



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN DERECHO **Y ES UN BUEN NEGOCIO**

RUTAS PARA EL SECTOR PRIVADO



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



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO Y **ES UN BUEN NEGOCIO**



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO

RUTAS PARA EL SECTOR PRIVADO

Bogotá, Colombia

2017



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



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO **Y ES UN BUEN NEGOCIO**

Este documento es realizado por:

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

Ana Gúezmes
Representante País en Colombia

Patricia Fernández Pacheco
Representante Adjunta

Elaboración de Contenidos:

Diana Espinosa
Oficial Nacional de Programas

Paola Castilla
Profesional de Apoyo Técnico
Empoderamiento Económico de Mujeres

Revisión de Contenido:

Diana Rincón
Consultora

Diseño gráfico y diagramación
Hugo Mauricio Caicedo
Bibiana Moreno A.

Bogotá, Noviembre 2017.

Introducción

“Cuando las mujeres participan plenamente en la fuerza de trabajo, crea oportunidades y genera crecimiento, así el cierre de la brecha de género en el empleo podría agregar 12 billones de dólares al PIB mundial para 2025”¹.

António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas (2017)

Cerrar las brechas de género es, además de un compromiso de derechos humanos, una cuestión de eficiencia y competitividad. Al respecto, la OCDE ha señalado que “si la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral alcanzara a la de los hombres, para el año 2030, el PIB de los países aumentaría en un 12%”². Además, está demostrado que cuando las empresas le apuestan a reducir estas brechas también le apuestan a maximizar su rentabilidad, así como a mejorar el clima laboral y aumentar su reputación como empresas pioneras en los mercados a nivel nacional y global. Algunos estudios evidencian que “las empresas que cuentan con una población femenina superior al 10% de sus empleados, reducen su riesgo de insolvencia”³, y aquellas “compañías que cuentan con mayor número de mujeres tienen en promedio un 42% más de retorno sobre las ventas”⁴. En este sentido, **el sector privado se torna en un socio clave en los esfuerzos para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.**

¹ Mensaje del Secretario General, António Guterres con motivo del Día Internacional de la Mujer (marzo 8 de 2017).

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2013. Disponible en: <http://www.oecd.org/gender/issues/>

³ Women on Board. UK, febrero de 2011. Disponible en: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

⁴ Forbes, 2016. Companies with lots of women are actually more successful. Disponible en: <http://www.forbes.com/sites/tonyamcnealweary/2016/06/23/companies-with-lots-of-women-are-actually-more-successful/#a7bfe7d7f6bc>

Desde esta perspectiva, la Agenda Global 2030, compuesta por los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible nos plantea importantes retos, siendo uno de los más importantes lograr un planeta 50-50 en términos de igualdad de género para el año 2030. De esta manera, el aumento en la participación de las mujeres en el mercado del trabajo es esencial para lograr su empoderamiento económico y contribuir a su plena ciudadanía. **Las mujeres empoderadas logran romper los ciclos de violencia y pobreza, establecer relaciones equitativas, y fortalecer su liderazgo en el desarrollo, la democracia y la construcción de la paz.**

Bajo estos preceptos, ONU Mujeres presenta a las empresas la caja de herramientas “La Igualdad de Género es un Derecho y es un Buen Negocio: Rutas para el Sector Privado”, la cual contiene un compendio de acciones para la incorporación del **enfoque de igualdad de género y los derechos de las mujeres en sus políticas corporativas**. Esta caja de herramientas 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 *champions* por la igualdad de género y que hagan visibles estos compromisos en su gremio, sector económico o ámbito territorial**, pues no hay duda que **la igualdad de género es un derecho y es un buen negocio** en beneficio de toda la sociedad.



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO

ESTUDIOS Y ANÁLISIS GLOBALES

• AFIRMAN QUE •



MÁS IGUALDAD



GERENTAS



PRESIDENTAS



DIRECTORAS



TRABAJADORAS



+ COMPETITIVIDAD

+ DESARROLLO

+ PRODUCTIVIDAD

GARANTIZA
DERECHOS

MEJORA
EL CLIMA LABORAL
DE LA EMPRESA

GARANTIZA
IGUALDAD

CONTRIBUYE
AL INCREMENTO DE LOS
NIVELES DE PARTICIPACIÓN
DE LAS MUJERES

RECUPERA
DIFERENTES HABILIDADES,
PERSPECTIVAS Y MANERAS
DE TRABAJO

MEJORA
LA IMAGEN
PÚBLICA

OPTIMIZA
LOS RECURSOS
HUMANOS

SE GENERA
MAYOR COMPROMISO
Y LEALTAD



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO **Y ES UN BUEN NEGOCIO**

DESDE

EL SECTOR PRIVADO

Son diversas las alternativas para
comprometerse con la agenda por la igualdad:

APROPIARSE DEL ENFOQUE

de igualdad de género y derechos
de las mujeres para el sector
empresarial, a través de su:



PARTICIPACIÓN

en Pacto Global
Red Colombia



ADHESIÓN

formal a los Principios
para el empoderamiento
de las mujeres



COMPROMISO

con la Agenda de trabajo en
Empresas, Empoderamiento
económico de las mujeres y
construcción de paz



DESDE

EL SECTOR PRIVADO

Son diversas las alternativas para
comprometerse con la agenda por la igualdad:

TOMAR ACCIÓN

por la igualdad de género
y derechos de las mujeres

Acciones Internas

Acciones en relación con su entorno



APLICAR

la Herramienta de Análisis
de Brechas de los Principios
para el Empoderamiento de
la Mujer- WEP



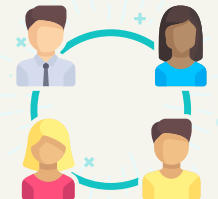
CERTIFICARSE

con el Sello de Equidad
Laboral Equipares, del
Gobierno Colombiano



SER LIDER

por la igualdad de género
en su gremio, sector
económico o ámbito
territorial



ARTICULARSE

a iniciativas de
responsabilidad social
para la igualdad de género



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO **Y ES UN BUEN NEGOCIO**

APROPIARSE DEL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES PARA EL SECTOR EMPRESARIAL



PARTICIPACIÓN en Pacto Global Red Colombia



ADHESIÓN FORMAL a Los Principios para
el empoderamiento de las mujeres



COMPROMISO con la Agenda de trabajo en
Empresas, Empoderamiento económico de
Las mujeres y construcción de paz



**LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO**



Participación en Pacto Global Red Colombia



Red Colombia

Pacto Global:

+135

PAISES

13.900

ORGANIZACIONES ADHERIDAS EN EL MUNDO

595

ORGANIZACIONES ADHERIDAS EN COLOMBIA
(A JUNIO 2017)

El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil con alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Pacto Global es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, ofreciendo a las organizaciones que se adhieren a esta iniciativa, una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible. Aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas.

