

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

“Hoja de Ruta para la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y buenas prácticas regionales.”



EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Hoja de Ruta para la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y buenas prácticas regionales

Primera edición | 2024

Copyright © 2024

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico, mecánico, fotocopiado, grabación o de otro tipo, sin la autorización previa de ONU Mujeres en Bolivia, CECI Bolivia y/o la Red Bolivia de Pacto Global de Naciones Unidas.

DESARROLLO DE CONTENIDO Y DISEÑO EDITORIAL:

Ekuánima SAS

AGRADECIMIENTOS:

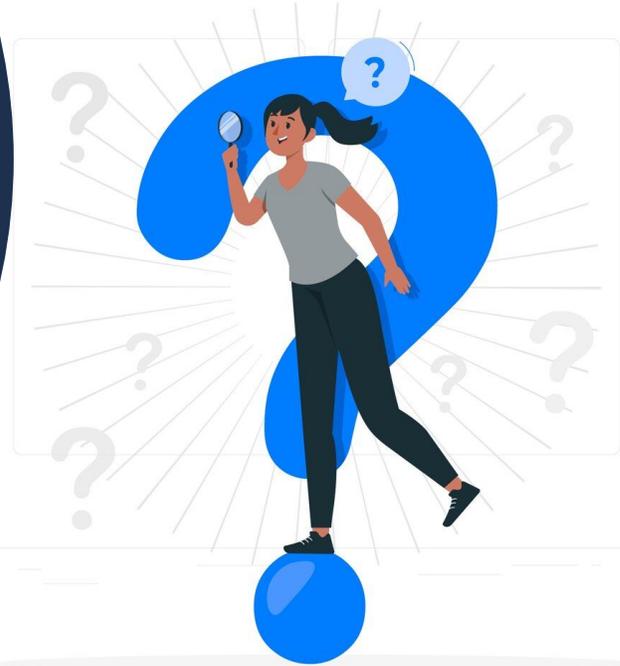
La elaboración de este documento cuenta con la colaboración y contribución de un equipo multidisciplinario de profesionales: Verónica Cronembold y Jee Eun Chung de la Oficina País de ONU Mujeres para Bolivia, María Ángela Sotelo y Claudia Ballesteros del Centro de Estudios y Cooperación Internacional (CECI) en el marco del Proyecto “TEA WEEB por el ecosistema transformativo en género desde el empoderamiento económico de las mujeres” y Lucia Sossa y María Laura Tejada de la Red Bolivia de Pacto Global de Naciones Unidas.

Agradecemos y reconocemos la dedicación de Natalia Buenahora y María Camila Ruiz del equipo de Ekuánima SAS en el diseño y desarrollo de esta hoja de ruta.



¿PARA QUIÉN ES ESTE MANUAL Y PARA QUÉ SIRVE?

El presente Manual de Buenas Prácticas para la Implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) representa una iniciativa colaborativa entre ONU Mujeres, Pacto Global de las Naciones en Bolivia y el Centro de Estudios y Cooperación Internacional (CECI). Su objetivo es ofrecer una guía metodológica de orientación para las empresas y gremios empresariales, para contribuir a establecer una recomendación de implementación de los Principios y la difusión objetiva. Con esta iniciativa se logra avanzar en una implementación amplia de este marco lógico comprensivo, y con ello promover la igualdad y el empoderamiento económico de las mujeres, desde una mirada práctica aplicada al contexto regional.



Esta iniciativa se justifica por la necesidad de acelerar la puesta en marcha de objetivos, políticas y prácticas en el sector privado boliviano. A pesar de los avances significativos en términos de equidad de género, persisten barreras estructurales y patrones culturales que obstaculizan el pleno empoderamiento económico de las mujeres en las empresas privadas y públicas. En este contexto, este documento se presenta como una recomendación de implementación para acompañar el viaje hacia los WEPs de las empresas signatarias. Estos principios, elaborados por ONU Mujeres y el Pacto Global de Bolivia, ofrecen un marco sólido para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Este manual guía está dirigido a grandes, medianas y pequeñas empresas en todos los sectores y en todos los niveles de la economía boliviana. Es un recurso sencillo y completo que presenta los principios WEPs, los lineamientos generales para su aplicación concreta, define indicadores para medir progresos, provee de un conjunto de recursos prácticos valiosos para la aplicación de los Principios y presenta buenas prácticas de empresas de la región con resultados objetivos en su implementación.

Sobre ONU Mujeres en Bolivia

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas a establecer normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil creando leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar la efectividad de los estándares y que redunden en beneficio de mujeres y niñas en todo el mundo.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres son un conjunto de Principios para empresas que ofrecen orientación sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Los WEPs son liderados por ONU Mujeres en colaboración con el Pacto Global. El desarrollo de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres incluyó un proceso de consulta internacional con múltiples partes interesadas, que comenzó en marzo de 2009 y culminó con su lanzamiento el Día Internacional de la Mujer en marzo de 2010.

La organización colabora con el sector empresarial para promover la inclusión y el liderazgo de las mujeres en las empresas, implementar prácticas de igualdad de género y no discriminación y capacitar a las mujeres en habilidades para el emprendimiento y la empleabilidad. A través de alianzas estratégicas y colaboración con diferentes actores, ONU Mujeres en Bolivia trabaja para promover un cambio positivo y duradero en la vida de las mujeres y las niñas.

Sobre Pacto Global de Naciones Unidas en Bolivia

Como iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas, el Pacto Global es un espacio conformado por entidades del sector privado de Bolivia para que adapten sus operaciones y estrategias a los Diez Principios en materia de Derechos Humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La ambición es acelerar y ampliar el impacto colectivo global de las empresas mediante la defensa de los Diez Principios y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de empresas responsables y ecosistemas que permitan el cambio. El Pacto Global es la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial: un pacto mundial que une a las empresas por un mundo mejor.

La Red Bolivia de Pacto Global de Naciones Unidas trabaja desde 2016 para crear un futuro mejor y más sostenible impulsando el poder transformador de las empresas bolivianas. En este marco, se conforman siete mesas de trabajo con el fin de fortalecer las temáticas respectivas implementando acciones de impacto

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

positivo en el país, una de estas la Mesa de Género, una plataforma de construcción continua y sostenible que busca promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres desde el ecosistema empresarial.

El Pacto Global apoya a las empresas en el establecimiento de sus objetivos y en la implementación de prácticas en sus estrategias y operaciones que promuevan la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo, la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida.

Sobre el Centro de Estudios y Cooperación Internacional (CECI)

El Centro de Estudio y Cooperación Internacional, -CECI- es una organización canadiense sin fines de lucro, cuya sede se encuentra en Montreal. Desde 1958, en el mundo y 1990, en Bolivia, el CECI tiene como misión combatir la pobreza y la exclusión; fortalecer la capacidad de comunidades marginalizadas; apoyar iniciativas de paz, de derechos humanos, igualdad y equidad; movilizar voluntarios y fomentar el intercambio de experiencias y conocimientos bajo los valores de cooperación, respeto y equidad. En Bolivia, se implementan un conjunto de programas y proyectos en los sectores de desarrollo económico sostenible, igualdad entre hombres y mujeres, empoderamiento de mujeres y adaptación al cambio climático.

CECI asume la igualdad de género, el empoderamiento económico de las mujeres y la firme determinación de combatir todas las formas de discriminación basadas en género como premisas fundamentales de

desarrollo sostenible y de lucha contra la pobreza y exclusión. Asimismo, se compromete a promover el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible que transforma las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, niñas y niños.

En este marco de acción, el proyecto “TEA WEEB por el ecosistema transformativo en género desde el empoderamiento económico de las mujeres” (financiado por el Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá), promueve la mejora y el crecimiento económico inclusivo focalizándose en las PYMEs lideradas por mujeres en las ciudades de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y El Alto, así como promover transformaciones en el ecosistema empresarial para generar un ambiente habilitante para el empoderamiento económico de las mujeres.



TABLA DE CONTENIDOS

La igualdad de género en Bolivia	Pg. 07
¿Por qué comprometerse con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?	Pg. 08
¿Qué son los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)?	Pg. 15
¿Cómo adherirse a los WEPs?	Pg. 18
¿Qué es la comunidad WEPs?	Pg. 19
¿Cuál es la ruta para recorrer el camino de los WEPs?	Pg. 20
¿Cómo saber en qué punto está su empresa?	Pg. 21
¿Cómo llevar los Principios WEPs a la práctica?	Pg. 23



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN BOLIVIA

Bolivia es un país con oportunidades significativas para el sector privado en términos de equidad de género. Si bien las desigualdades en este país se manifiestan en diferentes aspectos, como la disparidad en los niveles de pobreza y los ingresos más bajos de las mujeres en comparación con los hombres, estas condiciones también abren puertas para iniciativas como los Principios para el Empoderamiento de las mujeres (WEPs) que promuevan la equidad y la inclusión.

De acuerdo con los datos disponibles, en el 2020, el 14,2% de las mujeres bolivianas experimentaron pobreza moderada, en comparación con el 9,2% de los hombres. Y en el caso de la pobreza extrema, el 40,1% de las mujeres se encontraban en esta situación, frente al 37,9% de los hombres¹.

En este sentido, los ingresos de las mujeres bolivianas son notablemente más bajos que los de los hombres, sin llegar siquiera al salario mínimo establecido². Esto también se debe en gran medida a los altos niveles de informalidad y las pocas garantías que este sector representa para ellas.

La determinación de los roles de género han llevado a que las mujeres sean principalmente responsables del trabajo de cuidado no remunerado o mal remunerado, lo que ha generado consecuencias como una baja inserción laboral³. En promedio, las mujeres en Bolivia dedican dos veces más tiempo a estas labores que los hombres⁴.

Aproximadamente el 70% de las mujeres gana menos que el promedio nacional, en contraste con el 55% de los hombres², lo que da lugar a una brecha salarial general del 25% en detrimento de las mujeres¹.

Asimismo, el sector privado se convierte en un aliado para brindar oportunidades e impulsar la autonomía económica de las mujeres a través de su posicionamiento en roles de liderazgo y toma de decisiones. Actualmente, solo el 1 de cada 10 directores de grandes empresas en el país es mujer, y únicamente el 6% de las presidencias de directorios de empresas son ocupadas por mujeres⁵. Además, solo el 16% de los puestos directivos en cámaras nacionales y departamentales son ocupados por mujeres⁶.

A pesar de estas cifras, es importante destacar que el aumento en el emprendimiento femenino en el país es notable, el 95% de las empresas son MiPyMEs, y aproximadamente el 70% de ellas están dirigidas por mujeres⁷.

