y datos desagregados por sexo, en los informes corporativos de transparencia y rendición de cuentas añadiendo a los mismos un enfoque de igualdad de género.

Este principio se alinea al logro del ODS 16: “Paz, Justicia e instituciones sólidas” impulsando instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas, en todos los niveles. Además, sensibiliza a los actores en la adopción de decisiones inclusivas.

4 LOS 7 PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



1



LIDERAZGO

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

- La igualdad de género es un compromiso que debe ser asumido por la alta gerencia de la empresa para que los cambios estructurales puedan ocurrir de manera integral en la corporación. Al definir este tema como una prioridad estratégica, se hace necesario desarrollarlo a través de la definición de metas y objetivos para toda la empresa y asociarlas, a su vez, con indicadores de gestión.
- La creación de un entorno de igualdad de género es un compromiso a largo plazo. Por lo tanto, los líderes deben crear las estructuras institucionales y culturales dentro de la organización de manera que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos, que impregna los diversos aspectos de la vida de las mujeres que interactúan dentro de la empresa -desde los procesos internos- relacionados con el avance profesional en la relación con la cadena de suministro y la comunidad.

¿COMO APLICARLO?

- Desarrollando comunicaciones internas de reconocimiento formal de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y el apoyo a la misma desde el más alto nivel.
- Impulsando una estrategia de igualdad de género para toda la organización, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Fijando objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la noción de progreso entre los factores de evaluación de rendimiento de los gerentes empresariales.
- Comprometiendo las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- Garantizando que todas las políticas incluyan la dimensión de género -mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género- y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.
- Impulsando activamente el incremento del número de mujeres en posiciones de toma de decisión.

2



IGUALDAD LABORAL

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

A fin de promover un entorno no discriminatorio en el que hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, el primer paso para cualquier organización es comprender que existen retos que exigen medidas específicas. La meritocracia implica compensar lo que se hace y el resultado que se logra. Sin embargo, la meritocracia es socialmente construida, lo que conduce a que la definición de los resultados que deben premiarse esté sesgada también por quienes las diseñan. En este sentido, existen investigaciones² que han revelado que las organizaciones que se consideran altamente meritocráticas y crean todas sus políticas basadas únicamente en esos estándares, tienden a presentar un índice más alto de discriminación por motivos de género. Por ello, la búsqueda de la meritocracia en sí misma no es suficiente para generar esta situación de igualdad de género en las empresas.

¿COMO APLICARLO?

- Desarrollando políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, ya sean independientes o incluidas en la política corporativa más amplia.
- Impulsando medidas para garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación.
- Asegurándose de que las políticas y las prácticas de desarrollo profesional estén exentas de cualquier discriminación de género.
- Contratando y nombrando proactivamente a mujeres en puestos directivos, que les brinden la oportunidad de asumir más responsabilidades y así fortalecer sus capacidades de liderazgo. También debe abrirse a las mujeres el espacio en el seno del consejo de la administración.
- Garantizando una participación de al menos 30% de mujeres en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos y promoviendo políticas para lograr una participación paritaria.
- Estableciendo una política salarial que ofrezca a hombres y mujeres la misma remuneración y los mismos beneficios por un trabajo de igual valor.
- Generando periódicamente diagnósticos de igualdad de remuneración y mediciones de la brecha salarial para garantizar que se cumpla el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor
- Desarrollando e implementando directrices para la utilización de lenguaje inclusivo y no-sexista en las comunicaciones internas y externas de la compañía

2 Castilla, Emilio J. y Benard, Stephen, Massachusetts. Instituto de Tecnología y Universidad de Indiana, La paradoja de la meritocracia en las organizaciones, 2010.

3



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

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

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

Las necesidades de las personas relacionadas con la salud y la seguridad también están influenciadas, entre otros aspectos, por su género. Es importante que la empresa lo reconozca a la hora de planificar el alcance de sus planes de salud, la estructura del equipo y las condiciones de trabajo con el fin de preservar la salud física y emocional de todos los colaboradores, así como su seguridad. Sin embargo, las diferencias deben reconocerse de manera que se evite el refuerzo de los estereotipos de género, como la creencia de que las mujeres son más costosas para la empresa que los hombres, debido al permiso de maternidad o que faltan al trabajo con mayor frecuencia. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ ayuda a romper estos paradigmas. Se observó que las ausencias de hombres y mujeres durante sus carreras son similares y sólo difieren por razones específicas. Además, se constató que la licencia de maternidad no se traduce directamente en un aumento de los costos, ya que hay políticas públicas que absorben una gran parte de los costos de la licencia de maternidad y las empresas a menudo no contratan reemplazos.

¿COMO APLICARLO?

- Instaurando una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y la prevención del acoso sexual.
- Garantizando la atención de las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo incluyendo a las mujeres embarazadas y a aquellas sobrevivientes de violencia de género.
- Respetando el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de tiempo para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- Identificando en conjunto con las personas empleadas y tratando las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- Formando al personal de seguridad y al personal directivo para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y a la explotación sexual y laboral.
- Desarrollando e implementando políticas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y laboral y fomenten la corresponsabilidad en los cuidados, incluyendo el otorgamiento de licencias complementarias de paternidad y maternidad y permisos para cuidados de personas en situación de dependencia, los arreglos flexibles en el horario, el trabajo desde casa o el acceso a servicios de cuidado infantil y de atención a personas dependientes a través de la información y los recursos necesarios.

3 Organización Internacional del Trabajo (OIT), Preguntas y mito: los costos laborales de hombres y mujeres. 2006.

4



EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

**Promover
la educación,
la formación
y el desarrollo
profesional de
las mujeres**

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

Adoptar la educación como un recurso estratégico para eliminar los obstáculos a la igualdad de género y para superar los retos expresados por las propias empleadas. A la vez, garantizar que las políticas de desarrollo profesional se elaboren teniendo en cuenta las necesidades de hombres y mujeres es esencial para potenciar y retener el talento en las empresas. Para ello es necesario crear líneas directas de acción a través de capacitación, programas de mentorías y patrocinios, dirigidos a las mujeres.⁴ Adicionalmente las empresas pueden ofrecer a mujeres y hombres formación centrada en identificar los sesgos inconscientes que pueden afectar su percepción sobre la mujer empleada, y buscar referencias sobre nuevos modelos de organización que puedan satisfacer las necesidades de los clientes junto con las necesidades que presentan las mujeres, aprovechándolas como incentivo para la innovación y el desarrollo de negocios.

¿COMO APLICARLO?

- Invirtiendo en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales, incluyendo la capacitación, las mentorías o el patrocinio.
- Garantizando el acceso equitativo de hombres y mujeres a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, identificando barreras de participación de las mujeres y promoviendo medidas para eliminarlas.
- Garantizando la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría formales e informales.
- Ofreciendo oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración entre los hombres y las mujeres.

⁴ Patrocinio, también conocido como programas de patrocinio corporativo, propone la creación de un vínculo entre un/una joven profesional y alguien con más experiencia y presencia en la organización para defenderse activamente nombre en la mesa de toma de decisiones cuando es el momento de un promoción u oportunidad de desarrollo.

5



DESARROLLO EMPRESARIAL

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

Las empresas tienen un gran potencial para promover la igualdad de género a través de sus relaciones con proveedores, así como a través del comportamiento y de los estándares culturales que promueven entre sus clientes a través de sus campañas de marketing. Por medio de la cadena de suministro, las empresas pueden animar a los proveedores a desarrollar políticas internas en relación con prácticas de igualdad de género, así como inculcar en sus propios compradores masculinos y femeninos una mentalidad de identificar más empresas de suministro lideradas por mujeres. A través de su acción de “marketing”, también pueden promover valores que rompen los paradigmas de género.

Según un estudio de Aneel Karnani, profesor asociado de Estrategia en la Universidad de Michigan, una de las formas más eficientes para que las empresas contribuyan a erradicar la pobreza es a través de decisiones de compra que mejoran la distribución del ingreso y/o aumentar los ingresos de las personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

¿COMO APLICARLO?

- Impulsando medidas proactivas en las adquisiciones para extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores.
- Promoviendo soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que enfrentan las mujeres empresarias en el acceso al crédito.
- Alentando a proveedores, vendedores y socios a comprometerse y mejorar su desempeño en relación con la igualdad de género.
- Respetando la dignidad de las mujeres y promoviendo la eliminación de estereotipos de género en todos los productos de la empresa, ya sea de “marketing” u otros.
- Promoviendo el desarrollo de productos y/o servicios que aborden de manera diferenciada las necesidades de mujeres y hombres y que tengan un impacto positivo en las mujeres.
- Garantizando que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

6



PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

**Promover
la igualdad
mediante
iniciativas
comunitarias
y cabildeo**

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

La empresa puede utilizar su influencia para reforzar la importancia del empoderamiento de las mujeres como mecanismo para promover el progreso económico de toda la sociedad. A través de su propio ejemplo como empresa que valora la igualdad de género y a través de su acción social es posible unir su reputación y visibilidad para movilizar a las comunidades, funcionarios de gobierno, organizaciones sin fines de lucro y otras organizaciones de la sociedad civil. Los estudios⁵ muestran que los países con mayor igualdad de género tienden a tener tasas de pobreza más bajas y que una de las mejores maneras de acelerar el desarrollo económico de un país es creando mecanismos para generar ingresos para un mayor número de mujeres, ya que estas reinvierten más de sus ingresos en la familia y la comunidad, generando mejores oportunidades futuras. Cuando el estudio “El poder de la Paridad: Como la promoción de la igualdad de la mujer puede aportar 12 trillones de dólares al crecimiento mundial”, de la empresa McKinsey & Co., analizó 95 países descubrió que, si todos los países adoptan las mejores iniciativas de igualdad de género que se practican en su región geográfica, tenemos el potencial de añadir 12 trillones de dólares a la economía mundial para el año 2025, lo que equivale a la suma de los PIBs de Estados Unidos y China.

¿COMO APLICARLO?