Actualmente, Pacto Global tiene presencia en más de 135 países y cuenta con aproximadamente 13.900 organizaciones adheridas en el mundo. Por esta razón, Pacto Global es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. En Colombia, esta iniciativa se encuentra como Pacto Global Red Colombia.

Los Diez Principios de Pacto Global

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.

Plataformas de acción

En el marco de su planeación estratégica, Pacto Global Red Colombia priorizó las siguientes plataformas de acción y colaboración:

A nivel internacional

- Empresas por la Paz (Business for Peace)
- Cuidado del clima (Caring for Climate)
- Cuidado del agua (CEO water mandate)
- Principios para la educación responsable en gestión (PRME)
- Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPIs): Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres desarrollan la dimensión de género de la responsabilidad social corporativa y su impacto en el desarrollo sostenible.

Plataformas locales

- Red Colombia contra el Trabajo Infantil
- Red Gestión de Residuos

Pacto Global Red Colombia

Pacto Global Red Colombia se constituyó en 2004 y desde 2009 se consolidó jurídicamente como Corporación Red Local del Pacto Global Colombia, regida bajo sus propios estatutos y órganos de gobierno, con el fin de orientar y trabajar de forma estratégica en el fortalecimiento de la iniciativa en el país.

A junio de 2017, Pacto Global Red Colombia cuenta con 595 adheridos (Para consultar la lista completa de adheridos remitirse al siguiente enlace: <https://goo.gl/vTjn8F>).

Adherirse a la red local aporta a las empresas de la siguiente manera:

- Visibiliza el liderazgo en la promoción de principios universales y de la responsabilidad social de las empresas hacia el logro de una economía más sostenible e inclusiva.
- A través de sus mesas de trabajo y del Congreso Anual, permite a las organizaciones compartir experiencias, buenas prácticas y aprendizajes en espacios multiactores.

- Adelantar Networking con otras empresas, órganos gubernamentales, asociaciones de trabajadores, ONG y organizaciones internacionales.
- Facilita el relacionamiento y el trabajo conjunto bajo la figura de las alianzas con distintas agencias y organismos del Sistema de Naciones Unidas.
- Permite aumentar al máximo las oportunidades comerciales ampliando la visión empresarial para abarcar la dimensión social y ambiental, de tal manera que se apliquen normas y prácticas de gestión responsable.
- Promueve el trabajo hacia la consecución de soluciones prácticas y éticas ante problemas contemporáneos relacionados con la globalización, la corresponsabilidad empresarial y el desarrollo sostenible dentro de un contexto de intereses múltiples.
- Apalanca la generación de capacidades para gestionar riesgos, la corresponsabilidad y actuar con debida diligencia a nivel empresarial.

- Es una plataforma objetiva y facilita la conexión y comunicación a nivel global como interlocutor ante las Naciones Unidas y a su poder de convocatoria ante los gobiernos, las empresas, las organizaciones laborales, la sociedad civil y otros interesados.
- Permite mejorar la administración empresarial de marca, la moral de los/las empleados/as y su productividad, así como la eficacia operacional.

¿Cómo Adherirse?

Para participar en Pacto Global Red Colombia, la organización debe enviar una carta firmada por el/la máximo/a representante de la organización (presidente/a, gerente general, director/a ejecutivo, entre otros.) dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres.

Consulte el modelo único de carta en los siguientes enlaces, dependiendo del carácter de su organización:

- **Organizaciones empresariales:**

<https://goo.gl/nH9NES>

- **Organizaciones no empresariales**

(sin ánimo de lucro): <https://goo.gl/JWXVSq>

En dicha carta se debe expresar lo siguiente:

- Su apoyo al Pacto Global de Naciones Unidas, a sus 10 principios y su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Su compromiso de integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Global y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y del día a día de las actividades de su organización.
- Su compromiso de reportar y publicar en el informe anual o comunicado de progreso (COP) para las organizaciones empresariales y comunicado de involucramiento (COE) para las organizaciones no empresariales. Estas comunicaciones hacen referencia a la descripción de las acciones que se realizan para implementar en su gestión empresarial los principios de Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Pasos para la adhesión:

PASO 1

Elaborar la carta de adhesión teniendo en cuenta el tipo de organización.

PASO 2

Cargar la carta de adhesión en la plataforma de Global Compact Office accediendo desde el siguiente enlace: <https://goo.gl/cGye5g>

PASO 3

Continúe con los pasos de adhesión dependiendo el carácter de su organización, los cuales se señalan en los siguientes enlaces:

- **Organizaciones Empresariales:**
<https://goo.gl/YBq397>
- **Organizaciones No empresariales:**
<https://goo.gl/8x3wZ4>

PASO 4

Tenga en cuenta que el nombre del o de la representante máximo/a que firma la carta de compromiso debe corresponder al nombre que se diligencie en el formulario de aplicación.

PASO 5

Desde Global Compact Office le darán respuesta al correo electrónico registrado de 5 a 10 días hábiles.

PASO 6

Consulte la política de membresía en el siguiente enlace: <https://goo.gl/ZBzUQr>

PASO 7

Una vez que la solicitud de adhesión sea oficial, la organización será parte de un listado disponible para ser consultado en la página global. Pacto Global Red Colombia también les informará por medio de un correo electrónico que su adhesión ha sido aprobada.



Mayor información en:
www.pactoglobal-colombia.org



Adhesión formal a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres



WEPs:

1.500

PRESIDENTES/AS DE TODO EL MUNDO
HAN FIRMADO LA DECLARACIÓN
DE APOYO A LOS WEPS.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y de ONU Mujeres, fueron desarrollados en el 2010 para ofrecer un marco integral para el empoderamiento de las mujeres y niñas en el lugar de trabajo, el mercado, y la comunidad. Los siete principios WEP se basan en la práctica y realidad empresarial, y buscan construir la dimensión de género de la sostenibilidad corporativa, de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, y de los amplios objetivos y valores de la ONU, tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El mecanismo formal de participación de la empresa funciona a través de la declaración de apoyo a los WEPs por parte del presidente o de la Presidenta de la empresa.

Cerca de 1.500 presidentes/as de empresas de todo el mundo han firmado la Declaración de apoyo de los WEPs y se han comprometido con el liderazgo y la mejora continua de la igualdad de género. Los WEPs cuentan con el apoyo de cientos de líderes empresariales de todo el mundo y han inspirado a los negocios a intensificar la acción, la inversión, la innovación, y el empleo para promover la igualdad de género en su fuerza de trabajo, cadenas de suministro, y las comunidades.