¹ INE (2021) [Encuesta de Hogares](#)

² INE (2019) [Encuesta de Hogares](#)

³ Flavia Marco (2023) [Comentarios resultados Encuesta Urbana de Uso de Tiempo](#)

⁴ OXFAM (2019) [Tiempo para cuidar: Compartir el cuidado para la sostenibilidad de la vida](#)

⁵ Fundación iguales (2023) [Mujeres, empleo y empresas en Bolivia](#)

⁶ TEA WEEB - CECI (2022) Estudio de línea base para el proyecto enfoque transformativo en género para el empoderamiento económico de las mujeres en Bolivia

⁷ ONU Mujeres (2022) [Inclusión Financiera de las Mujeres, Bolivia](#)



¿POR QUÉ COMPROMETERSE CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES?



Contribuir al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es un tema de creciente importancia en el mundo empresarial, sin importar el tamaño del negocio o la industria. Cuando se aborda este tema, suele hablarse principalmente de dos aspectos: en primer lugar, la dimensión pública de los derechos humanos y la justicia social; y en segundo lugar, los fenómenos socioculturales que han perpetuado desigualdades históricas para las mujeres, arraigadas en prejuicios y estereotipos, a menudo de manera inconsciente.

Sin embargo, además de considerar los aspectos públicos, políticos y socioculturales, la igualdad de género también abarca un fenómeno aún más complejo: analizar el impacto de las desigualdades históricas en la economía y el desarrollo sostenible, y el efecto de oportunidad de negocio para las empresas que adopten medidas que contribuyan a superar la desigualdad y empoderar a las mujeres. Las siguientes serían las 5 razones principales:

Las 5 razones más poderosas por las cuales las empresas deben comprometerse con la igualdad de género:

1

Porque es lo correcto



Una razón que parece obvia pero que no debería dejar de mencionarse. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es también un tema moral. Nacimos libres e iguales, pero la realidad es diferente. La brecha que hoy en día existe en derechos y oportunidades para las mujeres en múltiples ámbitos, es la consecuencia histórica de ideas políticas, económicas y culturales que remontan desde el inicio de las civilizaciones, y que terminaron en consensos que no previeron, o no quisieron prever, consecuencias de exclusión y desigualdad, particularmente para las mujeres.

En este sentido, y considerando que las empresas son “personas” con las que coexistimos en nuestra sociedad, comprometerse con la superación de la desigualdad, es sencillamente: hacer lo correcto.

2

Porque es una responsabilidad frente a los Derechos Humanos

Aunque en principio la responsabilidad de proteger los derechos recaía únicamente en los Estados, reclamaciones sobre prácticas como el trabajo infantil, el trabajo forzado, condiciones laborales y salarios indignos, falta de medidas de seguridad y salud, así como la discriminación en las empresas, hicieron evidente que el sector privado juega un rol fundamental en la garantía de los Derechos Humanos (DDHH).

En las últimas décadas, se han establecido marcos de acción para proteger, respetar y remediar los DDHH. Por ejemplo, en 2011, las Naciones Unidas crearon los "Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos"⁸. Estos principios proporcionan un procedimiento efectivo para que las empresas asignen los recursos adecuados para prevenir o remediar cualquier violación de DDHH de los que sean responsables en caso de que ocurran.

Dentro de este marco de derechos humanos está contemplado, por ejemplo los derechos laborales de las y los trabajadores, los derechos sindicales, el derecho a una remuneración justa, así como el derecho general a la igualdad y la no discriminación. Esto quiere decir que las empresas son responsables de velar porque la forma en la que hacen y operan sus negocios no genere desigualdades hacia las mujeres, pero tampoco reproduzca las que de manera histórica les han generado exclusión.

De manera que, comprometerse con la igualdad de género, hace parte de los compromisos generales que tienen las empresas con los derechos humanos, y su incumplimiento trae consecuencias para las empresas, como legales (sanciones, multas, juicios), de competitividad (pérdida de certificaciones, imposibilidad de exportación a países con estándares de igualdad de género en el comercio internacional), y por supuesto de reputación (devaluación de la marca, pérdida de clientes, inversionistas, financiadoras).

Incorporar los Principios Rectores y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la estrategia empresarial se considera un elemento central para cumplir con la responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos.



⁸ Pacto Global (2011) [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'](#)

3

Porque promueve la diversidad y genera innovación

La diversidad se refiere a la riqueza de aspectos que conforman la identidad única de cada persona, incluyendo elementos como el género, la nacionalidad, la clase social, la identidad étnica, la edad, entre otros. En el entorno laboral, la diversidad implica no solo la inclusión de más mujeres, sino también la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Aunque el género es un rasgo de identidad que distingue a más de la mitad de la población mundial, su exclusión es un problema de gran magnitud, por lo que se aborda de manera independiente. La diversidad laboral, que engloba la igualdad de género, es esencial en las empresas debido a su vínculo directo con la innovación. Los estudios han demostrado que las empresas con equipos de trabajo diversos son más innovadoras en comparación con aquellas cuyos equipos están compuestos por personas con identidades que tienden a la homogeneidad⁹.

Las empresas con diversidad expanden sus fuentes de talento, reflejan mejor a la sociedad y estimulan el pensamiento crítico y soluciones innovadoras¹⁰. La diversidad es esencial para cualquier negocio global, ya que evita sesgos en la toma de decisiones y permite una mayor comprensión de los mercados diversos.



⁹ London Business School (2007) [Innovative Potential: Men and Women in Teams](#)

¹⁰ McKinsey Global Institute (2017) [Women Matter: Time to accelerate](#)

4

Porque es clave para la sostenibilidad y cumplir compromisos de la Agenda 2030



La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está intrínsecamente ligada al desarrollo sostenible, como lo indica la Resolución 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta resolución establece que la sostenibilidad implica no solo lograr la igualdad de género, sino también erradicar la pobreza, el hambre y la desigualdad, así como abordar una serie de desafíos en áreas como la educación, la salud, la energía, el crecimiento económico, la innovación, las ciudades sostenibles, el consumo responsable, la protección ambiental y la justicia¹¹.

Se ha demostrado que abordar la desigualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no solo resuelve problemas específicos, sino que también contribuye a abordar otros problemas de sostenibilidad. Por ejemplo, combatir la pobreza, en particular la que afecta mayoritariamente a las mujeres, es clave para promover la igualdad de género y alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Lo mismo ocurre con el acceso a

la educación, donde las niñas enfrentan barreras significativas¹².

Por eso, en el 2015 se estableció la Agenda 2030, desarrollada también por las Naciones Unidas, que incluye en su objetivo número 5 la meta de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Dentro de las metas de este objetivo se encuentra poner fin a todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y su empoderamiento en todos los niveles de la vida política, económica y pública.

Asimismo, trabajar por la agenda de igualdad de género también aporta al cumplimiento transversal de otros objetivos como la reducción de la pobreza (ODS 1), educación de calidad (ODS 4), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), reducción de las desigualdades (ODS 10) y paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16).

¹¹ UN Res. 70/1, SDG 1-17, 2015

¹² UN Res. 70/1, 2015

5

Porque impulsa el crecimiento económico global y el de su empresa

La falta de reconocimiento de la igualdad entre los géneros, ha conllevado a la histórica devaluación de los aportes de las mujeres a la economía, que se traduce en una menor participación como fuerza laboral, la exclusión de su talento del mercado y el retraso en el crecimiento económico local y global.

A nivel mundial, la brecha de oportunidades y participación económica entre los hombres y las mujeres es de 60.1%¹³. Eso quiere decir que más de la mitad de la población mundial, está fuera del mercado laboral, y, si seguimos avanzando al ritmo histórico, esta brecha tardará 169 años en cerrarse¹⁴.

Las sociedades actuales ya no pueden permitirse asumir el costo de la exclusión de las mujeres, dado que su empoderamiento económico es un indicador determinante para el crecimiento de la economía mundial¹⁵. Un ejercicio de proyección de un escenario global en el que hombres y mujeres participan equitativamente en la economía durante el periodo comprendido entre los años 2014 y 2025, dio como resultado un incremento de \$28 trillones de dólares en el PIB mundial, un equivalente de la suma de las economías de Estados Unidos y China. Actualmente, a pesar de que las mujeres representan la mitad de la población en edad de trabajar, generan solamente el 37% del PIB global¹⁶.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ha superado la justificación del deber legal y del respeto de los derechos humanos, del aporte al crecimiento económico y de su contribución al desarrollo sostenible, para pasar a invocar razones de beneficio.



¹³ WEF (2023) [Global Gender Gap Report](#)

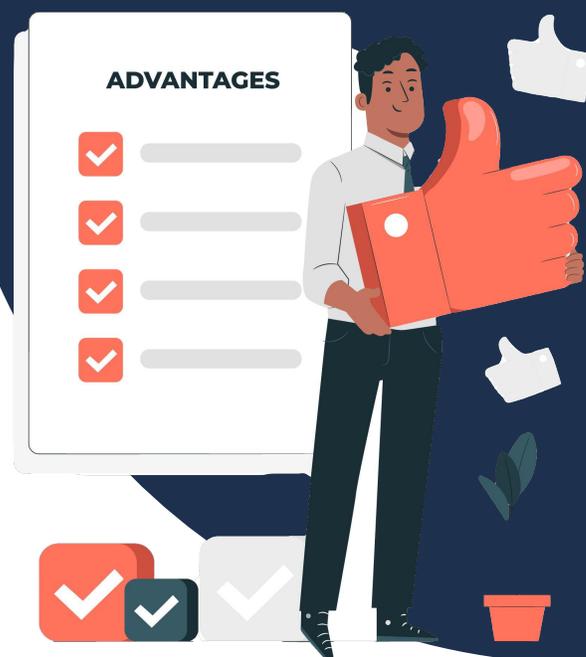
¹⁴ WEF (2023) [Global Gender Gap Report](#)

¹⁵ UNCTAD (2014) [Investment by tncs and Gender: Preliminary assessment and Way Forward](#)

¹⁶ McKinsey Global Institute (2015) [The power of parity: How advancing women's Equality can add \\$12 trillion To global growth](#)

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La igualdad de género como modelo de gestión empresarial es un caso de negocio. De acuerdo con los datos que se han logrado sistematizar a nivel global, las empresas que se comprometen con la igualdad de género, en particular aquellas que tienen mujeres en cargos directivos, tienen mayor probabilidad de aumentar sus beneficios (más del 60 %) ¹⁷, son 22% más productivas, tienen un 27% más rentabilidad y un 39% más de satisfacción de la clientela ¹⁸. Asimismo, mejoran su reputación, atraen y retienen talento con mayor facilidad logrando mayor creatividad e innovación (casi el 60 %) ¹⁷.