- Adoptando medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera.
- Dando ejemplos sobre compromiso de las empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Ejerciendo presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborando con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- Trabajando con los representantes de la comunidad y de los organismos gubernamentales con el fin de erradicar la discriminación y la explotación y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- Promoviendo y reconociendo el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizando la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- Utilizando programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.
- Incorporando el enfoque de género de manera integral en el conjunto de las actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, *advocacy* y alianzas estratégicas.

5 Véase también el estudio Progress of the World's Women 2015-2016- Transformar las economías, hacer realidad los derechos, ONU Mujeres, 2015.

7



EVALUAR PROGRESOS

**Evaluar y difundir
los progresos
realizados a favor
de la igualdad
de género**

DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO

Con el fin de mejorar constantemente su escenario de igualdad de género, la empresa debe establecer metas cuantitativas y monitorearlas con una frecuencia predeterminada. Debería publicar su progreso en informes específicos o añadir indicadores de género a los informes ya existentes.

En algunos países, como Estados Unidos y Australia, las empresas públicas ya tienen la obligación de informar públicamente sobre sus datos de diversidad de género.

¿COMO APLICARLO?

- Difundiendo las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- Estableciendo puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.
- Evaluando y difundiendo los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desagregados por sexo.
- Integrando los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.

5 ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE LA EMPRESA AL ADHERIRSE A LOS WEPs?

- **Ganar prestigio y reconocimiento** por su liderazgo en la promoción de principios universales y por su responsabilidad hacia el logro de una economía más sostenible e inclusiva, lo que amplía y consolida la reputación frente al mercado, los accionistas y los actuales y potenciales clientes.
- **Aprovechar el pleno potencial del mercado**, a través de la incorporación del talento femenino y de su capacidad para llegar a un mercado de consumo cada vez más orientado por las mujeres (que actualmente representan aproximadamente el 64% de las decisiones).
- **Convertirse en un motor del desarrollo nacional, regional y global**. La inserción de las mujeres en el mercado laboral genera oportunidades, recursos y bienes que se traducen en prosperidad, empleo e innovación. Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Los WEPs permiten también a las empresas a modificar sus actuales políticas o programas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres y contribuir así con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- **Transformarse en un lugar escogido para trabajar**, permitiendo capturar y retener el mejor talento disponible en el mercado, facilitando la innovación, la calidad y la mejora del desempeño y la productividad de la empresa
- **Contar con herramientas** que permiten a la empresa identificar brechas en las políticas y procedimientos existentes y desarrollar una hoja de ruta para la acción, identificar iniciativas y prácticas de alto impacto para su réplica y mejora en el rendimiento frente a la competencia.
- **Utilizar un conjunto estandarizado de parámetros e indicadores globales** para medir el progreso, permitiendo a la empresa comparar su desempeño con sus pares y comunicar efectivamente el progreso a las partes interesadas, incluyendo a inversionistas, accionistas, personal empleado, organizaciones sindicales y empresariales, sindicatos, consumidores y socios y socias comerciales, entre otros.
- Vincularse a una **red global**, visibilizando internacionalmente las iniciativas empresariales comprometidas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, **e intercambiar experiencias** con las distintas empresas y actores comprometidos con los Principios.

6 COALICIONES DE ACCIÓN EN EL MARCO DEL FORO GENERACIÓN IGUALDAD



ANTECEDENTES

EL FORO GENERACIÓN IGUALDAD

“El Foro Generación Igualdad tuvo lugar en la Ciudad de México en marzo y en París del 30 de junio al 2 de julio de 2021. El Foro lanzó un plan de acción de 5 años para lograr avances irreversibles hacia la igualdad de género, basado en una serie de acciones concretas, ambiciosas y transformadoras, incluidos 40 mil millones de dólares en compromisos financieros”¹.

FORO GENERACIÓN IGUALDAD DE MÉXICO

Uno de los resultados más importantes del foro fue la elaboración y presentación de planes de trabajo de las Coaliciones de Acción: **“Un Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género”** y de **nuevos compromisos catalizadores para la Igualdad de Género**. Los líderes de la juventud y la sociedad civil **también lanzaron una visión para 2026 y un camino feminista común**.

Las Coaliciones de Acción están movilizando a gobiernos, organizaciones de mujeres, feministas y juveniles, organizaciones internacionales y el sector privado para: catalizar la acción colectiva, impulsarla inversión pública y privada y lograr avances concretos en la igualdad de género entre generaciones para las niñas y las mujeres.

Las **Coaliciones de Acción** están abordando seis temas específicos:

1. Violencia de género
2. Justicia y Derechos Económicos
3. Autonomía corporal y salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR)
4. Acción feminista por la justicia climática
5. Tecnología e innovación para la igualdad de género
6. Movimientos y liderazgos feministas

Cada Coalición de Acción está dirigida por un grupo de socios o líderes que han estado trabajando juntos para codificar “Blueprints” para la acción. Cada plan articula una agenda ambiciosa que acelerará los avances hacia la igualdad de género en esta Década de Acción de las Naciones Unidas. Otras partes interesadas en participar se pueden unir a las Coaliciones de acción como “creadores de compromisos”.

¹ [Enlace a la Plataforma del Foro.](#)

EL SIGUIENTE “BORRADOR” DE ACCIONES IMPULSAN ESTA AGENDA DE ACELERACIÓN:

VIOLENCIA DE GÉNERO

Más estados y actores regionales ratifican convenciones internacionales y regionales y las instituciones del sector público y privado fortalecen, implementan y financian leyes, políticas y planes de acción basados en evidencias para poner fin a la violencia contra mujeres y niñas en toda su diversidad.

Ampliar la implementación de estrategias de prevención por las instituciones del sector público y privado y las organizaciones de derechos de las mujeres para reducir la prevalencia de la violencia contra las mujeres y niñas y mujeres jóvenes en toda su diversidad, incluyendo entornos humanitarios.

Ampliar la implementación y el financiamiento de servicios coordinados, centrados en sobrevivientes, comprensivos y accesibles para las sobrevivientes de violencia contra las mujeres y niñas en toda su diversidad incluyendo entornos humanitarios.

Mejorar el apoyo y aumentar la responsabilidad y la calidad, financiación flexible de los estados, el sector privado, fundaciones y otros donantes a organizaciones autónomas dirigidas por niñas y de derechos de las mujeres que trabajan para poner fin a la violencia de género contra las mujeres y las niñas en toda su diversidad.

JUSTICIA Y DERECHOS ECONÓMICOS

Para el año 2026, aumentar el número de países con un conjunto integral de medidas, incluso a través de inversiones en servicios de cuidado de calidad públicos y privados sensibles al género, reformas de leyes y políticas y la creación de hasta 80 millones de trabajos de cuidado decente para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado y recompensar y representar los trabajadores del cuidado garantizando al mismo tiempo sus derechos laborales.

Crear un entorno jurídico y normativo propicio e involucrar a las mujeres en la expansión del trabajo decente en el ámbito de la economía formal e informal para reducir el número de mujeres trabajadoras que viven en la pobreza para 2026.

Ampliar el acceso y el control de las mujeres a los recursos productivos mediante un mayor acceso y control sobre la tierra, productos y servicios financieros sensibles al género, y el número de empresas propiedad de mujeres para 2026.

Diseñar e implementar planes macroeconómicos sensibles al género, reformas presupuestarias y paquetes de estímulo para que el número de mujeres y niñas que viven

en la pobreza se reduzca en 85 millones, incluso a través de pisos sociales públicos de calidad y sistemas de protección para 2026.

AUTONOMÍA CORPORAL Y SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS (SDSR)

Aumentar la educación integral en sexualidad dentro y fuera de la escuela para que llegue a 50 millones más de niños, adolescentes y jóvenes para 2026.

Dentro de un marco integral de SDSR, aumentar la calidad y el acceso a los servicios anticonceptivos para 50 millones más de niñas y mujeres adolescentes; apoyar la eliminación de políticas restrictivas y barreras legales, asegurando que 50 millones más de niñas y mujeres adolescentes vivan en jurisdicciones donde puedan acceder al aborto legal y seguro para 2026.

Mediante el cambio de normas de género y un mayor conocimiento de los derechos, empoderar a 260 millones más de niñas, adolescentes y mujeres en toda su diversidad para que tomen decisiones autónomas sobre sus cuerpos, sexualidad y reproducción para el 2026; promulgar cambios legales y de políticas para proteger y promover la autonomía corporal y la SDSR en al menos 20 países.

Aumentar la rendición de cuentas, la participación y el apoyo a las organizaciones feministas y de mujeres autónomas (incluidas las organizaciones indígenas y lideradas por niñas), las defensoras de los derechos humanos y las constructoras de la paz, fortalecer las organizaciones, redes y movimientos que trabajan para promover y proteger la autonomía corporal y la SDSR.

ACCIÓN FEMINISTA POR LA JUSTICIA CLIMÁTICA

Para 2026, aumentar el porcentaje de los flujos de financiación climática global, públicos y privados, dirigidos hacia e invertidos en soluciones climáticas con igualdad de género, en particular a nivel de base y rural, incluso a través de un aumento al 65% en la proporción de financiación bilateral y multilateral climática marcada destinada a cuestiones de género.

Aumentar la proporción de mujeres y niñas en puestos de liderazgo y de toma de decisiones a través de la gobernanza ambiental y sectores relevantes para la transición a una economía verde inclusiva, circular y regenerativa para 2026.

Mejorar y aprovechar la capacidad de millones más de mujeres y niñas en toda su diversidad para desarrollar resiliencia a los riesgos climáticos y de desastres, mitigar el cambio climático y abordar las pérdidas y los daños, incluso a través de modelos cooperativos comunitarios y derechos sobre la tierra y seguridad de la tenencia.

Para 2026, 19 países demuestran un aumento de los casos de uso de políticas de estadísticas de género y medio ambiente mediante la creación de un entorno propicio para una mayor producción de estadísticas de género y medio ambiente.

TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para 2026, reducir a la mitad la brecha digital de género entre generaciones acelerando el acceso significativo a las tecnologías y la alfabetización digital universal.