Los WEPs le permitirán 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 con los Principios en todo el mundo. Adicionalmente, los Principios ofrecen a las empresas la posibilidad de alinear sus políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) con los objetivos establecidos por la política pública nacional de equidad de género y los determinados por los organismos internacionales para la Agenda Global 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Los 7 principios:

La igualdad es un derecho fundamental y es un buen negocio, y desde esa perspectiva, los Principios hacen hincapié en la adopción, por parte de las empresas, de medidas encaminadas a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y están basados en prácticas empresariales extraídas de la vida real y en aportaciones realizadas por empresas de todo el mundo. Además, reflejan los intereses de los gobiernos y de la sociedad

civil y sirven para respaldar la interacción entre las diferentes partes interesadas, puesto que el logro del objetivo de la igualdad de género requiere la participación de todos los actores en todos los niveles.

Los 7 principios consisten en:

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

Acciones concretas:

- **Reivindicar** un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- **Fijar objetivos**, indicadores y metas 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.
- **Comprometer** a las partes en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- **Garantizar** 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.

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

Acciones concretas:

- **Ofrecer** la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- **Asegurarse** de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.
- **Implementar** la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración.
- **Garantizar** una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.

- **Ofrecer** condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- **Favorecer**, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías (o centros de desarrollo infantil) y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

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

Acciones concretas:

- **Tener en cuenta** los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a salud reproductiva.
- **Instaurar** una política de “cero tolerancia” hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual.

- **Procurar** el ofrecimiento de un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente — incluido para las supervivientes de la violencia de género — y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- **Respetar** el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- **Mediante un acuerdo** con los empleados, identificar y tratar 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.
- **Formar** al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas.

4

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.*Acciones concretas:*

- **Invertir** 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.
- **Garantizar** el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- **Garantizar** la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría formales e informales.
- **Ofrecer** oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración sobre los hombres y las mujeres.

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

Acciones concretas:

- **Extender** las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias.
- **Promover** soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- **Pedir a los socios** y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración.
- **Respetar** la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sea de marketing u otros.
- **Garantizar** 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 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

Acciones concretas:

- **Dar ejemplo** — compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- **Ejercer presión**, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- **Trabajar** con los representantes de la comunidad y los cuerpos oficiales entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- **Promover** y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- **Utilizar programas filantrópicos** y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

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

Acciones concretas:

- **Difundir** las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género a través de sus informes de sostenibilidad, comunicados de progreso / involucramiento.
- **Establecer** puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.
- **Evaluar y difundir** los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.
- **Integrar** los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.

¿Cómo Adherirse?

Para adherirse, la empresa debe diligenciar el formulario en línea que se encuentra en el siguiente enlace: <http://weprinciples.org/Site/HowToSign/>. A modo de referencia puede descargar el formulario del siguiente enlace: <https://goo.gl/Fsk98n>, de tal forma que pueda tener todas las respuestas listas al momento de

diligenciarlo en línea. La declaración que deben firmar los presidentes y las presidentas de las empresas se encuentra en español en este enlace: <https://goo.gl/H9RXRM>

Los WEPs son una herramienta disponible de forma gratuita para todas las empresas. Los adheridos al Pacto Global contribuyen automáticamente al crecimiento y la sostenibilidad de la iniciativa WEPs a través de su contribución anual al Pacto Global que proporciona la Secretaría para los Principios de Empoderamiento de la Mujer.

¿Cómo reportar?

El Principio 7 de los WEPs destaca que la rendición de cuentas y la transparencia van de la mano. Las empresas que se han adherido a los WEPs, han declarado explícitamente su intención de medir e informar públicamente sobre su progreso hacia la igualdad de género en su lugar de trabajo, mercado y comunidad.

Hay muchos beneficios internos y externos de medir e informar públicamente sobre los esfuerzos de una empresa para implementar los WEPs y los resultados. Hay un valor agregado en el uso de un conjunto

estandarizado de parámetros e indicadores para medir el progreso, ya que permite a las empresas comparar su desempeño con sus pares y comunicar efectivamente el progreso a las partes interesadas. Al medir y reportar los progresos, las empresas pueden 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 mayor replicación, identificar rendimiento del benchmark frente a los competidores, demostrar progreso a las principales partes interesadas: inversores e inversoras, ONGs, empleados y empleadas, sindicatos, consumidores y consumidoras y socios y socias comerciales, entre otros, así como atraer y mantener talento y obtener reconocimiento público.

En respuesta a las solicitudes de las empresas que han firmado la Declaración de Apoyo por parte del presidente o de la presidenta (CEO) y otros, la asociación de ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas han producido una orientación específica de género denominada “*Los Principios de Empoderamiento de la Mujer: Informes sobre el Progreso*”. La guía ofrece

consejos prácticos sobre cómo informar sobre la implementación de cada uno de los siete Principios de Empoderamiento de las Mujeres y proporciona enfoques generales de informes y ejemplos específicos de indicadores de desempeño para cada Principio. Es importante destacar que la guía se alinea con los marcos de informes establecidos que utilizan las empresas, tales como la Global Reporting Initiative (GRI), y puede integrarse en la Comunicación sobre el Progreso del Pacto Global de las Naciones Unidas. El reporte se suele adelantar anualmente.

Encuentre *Los Principios de Empoderamiento de la Mujer: Informes sobre el Progreso*, alineados con GRI G4, en el siguiente enlace: <https://goo.gl/bF5PKB>

Mayor información en:
<http://weprinciples.org>

Si tiene problemas adhiriéndose por favor escriba a: WEPs@unglobalcompact.org y tenga presente que desde Pacto Global Red Colombia y desde ONU Mujeres en Colombia, estaremos dando acompañamiento.



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO **Y ES UN BUEN NEGOCIO**



Compromiso con la Agenda de trabajo en Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de la paz



Agenda de trabajo:

**6 PRINCIPIOS DE ACCIÓN
PARA LAS EMPRESAS**
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ.

A nivel de Colombia, ONU Mujeres, Pacto Global Red Colombia y la Fundación Ideas para la Paz, desarrollaron la Agenda: Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz.

El conflicto armado ha tenido impacto en numerosas regiones del país, y las mujeres han soportado el gran peso de esta carga. Esta es la razón para crear nuevas redes que nos permitan participar, armonizar y construir el país en el que todas y todos quieren vivir. En la cimentación de estas bases es fundamental la fuerza y soporte que brindan las empresas de todos los sectores y niveles, para impulsar la reconstrucción de los territorios de la mano con las entidades gubernamentales y la sociedad civil.