Es por esto que, aumentar el número de mujeres en posiciones de liderazgo, y en general comprometerse con la igualdad de género, es también un caso de negocio, donde se han podido correlacionar los siguientes impactos ¹⁹:

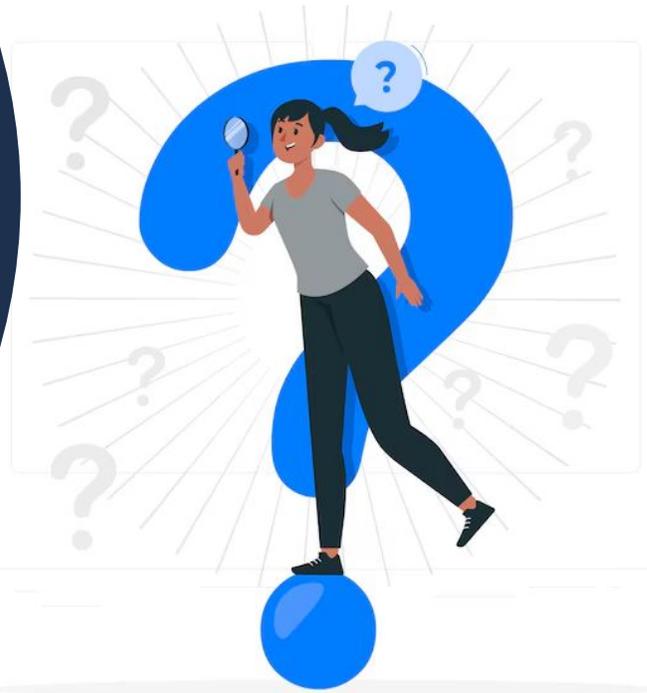
- Mejora el desempeño corporativo, en tanto la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de la empresa conduce a un mejor ejercicio financiero y aumenta el rendimiento de la inversión, la participación de mercado y las acciones.
- Diversifica la base de proveedores y proveedoras, lo cual promueve la innovación a través de la incorporación de nuevos productos, servicios y soluciones. Invertir y comprometerse con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro mejora la reputación de las empresas entre sus grupos de interés y accionistas.
- Mejora la capacidad de innovación, porque una fuerza laboral diversa promueve nuevas y más ideas, y genera dinámicas que fomentan la creatividad.
- Atrae a más inversionistas, quienes reconocen que las empresas que promueven la igualdad de género son más productivas y mantienen una reputación positiva; por ello eligen invertir en empresas sostenibles que además de equilibrar el propósito y las ganancias, puedan satisfacer las necesidades de sus grupos de interés, es decir, del personal, sus familias, inversionistas, proveedores/as, y la sociedad en general.
- Atrae y retiene talentos. Prácticas sencillas como procesos de contratación inclusivos y políticas laborales que se preocupan por la igualdad en el ambiente laboral, generan mejores índices de retención, menores índices de ausentismo y rotaciones; y un sistema de promoción equitativo.

¹⁷ OIT (2019) [Argumentos para un cambio](#)

¹⁸ SAP Concur (2021) [Las compañías incluyentes y diversas son 22% más productivas y 27% más rentables](#)

¹⁹ ONU Mujeres, OIT y UE (2021) [La igualdad es un buen negocio \(Brochure WEPEs\)](#).

¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (WEPS)?



Los Principios de Empoderamiento para las Mujeres (WEPS por sus siglas en inglés)¹², son una iniciativa establecida en el año 2010 por el Pacto Global y ONU Mujeres, liderado actualmente por esta última organización, que tiene el objetivo de integrar en un solo marco lógico, una mirada holística a todas las dimensiones en las que una empresa debe prestar atención desde una perspectiva de género.

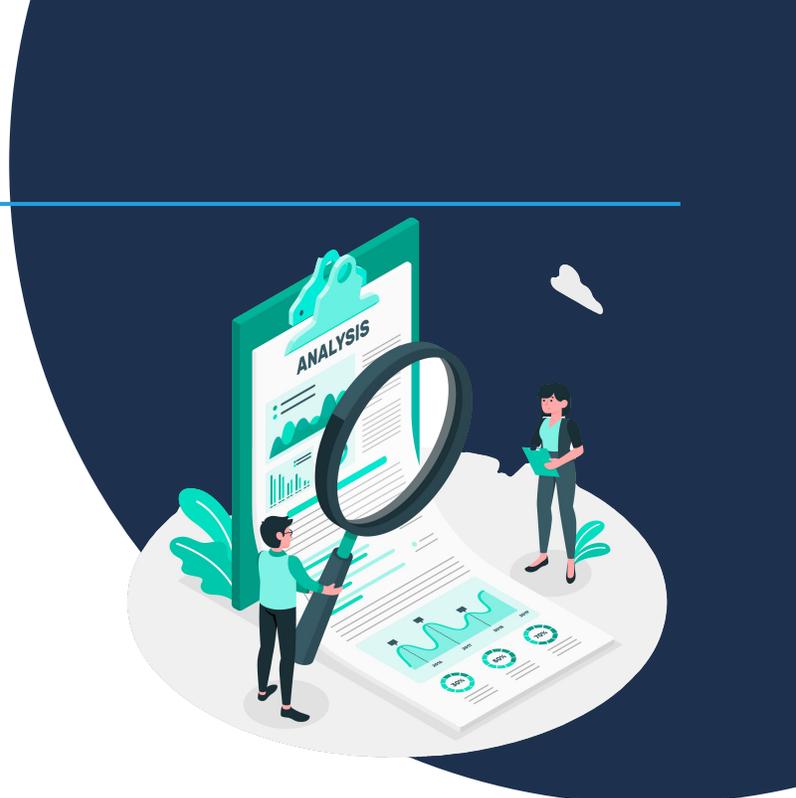
Los WEPS son, hoy por hoy, el marco lógico más comprensivo y completo, que unifica un lenguaje universal para hablar de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el sector privado a partir de **3 pilares fundamentales**: lugar de trabajo, mercado y comunidad.

Los WEPS se convirtieron en una respuesta directa, en el reconocimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un punto esencial para lograr un mundo más equitativo y sostenible, y demostrar el rol clave que juega el sector privado en la consecución de las metas globales. Estos Principios se fundamentan en estándares internacionales de derechos laborales, derechos de las mujeres, y en marcos de Derechos Humanos y empresas¹³, y toman en cuenta las necesidades planteadas por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

²⁰ [Portal WEPS](#)

²¹ [Portal WEPS](#)

Los WEPs proporcionan un marco que ayuda a las organizaciones para integrar prácticas y políticas que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su cultura corporativa, estrategias de negocio y operaciones diarias¹⁴. Estos principios se basan en la premisa de que el empoderamiento de las mujeres no solo es un imperativo moral, sino también un componente clave para el desarrollo sostenible y el crecimiento económico.



Los Principios 1 y 7 son fundamentales para comprender cómo las empresas se comprometen con la igualdad. El primero destaca la importancia del apoyo desde los altos niveles de la organización, mientras que el séptimo hace hincapié en la necesidad de que ese compromiso sea medible y reportable. Por otro lado, los principios del 2 al 6 abordan tres aspectos clave en los que las empresas trabajan por la igualdad de género: fortaleciendo la igualdad en el lugar de trabajo (principios 2, 3 y 4), empoderando a las mujeres en el mercado a lo largo de la cadena de suministro de la empresa (principio 5) y promoviendo la igualdad en las comunidades donde operan (principio 6).

<p>1  PRINCIPIO</p> <p>Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel</p>	<p>2  PRINCIPIO</p> <p>Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación</p>	<p>3  PRINCIPIO</p> <p>Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras</p>	<p>4  PRINCIPIO</p> <p>Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres</p>
<p>5  PRINCIPIO</p> <p>Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres</p>	<p>6  PRINCIPIO</p> <p>Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo)</p>	<p>7  PRINCIPIO</p> <p>Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género</p>	<p>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</p>

Tomado de: WEPs Brochure. Pg. 29

²² ONU Mujeres, OIT y UE (2021) [La igualdad es un buen negocio \(Brochure WEPs\)](#).

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



AGENDA 2030

PRINCIPIOS WEPS

Liderazgo desde el más alto nivel

1 **PRINCIPIO 1:** Promover la igualdad de género desde el más alto nivel

7 **PRINCIPIO 7:** Evaluar y difundir los progresos

Transparencia



2010

PILAR

Lugar de trabajo

Mercado

Comunidad

2 **PRINCIPIO 2:** Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa

- Política de igualdad y no discriminación
- Reclutamiento sensible al género
- Equidad salarial
- Licencia de maternidad y paternidad
- Balance vida trabajo
- Corresponsabilidad del cuidado

3 **PRINCIPIO 3:** Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores

- Cuidados de la salud e higiene
- Espacios libres de violencia
- Servicios de salud de calidad

4 **PRINCIPIO 4:** Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las personas

5 **PRINCIPIO 5:** Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial

- Vinculación a empresa de propiedad de mujer
- Compromiso empresas y proveedores
- Marketing y publicidad
- Diseño o servicios con enfoque de género

6 **PRINCIPIO 6:** Relaciones comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildo)

- Relaciones con las comunidades de entorno con enfoque de género
- RSE/Advocacy y alianzas para promover el enfoque de género

Aunque estos principios están interconectados para alcanzar un objetivo común, no están sujetos a una secuencia específica de implementación. No hay una ruta única, ya que esta depende en gran medida del estado actual y las necesidades particulares de cada empresa. Esto significa que, no existen requisitos formales para implementar los Principios en un orden particular, de una manera específica o en un período de tiempo determinado

¿CÓMO ADHERIRSE A LOS WEPS?





¿QUÉ ES LA COMUNIDAD WEPs?



A medida que los WEPs se han implementado, ha surgido una comunidad de actores a nivel global, que se unen para adoptar, comprometerse y dar seguimiento a estos principios, con el fin de promover activamente la igualdad de género. Dicha comunidad la conocemos hoy en día como la comunidad empresarial WEPs, que ha logrado establecer una plataforma de intercambio de buenas experiencias, lecciones aprendidas e intercambio entre pares²³, actualmente conformada por cerca de 9.486 empresas²⁴, de más de 140 países²⁵, cuyas altas directivas han afirmado su respaldo a la iniciativa y han iniciado un proceso de colaboración con múltiples actores para el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En la región de América y el Caribe, en los últimos años el número de adhesiones ha estado en ascenso alcanzando las 2.445²⁶ empresas, sin embargo, Bolivia ha mostrado un crecimiento mucho más ralentizado, contando actualmente con solo 47 empresas²⁶ que se han unido a esta iniciativa. Lo que deja en entredicho la necesidad de socializar y fortalecer esta iniciativa en el país, de manera que se pueda atraerse la atención de más actores del sector privado para que participen y formen parte de esta comunidad.