Para 2026, aumentar las inversiones en tecnología e innovación feministas en un 50% para apoyar el liderazgo de las mujeres como innovadoras y responder mejor a las necesidades más urgentes de mujeres y niñas.

Para 2026, duplicar la proporción de mujeres que trabajan en tecnología e innovación mediante la creación de nuevas redes y puntos de referencia para transformar los ecosistemas de innovación.

Para 2026, la mayoría de los países y las empresas de tecnología demuestran responsabilidad mediante la implementación de políticas y soluciones contra la VBG y la discriminación en línea facilitadas por la tecnología.

MOVIMIENTOS Y LIDERAZGOS FEMINISTAS

Para 2026, duplicar la tasa de crecimiento anual global de la financiación de todos los sectores comprometidos con los movimientos, organizaciones y fondos liderados por mujeres y feministas en toda su diversidad, incluidos los liderados por personas trans, intersexuales y no binarias.

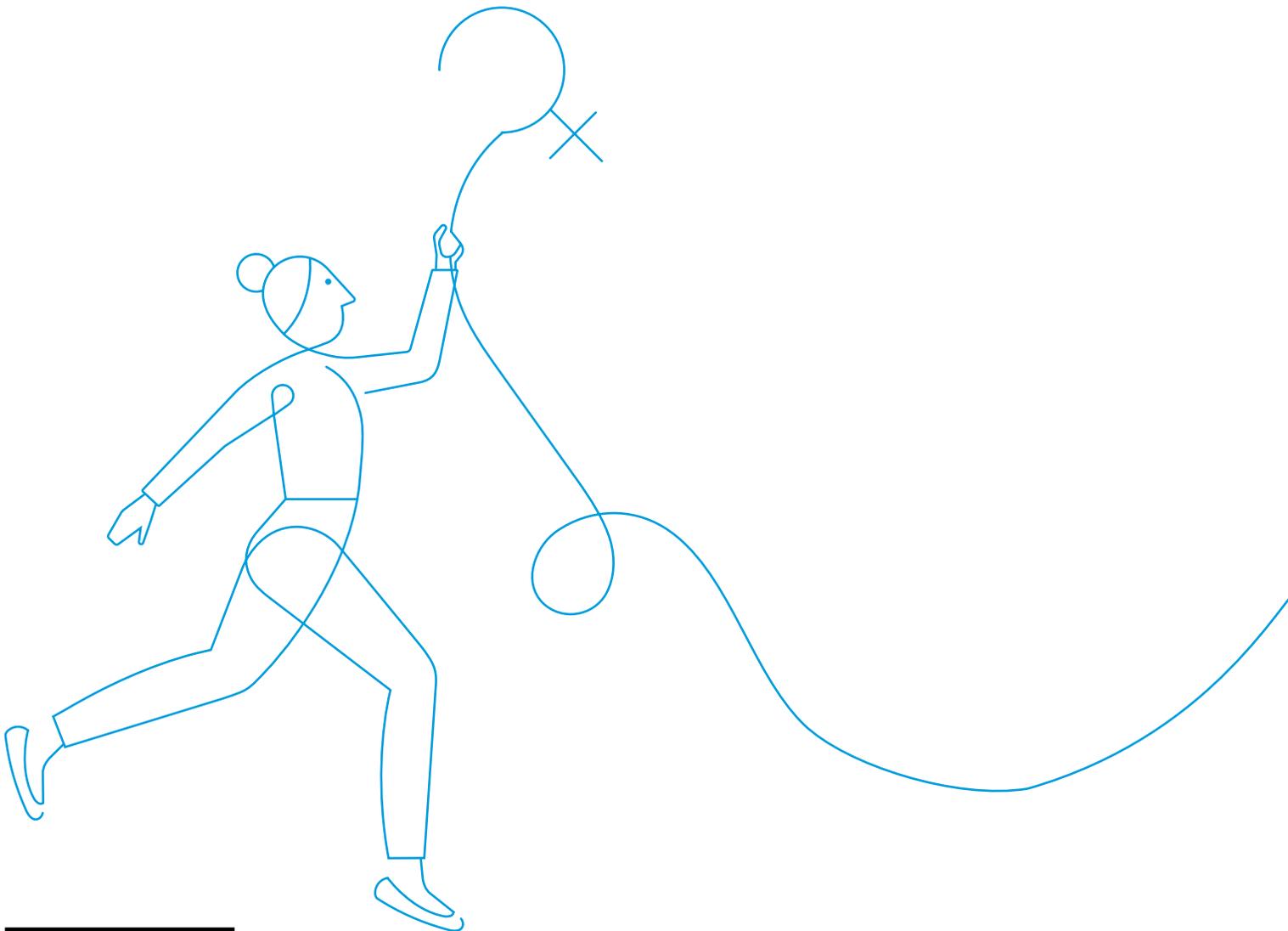
Promover, expandir, proteger el espacio cívico en todos los dominios, incluso en línea, y apoyar los esfuerzos de las mujeres y las defensoras de los derechos humanos feministas y las mujeres constructoras de la paz, incluidas aquellas que son trans, intersexuales, no binarias, para defender el espacio cívico y eliminar las barreras para la acción feminista, organizando y movilizándose en toda su diversidad.

Para 2026, aumentar la participación significativa, el liderazgo y el poder de toma de decisiones de las niñas líderes, y de las mujeres y líderes feministas, incluidas aquellas que son trans, intersexuales, no binarias, a través de esfuerzos para: (1) Promover la paridad de género en todos los aspectos de la toma de decisiones públicas y económicas, incluido el sector privado, la sociedad civil, las organizaciones internacionales, las instituciones políticas y gubernamentales, incluidos los cargos ejecutivos y legislativos; (2) Promover y expandir leyes y políticas feministas, inclusivas y transformadoras de género.

Dedicar recursos financieros, técnicos y de otro tipo específicos y flexibles para las adolescentes y jóvenes líderes feministas y sus movimientos y organizaciones para fortalecerlas y crear espacios seguros e inclusivos para su participación significativa en los procesos de toma de decisiones.

FORO GENERACIÓN IGUALDAD DE PARIS

Celebrado entre el 30 de junio y el 2 de julio, contó con la participación de casi 50.000 personas, con el fin de agilizar avances para alcanzar el logro de metas sobre el ODS 5. La convocatoria dio inicio a un Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género diseñado por seis Coaliciones para la Acción, asociaciones multipartíopes que han identificado las acciones necesarias para lograr la igualdad de género en áreas que van desde la violencia de género y la tecnología hasta la justicia económica y climática. El Foro también lanzó un Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria, y anunció nuevas iniciativas de igualdad de género centradas en la salud, el deporte, la cultura y la educación. Más información sobre el foro de Paris [disponible aquí](#).



7 MODELO DE GESTIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROCESO DE ADHESIÓN

Para ser signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres no son necesarios requisitos previos específicos. Cada empresa tiene autonomía para definir su propio plan de acción, los principios prioritarios y el tiempo para la aplicación de estos.

PASOS A SEGUIR

- Acceda a la siguiente página web: www.weps.org
- Complete los campos en línea y envíe el formulario junto con el documento “Declaración de Apoyo” o CEO Statement, firmado.
- La sede regional de ONU Mujeres procesará el formulario y publicará el nombre de la empresa en el sitio WEPs y enviará a la empresa una comunicación confirmando el inicio del proceso,

a través de un correo electrónico. Una vez finalizado el proceso de registro de la empresa, recibirá un segundo correo de confirmación y bienvenida a la Comunidad de los WEPs.

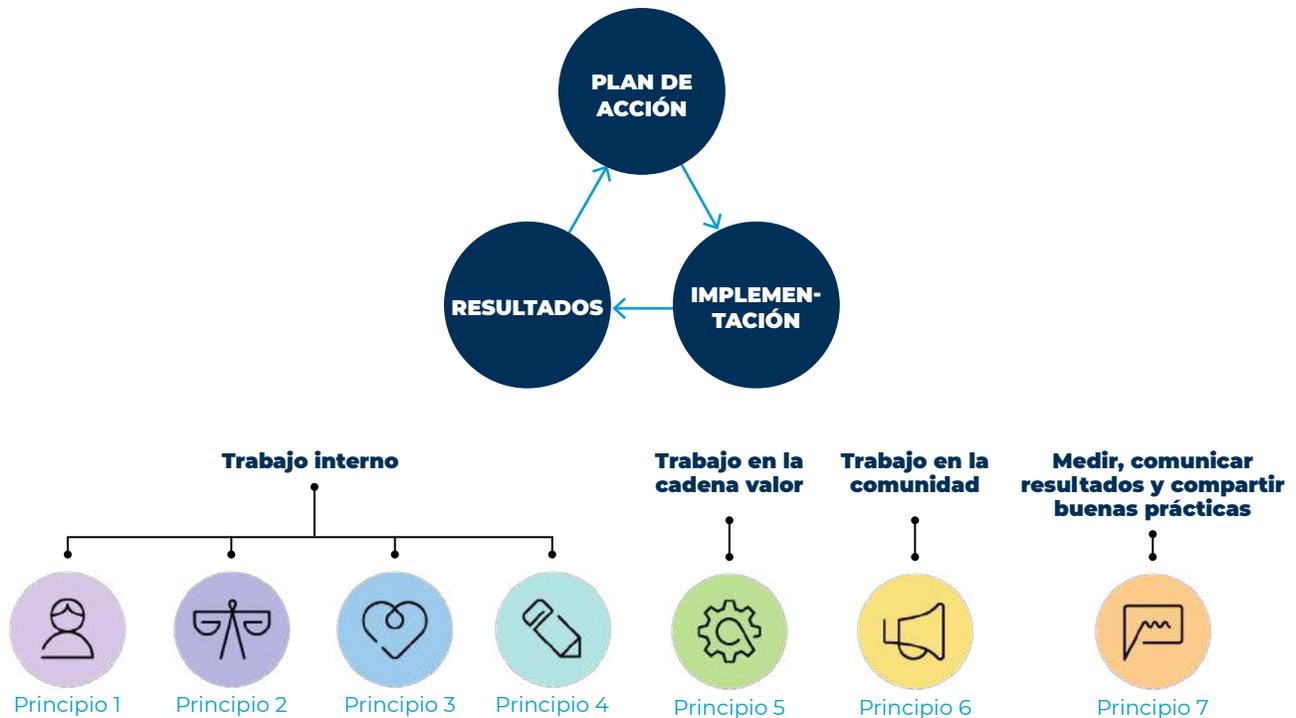
DIAGNÓSTICO INICIAL

Tras la adhesión, la empresa debería contar con un diagnóstico de brechas de género que le permita identificar las prioridades y pasos a seguir. En caso de no contar con uno, ONU Mujeres pone a disposición de las empresas, de manera totalmente gratuita, el Autodiagnóstico de Brechas de Género WEPs, una herramienta desarrollada conjuntamente por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ONU Mujeres y el Pacto Global, con el fin de evaluar las políticas y programas actuales desde una perspectiva de igualdad de género, específicamente en temas de Liderazgo, Lugar de Trabajo, Mercado y Comunidad alineada con los Principios. La herramienta se encuentra disponible en <https://weps-gapanalysis.org/>