Esta Agenda es 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, pacíficos y libres de discriminación. Los compromisos y acciones que se proponen se relacionan con el

cierre de las brechas de género en el ámbito laboral, el respeto de los derechos humanos de las mujeres, la prevención de las violencias basadas en género, el fortalecimiento de las iniciativas de emprendimiento, la interrelación con las entidades públicas en materia de inclusión e igualdad de género, y la promoción de la participación democrática y ciudadana de las mujeres, todo ello en el marco de la construcción de paz y la reconciliación.

Al contextualizar los mandatos globales con la situación y oportunidades en Colombia, la Agenda propone una línea de trabajo articulando los WEPS que incluye: Promover entornos laborales incluyentes; Alinear la gestión empresarial con el enfoque de derechos humanos, mujeres y paz; Emprendimientos para la paz; Fortalecimiento de la capacidad institucional de las entidades públicas; Ampliación de la ciudadanía; y, Reconciliación y nuevas narrativas. A continuación, se describen, de manera resumida, los seis Principios de acción en materia de Empresas, Empoderamiento Económico de las Mujeres y Construcción de Paz. En esta Agenda encontrará:

1

Promover entornos laborales incluyentes

Las empresas se comprometerán con la generación de entornos laborales incluyentes, libres de discriminación, acoso y violencia, que favorezcan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con especial enfoque en mujeres desvinculadas y afectadas por el conflicto.

Acciones:

- 1.1.** Políticas incluyentes de empleo y retención de trabajadores y trabajadoras
- 1.2.** Entornos seguros y cero tolerancia hacia el acoso sexual en el lugar de trabajo
- 1.3.** Promover el balance entre la vida laboral y las responsabilidades familiares

Acciones concretas:

2

Alinear la gestión empresarial con el enfoque de derechos humanos, mujeres y paz

Las empresas integrarán en su gestión y cultura organizacional un enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres como componente integral de la construcción de paz.

Acciones:

- 2.1.** Compromiso de alto nivel, incorporado en la operación y la inversión Social
- 2.2.** Evaluación y mitigación de impactos negativos en hombres y mujeres, y mecanismos de remedio efectivos
- 2.3.** Promoción del enfoque de derechos de mujeres y paz en la cadena de valor

3 Emprendimientos para la paz

Como parte integral de sus estrategias en emprendimientos que promueven la construcción de paz, las empresas favorecerán la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres en su cadena de valor y por medio de acciones de inversión en sus áreas de influencia.

Acciones:

- 3.1.** Promoción de microempresas y proyectos productivos liderados por mujeres
- 3.2.** Implementación de modelos de negocios inclusivos que favorezcan productoras y consumidoras mujeres
- 3.3.** Acceso y uso productivo de tierras y recursos naturales en igualdad de condiciones
- 3.4.** Acceso a modalidades de financiación de los negocios y proyectos productivos de mujeres.

4 Fortalecimiento de la capacidad institucional de las entidades públicas

Las empresas contribuirán al fortalecimiento institucional de las entidades públicas en sus áreas de influencia y al diseño e implementación de políticas y planes de desarrollo que sean sensibles al género.

Acciones:

- 4.1.** Fortalecimiento de la institucionalidad pública con enfoque en la igualdad de género y los derechos de las mujeres
- 4.2.** Incidencia para políticas públicas que promuevan la inclusión y equidad de las mujeres.

5 Ampliación de la ciudadanía

Las empresas promoverán la participación democrática de las mujeres como ciudadanas activas y autónomas en la toma de decisiones sobre asuntos económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales que afectan sus vidas, en igualdad de condiciones a los hombres.

Acciones:

- 5.1.** Fomento de la participación ciudadana y la participación política de mujeres

6 Reconciliación y nuevas narrativas

Las empresas promoverán la reconciliación en el lugar del trabajo y en su área de influencia, así como la construcción de nuevas narrativas que sean incluyentes en relación con las mujeres afectadas directa e indirectamente por el conflicto.

Acciones:

6.1. Promoción de acciones al interior de la organización para la reconciliación y la convivencia, con especial atención en las mujeres

6.2. Acciones de reconciliación en el área de influencia de la empresa y su cadena de valor sensibles al papel de la mujer.

Mayor información en:
descargue la publicación:
<https://goo.gl/zTYQSJ>

TOMAR ACCIÓN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES:

Acciones Internas:



APLICAR la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer- WEP



CERTIFICARSE con el Sello de Equidad Laboral (EQUIPARES) del Gobierno Colombiano

Acciones en relación con su entorno:



SER LÍDER por la igualdad de género en su gremio, sector económico o ámbito territorial



ARTICULARSE a iniciativas de responsabilidad social para la igualdad de género



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO

Acciones Internas:



Aplicar la Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - WEP



Fuente de la imagen: Pacto Global de Naciones Unidas, ONU Mujeres, Corporación Interamericana de Inversiones, y Fondo Multilateral de Inversiones. (2017). Herramienta Empresarial de Género WEP “De los Principios a la Práctica”. Disponible en: <https://weps-gapanalysis.org/faq/#Q16>

Herramienta de Análisis de Brechas:

**PLATAFORMA
EN LÍNEA**
GRATUITA, CONFIDENCIAL Y
DE LIBRE ACCESO

La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – WEP ayuda a las empresas a identificar fortalezas, avances y oportunidades de mejora respecto a su desempeño en igualdad de género.

Está basada en los principios WEP 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, ya que fue desarrollada en consulta con más de 170 empresas

y las preguntas se basan en la práctica y realidad empresarial y en normas e indicadores internacionales.

Es una herramienta gratuita, de libre acceso y estrictamente confidencial. Es una plataforma en línea que ayudará a las empresas a evaluar las políticas y programas actuales, y a identificar áreas de mejora y oportunidades para fijar futuras metas y objetivos empresariales en materia de cierre de brechas de género. 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 y oportunidades de igualdad de género para su continuo mejoramiento.
- **Conocer** las mejores prácticas sobre igualdad de género a nivel global.
- **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.
- **Aprovechar** los documentos guía en igualdad de género para llevar a cabo acciones futuras.
- **Contribuir** a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU invirtiendo en las mujeres y las niñas y Haciendo Objetivos Globales, Negocios Locales.