²³ Experiencias disponibles en: <https://www.weps.org/>

²⁴ [Portal WEPs](#) (Información actualizada al 16 de abril de 2024)

²⁵ ONU Mujeres, OIT y UE (2021) [La igualdad es un buen negocio \(Brochure WEPs\)](#).

²⁶ [Portal WEPs](#) (Información actualizada al 16 de abril de 2024)

²⁶ [Portal WEPs](#) (Información actualizada al 16 de abril de 2024)



¿CUÁL ES LA RUTA PARA RECORRER EL CAMINO DE LOS WEPs?

Cuando se habla del "camino de los WEPs", se hace referencia al proceso sugerido de adopción e implementación de los Principios WEPs en una empresa u organización. Estas seis etapas describen el viaje que una empresa suele seguir al comprometerse con los WEPs y trabajar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de su operación. Estas seis etapas son²⁰:

CONSIDERAR En esta etapa se conocen los WEPs y se consigue el apoyo de la Alta Dirección en la empresa para unirse a ellos. Es importante que tanto la dirección como otras áreas importantes y grupos de interés de la empresa estén de acuerdo, ya que esto es necesario para crear y aplicar políticas y prácticas que sean sostenibles en el tiempo.

ADHERIR La alta dirección de la empresa demuestra su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al firmar y adherirse a los WEPs. Además, se implementa un proceso de reporte y transparencia para garantizar la plena responsabilidad y un compromiso continuo en estos esfuerzos.

ACTIVAR Aquí, la empresa lleva a cabo una evaluación exhaustiva de su situación actual en términos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Esto puede incluir la revisión de políticas, prácticas, datos de empleo y encuestas de empleados para identificar áreas de mejora. Para llevar el compromiso a la práctica se recomienda diseñar un plan de acción sólido con indicadores de desempeño.

INVOLUCRARSE Se recomienda no solo implementar políticas internas, sino también promover prácticas equitativas en todas las relaciones comerciales y de colaboración. Por eso, como parte activa de la comunidad de WEPs, es importante motivar la participación del equipo, socios comerciales, clientes y proveedores en estos temas. Esto asegura la construcción de un entorno y una cadena de suministro que consideren de manera integral las perspectivas de género y el empoderamiento de las mujeres.

SOSTENER En esta etapa, la empresa monitorea y evalúa regularmente su progreso hacia la igualdad de género. Se recopilan datos desglosados por género y se analizan para medir el impacto de las iniciativas implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

REPORTAR Finalmente, la empresa comunica de manera transparente su compromiso con los WEPs y los resultados de sus esfuerzos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto puede implicar la divulgación pública de información sobre políticas, prácticas y logros.

Nota: Los pasos posteriores a la adhesión deben realizarse de manera simultánea, coordinada y continua. No se trata de un proceso donde se termina una etapa para que inicie otra.

²⁰ ONU Mujeres, OIT y UE (2021) [La igualdad es un buen negocio \(Brochure WEPs\)](#).



¿CÓMO SABER EN QUÉ PUNTO ESTÁ SU EMPRESA?

Las empresas que se unen a la comunidad WEPs forman parte de un proceso de activación y participación que incluye el uso de la **Herramienta de autodiagnóstico de los WEPs**, una herramienta de autoevaluación que permite identificar las fortalezas, los avances y las oportunidades de mejora en las políticas, programas e iniciativas existentes de igualdad de género en la empresa²¹.

Este análisis inicial es crucial para determinar el punto de partida, la trayectoria y establecer metas realistas, por lo cual es importante que se realice de manera honesta y detallada. Es muy importante la sinceridad durante esta evaluación para identificar claramente los caminos en los que podrías tener algunas ventajas y aquellos en los que podrían requerir más tiempo y esfuerzo para mejorar.



Haga clic para ir a la herramienta

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO WEPs

La herramienta es una plataforma en línea gratuita, de uso sencillo y estrictamente confidencial, que consiste en 18 preguntas de opción múltiple distribuidas en distintas áreas como igualdad de remuneración, cultura organizacional, desarrollo profesional, políticas laborales, entre otras; y se estima un tiempo aproximado de 2 a 3 horas para su diligenciamiento. Las preguntas se basan en buenas prácticas que abordan la igualdad de género en el liderazgo, el entorno laboral, el mercado y la comunidad. Los resultados se presentan de forma clara y concisa, lo que facilita a las empresas identificar áreas de mejora²².



²¹ Pacto Global Red Colombia (s.f) [La comunidad WEPs superó las 100 empresas adheridas en Colombia](#)

²² ONU Mujeres Ecuador (2023) [Herramienta de Autodiagnóstico de Brechas de Género WEPs](#)

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

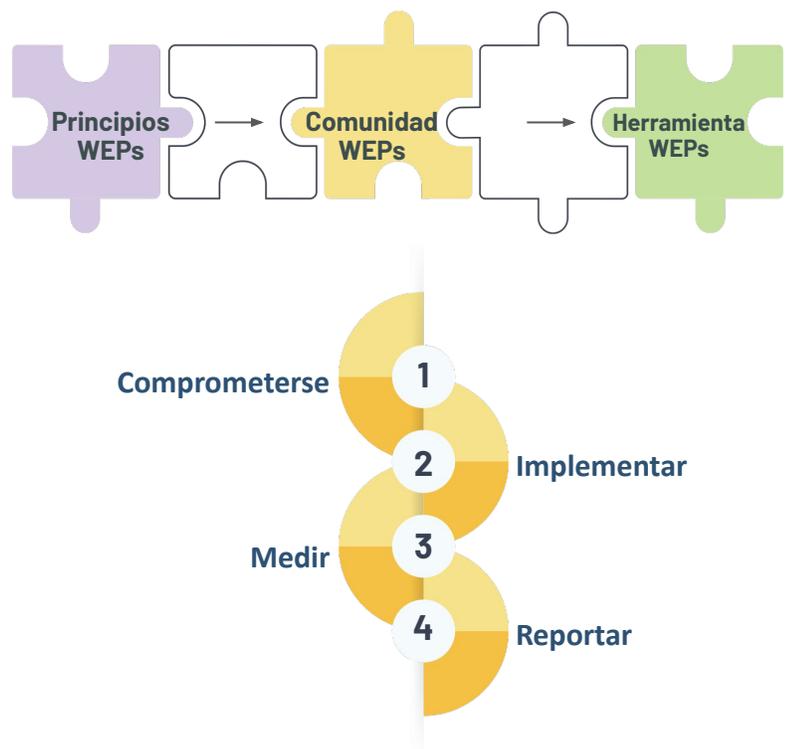
La participación en esta herramienta es voluntaria y está diseñada como una plataforma de aprendizaje, no como un mecanismo de presentación de informes o certificación. Si bien las empresas pueden optar por compartir los resultados de la herramienta WEPs con sus partes interesadas, estos datos son autoinformados y no son verificados ni validados por ninguno de los socios de la herramienta (Pacto Global y/o ONU Mujeres)²³.

Según las mediciones globales, realizadas a través de la Herramienta WEPs, las empresas son clasificadas en cuatro niveles (*beginner*, *improver*, *achiever* y *leader*) según su progreso en la implementación de acciones relacionadas con la igualdad de género. Para el reporte del año 2022, el 42% de las empresas a nivel global que aplicaron la herramienta, se encontraban en el nivel más básico (*beginner*) y otro 37% clasificó en el segundo nivel (*improver*). Solo el 4% de las empresas alcanzó el nivel más avanzado (*leader*), porque cumplían con el 75% de las acciones que la herramienta evalúa²⁴.

Los indicadores muestran que las empresas suelen declarar compromiso con la igualdad en un porcentaje más alto, pero que los porcentajes se reducen cuando se trata de ejecutar un plan de acción, aún más cuando se trata de contar con sistemas de monitoreo y muy pocas cuentan con una estrategia de reporte²⁵.

Esto demuestra el desafío en el que se convierte para las empresas implementar la perspectiva de género en sus actividades y la importancia de contar con herramientas que impulse y acompañe su recorrido por este camino de la igualdad de género y específicamente de la implementación de los WEPs.

La herramienta transforma los principios en un modelo de gestión que se centra en pasar de comprometerse a implementar, medir y reportar de manera continua. Este enfoque se relaciona con el séptimo principio, basado en la idea de que, si una empresa no puede mostrar progreso en sus acciones ni comunicarlo de manera clara a las partes interesadas, no podrá entonces evidenciar su compromiso ni su contribución a los objetivos de desarrollo en materia de igualdad de género.



²³ ONU Mujeres, OIT y UE (2021) [La igualdad es un buen negocio \(Brochure WEPs\)](#).

²⁴ UN Women & Global Compact (2022) [WOMEN'S EMPOWERMENT AND BUSINESS 2022 TRENDS AND OPPORTUNITIES: Progress Amid Pandemic Challenges Across Regions](#).

²⁵ UN Women & Global Compact (2022) [WOMEN'S EMPOWERMENT AND BUSINESS 2022 TRENDS AND OPPORTUNITIES: Progress Amid Pandemic Challenges Across Regions*](#)

¿CÓMO LLEVAR LOS PRINCIPIOS WEPs A LA PRÁCTICA?

Hoy en día es innumerable el desarrollo de literatura, productos, guías, documentos y recursos que abordan la importancia y necesidad de comprometerse con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las empresas. A pesar de esta cantidad, es difícil encontrar un recurso que condense toda la información global que es importante, pero en un lenguaje más cercano y menos internacional, y que a la hora de explicar la práctica lo haga teniendo en cuenta el contexto en el que se consulta la información y que sea verdaderamente fácil relacionar las recomendaciones y buenas prácticas.



Este documento cumple ese objetivo: Entregar información sobre los Principios WEPs de una manera práctica y orientadora, que sirva como un de “manual de bolsillo” para trabajar estrategias de igualdad de género dentro de las empresas bolivianas, sin importar su tamaño ni industria, dándole un enfoque práctico a partir de experiencias y prácticas que marquen referentes e inspiren.



LIDERAZGO DESDE EL MÁS ALTO NIVEL

Se centra en la importancia de que la alta dirección de una empresa demuestre un compromiso sólido con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los WEPs reconocen que el liderazgo es fundamental para impulsar el cambio y promover una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las personas líderes y sus equipos, desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de la visión estratégica de la organización, así como en la supervisión y comunicación del progreso hacia los objetivos establecidos en este ámbito.

 Bajo este contexto se desarrolla el
Principio 1



 Haga **clic** sobre cada principio para profundizar.