PLAN DE ACCIÓN

En base al diagnóstico, y de acuerdo con las áreas de fortaleza y oportunidades de mejora identificadas, la empresa debe elaborar un plan de acción con los resultados esperados, indicadores para medir los avances, actividades para lograrlos y un cronograma estimado para su ejecución. No es necesario que el Plan de acción contemple medidas para el cumplimiento de todos los principios. Las empresas pueden decidir iniciar por aquellas áreas que identifiquen como prioritarias y retomar algunas de las propuestas sobre qué hacer expresadas en el apartado anterior, en la descripción de los principios.



IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Hacer públicos los resultados que las empresas logran a través de sus acciones y prácticas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres refuerza el compromiso con el tema. El éxito del Plan de Acción solamente puede ser mostrado si sus resultados pueden ser medidos.

Durante la implementación las empresas pueden participar en eventos y foros que les harán ganar visibilidad e intercambiar buenas prácticas con la membresía de la Comunidad de Práctica de los WEPs. A través de esta comunidad, las empresas podrán:

- Compartir información entre los miembros de la red
- Acceder a materiales y herramientas de formación y capacitación y de aplicación práctica de los principios
- Dar difusión a publicaciones, folletos y manuales elaborados por la empresa
- Promocionar la experiencia y ganar reconocimiento y credibilidad a través de foros, eventos y premiaciones (como los Premios WEPs)

8 MATERIALES DE APOYO PARA INCORPORAR LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

HERRAMIENTAS

HERRAMIENTA WEPS DE MEDICIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

La herramienta de medición de las brechas de género (“WEPS Gender Gap Analysis Tool” en inglés), fue creada por ONU Mujeres en alianza con el Pacto Global y el BID. Es una herramienta en línea disponible de manera gratuita en una plataforma fácil de usar y estrictamente confidencial que ayuda a las empresas a evaluar las políticas y programas actuales, resaltar áreas de mejora e identificar oportunidades para establecer metas y objetivos corporativos futuros. Los resultados se proporcionan en un formato conciso y claro para que las empresas puedan identificar fácilmente las áreas de mejora.

Puede acceder a la herramienta en el siguiente enlace: <https://weps-gapanalysis.org/>

CARACTERÍSTICAS DE LA HERRAMIENTA:

- Está basada en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y usa un marco global que cuenta con fuerte apoyo del sector privado, la ONU, el gobierno y la sociedad civil.
- Está orientada a los negocios: fue desarrollada en consulta con más de 170 empresas. Las preguntas se basan en la práctica y realidad empresarial y también se basa en normas e indicadores internacionales.
- Es gratuita, de libre acceso y estrictamente confidencial. Es una plataforma en línea que ayudará a las empresas a evaluar las actuales

políticas y programas, a identificar áreas de mejora y oportunidades para fijar futuras metas y objetivos empresariales. Los resultados se entregan en un formato conciso y concreto para que las empresas puedan identificar fácilmente las áreas que requieren mayor atención.

LAS EMPRESAS PUEDEN UTILIZAR LA HERRAMIENTA PARA:

- Evaluar el enfoque estratégico de la empresa.
- Identificar brechas de igualdad de género y oportunidades para su continuo mejoramiento.
- Conocer los indicadores usados a nivel global para medir los avances de las empresas en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Fijar metas y objetivos concretos y medir el avance a través del tiempo.
- Tener un punto de referencia frente a los estándares de sus pares y del sector.
- Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU invirtiendo en las mujeres y las niñas (Haciendo Objetivos Globales, Negocios Locales).

FORMATO

La Herramienta Empresarial para la Medición de la Brecha de Género (“WEPS Gender GAP Analysis Tool”) se compone de 18 preguntas de opción múltiple que se extraen de las buenas prácticas de todo el mundo,

cubriendo las áreas de acción de los 7 principios incluyendo: la igualdad de género en temas de liderazgo, en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Los temas cubiertos por la evaluación incluyen: compromiso con una estrategia de igualdad de género, la igualdad en la remuneración, selección de personal, apoyo a los padres y cuidadores, salud de la mujer, la proveeduría inclusiva y la promoción de la igualdad de género en las comunidades donde opera la compañía. Cada pregunta se organiza de acuerdo con un marco de gestión, que orienta a las empresas de todos los tamaños en el proceso de comprometerse formalmente, para luego implementar, evaluar y comunicar el progreso.

El modelo se basa en las prácticas de gestión ampliamente aceptadas y comprendidas, entre ellas el Modelo de Gestión de Pacto Global.

Las preguntas de opción múltiple se complementan con 13 indicadores de resultados opcionales procedentes de las estructuras de información y estándares internacionales. A las empresas se les anima a introducir sus datos para evaluar la efectividad de los programas y políticas, medir la evolución a lo largo del tiempo y el progreso en referencia a sus compañeros y estándares de la industria (a nivel agregado).

La Herramienta Empresarial para la Medición de la Brecha de Género incluye preguntas acerca de las políticas y las prácticas de su empresa en materia de igualdad de género a través de las funciones de negocio, incluidos los recursos humanos, las adquisiciones, la diversidad y la inclusión, la sostenibilidad corporativa, etc. Se espera que dure un promedio de 2-3 horas para completar, según la retroalimentación de empresas piloto, una vez que esta información ha sido recopilada internamente.

METODOLOGÍA DE PONDERACIÓN

Cada pregunta evalúa un enfoque clave para la potenciación de la mujer dentro de esos cuatro temas. Las preguntas tienen varias respuestas y se pide al usuario “seleccione todas las que correspondan” a su empresa.

Las múltiples opciones de elección indican las prácticas específicas a través de las cuatro etapas de gestión: Compromiso, Implementación, Medición y Rendición de Cuentas.

El peso adicional se da a las prácticas consagradas en las convenciones internacionales, como los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), que se consideran obligaciones mínimas para respetar los derechos de las mujeres. Esta metodología de ponderación se basa en las consultas realizadas con expertos y empresas a lo largo de las fases de desarrollo y piloto de la herramienta. Esta metodología continuará evolucionando a medida que la herramienta es revisada regularmente y cuando los aprendizajes sobre enfoques eficaces para la potenciación de la mujer emergen.

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

La herramienta es de uso voluntario, pretende ser una plataforma de aprendizaje y, por lo tanto, no será un mecanismo de reporte o certificación. Las empresas pueden optar por compartir los resultados con sus grupos de interés, pero debe resaltarse que los datos fueron proporcionados por las mismas empresas y no han sido verificados o validados por alguno de los socios de la herramienta (Pacto Global de las Naciones Unidas, ONU Mujeres o cualquier miembro del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo).

HERRAMIENTA PARA EL DIAGNÓSTICO PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN [DIR]

La herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR] es una herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de “Igual remuneración por trabajo de Igual valor”, en línea con lo establecido por el Convenio N° 100 de la OIT. Este principio implica asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos

que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren también igual. De acuerdo con el propio Convenio, el concepto de remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la organización empleadora, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora, en concepto del empleo de este último.

La herramienta ha sido diseñada para ser accesible y fácil de usar y medir con precisión la posible existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, tanto para trabajos iguales como para trabajos de igual valor. Para ello, la herramienta contiene:

- Un archivo Excel, con la herramienta en sí misma, para introducir los datos con los que la herramienta realiza, automáticamente, los cálculos y genera los gráficos.
- Un manual de instrucciones.
- Un archivo Excel “modelo” con un ejemplo de una empresa ficticia para facilitar la aplicación.

La herramienta DIR ha sido desarrollada por ONU Mujeres con la asistencia técnica de ENRED consultoría y el apoyo de la Unión Europea, en el marco del programa Ganar – Ganar- “La Igualdad de Género es un Buen Negocio”.

Puede acceder al micrositio de la herramienta [aquí](#).
Puede descargar la herramienta [aquí](#).

IMPORTANCIA DE MEDIR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Muchas empresas y organizaciones comprometidas con la igualdad pueden, sin tener conocimiento de ello, no respetar el principio de “igual remuneración por un trabajo de igual valor”, atribuyendo remuneraciones diferentes a

trabajos que reportan el mismo valor guiados por consideraciones como la discriminación por motivos de género.

La DIR busca apoyar a las empresas a alinear sus prácticas laborales con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y contribuir particularmente a la realización del Principio 2 que establece un trato equitativo para hombres y mujeres en el lugar de trabajo, respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación. Adicionalmente la DIR está abierta para ser utilizada por empresas y organizaciones que participen en otras iniciativas del sistema de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales que promuevan la igualdad de género en el sector privado.

¿QUIÉN DEBE USAR LA HERRAMIENTA DIR?

La herramienta DIR puede ser aplicada por cualquier **organización empresarial**: empresa privada, entidad pública, asociación o fundación, entre otras, que cuente con una plantilla de personas trabajadoras.

La herramienta DIR puede ser utilizada por cualquier **organización empleadora**: empresa privada, entidad pública, asociación o fundación, entre otras, que cuente con una plantilla de personas trabajadoras.