La Herramienta Empresarial de Género WEP es un proyecto conjunto del Pacto Global de la Naciones Unidas, ONU Mujeres, el Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo y la Corporación Interamericana de Inversiones, y cuenta con el apoyo del gobierno de Japón y de Alemania, BSR, la empresa Coca-Cola, Itaipu y KPMG.

Formato de la herramienta

La Herramienta Empresarial de Género WEP se diligencia virtualmente. Se compone de 18 preguntas de opción múltiple que se extraen de las buenas prácticas de todo el mundo, cubriendo la igualdad de género en temas de Liderazgo, Lugar de Trabajo, Mercado, y Comunidad.

Los temas cubiertos por la evaluación incluyen:

1. Compromiso con una estrategia de igualdad de género
2. La igualdad en la remuneración
3. Selección de personal
4. Apoyo a los padres y cuidadores
5. Salud de la mujer
6. Proveedores inclusivos; y,
7. 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, 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 Global Compact. Las preguntas de elección 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 relación con las empresas del mismo sector y estándares de la industria, a nivel agregado.

La Herramienta Empresarial de Género WEP incluye preguntas acerca de las políticas y las prácticas de su empresa en materia de igualdad de género en todos los ámbitos. Cada pregunta evalúa un enfoque clave para la potenciación de la mujer dentro de esos cuatro



Gráfica del marco de gestión - Compromiso, Implementación, Medición, Transparencia

Fuente de la imagen: Pacto Global de Naciones Unidas, ONU Mujeres, Corporación Interamericana de Inversiones, y Fondo Multilateral de Inversiones. (2017). Herramienta Empresarial de Género WEP “De los Principios a la Práctica”. Disponible en: <https://weps-gapanalysis.org/faq/#Q16>

temas. Las preguntas tienen varias respuestas y se pide al usuario que “seleccione todas las que correspondan” a su empresa. Las múltiples opciones de elección indican las prácticas específicas a través de las 4 etapas de gestión: Compromiso, Implementación, Medición y Rendición de Cuentas.

Consideraciones de uso:

- **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 de la Herramienta Empresarial de Género WEP con sus grupos de interés, pero debe resaltarse que los datos son proporcionados por las mismas empresas y no son 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).
- **Esta herramienta es un bien público**, es decir, la pueden usar todas las empresas, y no existen costos asociados al uso de la misma.

- La herramienta se encuentra disponible en idioma inglés y español.
- **La herramienta es aplicable a las pequeñas, medianas y grandes empresas.** A pesar de que las PYMES pueden no tener todas sus áreas internas o procedimientos y políticas tan desarrollados como las grandes empresas, esta plataforma de aprendizaje sirve para que estas pequeñas y medianas empresas identifiquen acciones y políticas a implementar y otras áreas prioritarias, permitiendo ello el planteamiento de un plan de acción.

Ahora bien, es importante precisar, que la herramienta sólo es aplicable por organizaciones bajo la estructura de **empresas**, y no bajo otra estructura. Sólo las empresas pueden registrarse y completar su auto evaluación. Otras partes interesadas u otros grupos de interés como son las organizaciones internacionales, los gobiernos, y otros grupos de la sociedad civil están invitados a promover el uso de la herramienta entre las empresas y a lo largo de sus redes de comunicación.

- **La herramienta se diligencia virtualmente.** Se espera que el diligenciamiento tarde en promedio 2-3 horas, según la ret-

roalimentación de empresas piloto, una vez esta información ha sido recogida internamente en la empresa.

- Se insta a las empresas a diligenciar la herramienta anualmente para medir el progreso logrado a lo largo del tiempo. Para mantener las tendencias de datos agregados de manera consistente, se recomienda abstenerse de presentar evaluaciones múltiples dentro de un año, a menos que hubiesen ocurrido avances importantes en los programas o las políticas de igualdad de género.

Sobre los resultados del diagnóstico:

- Tan pronto usted diligencie toda la información, el sistema le arrojará un diagnóstico de cada componente. Es recomendable que comparta los resultados con los directivos y las directivas de alto nivel de su compañía para comunicarles tanto las fortalezas de la empresa, así como para destacar las oportunidades de mejoras futuras.
- A menos que una empresa difunda públicamente sus resultados en su propio sitio web, los resultados de las empresas a nivel

individual son confidenciales. Una vez que la herramienta genere datos suficientes, usted tendrá acceso a puntos de referencia a nivel global con base en otras empresas por sector, región, país y tamaño.

- Tenga en cuenta que las áreas de mejora señaladas por la herramienta son para conocimiento de su empresa. No se requiere llevar a cabo ninguna otra acción, pero se le pide que considere esos resultados cuando desarrolle su próximo plan de acción sobre igualdad de género.
- Diseñe un plan de acción con base en los documentos guía proporcionados para abordar las áreas de mejora.
- Aunque no es obligatorio, se anima a las empresas a que compartan voluntariamente sus resultados con sus grupos de interés como forma de iniciar el diálogo y la acción para avanzar en la igualdad de género.
- El uso de la herramienta no sólo beneficia a su empresa a través de un mejor entendimiento de los resultados en materia de igualdad de género, sino que usted contribuirá con la recolección de datos

valiosos a nivel agregado que servirán como fuente de información para el trabajo programático en el futuro.

- La protección de su privacidad es de máxima prioridad. Los datos incluidos en la autoevaluación tienen carácter estrictamente confidencial, y los resultados nunca serán vinculados a una empresa en partic-

ular o divulgados al público. Los datos se utilizarán únicamente de manera agregada para comprender mejor las tendencias en igualdad de género y las áreas que necesitan más apoyo y recursos. Además, todos los datos son almacenados en un servidor moderno y seguro.

Ejemplo de la muestra de resultados tras la aplicación de la herramienta.