1



PRINCIPIO 1: Promover la igualdad de género desde el más alto nivel.

LUGAR DE TRABAJO

El lugar de trabajo debe ser un entorno seguro y acogedor para todas las personas. Esto implica no solo la eliminación de la discriminación, sino también la promoción activa de la diversidad y la inclusión en todos los aspectos.

Los Principios WEPs, enfocan gran parte de sus esfuerzos en este pilar, ya que es fundamental garantizar un ambiente propicio para el desarrollo y la seguridad de los colaboradores y colaboradoras, quienes son fundamentales para llevar a cabo las actividades de la empresa.



En este contexto bajo este pilar se desarrollan: Principio 2, 3 y 4

 Haga clic sobre cada principio para profundizar.

2



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

3



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

4



PRINCIPIO 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

MERCADO

Es importante enfocarse en la empresa no solo como un lugar de trabajo, sino también como un actor de la economía y un catalizador del mercado.

Este pilar reconoce el rol que pueden jugar las empresas para garantizar la igualdad de oportunidades no solo desde su nivel interno sino también en la participación activa de las mujeres en las cadenas de suministro y en las estrategias de mercadotecnia, reconociendo su contribución al éxito empresarial y económico.



En este contexto bajo este [pilar](#) se desarrolla: **Principio 5**



Haga **clic** sobre cada principio para profundizar.

5



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

COMUNIDAD

Es importante enfocarse en la empresa no solo como un lugar de trabajo, sino también como un actor social y un actor clave para la comunidad.

Este pilar reconoce el rol que pueden jugar las empresas para garantizar la igualdad de oportunidades no solo desde su nivel interno sino también desde su relacionamiento con las comunidades donde opera, lo que implica ofrecer programas y trabajar junto a otros actores para lograr una sociedad más equitativa para las mujeres.



En este contexto bajo este [pilar](#) se desarrolla: Principio 6

 Haga **click** sobre cada principio para profundizar.

6



PRINCIPIO 6: Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildo)

TRANSPARENCIA

Al ser transparentes en sus acciones y políticas relacionadas con la igualdad de género, las empresas demuestran su compromiso con la equidad y el empoderamiento de las mujeres.

Esto ayuda a construir relaciones sólidas con empleados, clientes y la comunidad, además de identificar áreas de mejora y seguir avanzando hacia la igualdad de género de manera efectiva.

 Bajo este contexto se desarrolla el Principio 7



 Haga **clic** sobre cada principio para profundizar.

7



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

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD Y EL
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS WEPs





COMPROMISO DESDE EL MÁS ALTO NIVEL

PRINCIPIO 1



Cuando las empresas se comprometen con los WEPs, significa que la dirección ejecutiva respalda activamente la implementación de estos principios en todas las áreas de la empresa. **Este compromiso implica una firme dedicación por parte de los/as líderes de la organización para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de la empresa, desde las políticas de recursos humanos hasta la toma de decisiones estratégicas.**

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Quiere iniciar o reafirmar su compromiso con la igualdad de género?

Encuentre el paso a paso para adherirse a los WEPs [aquí](#)
(Recurso en inglés)

El poder del Liderazgo: Estrategias para promover la Equidad de Género en tu organización

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)

¿Cómo contribuir a la igualdad de género desde su empresa o negocio?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN



Haga clic para conocer cada historia

Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: [weps.org](https://www.weps.org)

COMPROMISO DESDE EL MÁS ALTO NIVEL

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Afirmar el apoyo de la Alta Dirección y sus políticas para la igualdad de género y los derechos humanos, incluso desde una perspectiva interseccional.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Establecer un grupo de trabajo en la Alta Dirección de la empresa para definir la situación estratégica para la igualdad de género, identificar áreas prioritarias y consultar a los grupos de interés internos y externos en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación para la igualdad de género.
- Asegurar que las políticas existentes sean sensibles al género, identificando factores que impactan a mujeres y hombres de manera diferente, y que la cultura corporativa promueva la igualdad y la inclusión.
- Revisar los requisitos para ser miembro de la junta directiva y otros órganos y comités de gobierno para eliminar cualquier discriminación o prejuicio contra las mujeres

3

MEDICIÓN

- Establecer metas y objetivos para toda la empresa para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y medir el avance a través de indicadores de desempeño claros.
- Hacer que las gerencias de todos los niveles sean responsables de los resultados en relación a estos objetivos y metas, incluyéndolos en las descripciones de puestos y las revisiones de desempeño.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el compromiso adquirido por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como las políticas, planes o acciones planteados para alcanzarlo.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el compromiso adquirido por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como las políticas, planes o acciones planteados para alcanzarlo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

COMPROMISO DESDE EL MÁS ALTO NIVEL

¿CÓMO MEDIRLO?



Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

- Dispone de una estrategia/plan de acción holístico de igualdad de género para toda la organización que identifica áreas prioritarias específicas en las que se pueden realizar mejoras adicionales con recursos dedicados para su implementación (por ejemplo, presupuesto, recursos humanos, etc.).
- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el apoyo a los empleados como padres y cuidadores, que cubre a todos los empleados y empleadas en los principales lugares de operación.
- Tiene una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia sobre no discriminación e igualdad de oportunidades que cubra la contratación, retención, reincorporación y promoción de todas las personas.
- Porcentaje de gerentes/directivos con objetivos claros de diversidad e inclusión, que incluyan objetivos relacionados con la igualdad de género, incluidos como parte de sus evaluaciones anuales de rendimiento.



Haga [clic aquí](#) para regresar



2



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



Haga **clic** sobre cada uno de los siguientes ítems:

1

Desarrollar una política de no discriminación e igualdad de género

5

Proteger la licencia de paternidad

2

Procesos de reclutamiento y contratación

6

Medidas de apoyo para padres y/o cuidadores

3

Garantizar la igualdad de remuneración

7

Balance vida - trabajo

4

Proteger la licencia de maternidad

DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

PRINCIPIO 2



Adoptar una política de igualdad y no discriminación en las empresas es crucial para crear un entorno laboral equitativo, donde se respeten los derechos de todas las personas.

Estas políticas promueven la diversidad, mejoran la productividad de los/as empleados/as y fortalecen la reputación de las empresas, lo que es fundamental para el éxito a largo plazo. Es importante, que estas políticas busquen fomentar el liderazgo femenino en cargos de decisión y promuevan una cultura organizacional basada en la igualdad de género.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿No sabe cómo abordar la discriminación en el mundo laboral?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en inglés)

¿Cómo construir juntas directivas inclusivas para lograr la igualdad de género?

Conózcalo [aquí](#)
(Recurso en inglés)

¿Cómo elaborar e implementar un plan de igualdad?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN



Haga clic para conocer cada historia



DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Tener una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia de no discriminación e igualdad de oportunidades que abarca la contratación, la retención, la reincorporación y la promoción de todas las personas.
- Contar con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, que sea comunicada con competencias internas y/o externas.
- Contar con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, la cual se difunde con todos los empleados y empleadas.
- Contar con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que se comunica a los potenciales empleados y empleadas en las solicitudes de empleo y al momento de la contratación.

3

MEDICIÓN

- Recopilar y analizar datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Tener una política de no discriminación que está respaldada por mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y de resolución.
- Garantizar que el mecanismo de reclamo y resolución esté a cargo de una tercera parte independiente.
- Brindar capacitación a todos los empleados y empleadas, incluidos los cargos directivos, sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.
- Ofrecer formación a todos los empleados y empleadas para combatir los sesgos inconscientes.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa acerca del número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas.



Haga [clic aquí](#) para
regresar

DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

¿CÓMO MEDIRLO?



Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

- Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección.
- Porcentaje de mujeres en consejos no ejecutivos (solo para empresas con un consejo no ejecutivo).
- Porcentaje de mujeres y hombres empleados.
- Número total de incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.
- Número total de acciones correctivas tomadas en relación con incidentes de discriminación relacionados con el sexo o el género.
- Más del __% de los objetivos y metas son medibles y están sujetos a plazos para aumentar la representación de las mujeres en puestos directivos.
- Más del __% de los objetivos y metas son mensurables y están sujetos a plazos para aumentar la representación de las mujeres en puestos no tradicionales.
- Tasa de rotación anual, desglosada por sexo.
- Porcentaje de directivos con objetivos claros de diversidad e inclusión.
- Porcentaje de empleados que han recibido formación sobre prejuicios sexistas, desglosado por sexo.



Haga [clic aquí](#) para regresar



PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

PRINCIPIO 2



Garantizar procesos de reclutamiento y contratación transparentes y libres de sesgos y discriminación, es fundamental para promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Estas prácticas no solo promueven la diversidad, sino que también generan un ambiente de confianza y respeto mutuo entre todas las personas.

¿QUÉ HACER?

[Clic aquí](#)



¿CÓMO MEDIRLO?

[Clic aquí](#)



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cómo llevar a cabo procesos de selección neutros al género?

Encuentre una guía

[aquí](#)

(Recurso en español)

¿Cómo redactar ofertas de empleo inclusivas?

Lectura

recomendada [aquí](#)

(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN



Haga clic para conocer cada historia



PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Ratificar públicamente un compromiso corporativo abordando específicamente la diversidad de género en la contratación de personal.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Prohibir la indagación en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.
- Establecer procesos de debida diligencia y de corrección para identificar y abordar transgresiones a las políticas de contratación.
- Adoptar medidas proactivas para contratar mujeres en todos los niveles.
- Adoptar medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente sub-representados.
- Garantizar equipos de entrevistadores con igualdad de género durante los procesos de contratación.
- Asegurar que tanto mujeres como hombres sean preseleccionados como candidatos para las entrevistas.
- Garantizar el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de trabajo.

3

MEDICIÓN

- Monitorear la contratación de empleados y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados, con datos desagregados por sexo.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados, con datos desagregados por sexo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

¿CÓMO MEDIRLO?



- Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo.
- Porcentaje de hombres y mujeres que componen el personal.
- Porcentaje de nuevas contrataciones de mujeres desagregadas por cargo.
- Porcentaje de mujeres en actividades tradicionalmente infrarrepresentadas.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar



GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

PRINCIPIO 2



Es imprescindible que las empresas aseguren una equidad salarial respaldando el principio de "trabajo de igual valor, salario de igual valor". Esta práctica no solo promueve una remuneración justa, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más equitativo y comprometido.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

Comprenda a profundidad la igualdad salarial

Guía completa [aquí](#)
(Recurso en español)

Conozca el caso de negocio de la igualdad salarial

Léalo [aquí](#)
(Recurso en español)

¿Quiere evaluar si en su empresa existe brecha salarial?