Para facilitar su uso, la herramienta cuenta con un diseño sencillo y accesible que permite medir de manera precisa si dentro de la empresa u organización se está produciendo una brecha salarial por motivos de género. Para ello, y gracias a diversos materiales didácticos elaborados para facilitar su utilización, los departamentos de Recursos Humanos van introduciendo los datos solicitados en una tabla Excel que elabora los cálculos y gráficos de manera automática. Es importante señalar que, al ser una herramienta de auto uso, la confidencialidad tanto de la información como del resultado del análisis queda dentro del ámbito privado de cada empresa u organización.

¿QUÉ INFORMACIÓN PROPORCIONARÁ LA HERRAMIENTA DIR?

Al finalizar el análisis de la información requerida por la herramienta, la empresa u organización tendrá información precisa sobre si se está respetando el principio de igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, qué diferencias salariales existen entre mujeres y hombres, dónde se dan esas diferencias, a cuánto ascienden y dónde puede estar el origen de esas diferencias.

Con esa información en la mano, la empresa u organización puede tomar las medidas necesarias para corregir las brechas identificadas y eliminar las diferencias. Además, la DIR se puede realizar de manera periódica con el objetivo de monitorear si la brecha salarial aumenta o disminuye y actuar en consecuencia.

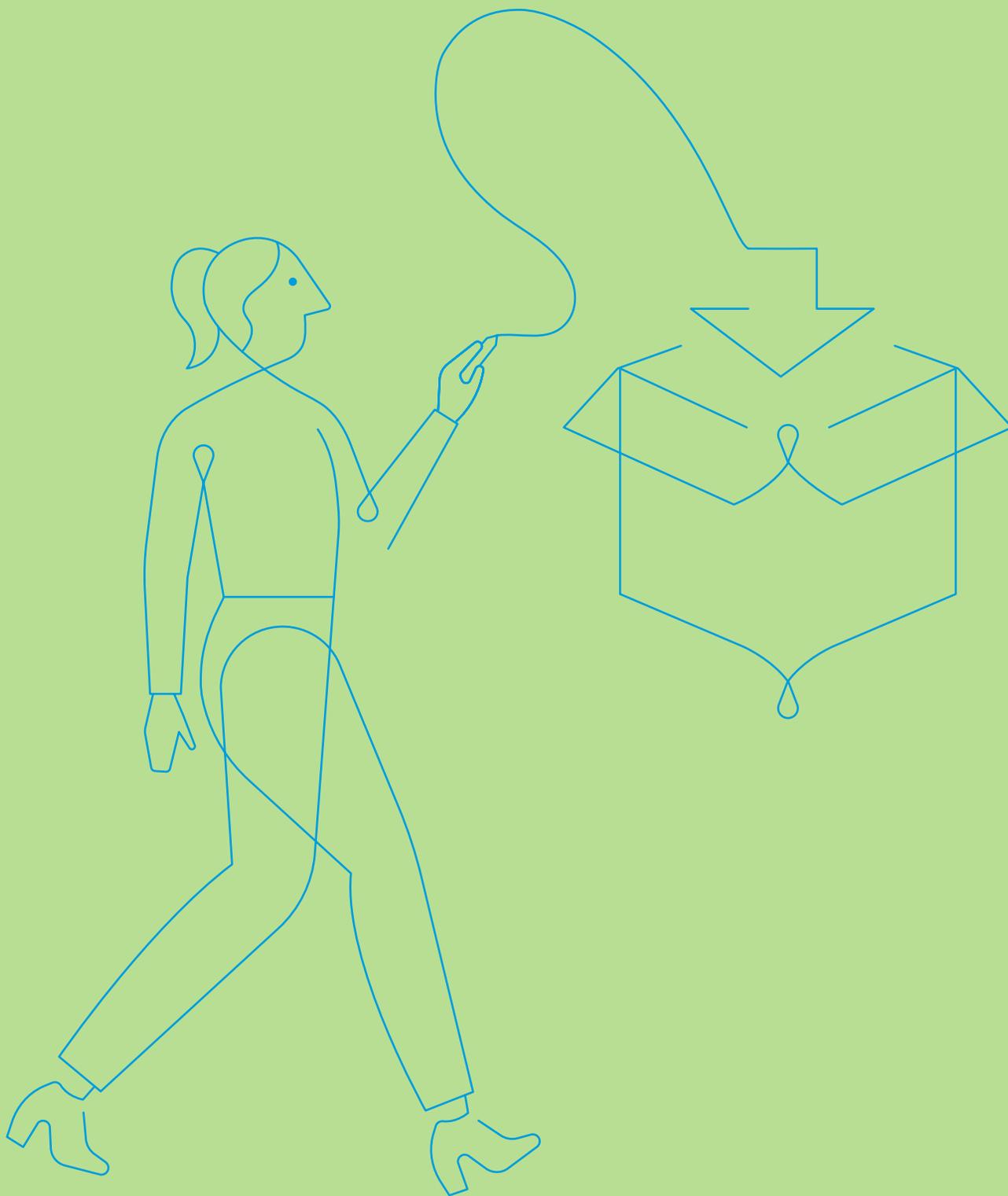
¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE USAR LA HERRAMIENTA DIR?

Contar con un sistema de remuneración que respete el principio de igualdad, sin importar si el trabajo está realizado por hombres o mujeres siempre y cuando represente el mismo valor, presenta múltiples beneficios para las empresas y organizaciones. Por una parte, mejora las relaciones laborales y contribuye a crear un mejor ambiente de trabajo, al tiempo que aumenta la productividad y contribuye a atraer y mantener talento. Adicionalmente, el compromiso de las empresas y las organizaciones con la igualdad mejora su imagen social y forma parte de muchas de las políticas de responsabilidad social.



MANUALES

CAJA DE HERRAMIENTAS





1 LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO. RUTAS PARA EL SECTOR PRIVADO.

Cerrar las brechas de género es un compromiso de derechos humanos, una cuestión de eficiencia y competitividad. En este sentido el sector privado se torna en un socio clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres.

En esta guía, elaborada por la oficina de ONU Mujeres Colombia, se presenta a las empresas una alternativa para la incorporación del enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres en sus políticas corporativas. Se trata de un compendio de acciones que se pueden encontrar en esta caja de herramientas que permite a las empresas identificar y poner en marcha políticas, acciones e iniciativas que contribuyen a establecer espacios más armónicos, pacíficos y libres de discriminación. Así, ONU Mujeres invita las empresas a que den un paso más, se conviertan en “campeonas” por la igualdad de género y que hagan visibles estos compromisos en su gremio, sector económico o ámbito territorial, pues no hay duda de que la igualdad de género es un derecho y es un buen negocio en beneficio de toda la sociedad.



2 PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Esta guía, elaborada en México por ONU Mujeres y la Red del Pacto Mundial, tiene por objetivo visibilizar el rol protagónico y las acciones que desarrollan las empresas y el sector privado para transformar las economías y concretar cambios estructurales en beneficio del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. La finalidad es inspirar a la acción para que otras empresas capten, desarrollen, fortalezcan y potencien el talento femenino.

Contiene una introducción describiendo como el sector privado puede ser un aliado para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y una argumentación de porqué la igualdad de género puede ser un buen negocio. Posteriormente realiza un análisis de las principales desigualdades de género en el sector privado. A continuación, describe los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y muestra casos prácticos de las empresas que lideran el camino. La guía finaliza con una descripción detallada de cómo adherirse a los principios WEPs.



3 EMPRESAS, EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ

Este documento, producido por la fundación Ideas para la Paz, Pacto Global Red Colombia y ONU Mujeres, con el apoyo de la Embajada de Suecia, tiene por objetivo generar herramientas dirigidas al trabajo del sector privado en cuanto a igualdad de género y derechos de las mujeres, elementos vitales para lograr el desarrollo sostenible y el crecimiento económico sostenido, con inclusión y equidad.

El documento contiene una caja de herramientas que, a través de seis principios, permite a las empresas identificar y poner en marcha políticas, acciones e iniciativas que contribuyen a establecer espacios más armónicos y libres de discriminación contra las mujeres.



4 SESGOS INCONSCIENTES, EQUIDAD DE GÉNERO Y EL MUNDO CORPORATIVO

Esta guía tiene por objetivo compartir conocimiento teórico y práctico sobre sesgos inconscientes, también conocidos por su nomenclatura en inglés como “Unconscious Bias”. La guía es fruto del taller Sesgos Inconscientes, corealizado por el Insper, Movimiento Mujer 360, PwC y ONU Mujeres el día 03 de junio de 2016, con la participación de casi 60 personas representando 31 diferentes organizaciones, de las cuales 22 provenían de grandes empresas. La discusión sobre los sesgos inconscientes ha ganado espacio en los últimos años, incluso en la agenda de género.

5 EL PODER DE LAS ADQUISICIONES: CÓMO ADQUIRIR PRODUCTOS Y SERVICIOS DE EMPRESAS QUE SON PROPIEDAD DE MUJERES



Esta guía, desarrollada por ONU Mujeres, es una herramienta para que las corporaciones incluyan la perspectiva de género en sus transacciones como en la compra y venta de productos, contratación y selección de proveedores con conciencia del complejo panorama al que se enfrentan las mujeres emprendedoras. Aunque estas acciones, en pos de la igualdad, ya han sido asumidas por grandes cadenas como parte de su responsabilidad social aún las empresas lideradas por mujeres no alcanzan a posicionarse en el mercado como las lideradas por hombres.

La guía no sólo cuenta con datos que evidencian los beneficios obtenidos por empresas que han incurrido en estas prácticas con perspectiva de género, sino que pone a disposición información sobre cómo colaborar en el cierre de esas brechas que continúan rezagando a la mujer de la competencia comercial y ofrece consejos de cómo apoyar dichas empresas.