Liderazgo y estrategia	Lugar de trabajo	Mercados	Comunidad
Q1. Compromiso de líderes de la organización (89%)	Q10. Violencia, acoso y explotación sexual (72%)	Q13. Negocios de propiedad de mujeres (84%)	Q17. Relaciones con la comunidad con un enfoque de género (94%)
	Q9. Balance vida y trabajo (71%)	Q15. Marketing responsable (84%)	Q18. RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género (55%)
	Q2. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades (69%)	Q16. Desarrollo de productos y servicios con un enfoque de género (81%)	
	Q11. Salud, seguridad e higiene (67%)	Q14. Desempeño de proveedores en igualdad de género (64%)	
	Q3. Reclutamiento (66%)		
	Q12. Acceso a servicios de salud de calidad (64%)		
	Q4. Desarrollo profesional y promociones (60%)		
	Q8. Apoyo a los padres y cuidadores (59%)		
	Q6. Licencia de maternidad (54%)		
	Q7. Licencia de paternidad (51%)		
	Q5. Igualdad en la compensación (48%)		

Fuente de las imágenes: Pacto Global de Naciones Unidas, ONU Mujeres, Corporación Interamericana de Inversiones, y Fondo Multilateral de Inversiones. (2017). Herramienta Empresarial de Género WEP “De los Principios a la Práctica”. Disponible en: <https://weps-gapanalysis.org/faq/#Q16>

Mayor información en:

La herramienta se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://weps-gapanalysis.org/>

Todas las preguntas de la herramienta y la información respectiva, pueden descargarse en formato PDF para preparar su diligenciamiento en el siguiente enlace: <https://goo.gl/JQQj8T>



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO **Y ES UN BUEN NEGOCIO**

Acciones Internas:



Certificarse con el Sello de Equidad Laboral (EQUIPARES) del Gobierno Colombiano



Equipares ha impactado

+ 90.000

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

54

EMPRESAS VINCULADAS
(A JUNIO 2017)

El Gobierno Colombiano tiene uno de los más completos Programas de Certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (SGIG), denominado: Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES.

El Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género - Sello EQUIPARES se propone distinguir a las empresas que hayan implementado el SGIG mediante un proceso de certificación que conlleve a generar transformaciones culturales para el logro de la equidad de género en las empresas.

El Gobierno colombiano ha generado un marco normativo que constituye un primer paso para garantizar herramientas y condiciones legales que permitan alcanzar la equidad efectiva entre los géneros y en seguimiento a estos mandatos ha desarrollado, en alianza con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, la implementación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (SGIG).

A junio de 2017, se encuentran vinculadas a esta iniciativa 54 empresas de diferentes sectores del país, impactando

aproximadamente a más de 90,000 trabajadoras y trabajadores directamente, y a sus núcleos familiares llegando así a más de 250,000 personas aproximadamente. A la fecha, 29 empresas han sido reconocidas por haber alcanzado el primer nivel del Sello Equipares “Compromiso por la Igualdad” y 11 empresas han sido certificadas por haber alcanzado el segundo nivel “Implementación de acciones por la Igualdad” siendo destacadas con el sello de plata.

Para vincularse al Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, la empresa interesada puede contactar a cualquiera de las entidades que conforman el Mecanismo de Igualdad del Programa, a saber, el Ministerio del Trabajo, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD, o la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Una vez cualquiera de estas entidades tenga conocimiento del interés de la empresa, el Ministerio del Trabajo procederá a revisar si la empresa tiene pendiente alguna sanción administrativa laboral por incumplimiento de normas laborales. De ser éste el caso, la empresa no podrá ingresar al Programa hasta tanto haya cumplido con la sanción o

las sanciones impuestas. Finalmente, la vinculación de la empresa interesada al Programa se formaliza a través de la firma de un acuerdo de voluntades entre la empresa y el mencionado Mecanismo de Igualdad.

La implementación del SGIG contempla el trabajo en ocho dimensiones del ámbito laboral, las cuales al adoptar el enfoque de género y aplicar medidas que busquen la equiparación de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres, se traducirán en beneficios para el personal, la empresa, la sociedad y el Estado. Estas ocho dimensiones son:

- 1 **Reclutamiento y selección**
- 2 **Promoción y desarrollo profesional**
- 3 **Capacitación**
- 4 **Remuneración y salario**
- 5 **Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad**
- 6 **Acoso sexual y laboral**
- 7 **Ambiente laboral y salud**
- 8 **Comunicación no sexista**

El ***“Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género”*** es el documento guía para la implementación del SGIG en aquellas empresas y organizaciones que decidan de manera voluntaria trabajar por la igualdad de género en su organización, para aprovechar al máximo las capacidades y el potencial de sus recursos humanos al mejorar el ambiente laboral, disminuir la rotación de personal y aumentar la productividad. Las empresas, tanto del sector privado como del público, tienen un rol protagónico en la defensa y promoción del trabajo decente y justo. Por esta razón, el Sistema de Gestión de Igualdad de Género permite que las empresas se ajusten a los nuevos desafíos planteados por los cambios demográficos, económicos y sociales, incorporando acciones que busquen disminuir las brechas de género en el ámbito laboral por medio de procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos.

El Manual está compuesto por tres secciones: una primera sección que ayuda a identificar e interpretar los principales problemas de la igualdad de género en las organizaciones y explica los principios rectores del SGIG, los objetivos, alcance y dimensiones

de análisis. La segunda sección describe el Programa de Certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género en cuanto a sus actores fundamentales, las responsabilidades y los niveles para el reconocimiento y la certificación. En la última y tercera sección se presenta la Norma con los Requisitos que la organización deberá cumplir para la obtención del Sello de Equidad Laboral.

El Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES adopta una estructura multinivel compuesta por tres niveles, donde la empresa recibirá una distinción diferente, según su nivel de cumplimiento:

Nivel I.

Compromiso por la Igualdad Reconocimiento.

En el Nivel I la empresa debe seguir una serie de pasos o requisitos para formalizar su vinculación al Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género - Sello EQUIPARES, e iniciar la implementación del mismo. Una vez la empresa cumpla debidamente con estos pasos, obtendrá el Reconocimiento “Compromiso por la Igualdad”. Así, los pasos de este nivel I son:

PASO 1. La empresa y el Mecanismo de la Igualdad firman un acuerdo de voluntades, mediante el cual se formaliza el compromiso y la adhesión.

PASO 2. Creación del comité de Igualdad de Género

PASO 3. Sensibilización al personal de la entidad

PASO 4. Elaboración del diagnóstico organizacional con perspectiva de género

PASO 5. Elaboración de la Política de Igualdad de Género

PASO 6. Elaboración del Plan de Acción para la implementación del SGIG

PASO 7. Documentación del SGIG

Nivel II

Implementación de Acciones por la Igualdad

En el Nivel II, la empresa debe implementar las acciones contempladas en el Plan de Acción elaborado en el Nivel I y pasar por una auditoría interna y externa que demuestre los avances en la ejecución del mismo, para así lograr la Certificación con el Sello EQUIPARES. Así, los pasos de este nivel II son:

PASO 8. Aplicación de Plan de Acción

PASO 9. Cumplimiento de requisitos

PASO 10. Realización auditoría interna

PASO 11. Realización auditoría externa

Nivel III

Cierre de Brechas

Por último, el Nivel III se refiere a la recertificación de la empresa, en la medida en que ésta logre el cierre de brechas de género, a través de la implementación de un Plan de Mejora. Así, los pasos de este nivel son:

PASO 12. Actualización del diagnóstico organizacional

PASO 13. Elaboración del Plan de Mejora

PASO 14. Aplicación acciones de mejora

PASO 15. Realización de la auditoría de seguimiento

PASO 16. Aplicación acciones de mejora de auditoría de seguimiento

PASO 17. Realización de auditoría externa (cierre de brechas)

Información tomada de:
www.equipares.org

Mayor información en:
Ministerio del trabajo:
equipares@mintrabajo.gov.co



Acciones en relación con su entorno:

Ser líder por la igualdad de género en su gremio, sector económico o ámbito territorial

- **Difunda** a través de boletines especiales, reportes, comunicados de prensa, eventos y cualquier otro medio, sus compromisos y avances en relación con la igualdad de género y derechos de las mujeres, retomando todos los elementos anteriormente planteados.
- **Comparta** buenas prácticas y lecciones aprendidas con otros.
- **Promueva** reportes en su sector económico, gremio o en la cámara de comercio a la que se encuentre vinculado.
- **Participe** del evento anual de los WEPs que se realiza a nivel global en el mes de marzo cada año.
- **Promueva** encuentros empresariales sobre esta agenda en su territorio, gremio o sector económico.
- **Promueva o participe** de iniciativas que premien y/o reconozcan públicamente las iniciativas que mejores avances tengan.
- **Reúna** a mujeres que hagan parte de sus niveles directivos para intercambio de experiencias.

- **Proponga incentivos**, condiciones, y/o pactos con sus proveedores y aliados para avanzar en la igualdad de género y los derechos de las mujeres
- **Implemente campañas** de transformación cultural promovidas por ONU Mujeres en su propia empresa, gremio, sector económico y/o territorio de influencia. La transformación cultural es uno de los más estructurales cambios que se requieren para garantizar la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En este sentido, las empresas pueden vincularse financiando campañas públicas.

CAMPAÑAS

Promovidas por
ONU Mujeres



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

HeForShe

Más información en: <http://www.heforshe.org/es>

Por un planeta 50-50 en 2030: Demos el paso por la igualdad de género

Más información: <http://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up>

#stoptherobbery o #AltoAlRobo

Más información: <https://www.23percentrobbery.com/>, y en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw/equal-pay>

Toca la campana por la igualdad de género (Ring the Bell for Gender Equality)

Más información en: http://www.sseinitiative.org/gender_equality_2017/. También en: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2016/3/stock-exchanges-around-the-world-ring-the-bell-for-gender-equality>

ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres

Más información en: <http://www.un.org/es/women/endviolence/>

De Igual a Igual, por una paz incluyente sin discriminación ni violencias contra las mujeres

Más información en: <http://deigualaaigual.co/>

Más mujeres más democracia

Más información en: <http://mesadegenerocolombia.org/>



HeForShe es un movimiento solidario lanzado en 2014 por ONU Mujeres para acabar con las desigualdades y estereotipos de género por medio de la participación activa de hombres y niños como defensores, partícipes y agentes de cambio. En el marco de la campaña se lleva a cabo una estrategia específica para vincular líderes o “champions”: Impact 10x10x10. Inicialmente, se buscó vincular a jefes de Estado, Presidentes y rectores de Universidades, por lo que se nombraron 10 champions por cada una de estas áreas, que se comprometieron para impulsar la igualdad de género.

Más información en: <http://www.heforshe.org/es>

POR UN PLANETA
50-50 EN 2030 | **DEMOS EL PASO** POR LA IGUALDAD
DE GÉNERO

“Por un planeta 50-50 en 2030: Demos el paso por la igualdad de género” pide a los gobiernos realizar compromisos nacionales para abordar las dificultades que impiden progresar a las mujeres y las niñas, y alcanzar su pleno potencial y se propone contribuir con la puesta en marcha de la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Aprobar nuevas leyes y fortalecer las existentes es una manera de que “Demos el paso”. Hay otras acciones, como la creación de programas para erradicar la violencia contra mujeres y niñas, el fomento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la inversión en planes de acción nacionales o políticas a favor de la igualdad de género, la creación de campañas educativas públicas para promover la igualdad de género, entre muchas otras. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre su implementación ofrecen hojas de ruta progresivas para la igualdad de género. El significado de “Demos el Paso” es que “Todas y todos podemos influir para que la igualdad de género se haga realidad de aquí al año 2030”. *Más información en:* <http://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up>



#stoptherobbery o #AltoAlRobo es una campaña de ONU Mujeres que busca generar conciencia acerca de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el mundo entero.

En todo el mundo, las mujeres apenas ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre. Esto provoca una desigualdad de ingresos entre mujeres y hombres de por vida y hace que más mujeres sean abocadas a la pobreza. Esta desigualdad en los salarios medios de las mujeres y los hombres se mantiene en todos los países y sectores, debido a que el trabajo de ellas se infravalora y que tienden a estar concentradas en empleos diferentes a los de los hombres. Aunque el empleo requiera los mismos esfuerzos y habilidades, o más, su trabajo está menos valorado y peor remunerado. En el caso de las mujeres afrodescendientes, las mujeres inmigrantes y las madres, esta brecha es aún mayor. La denominada “penalización por maternidad” obliga a las mujeres a trabajar en la economía informal, a aceptar trabajos eventuales o a tiempo parciales, y tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados.

Más información, remitirse a los siguientes enlaces:

<https://www.23percentrobbery.com/>

<http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw/equal-pay>



Ring the Bell for Gender Equality

Toca la campana por la igualdad de género

Ring the Bell for Gender Equality iniciativa de las Bolsas de Valores a nivel global con apoyo de ONU Mujeres y el Global Compact de las Naciones Unidas, para aumentar la concienciación sobre el papel fundamental que puede desempeñar el sector privado en el avance de la igualdad de género para lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU. Se ha activado a nivel global en el Día Internacional de la Mujer, en eventos simbólicos en Bolsas de Valores de todo el mundo.

Más información en: http://www.sseinitiative.org/gender_equality_2017/



La campaña del Secretario General “ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres” aspira a movilizar a la opinión pública y a los gobiernos para prevenir y eliminar la violencia contra mujeres y niñas en todas las partes del mundo.

La visión mundial de la campaña ÚNETE es la de un mundo sin violencia contra las mujeres y las niñas. Una visión que sólo puede conseguirse con acciones y compromisos políticos de los

gobiernos nacionales y de los organismos pertinentes. La campaña del Secretario General llama a todos los gobiernos, la sociedad civil, las organizaciones de mujeres, el sector privado, los medios, los hombres y los jóvenes y a todo el sistema de la ONU a que se unan para luchar contra esta “pandemia mundial”.