Utilice [esta](#) herramienta
(Recurso en español)

Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN



abstracta

Haga clic para conocer cada historia



Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: [weeps.org](https://www.weeps.org)

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el salario igual por trabajo igual, conforme a los requerimientos regulatorios y/o el Convenio de la OIT de 1951.

3

MEDICIÓN

- Realizar una auditoría sobre desigualdad salarial entre géneros, a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Establecer procedimientos para corregir las desigualdades salariales (incluyendo trabajo con los sindicatos o representantes de los trabajadores y trabajadoras).
- Evaluar los beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones por jubilación al revisar los coeficientes de compensación.

4

REPORTE

- Divulgar públicamente a los grupos de interés de la empresa la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres.
- Informar a la junta directiva o directorio la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres.



Haga [clic aquí](#) para regresar

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

¿CÓMO MEDIRLO?



- Relación entre el salario de las mujeres y el de los hombres.
- Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres con respecto a los hombres para cada categoría de empleados, por lugares de actividad significativos.
- Porcentaje de empleados y/o empleadas afiliadas a un sindicato o a un comité de empresa, desglosado por sexo.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROTEGER LA LICENCIA DE MATERNIDAD

PRINCIPIO 2



Las empresas deben garantizar el derecho de sus empleadas a una licencia de maternidad remunerada. Este compromiso no solo promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sino que también demuestra la responsabilidad corporativa y el respeto hacia el bienestar de sus trabajadoras.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Sabe cómo proteger la maternidad en su empresa?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en español)

UBER



CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



PROTEGER LA LICENCIA DE MATERNIDAD

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Garantizar que la licencia de maternidad que se ajuste a los requerimientos regulatorios del país en donde funciona, pero en menor grado al Convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas.
- Comunicar a todas las personas empleadas sobre este beneficio, y notificarles cuando hay cambios.
- Garantizar que el beneficio a la licencia de maternidad cubra también a las empleadas que adoptan hijos(as).

2

IMPLEMENTACIÓN

- Informa a los empleados y empleadas acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran bajo licencia.
- Ofrecer tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por maternidad.
- Contemplar apoyo financiero para el personal de reemplazo y brindar capacitación y/o apoyo a los/as supervisores/as de las empleadas con licencia por maternidad.
- Consultar a las empleadas, o hacer encuestas, para determinar si los beneficios de la licencia por maternidad se ajustan a sus necesidades.

3

MEDICIÓN

- Monitorear el número de mujeres que toman la licencia por maternidad.
- Monitorear la eficacia de su enfoque para retener a las mujeres después de la licencia por maternidad.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número de mujeres que tomaron la licencia de maternidad y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número de mujeres que tomaron la licencia por maternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROTEGER LA LICENCIA DE MATERNIDAD

¿CÓMO MEDIRLO?



- Número de semanas de licencia de maternidad retribuido disponibles en los principales lugares de operación.
- Número de empleadas que recibieron licencias de maternidad pagas.
- Tasa de retención de empleadas que toman la licencia materna.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROTEGER LA LICENCIA DE PATERNIDAD

PRINCIPIO 2



Las empresas deben asegurar el derecho de sus empleados a una licencia de paternidad remunerada. Esta garantía no solo promueve la igualdad de género en el lugar de trabajo, sino que también promueve la corresponsabilidad del cuidado de los hijos/as en los padres.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Conozca las razones por las que las empresas deberían brindar el beneficio de licencia de paternidad?

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)

Algunos de los beneficios de otorgar la licencia de paternidad

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)

El testimonio de un padre presente

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)



comfama

CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: [weeps.org](https://www.weeps.org)

PROTEGER LA LICENCIA DE PATERNIDAD

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con una licencia remunerada por paternidad que se aplica aunque no hay requisitos legales en el país en donde funciona y si los hay, que se garantice el mínimo de semanas establecidas.
- Comunicar las políticas de licencia por paternidad a todos los empleados y notificarles sobre los cambios a las mismas.
- Garantizar que el beneficio a la licencia de paternidad cubra también a los empleados que adoptan hijos(as).

3

MEDICIÓN

- Llevar un registro del número de hombres que toman la licencia por paternidad.
- Hacer seguimiento de la eficacia de su enfoque para retener a los hombres después de la licencia por paternidad.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Informar a los empleados sobre cambios importantes en el trabajo mientras están bajo licencia.
- Proporcionar incentivos para alentar a los hombres a tomar la licencia por paternidad.
- Ofrecer tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por paternidad.
- Proporciona formación y apoyo a los/as supervisores/as de los empleados con licencia por paternidad.
- Consultar con empleados hombres, o hacer encuestas, para determinar si los beneficios de licencia por paternidad se ajustan a sus necesidades.

4

REPORTE

- Informar abiertamente a los accionistas de la empresa sobre el número de hombres que tomaron la licencia por paternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.
- Informar a la junta sobre el número de hombres que tomaron la licencia por paternidad, y sobre las tasas de retorno al trabajo y de retención.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROTEGER LA LICENCIA DE PATERNIDAD

¿CÓMO MEDIRLO?



- Número de semanas de licencia de paternidad retribuido disponibles en los principales lugares de operación.
- Número de empleados que recibieron licencias de paternidad pagas.
- Tasa de retención de empleados que toman la licencia paterna.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIDAS DE APOYO PARA PADRES, MADRES Y/O CUIDADORES/AS

PRINCIPIO 2



- Las empresas deben proporcionar a sus empleados y empleadas facilidades que les permitan desempeñar eficazmente sus roles como cuidadores/as y padres o madres. Al brindar estos beneficios, las empresas promueven el principio de corresponsabilidad del cuidado comprometiéndose con los derechos y el bienestar de sus trabajadores/as, a la vez que fortalecen la lealtad y la satisfacción laboral.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cuál es la importancia del respaldo de las empresas a la educación y cuidado de la primera infancia?

Conócelo [aquí](#)
(Recurso en inglés)

¿Cómo las políticas favorables a la familia ayudan a atraer y retener talento?

Encuétralo [aquí](#)
(Recurso en inglés)

Reestructurar el lugar de trabajo para adaptarlo a la familia

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)

BASF 
We create chemistry

CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



Conozca [aquí](#) el caso de una empresa del sector farmacéutico en Bolivia



MEDIDAS DE APOYO PARA PADRES, MADRES Y/O CUIDADORES/AS

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contemplar en la política de género o en sus políticas empresariales el apoyo a los/as empleado/ass en su papel de madres/padres y cuidadores/as.
- Comunicar a los/as padres/madres y cuidadores/as acerca de los beneficios y servicios para todas las personas empleadas y notificarles sobre cambios a los mismos.
- Extender los beneficios a personal cuidador que trabaje en tiempo parcial cuando es el caso.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Ofrecer asesoramiento, apoyo, o capacitación para actualizar las destrezas laborales de los/as empleados/as después de volver de la licencia parental.
- Proporcionar la opción de un gradual retorno al trabajo tras la licencia por maternidad o paternidad.
- Proporcionar referencias sobre servicios externos de guardería que son limpios y seguros.
- Brindar tiempo libre remunerado para lactancia o extracción de leche.
- Ofrecer servicios de guardería in situ, que son limpios y seguros, o proporcionar subsidios para atención infantil fuera del sitio.
- Ofrecer tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con dependientes.
- Consultar a los empleados y las empleadas, o hacerles encuestas, para determinar si los beneficios para padres/madres y cuidadores/as se ajustan a sus necesidades.

3

MEDICIÓN

- Monitorear el porcentaje de mujeres y hombres que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios parentales o de asistencia, con datos desagregados por sexo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIDAS DE APOYO PARA PADRES, MADRES Y/O CUIDADORES/AS ¿CÓMO MEDIRLO?



Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

- Porcentaje de empleados/as que se benefician de programas de apoyo a cuidadores/as, desglosado por sexo.
- Número de programas de apoyo a padres/madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.
- Tasa de retención de empleados/as que disfrutaron de un permiso parental, desglosada por sexo.
- Porcentaje de empleados/as con derecho a permiso parental retribuido, desglosado por sexo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

BALANCE VIDA - TRABAJO

PRINCIPIO 2



Es fundamental que las empresas faciliten a sus empleados y empleadas el equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y personales. Al apoyar a su personal en la búsqueda de este balance, las organizaciones no solo mejoran la calidad de vida de sus trabajadores/as, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más comprometido y productivo.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



 Globalista



CASOS QUE
INSPIRAN





Haga clic para
conocer cada
historia



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Quiere implementar una política de trabajo flexible?



Encuentre una plantilla [aquí](#)
(Recurso en inglés)

Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro



Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)

BALANCE VIDA - TRABAJO

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contemplar en la política de género o en sus políticas empresariales el equilibrio entre trabajo y vida familiar para hombres y mujeres.
- Considera ajustes para incluir a trabajadores/as de tiempo parcial.
- Comunicar la política a todas las personas empleadas y notificarles cuando hay cambios.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Ofrecer horario flexible.
- Ofrecer trabajo a distancia (teletrabajo).
- Ofrecer trabajo compartido ("jobsharing") o trabajo de tiempo parcial con beneficios.
- Ofrecer semanas laborables condensadas.
- Ofrecer turnos previsibles por hora (N/A si solo cuenta con empleados asalariados).
- Consultar a los empleadas y las empleadas, o hacer encuestas, para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades.

3

MEDICIÓN

- Monitorear el número total de empleados y empleadas que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados que aprovechan los beneficios del horario flexible, con datos desagregados por sexo (incluidos los trabajadores de tiempo parcial).



Haga [clic aquí](#) para regresar

BALANCE VIDA - TRABAJO

¿CÓMO MEDIRLO?



- Porcentaje de trabajadores que se acogen a modalidades de trabajo flexibles.
- Número de empleados a tiempos parcial y tiempo completo, desagregado por sexo.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

3



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



Haga **clic** sobre cada uno de los siguientes ítems:

1

Medidas de prevención frente a violencia, acoso y explotación sexual

3

Acceso a servicios de salud de calidad

2

Medidas de salud, seguridad e higiene

4



PRINCIPIO 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.



Haga **clic** sobre cada uno de los siguientes ítems:

1

Promover el desarrollo profesional y promociones



MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A VIOLENCIA, ACOSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

PRINCIPIO 3



Las empresas deben establecer mecanismos y protocolos efectivos para abordar el acoso sexual, la violencia y la explotación sexual en el lugar de trabajo. Estas medidas protegen la seguridad y el bienestar de las personas, creando un entorno laboral seguro y respetuoso que promueve una cultura de cero tolerancia hacia estas conductas.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Sabe cómo combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo?