6 PRO-EQUIDADE DE GÉNERO E RAÇA: ROMPENDO FRONTEIRAS NO MUNDO DO TRABALHO

Esta guía, desarrollada por ONU Mujeres en un esfuerzo compartido con diferentes organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y agencias de las Naciones Unidas en Brasil, está destinada a favorecer la identificación de indicios y evidencia de racismo dentro de las instituciones públicas y en el sector privado, basada en el análisis de las relaciones institucionales, los registros administrativos y demográficos y los datos relacionados con los flujos de trabajo en la implementación de políticas públicas. Permite también reflexionar sobre la reproducción del racismo en los sectores público y privado y centrarse en la formulación y seguimiento de políticas públicas, promoviendo el reconocimiento del racismo institucional como violación de los derechos humanos de la población negra. La guía presenta una metodología que puede ser adaptada a diferentes sectores de acción privada y gubernamental.

Fue elaborada en el marco del programa Pro-Equidad de Género y Raza cuya creación buscó difundir nuevas concepciones en la gestión de personas y en la cultura organizacional para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo formal, considerando también las desigualdades de raza y etnia. El programa, desarrollado junto a organizaciones de mediano y gran tamaño de Brasil, desempeña un papel relevante para la comprensión de dirigentes y empleadores sobre la necesidad de hacer frente a los obstáculos a la participación de más mujeres en el mercado formal del trabajo, factor esencial para la garantía de sus derechos.

Actualmente la guía solo está disponible en portugués.



7 MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO. ¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD DE GÉNERO EN LOS CUIDADOS?

Esta publicación, desarrollada por ONU Mujeres Uruguay en el marco de Ganar-Ganar: la Igualdad de Género es un Buen Negocio, es una adaptación del estudio *Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado*, resultante de la investigación del Grupo I+D CSIC Sociología de género.

En el marco del diseño del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en el Uruguay (SNIC) se modifica el régimen legal de licencias vigente para garantizar el derecho al cuidado de los trabajadores/as del sector privado. Este cambio legal contribuye con que los padres y madres trabajadores/as puedan permanecer más tiempo en su hogar cuando nacen sus hijos/as, así como también que los padres varones compartan en mayor medida el cuidado con las madres.



8 USO DE LICENCIAS PARENTALES Y ROLES DE GÉNERO EN EL CUIDADO

El objetivo del documento fue presentar y analizar los resultados de la Encuesta Nacional de Licencias para el Cuidado en Uruguay, la que indagó acerca del uso de la licencia por maternidad, paternidad y medio horario para cuidados, sus barreras de uso, los factores de decisión, los impactos y costos percibidos, entre otras dimensiones. La misma fue llevada a cabo durante los meses de agosto a octubre de 2017 y cubrió a todo el territorio del país.

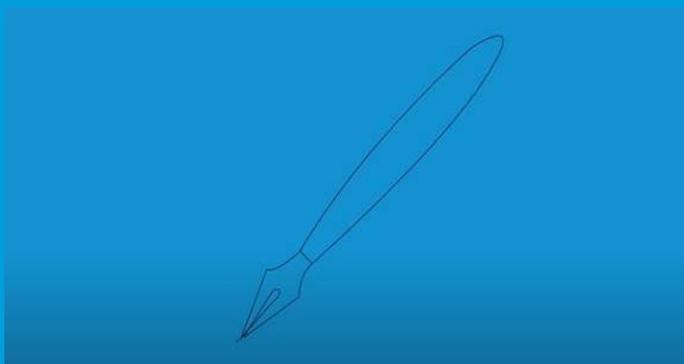
9 LAS MUJERES EN CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Este documento de ONU Mujeres recopila y analiza las principales experiencias e iniciativas implementadas para promover la participación de mujeres y niñas en el sector de las STEM (por sus siglas en inglés) en América Latina y el Caribe. Los principales objetivos del presente estudio son identificar, contextualizar y analizar un conjunto de prácticas e iniciativas exitosas, implementadas a nivel nacional e internacional y dirigidas a atraer, formar y promover la participación de las mujeres y las niñas en STEM. Así, el documento presenta un conjunto de recomendaciones para reducir la brecha de género en estas áreas.

MATERIAL AUDIOVISUAL

VIDEO WEPS



VIDEO WEPS LEARN



OTROS MANUALES DE INTERÉS



1 CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES RURALES EMPRENDEDORAS

Este documento sintetiza el conocimiento generado por los equipos de trabajo al implementar el modelo del programa “Ampliando las Oportunidades Económicas Para Mujeres Rurales Emprendedoras en América Latina” (BEO), una iniciativa de ONU Mujeres y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). Fue una apuesta innovadora de empoderamiento económico para las mujeres rurales en cuatro países de la región de Las Américas y El Caribe (El Salvador, Guatemala, México y Nicaragua).



2 ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN DISCRIMINATORIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

Con el objetivo de ilustrar las discriminaciones legislativas vigentes en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) han elaborado la publicación *Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres*. El informe señala la persistencia de importantes desafíos en los marcos legislativos de los países de la región que generan discriminaciones directas o indirectas, afectando a la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Asimismo, analiza dichas normas relacionadas con los derechos vinculados al trabajo no remunerado, el acceso a bienes y recursos, y el trabajo remunerado, identificando las áreas en las que se precisa progresar.

En las sociedades actuales, atravesadas por importantes transformaciones de diversa índole, empoderar económicamente a las mujeres es clave para garantizar su bienestar y el de la sociedad en su conjunto. El primer paso para empoderar a las mujeres es reconocer y garantizar sus derechos, que han sido históricamente negados o dependientes de su estatus civil. Las leyes, por tanto, juegan un papel fundamental y son un primer escalón imprescindible en este esfuerzo, en la medida en que establecen las condiciones para la participación de las mujeres en el empleo y el trabajo en términos de igualdad con los hombres. En este sentido, el informe señala la necesidad de acometer la derogación, modificación y promulgación de normas no discriminatorias, así como avanzar legislativamente en el terreno de la acción positiva; incidir en la sensibilización y capacitación en género y promover un mayor empoderamiento de las mujeres.

9 POLÍTICAS PARA EL USO DEL LOGOTIPO PARA LAS EMPRESAS ADHERIDAS A LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El logotipo de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer y el logotipo “We Support” pertenecen a ONU Mujeres y al Pacto Global de Naciones Unidas. Los logotipos no deben ser utilizados ni reproducidos sin el permiso expreso de la Secretaría de los WEPs.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

USO DEL LOGOTIPO DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El logotipo está reservado para el uso oficial de ONU Mujeres y del Pacto Global de las Naciones Unidas. El permiso puede ser concedido a los afiliados caso por caso o puede ser utilizado luego de realizar un acuerdo formal entre las partes.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

USO DEL LOGOTIPO “WE SUPPORT”

Se alienta a las organizaciones que apoyan a los Principios que los promuevan ampliamente y den visibilidad a este apoyo. Para tales actividades, la Secretaría de los WEPs puede autorizar a las organizaciones a utilizar el logotipo “We Support” (Apoyamos) de los WEPs (el logotipo del endosante). La concesión del permiso para cada uso propuesto está sujeta a la discreción única y absoluta de la Secretaría de los WEPs, caso por caso.

PARA SOLICITAR LA UTILIZACIÓN DEL LOGOTIPO DEBE DE SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:

- Finalizar el visual donde se utilizará el logotipo de WEPs
- Cortar y pegar el logotipo de WEPs en el lugar exacto donde se utilizará
- Tomar una captura de la pantalla o pdf del documento finalizado
- Tomar contacto con la Secretaría de WEPs para solicitar permiso para utilizar el logotipo del avalador, proporcionando el documento final en que desea que aparezca
- No se permite ningún otro uso sin el permiso previo de la Secretaría de los WEPs (incluyendo otros usos por parte de entidades o personas que hayan recibido previamente permiso para un uso diferente).

10 FOROS Y EVENTOS ANUALES PARA LA MEMBRESÍA DE COMPAÑÍAS ADHERIDAS

1 PREMIACIÓN Y FORO WEPS GLOBAL

Los premios anuales de liderazgo adjudicados a las empresas que implementan los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres reconocen a los líderes empresariales por su excepcional campeonato de igualdad de género y las acciones innovadoras y concretas tomadas para avanzar, particularmente en el Principio 1 que busca promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel. Los ganadores del premio tendrán la oportunidad de hablar sobre su compromiso en una ceremonia celebrada durante el Evento Anual de los WEPs que se celebra en marzo de cada año en Nueva York, en la sede de Naciones Unidas, en el marco de la Comisión Sobre el Estatus de la Mujer.

2 PREMIACIÓN Y FORO WEPS BRASIL

Los foros/premiaciones WEPs, organizados anualmente en distintos países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay), buscan contribuir a un modelo sostenible de participación del sector privado sensible al género para aportar a la concreción de los ODS y la Plataforma de Beijing mediante el fomento de las prácticas de las empresas signatarias en los países latinoamericanos. Con este tipo de evento se procura reconocer los avances e inspirar a las empresas a al compartir ejemplos de prácticas empresariales de compañías que suscribieron en varios países, así como prácticas de empoderamiento económico de las mujeres que aportan al logro de los ODS.

3 FORO DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO EN PANAMÁ

Desde el año 2015, ONU Mujeres junto a la plataforma empresarial panameña y el Estado desarrollan el Foro de Empoderamiento Económico, en alianza público-privada,

en el marco de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer. El foro busca medir los avances en materia de desarrollo y fortalecimiento de políticas públicas nacionales, conjugadas con la acción empresarial para fomentar el ODS 5, redefiniendo la hoja de ruta del mercado laboral panameño, en pro del liderazgo femenino, el progreso económico y el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la empresa y en la comunidad. El foro aporta, a su vez, buenas prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres impulsadas desde el sector privado, analizando los retos y aportando insumos al debate nacional generando propuestas prácticas a los retos contemporáneos que enfrenta la mujer panameña en el mercado laboral.

4 TOQUE DE LA CAMPANA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Ring the Bell for Gender Equality

Uno de los desafíos actuales para el empoderamiento económico de las mujeres es la movilización de capital de riesgo y de inversiones de alto impacto para mujeres emprendedoras, empresarias e inversionistas. El “Toque de la Campana” es una campaña de abogacía conjunta de ONU Mujeres con la participación de las Bolsas de Valores a nivel mundial, como un recordatorio no sólo de que el sector privado es clave para lograr cerrar las brechas entre hombres y mujeres, sino de que la igualdad también es un buen negocio para las empresas, pues las mujeres tienen mucho que contribuir al mercado laboral, a los puestos de dirección y toma de decisiones, así como a las competencias en el lugar de trabajo.