Con una serie de iniciativas a nivel mundial, regional y nacional, la campaña ÚNETE quiere movilizar a individuos y comunidades. Además de apoyar a las organizaciones de mujeres, esta campaña también busca incluir a hombres, jóvenes, celebridades, deportistas y muchos más.

Más información en: <http://www.un.org/es/women/endviolence/>



“De Igual a Igual, por una paz incluyente sin discriminación ni violencias contra las mujeres” es la estrategia de comunicaciones para la paz de ONU Mujeres y la Embajada de Suecia. Esta estrategia está centrada en la comunicación como herramienta para incrementar la visibilidad y el conocimiento de la contribución de las mujeres en la construcción de la paz, así como posicionar la urgencia y necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres como condición para una paz estable y duradera. orientada a visibilizar el papel de la mujer en la construcción de paz.

Este proyecto tiene un fuerte enfoque territorial, generando alianzas entre organizaciones de mujeres y medios de comunicación en 8 regiones del país: Valle del Cauca, Cauca, Meta, Chocó, Norte de Santander, Antioquia, Nariño y Bogotá, para facilitar la producción de radio, artes y otras iniciativas que permitan reconocer el papel que tiene la mujer en la construcción de paz en Colombia.

Más información: <http://deigualaiqual.co/>



El liderazgo y participación política de las mujeres es fundamental para fortalecer la democracia, el desarrollo y la paz en Colombia, no solo porque las mujeres tienen igualdad de derechos, gran liderazgo y talento, sino además porque las agendas de igualdad son un beneficio para toda la sociedad. El talento de las mujeres es fundamental para mejorar el país.

“Más Mujeres, Más Democracia” es una iniciativa para recordarle a la ciudadanía que la participación social y política de las mujeres dará la oportunidad de fortalecer el país desde las regiones, y contribuir a una Colombia más equitativa, incluyente e igualitaria que aporte cimientos sólidos para la democracia, el desarrollo y la paz: una Colombia en donde la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía, hombres y mujeres, sea real.

El Gobierno Nacional, en alianza con la Mesa de Género de la Cooperación Internacional, impulsa esta campaña con componentes de comunicación y formación con el fin de incrementar los niveles de conciencia en la sociedad frente a la importancia del liderazgo, inclusión y representación política de las mujeres.

Más información en: <http://mesadegenerocolombia.org/>

Acciones en relación con su entorno:



Articularse a iniciativas de responsabilidad social por la igualdad de género

Participar en Estrategias de articulación territorial para el empoderamiento económico de las mujeres y la construcción de la paz

ONU Mujeres, en alianza con Pacto Global Red Colombia y la Fundación Ideas para la Paz, iniciará en el segundo semestre del año 2017 en Nariño, Meta y Cauca, **“Estrategias articulación territorial para el empoderamiento económico de las mujeres y la construcción de la paz”**.

Estas estrategias buscan contribuir en un trabajo mancomunado entre empresarios, organizaciones de mujeres y entidades públicas de estos Departamentos, para promover el empoderamiento económico de mujeres como un eje transversal para la construcción de paz en territorios históricamente afectados por el conflicto y que se enfrentan ahora a la oportunidad de construir paz territorial.

Las estrategias territoriales se basarán en la “Agenda de trabajo en Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz”. En el marco de estas estrategias se propone trabajar en el fortalecimiento de iniciativas productivas de mujeres que ya están operando en los territorios de Meta, Cauca y Nariño, así como promover mayor vinculación de mujeres



al mercado laboral y/o la formalización laboral de mujeres que realizan labores informales. Para esto es necesario articular y potenciar las capacidades de las organizaciones de mujeres con vocación productiva, las empresas e instituciones locales en dichas regiones afectadas por el conflicto armado. También implica el acompañamiento a iniciativas que materialicen el esfuerzo de integrar a las mujeres en las economías locales, regionales y nacionales y demás acciones conjuntas para fomentar su empoderamiento económico basado en un enfoque de equidad de género.

Mayor información: [ONU Mujeres Colombia](#)

Vincularse a iniciativas nacionales para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Es deseable una activa participación del sector privado en acciones público-privadas para apoyar iniciativas en favor de los derechos de las mujeres, desde la perspectiva de los ODS, su vinculación con los entornos y relevando esta agenda entre sus proveedores y clientes/usuarios. Desde ONU Mujeres se ha identificado una agenda de cinco ejes de acción para promover la igualdad de género y derechos de las mujeres en términos de sus derechos económicos, en los cuales las empresas pueden tener un rol importante:

- 1. Incrementar** la participación de las mujeres en el mercado laboral: Promover mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral y la formalización laboral de quienes ya están vinculadas en condiciones de informalidad.
- 2. Promover** garantías a las mujeres que participan en el mercado laboral: Cerrar la brecha entre los salarios de

hombres y mujeres, y erradicar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

3. **Fomentar el acceso de las mujeres** a los activos productivos y financieros e impulsar sus iniciativas productivas y comerciales.
4. **Economía del cuidado:** reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado.
5. **Liderazgo de las mujeres** en decisiones económicas: Eliminar las brechas en el liderazgo y en la toma de decisiones en el sector privado y en la agenda económica.

Financiamiento a proyectos específicos para igualdad de género y de derechos de las mujeres

Si en el marco de procesos de responsabilidad social empresarial, su entidad tiene el interés de apoyar iniciativas por la igualdad de género y de derechos de las mujeres, puede contactar a ONU Mujeres para identificar opciones y seguir nuestro proceso de debida diligencia. Las áreas de trabajo de ONU Mujeres en Colombia están orientadas por la Nota Estratégica 2017-2019, y el Marco de Cooperación con el Estado Colombiano, que incluye una teoría de cambio para promover a las mujeres como protagonistas de la paz, la democracia y el desarrollo, en cuatro áreas de trabajo: liderazgo y participación, desarrollo y empoderamiento económico, vida libre de violencias y paz y seguridad.

NOTA ESTRATÉGICA 2017-2019

“HACIA UNA COLOMBIA 50-50: PAZ Y DESARROLLO PARA TODOS Y TODAS”


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

OBJETIVO GENERAL: Mujeres colombianas disfrutan de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.



Las mujeres lideran y participan en la toma de decisiones



Las mujeres más pobres y más excluidas están facultadas y se benefician del desarrollo



Mujeres y niñas gozan de una vida libre de violencias



Mujeres líderes y protagonistas en la seguridad y la paz



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN
DERECHO Y **ES UN BUEN NEGOCIO**



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