Conozca qué puede hacer [aquí](#)
(Recurso en inglés)

¿Quiere implementar una política contra el acoso sexual en su empresa?

Esta [plantilla](#) puede servirle de guía
(Recurso en inglés)

10 preguntas que deben hacerse las empresas sobre acoso sexual

Encuéntrelas [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A VIOLENCIA, ACOSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Incorporar una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que indica tolerancia cero ante todas las formas de violencia en el trabajo (incluso mientras se efectúen viajes de negocios y entretenimiento de clientes).

3

MEDICIÓN

- Llevar un registro del número de quejas relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo.

4

REPORTE

- Comunicar públicamente o a los grupos de interés relevantes de la empresa la aproximación de la compañía para garantizar un entorno laboral libre de violencia.
- Comunicar a la junta directiva o directorio la aproximación de la compañía para garantizar un entorno laboral libre de violencia.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Brindar capacitación anual en tolerancia cero a todas las formas de violencia a todas las personas empleadas, incluido el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.
- Establecer mecanismos confidenciales y de no represalias para quejas y resolución de conflictos.
- Brindar ayuda confidencial a víctimas de violencia doméstica.
- Ofrecer capacitación en sensibilización de género para el personal de seguridad (incluido el personal de planta) sobre los procedimientos para atender las denuncias de violencia de género o acoso.
- Contar con una política que prohíbe los acuerdos de confidencialidad relativos a las demandas por acoso sexual en los acuerdos de conciliación, a menos que lo solicite la víctima, y no exige que las demandas por acoso sexual se sometan a arbitraje privado (Opcional basado en la legislación del país).
- Contar con un proceso para supervisar o auditar los viajes de negocios y gastos de entretenimiento del cliente para detectar gastos empresariales inadecuados, como el uso de fondos de la empresa en la explotación sexual de mujeres y niñas o el «entretenimiento» para adultos que impliquen desnudez o comportamiento lascivo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A VIOLENCIA, ACOSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

¿CÓMO MEDIRLO?



- Número de empleadas/os que utilizan mecanismos y procedimientos confidenciales y anónimos de reclamación, resolución y no represalia para abordar y responder a quejas e incidentes de violencia y acoso.
- Porcentaje de empleadas/os que han recibido formación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, desglosado por sexo.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIDAS DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

PRINCIPIO 3



Las empresas deben implementar acciones que aborden las necesidades específicas de seguridad, higiene y salud de las mujeres en el ámbito laboral. Esto implica proporcionar medidas de protección adecuadas durante el embarazo, la maternidad y en general, así como abordar de manera integral aspectos relacionados con la salud reproductiva y el bienestar femenino.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Por qué darle un enfoque de género a la SST en su empresa?

Ingrese [aquí](#)

Banistmo CASOS QUE INSPIRAN

Haz clic para conocer su historia

Conozca [aquí](#) el caso de una empresa del sector financiero en Bolivia



Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: [weeps.org](https://www.weeps.org)

MEDIDAS DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres.

3

MEDICIÓN

- Hacer seguimiento de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre los incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por sexo.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Asegurar el acceso a servicios de sanitarios adecuados y seguros para que las mujeres satisfagan las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.
- Revisar regularmente las instalaciones de la empresa para asegurar que estén adecuadamente iluminadas y seguras.
- Disponer de salas de lactancia y extracción de leche limpias y seguras.
- Brindar acceso al transporte ida y vuelta del trabajo, y en viaje de negocios (incluso en entornos donde el transporte público es inseguro o no está disponible).
- Proporcionar capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos, y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales sobre la salud y seguridad en mujeres y hombres. (o N/A)
- Proporcionar equipo de protección personal para hombres y mujeres, sobre todo teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes. (o N/A)
- Consultar a los empleados y las empleadas para determinar si los servicios de salud, seguridad e higiene se ajustan a las necesidades de protección de los/as empleados/as.



Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIDAS DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

¿CÓMO MEDIRLO?



- Relación de lesiones relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres.
- Número de lactarios por cada 50 mujeres empleadas.
- Tasa de absentismo, desglosada por sexo.
- Porcentaje de mujeres en el comité de salud y seguridad sobre el total de miembros del comité.
- Número de instalaciones sanitarias adecuadas y seguras por cada 50 trabajadoras para satisfacer las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón, y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.
- Número de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo realizadas como parte de sus procedimientos operativos de salud y seguridad para identificar riesgos específicos relacionados con el género, como la violencia y el acoso.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

ACCESO A SERVICIOS DE SALUD DE CALIDAD

PRINCIPIO 3



Las empresas deben garantizar acceso a servicios de salud de calidad, con un enfoque de género.

Esto implica no solo proporcionar acceso equitativo a servicios médicos y programas de bienestar, sino también abordar las necesidades específicas de salud de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Al asegurar entornos seguros y saludables para todas las personas, las empresas no solo protegen la salud y el bienestar de sus empleados/as, sino que también promueven la igualdad de género y el respeto por la diversidad en el ámbito laboral.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cómo mejorar la salud en el lugar de trabajo?

Conozca el marco de acción de la OIT [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



ACCESO A SERVICIOS DE SALUD DE CALIDAD

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Incorporar una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que reconoce las diferentes necesidades de las mujeres y hombres

3

MEDICIÓN

- Recopilar y analizar datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa acerca del número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Proporcionar opciones de paquetes de seguros privados que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (ejemplos: ginecología, salud materna, salud reproductiva, violencia doméstica).
- Proporcionar in situ servicios de salud o establece vínculos con centros de salud locales y proveedores de servicios que cubren las necesidades de salud específicas de las mujeres (incluida la salud reproductiva, materna y neonatal) con el fin de remitir a las empleadas.
- Coordinar clínicas móviles de campo o evaluaciones para los empleados, con proveedores de salud capacitados en temas de salud y necesidades de las mujeres.
- Publicar información relevante en el contexto local o nacional sobre salud en las zonas públicas, especialmente cuando hay brotes que afectan la salud pública y desproporcionadamente la salud de las mujeres.
- Consultar a las empleadas y los empleados para determinar si los servicios y beneficios de salud se ajustan a sus necesidades



Haga [clic aquí](#) para regresar

ACCESO A SERVICIOS DE SALUD DE CALIDAD

¿CÓMO MEDIRLO?



- Número de personas que se acogen a los beneficios de salud ofrecidos por la empresa.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROMOVER EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIONES

PRINCIPIO 4



Las empresas deben diseñar programas integrales de promoción y desarrollo que incorporen oportunidades específicas para el avance profesional de las mujeres, ocupando especialmente cargos directivos. Estos programas deben garantizar la equidad de género en cuanto a ascensos, capacitación y desarrollo de habilidades, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de su género, puedan crecer profesionalmente.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



contex



CASOS QUE INSPIRAN

FERRERE



Haga clic para conocer cada historia



Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: weeps.org

RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cómo fomentar los procesos de mentoría en el lugar de trabajo?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en inglés)

¿Cómo promover el liderazgo femenino en las empresas?

Encuentre una hoja de ruta [aquí](#)
(Recurso en español e inglés)

PROMOVER EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIONES

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que incluya oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, y apoye la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Ofrecer programa/s de tutoría con apoyo específico para mujeres.
- Ofrecer entrenamiento en liderazgo y cargos directivos con apoyo específico para mujeres.
- Ofrecer acceso a redes profesionales (internas y/o externas) con apoyo específico para mujeres.
- Ofrecer cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres.
- Ofrecer programas específicos para crear un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
- Establecer medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de hombres y mujeres (teniendo cuenta las responsabilidades familiares).

3

MEDICIÓN

- Contar con plazos, metas y objetivos medibles para crear un pool de mujeres calificadas para puestos de nivel directivo.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.
- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de mujeres, en comparación con el de los hombres, en puestos de máximo nivel gerencial y directivo.
- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa sobre el número total de empleados promovidos en el último año, con desglose por sexo.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de empleados promovidos en el último año, con desglose por sexo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

PROMOVER EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIONES ¿CÓMO MEDIRLO?



- Promedio de horas de formación que han realizado las personas empleadas de la organización, desglosado por sexo y nivel.
- Número de formaciones, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para contratar a mujeres en puestos no tradicionales.
- Número de formaciones de liderazgo, entrenamiento y/o tutoría para apoyar a las mujeres a acceder a puestos directivos y de liderazgo.
- Porcentaje de promoción de mujeres desagregados por cargo.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



5



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



Haga **clic** sobre cada uno de los siguientes ítems:

1 Contratar negocios de propiedad de mujeres

3 Fomentar el marketing responsable

2 Evaluar el desempeño de proveedores con enfoque de género

4 Desarrollar productos y servicios con enfoque de género

CONTRATAR NEGOCIOS DE PROPIEDAD DE MUJERES

PRINCIPIO 5



Es clave promover que las empresas incluyan en sus cadenas de valor negocios de propiedad de mujeres, reconociendo la oportunidad y el valor agregado que esto representa. Al hacerlo, no solo fomentan la diversidad y la inclusión en sus operaciones, sino que también contribuyen al empoderamiento económico de las mujeres y al desarrollo sostenible de las comunidades.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Por qué impulsar las compras con perspectiva de género?

Lea [aquí](#)
(Recurso en inglés)

¿Quiere promover las adquisiciones con perspectiva de género en su empresa?

Encuentre un manual [aquí](#)
(Recurso en español)

Conozca una de las redes de proveedoras más grandes de la región

Ingresando [aquí](#)
(Recurso en español)

Herramienta para Igualdad en la cadena de valor y prácticas de Incidencia

Conozca el lente 4 de ILU ToolBox [aquí](#)
(Recurso en español)



CONNECTING
FOUNDERS

CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer cada historia



Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: [weeps.org](https://www.weeps.org)

CONTRATAR NEGOCIOS DE PROPIEDAD DE MUJERES

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Tener una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que incluye el suministro desde negocios de propiedad de mujeres de manera proactiva.

3

MEDICIÓN

- Monitorear el porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Desarrollar una iniciativa de difusión para informar sobre oportunidades de adquisiciones a empresas de propiedad de mujeres.
- Utilizar bases de datos para identificar a empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones.
- Fijar metas y/o objetivos de adquisición para el monto y porcentaje del gasto con empresas de propiedad de mujeres.
- Participar en ferias comerciales en las que se involucra a proveedores de ambos géneros.
- Brindar capacitación a las mujeres sobre los procesos de presentación formal de ofertas en una licitación.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los accionistas de la empresa acerca del porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres.
- Informar a la junta directiva o directorio acerca del porcentaje gastado con empresas de propiedad de mujeres.



Haga [clic aquí](#) para regresar

CONTRATAR NEGOCIOS DE PROPIEDAD DE MUJERES

¿CÓMO MEDIRLO?