En marzo las bolsas de valores de todo el mundo participan de esta iniciativa global apoyando el “toque de la campana por la igualdad de género”; o bien, “Ring

The Bell for Gender Equality”, para celebrar el Día Internacional de la Mujer cada año, durante el mes de marzo. Actualmente, más de 90 bolsas de valores en todo el mundo participan de esta iniciativa.

Cada año, se suman más a la iniciativa reafirmando su compromiso con el ODS 5, exhortando así a entidades privadas y gubernamentales a adoptar iniciativas en pro de este objetivo. La igualdad de género es una cuestión transversal que también está reflejada en metas dentro de otros 17 objetivos.

El acceso de las mujeres a financiamiento para crear nuevas empresas o generar negocios de impacto, es fundamental ya que actualmente existen brechas de género en el acceso a fondos de capital de riesgo, fondos institucionales o de mecanismos de financiamiento colectivo

o *crowdfunding*. “El toque de la Campana” contribuye a destacar el papel relevante que pueden jugar las mujeres de todo el mundo en el ámbito financiero.

La Iniciativa Bolsas de Valores Sostenibles celebra el toque de campana para crear conciencia sobre el papel fundamental que puede desempeñar el sector privado en la promoción de la igualdad de género. Estos “toques de campana” globales son eventos de abogacía y tienen como objetivo fundamental llamar la atención sobre el papel fundamental que puede desempeñar el sector privado en la promoción de la igualdad de género para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y crear conciencia sobre los Principios. Cada año más Bolsas de Valores alrededor del mundo firman los WEPs como parte de su compromiso de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas.

11 ACELERAR LA FIRMA E IMPLEMENTACIÓN DE LOS WEPS COMO PARTE INTEGRAL DE LA RESPUESTA DE LAS EMPRESAS A LA CRISIS CAUSADA POR LA PANDEMIA DEL COVID-19⁶

La pandemia de COVID-19 ha puesto bajo presión a los sistemas de salud, lo que ha aumentado las brechas socioeconómicas y cambiado las prioridades estratégicas de los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas privadas.

Las consecuencias económicas de la crisis son desastrosas. Los mercados están en caída libre, las cadenas de suministro se han interrumpido, las empresas se han visto obligadas a cerrar o reducir las operaciones, mientras que millones de personas han perdido el empleo y, como resultado, sus medios de vida.

El golpe que el COVID-19 asestó por el lado de la oferta repercutió en una economía mundial de por sí plagada de desigualdades en los niveles de riqueza e ingresos, con fragilidad financiera y mayores deudas. Particularmente, para los países en desarrollo esto incrementa los problemas para hacer uso de todas las políticas fiscales y monetarias que son necesarias para contener el virus y prevenir la debacle económica. Los especialistas en economía anticipan que el impacto económico de esta crisis será mucho más grave que aquel que provocó la crisis financiera mundial de 2008-2009. Se espera que las economías en desarrollo, especialmente las de los países frágiles y afectados por conflictos, reciban un durísimo golpe debido a que su crecimiento depende de las exportaciones, el turismo y las remesas. La abrupta caída de los flujos de inversión mundial y los precios de las materias primas han dejado a estos países con un escaso margen fiscal para apoyar sus economías, proteger el empleo y reforzar los sistemas de salud y protección social.

La investigación que las economistas feministas han llevado a cabo desde hace décadas ha dejado claro que las crisis no afectan de la misma manera a las mujeres que a los hombres. La evidencia sobre el impacto del COVID-19 sugiere que, en este punto, las mujeres están experimentando los efectos desproporcionadamente y de manera distinta a los hombres. Como se indica en el Informe de políticas del Secretario General de las Naciones Unidas sobre las repercusiones del COVID-19 en las mujeres, “la pandemia está profundizando las desigualdades que ya existían y ha puesto en evidencia las vulnerabilidades de los sistemas social, político y económico, lo que, a su vez, ha amplificado las repercusiones de la pandemia”. Las medidas para contener la propagación del virus probablemente produzcan un efecto dominó en el empleo y los medios de vida de las mujeres, así como en la economía de los cuidados, la cual ya se encontraba al límite. Se hace evidente y urgente la necesidad de combinar las medidas de salud pública para contener el virus con políticas económicas y sociales que mantengan a las trabajadoras y los trabajadores y a sus familias a flote. Es necesario evitar la profundización de las desigualdades de género y de otra índole, de la vida económica y productiva de las mujeres, así como de sus derechos económicos y sociales, los cuales deberían ocupar un lugar central en las medidas inmediatas y los planes a largo plazo de recuperación y resiliencia económicas, en concordancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

6 Esta sección es una síntesis del Documento de Políticas No. 15: “Abordar Las Consecuencias Económicas Del Covid-19: Estrategias Y Políticas Para Una Recuperación Con Perspectiva De Género”. ONU Mujeres.

CÓMO PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA RESPUESTA Y LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

El COVID-19 ha dejado al desnudo las vulnerabilidades de los sistemas sanitarios y económicos del mundo. Las perspectivas de recuperación dependerán de la rapidez con que se contenga el virus y de si las respuestas desde las políticas económicas y sociales pueden, por un lado, prevenir a largo plazo el daño a las economías, los medios de vida y las capacidades y, por el otro, generar resiliencia frente a futuras crisis y choques. La respuesta colectiva debe servir para forjar economías sostenibles y reducir las desigualdades entre los países y al interior de ellos. Nunca ha sido más urgente dar prioridad a las medidas para garantizar los derechos económicos y sociales fundamentales de las mujeres.

El desarrollo de la respuesta, recuperación y resiliencia frente a crisis futuras exigirá a los gobiernos el uso de

una amplia gama de instrumentos de política macroeconómica. En el plano nacional, los esfuerzos deben orientarse a fortalecer la “economía real”, en lugar de los mercados financieros, centrándose en la reducción del desempleo y la creación de empleo. En el ámbito internacional, el FMI y los bancos centrales deben trabajar coordinadamente para ayudar a mitigar el riesgo del tipo de cambio y la huida de los capitales de los países de bajos ingresos. Los países de ingresos bajos probablemente enfrentarán una recesión económica grave y prolongada. Su recuperación requiere no solo el alivio de la deuda en el corto plazo, sino medidas más generosas como la condonación de esta. Dichas medidas deben complementarse con la relajación de políticas fiscales muy estrictas para poder dar mayor flexibilidad para que los países prioricen el gasto social y el financiamiento para la igualdad de género al mismo tiempo que garanticen la rendición de cuentas y otras salvaguardas.

MEDIDAS DE RESPUESTA INMEDIATAS

1 DISEÑAR PLANES DE RESPUESTA Y RECUPERACIÓN ECONÓMICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EVALUAR SUS EFECTOS EN MUJERES Y HOMBRES

Los gobiernos deben garantizar que las medidas orientadas a preservar el empleo y ayudar a las empresas a librar la crisis también beneficien a las mujeres. Esto incluye orientar los apoyos a las ocupaciones y sectores feminizados, pymes y empresas de mujeres. Todos los planes de respuesta deberían someterse a un análisis de género. Asimismo, se deberían instaurar sistemas para supervisar y dar seguimiento a los resultados a través de datos desagregados por sexo. Se deberían promover la planificación y el seguimiento participativos, entre otros, mediante la participación de las organizaciones que defienden los derechos de las mujeres y organizaciones de otros grupos afectados, entre ellas, las de mujeres afrodescendientes, indígenas, rurales, de trabajadoras migrantes, personas jóvenes y personas LGBTI+.

2 FORTALECER LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA DAR COBERTURA A TODAS LAS TRABAJADORAS

Para mitigar la pérdida del empleo y sustituir la pérdida de ingresos, las prestaciones como los seguros de salud, las licencias por enfermedad y maternidad con goce de sueldo, las pensiones y los seguros por desempleo deben alcanzar a todas las mujeres que se desempeñan en el empleo formal e informal, incluidas las que trabajan por

cuenta propia, las trabajadoras familiares y de la agricultura familiar que no reciben remuneración alguna, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras migrantes. Tanto el sector público como el privado deben cumplir los compromisos asumidos relativos al trabajo decente y la protección social. El Salvador, por ejemplo, ha ordenado a las empresas privadas otorgar 30 días de licencia por enfermedad con goce de sueldo a trabajadores y trabajadoras con edades superiores a los 60 años, mujeres embarazadas y personas con enfermedades preexistentes. Burkina Faso está desembolsando transferencias monetarias a trabajadoras y trabajadores informales, en particular a mujeres vendedoras de frutas y vegetales.

3 APOYAR A LOS SECTORES MÁS GOLPEADOS QUE EMPLEAN A UNA ALTA PROPORCIÓN DE MUJERES

Armenia, por ejemplo, está otorgando transferencias monetarias a trabajadoras y trabajadores de la economía formal en aquellos sectores y actividades que se consideran más afectadas por el COVID-19. Muchos de ellos tienen una fuerza laboral en la que predominan las mujeres, como la hospitalidad, los comedores públicos, turismo, barberías y salones de belleza, así como el comercio minorista. Es necesario redoblar los esfuerzos para llegar a las personas de la economía informal y con empleos vulnerables.

4 PRESTAR APOYO A LAS EMPRESAS Y ACTIVIDADES COMERCIALES DE LAS MUJERES

Las medidas de apoyo para las pymes deberían incluir préstamos subsidiados y con aval del Estado, diferimiento del pago de impuestos y la seguridad social, y exenciones para empresas y actividades comerciales emprendidas por mujeres. En la investigación se muestra que cuando existen requisitos flexibles para el reembolso de créditos, éstos tienden a ser un instrumento efectivo para apoyar a las emprendedoras. En términos más generales, los apoyos públicos para las empresas en dificultades deberían considerar si se respetan o no los compromisos para proteger a su fuerza laboral. En España, estas medidas de protección incluyeron licencias con goce de sueldo o el cumplimiento de la legislación para evitar despidos.

5 UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS LICITACIONES PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y OBRAS PÚBLICAS PARA GARANTIZAR ALIMENTOS, ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD Y EQUIPAMIENTO SANITARIO Y DE PROTECCIÓN PERSONAL BÁSICO.

Para mantener a las empresas de mujeres a flote, los procesos de licitaciones públicas deberían apuntar a las empresas y asociaciones encabezadas por mujeres. En las zonas rurales, estos podrían ser una ayuda para las economías locales, garantizando así los ingresos de las agriculturas y trabajadoras de la agricultura informal. En Argentina, las trabajadoras y trabajadores que laboran desde sus casas (en su mayoría mujeres)

están produciendo mascarillas de protección para el mercado local. Diversos países han reformado las reglas para las licitaciones públicas para apresurar la compra estatal de artículos esenciales, lo que abre oportunidades para las empresas. Chile también está acelerando los desembolsos para los contratos de adquisiciones públicas.

6 PROMOVER ACUERDOS CON HORARIOS FLEXIBLES DE TRABAJO PARA AFRONTAR EL AUMENTO EN LA CARGA DE LOS CUIDADOS.

Los acuerdos que distribuyen el trabajo y ofrecen horarios reducidos y flexibles permiten a las madres y padres adaptarse al aumento en la carga de los cuidados derivado del cierre de las escuelas y los centros de cuidado infantil. Para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidados que no pueden trabajar de forma remota (teletrabajo), la prestación de servicios de cuidado infantil durante la emergencia es fundamental. En los Estados Unidos, el estado de Nueva York está brindando becas para el cuidado infantil para personal que lleva a cabo actividades esenciales, incluido el sanitario y quienes trabajan en tiendas de alimentos con ingresos por debajo de los niveles de pobreza federales. En Costa Rica, las guarderías se mantienen abiertas para quienes necesitan trabajar durante las medidas de confinamiento.

7 REDUCIR LA CARGA FINANCIERA QUE PESA SOBRE LOS HOGARES Y GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS ESENCIALES COMO LOS DE VIVIENDA, AGUA Y ELECTRICIDAD.

Algunos países están brindando apoyo para cubrir las obligaciones financieras en los casos de pérdida del ingreso, incluido el diferimiento del pago de los servicios públicos esenciales, como los de agua y electricidad en Japón y el Líbano, y la autorización del pago de alquileres reducidos en Grecia, Hong Kong y Trinidad y Tobago. Bolivia, Colombia y Hungría anunciaron medidas moratorias temporales para deudas e hipotecas, mientras que en los Estados Unidos, Francia y el Reino Unido se suspendieron los desalojos.

8 APROVECHAR LAS SOLUCIONES DIGITALES PARA DISEÑAR RESPUESTAS INCLUSIVAS A LAS CRISIS.

Los gobiernos y las empresas privadas deberían sacar partido de las herramientas digitales para brindar soluciones en línea accesibles y flexibles que reduzcan las dificultades administrativas y ayudar a las mujeres a acceder a distintas prestaciones o a nuevos modelos de negocios. En Francia, municipios y titulares de pequeñas empresas crearon un catálogo de tiendas locales para facilitar los pedidos en línea y organizar el envío grupal de artículos esenciales. Asimismo, se pueden emplear sistemas de pagos gubernamentales a la ciudadanía para otorgar a las mujeres un acceso rápido, seguro y eficiente a las transferencias monetarias de emergencia. En países donde los sistemas bancarios móviles son aún incipientes, la inscripción y los procesos de pago digitales se deberían diseñar para que sean simples y ofrezcan mecanismos seguros y

accesibles para el cobro de prestaciones en comercios minoristas, cajeros automáticos o bancos. Las soluciones biométricas que se han usado para las transferencias monetarias en países como Pakistán podrían ampliarse para autenticar las transacciones, en especial para mujeres con menores conocimientos digitales y financieros. Estas soluciones también se han utilizado en campos para personas refugiadas. Y donde existen brechas digitales entre mujeres y hombres, tanto los gobiernos como el sector privado pueden contribuir a desarrollar las capacidades y habilidades de las mujeres.

RESPUESTAS A MEDIANO Y LARGO PLAZO PARA LA RECUPERACIÓN Y LA RESILIENCIA ECONÓMICAS

1 INVERTIR EN SISTEMAS DE CUIDADOS Y PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La precaria inversión histórica en sistemas de cuidados y protección social redujo la capacidad de los gobiernos nacionales para proteger a la gente contra los efectos económicos de la pandemia. Los países deberían dar prioridad a la inversión en sistemas de protección social con perspectiva de género que sirvan de apoyo para asegurar los ingresos e incrementar la resiliencia de las mujeres ante futuros choques. Países como la India y Kenia se encontraban en buenas condiciones para responder a la crisis con transferencias monetarias, puesto que ya tenían establecida la infraestructura para ese fin. Asimismo, es necesario invertir en infraestructura para los cuidados, incluidos los servicios asequibles y de calidad de guarderías y de cuidados a largo plazo para personas enfermas y adultas mayores, con el fin de impulsar iniciativas de recuperación económica con perspectiva de género. La evidencia aquí reunida muestra que la disponibilidad de estos servicios aumenta la capacidad de las mujeres para (re)incorporarse al mercado laboral y, a la vez, sirve para crear empleo y aumentar el bienestar de los hogares.

2 BRINDAR APOYO FISCAL A LAS INDUSTRIAS CON UNA MAYOR PREVALENCIA DE MUJERES.

La aplicación de una perspectiva de género a las estrategias de recuperación comercial servirá para crear resiliencia contra los choques del futuro. Será necesario prestar apoyo fiscal para acelerar la recuperación en los sectores de hospitalidad, alimentos y turismo después de que haya pasado lo peor de la pandemia. En el mediano plazo, esto podría consistir en recortar los impuestos a los sectores más golpeados. Asimismo, alentaría a los bancos a extender créditos, pues se sabe que los negocios en estos tres sectores probablemente registren mayores ganancias tras el fin de la pandemia. La experiencia sugiere que la incorporación de los principios de igualdad de género en las prácticas y en la cultura de negocios aporta beneficios económicos y de otro tipo.

3 PROMOVER EL ACCESO AL TRABAJO DECENTE, INCLUSO EN SECTORES CON PREDOMINIO DE VARONES.

Además de apoyar a las industrias donde predominan las mujeres, los gobiernos podrían establecer el aumento de la representación de mujeres como una condición para extender los apoyos fiscales a las industrias donde predominan los varones. Incluyendo sectores como los de las energías renovables, la ingeniería, la ciencia y la tecnología. Las medidas podrían incluir capacitación, políticas para crear lugares de trabajo más favorables a las mujeres y metas concretas para incrementar el empleo de las mujeres.

4 APLICAR UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS POLÍTICAS COMERCIALES.

A medida que las reglas y tratados comerciales se adaptan para responder a los efectos del COVID-19, los sectores clave donde predominan las mujeres podrían protegerse con exenciones temporales como medio para impulsar la recuperación. Los gobiernos deberían asimismo pensar en adoptar regímenes comerciales simplificados, incluidos aquellos dirigidos al comercio transfronterizo, para simplificar la documentación y las formalidades para la importación y exportación, para reducir considerablemente los costos de transacción y facilitar así los medios de vida de las mujeres.

5 MANTENER LA INVERSIÓN EN LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS.

Es imperativo prevenir que las niñas interrumpieran la adquisición de las habilidades y los conocimientos que serán necesarios para obtener resultados a largo plazo. En la crisis del ébola en 2014 se observó un incremento de las responsabilidades domésticas de las niñas que limitó el tiempo que dedicaron al estudio y aumentó las horas dedicadas a la generación de ingresos. Esto las empujó a abandonar la escuela. Es importante trabajar con las comunidades, el personal docente y las personas jóvenes para promover métodos de aprendizaje inclusivos, así como mantener la inversión en la educación de las niñas y mitigar los efectos de la brecha digital en la enseñanza virtual. Durante el cierre de las escuelas a causa del ébola, Sierra Leona estableció programas educativos a través de la radio. A pesar de la baja calidad y los problemas de acceso por la falta de cobertura de las señales, así como de aparatos de radio y baterías, para las niñas y los niños los programas fueron una forma de continuar su educación.

6 ANALIZAR LOS PRESUPUESTOS Y LAS MEDIDAS DE RECUPERACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La presupuestación y las evaluaciones del gasto con perspectiva de género ayudan a garantizar que las mujeres se beneficien de los estímulos económicos y no sean las más castigadas por otra ola de medidas de austeridad. Tras la recesión de 2008, en el Reino Unido las mujeres sufrieron el 86% de los recortes al gasto, especialmente con la reducción de las prestaciones sociales y el aumento de los impuestos directos.

Esto podría haberse evitado si el Gobierno hubiera aplicado una evaluación del gasto que tomara en cuenta el impacto diferenciado de género como parte del análisis distributivo. El marco del Gobierno de Escocia para evaluar las decisiones relativas a la crisis del COVID-19 incluye consideraciones de los efectos de estas resoluciones en la igualdad.

7 APOYAR EL MULTILATERALISMO Y LOS ENFOQUES COORDINADOS.

La crisis económica mundial exige una respuesta mundial coordinada. Se han anunciado planes de estímulo para apoyar los sistemas de salud y las economías; sin embargo, no todos los países están en condiciones de responder. En muchos países de ingreso bajo, los pagos a acreedores han sido más elevados que el gasto en atención médica. El G20 y el FMI han suspendido el pago de la deuda para los países más pobres durante 2020. Este y otros esfuerzos similares, incluyendo que se garantice la asistencia oficial para el desarrollo, se tornan necesarios para otorgar a los países la muy necesaria liquidez para que puedan proteger a su población contra los devastadores efectos económicos y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



ONU MUJERES ALC

lac.unwomen.org | weps.org

Casa de las Naciones Unidas
Edificio 129, Piso 2
Ciudad del Saber
Clayton, Panamá