- Porcentaje de proveedores seleccionados con criterios de género.
- Porcentaje de compras realizadas a empresas propiedad de mujeres.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

EVALUAR EL DESEMPEÑO DE PROVEEDORES EN IGUALDAD DE GÉNERO

PRINCIPIO 5



Es esencial que las empresas exijan a sus proveedores promover la igualdad de género en sus operaciones, asegurando que se respeten los derechos de las mujeres y se promueva su participación equitativa en todos los niveles y áreas de la cadena. Al hacerlo, las empresas no solo refuerzan su compromiso sino que también contribuyen a crear un entorno empresarial más justo y sostenible en el que todos los actores participen.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



GANNI



CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cómo examinar la cadena de suministro de su empresa?

Lectura recomendada

[aquí](#)

(Recurso en inglés)

EVALUAR EL DESEMPEÑO DE PROVEEDORES EN IGUALDAD DE GÉNERO

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con un código de conducta para proveedores y vendedores que explícitamente declara el apoyo a la igualdad de género.

3

MEDICIÓN

- Alentar a los proveedores a establecer y medir metas y puntos de referencia sobre igualdad de género.

4

REPORTE

- Incluir criterios de igualdad de género en los protocolos de auditoría, tarjetas de calificación del proveedor, u otras herramientas de gestión de la cadena de suministro.
- Incluir preguntas específicas sobre género en las autoevaluaciones del proveedor.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Alentar a proveedores y vendedores a tener una estrategia o política de igualdad de género que incluya la no discriminación, salario igual por trabajo igual, seguridad y salud de las trabajadoras.
- Tener procesos sólidos de evaluación de proveedores y vendedores para asegurar que no afecten los derechos humanos, ni contribuyan a afectarlos, particularmente aquellos de las mujeres y las niñas.
- Llevar a cabo procesos de debida diligencia o evaluación para identificar el tráfico humano en su cadena de suministro.
- Incorporar expectativas sobre igualdad de género en las comunicaciones con el proveedor.
- Ofrecer de forma independiente, o como parte de un gremio o asociación de empresas, el desarrollo constante de capacidades para proveedores y vendedores para apoyar la mejora continua de la igualdad de género.
- Fomentar y trabajar con los proveedores en la adopción de políticas y prácticas que apoyen la calidad de la salud e higiene para las trabajadoras y los trabajadores.
- Trabaja con los proveedores para desarrollar un plan de acción correctivo si surgen problemas o riesgos para la igualdad de género.



Haga [clic aquí](#) para regresar

EVALUAR EL DESEMPEÑO DE PROVEEDORES EN IGUALDAD DE GÉNERO

¿CÓMO MEDIRLO?



Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

- Número de formaciones ofrecidas independientemente, o como parte de una asociación empresarial, formación continua a proveedores y vendedores para apoyar la mejora continua en igualdad de género.
- Número de empresas que garantizan a sus empleados un salario digno para todos los trabajadores de la cadena de suministro de la empresa.
- Porcentaje de trabajadores/as en la cadena de suministro, desglosado por sexo y nivel de empleado.
- Porcentaje de gasto en compras a empresas comprometidas con la igualdad de género.
- Porcentaje de trabajadores de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.



Haga [clic aquí](#) para regresar

FOMENTAR EL MARKETING RESPONSABLE

PRINCIPIO 5



Es esencial que las empresas incorporen un enfoque de género en el desarrollo de sus servicios y productos, lo que significa diseñar soluciones que tomen en cuenta las distintas necesidades, preferencias y realidades de hombres y mujeres. Al hacerlo, las empresas no solo pueden ofrecer productos más inclusivos sino también contribuir a la reducción de las brechas de género donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos que satisfagan sus necesidades de manera adecuada.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿No sabe cómo hacer uso de un lenguaje inclusivo al género?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en español)

¿Quiere saber si la publicidad de su empresa refuerza estereotipos?

Utilice [esta](#) herramienta
(Recurso en español)

Publicidad y estereotipos: una relación de alto riesgo

Encuentre el informe [aquí](#)
(Recurso en español)

¡Los anuncios pro-género son rentables!

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)



DANONE

CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer cada historia



FOMENTAR EL MARKETING RESPONSABLE

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Tener una política independiente o un compromiso de marketing responsable integrado en una política corporativa más amplia que se ocupa de la representación de los estereotipos de género.

3

MEDICIÓN

- Monitorear el número de quejas sobre marketing que se relacionan con estereotipos de género o representaciones negativas de las mujeres.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Examinar los materiales y tácticas de mercadeo para protegerlos contra los estereotipos negativos de género.
- Contar con una estrategia de marketing diseñada para las mujeres como un segmento de la clientela.
- Tener un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.
- Consultar con grupos de discusión para asegurar que los enfoques de marketing no perpetúen los estereotipos de género.

4

REPORTE

- Comunicar públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de no perpetuar los estereotipos de género.
- Comunicar a la junta directiva o directorio su compromiso a no perpetuar los estereotipos de género.



Haga [clic aquí](#) para regresar

FOMENTAR EL MARKETING RESPONSABLE ¿CÓMO MEDIRLO?



- Número de quejas sobre marketing que se relacionan con estereotipos de género o representaciones negativas de las mujeres.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

DESARROLLAR PRODUCTOS Y SERVICIOS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

PRINCIPIO 5



- Es esencial que las empresas incorporen un enfoque de género en el desarrollo de sus servicios y productos, lo que significa diseñar soluciones que tomen en cuenta las distintas necesidades, preferencias y realidades de hombres y mujeres. Al hacerlo, las empresas no solo pueden ofrecer productos más inclusivos sino también contribuir a la reducción de las brechas de género donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos que satisfagan sus necesidades de manera adecuada.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



Grupo Bancolombia



CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Están innovando hoy las marcas para satisfacer las necesidades de las mujeres?

Lectura recomendada [aquí](#)

(Recurso en español)

DESARROLLAR PRODUCTOS Y SERVICIOS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con un compromiso formal para asegurar que los productos y servicios sean desarrollados, con base en las necesidades tanto de consumidores hombres como mujeres.

3

MEDICIÓN

- Monitorear datos de distintos segmentos de clientes para entender los patrones y las necesidades de consumo de las mujeres.
- Monitorear los ingresos y beneficios generados por las clientas.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Realizar estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres para un producto o servicio específico.
- Desarrollar productos y/o servicios que específicamente apuntan o se ajustan a las necesidades de las mujeres.
- Considerar las diferencias de género en el acceso a productos o servicios, y hacer cambios a los modelos de distribución para acomodar esas diferencias.
- Consultar a las partes interesadas y grupos de discusión para mejorar continuamente el diseño, la distribución y el acceso a productos y servicios para las mujeres.

4

REPORTE

- Comunicar públicamente a los accionistas de la empresa su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades de hombres y mujeres.
- Comunicar a la junta directiva o directorio su compromiso de asegurar que los productos y servicios sean desarrollados considerando las necesidades de hombres y mujeres.



Haga [clic aquí](#) para regresar

DESARROLLAR PRODUCTOS Y SERVICIOS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

¿CÓMO MEDIRLO?



Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

- Número de diseños y entregas de productos que integran consideraciones inclusivas de género. (por ejemplo, diseño de nuevas aplicaciones, servicios financieros, etc.)
- [Específico del sector] Número de pruebas de seguridad de productos que captan adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.
- [Sector específico] Porcentaje de pruebas de seguridad de productos que captan adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.
- [Sector específico] Porcentaje de apoyo financiero total e inversión, solo o en asociación con bancos e instituciones financieras, para proporcionar créditos y otros servicios financieros a mujeres empresarias.



Haga [clic aquí](#) para regresar



6



PRINCIPIO 6: Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo (cabildeo)



Haga **clic** sobre cada uno de los siguientes ítems:

1

Relaciones con la comunidad con enfoque de género

2

RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género

RELACIONES CON LA COMUNIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO

PRINCIPIO 6



Es importante que las empresas establezcan relaciones comunitarias con un enfoque de género, que priorice el respeto y la protección de los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades donde operan. Esto implica trabajar en colaboración con líderes comunitarios y organizaciones locales para abordar las necesidades específicas de género, promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación y la violencia de género.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cómo las empresas pueden tener un impacto social positivo en las comunidades?

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN



Haga clic para conocer cada historia



RELACIONES CON LA COMUNIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Contar con una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que se ocupa de respetar los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera.

3

MEDICIÓN

- Monitorear el compromiso y la participación de las partes interesadas en consultas a la comunidad, con datos desagregados por sexo.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Asegurar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad.
- Contar con mecanismos operacionales de reclamos y resolución de conflictos en la comunidad que son transparentes.
- Analizar impactos diferenciales sobre hombres y mujeres en las evaluaciones de los derechos humanos o de impacto social.
- Brindar capacitación en sensibilización de género a facilitadores de consultas a la comunidad.

4

REPORTE

- Informar públicamente o a las partes interesadas sobre el porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables).
- Informar a la junta directiva o directorio acerca del porcentaje de operaciones orientado a la implementación del compromiso con la comunidad local, las evaluaciones de impacto y/o los programas de desarrollo (incluyendo los informes sobre el uso de las evaluaciones con impacto de género y procesos de consulta participativa de la comunidad que incluyen a los grupos vulnerables).



Haga [clic aquí](#) para regresar

RELACIONES CON LA COMUNIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿CÓMO MEDIRLO?



- Porcentaje de apoyo financiero pro-bono y voluntario para el apoyo a programas de igualdad de género, incluyendo a organizaciones de la sociedad civil y plataformas de apoyo a DDHH.
- Porcentaje de personas beneficiarias de proyectos e iniciativas comunitarias desagregados por sexo.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

RSE, OBRAS SOCIALES, ADVOCACY, ALIANZAS PARA EL APOYO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

PRINCIPIO 6



Las empresas deben integrar la responsabilidad social empresarial (RSE), obras sociales, advocacy y alianzas para apoyar la igualdad de género. Esto implica no solo implementar políticas internas que promuevan la equidad de género dentro de la empresa, sino también colaborar con organizaciones y programas externos que trabajen en la promoción de la igualdad de género en la comunidad en general.

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Qué pueden hacer las empresas en la comunidad para promover la equidad de género?

Lectura recomendada [aquí](#)
(Recurso en inglés)



CASOS QUE INSPIRAN



encora

Haga clic para conocer cada historia



RSE, OBRAS SOCIALES, ADVOCACY, ALIANZAS PARA EL APOYO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



¿QUÉ HACER?

1

COMPROMISO

- Contar con una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia, que aborda la inclusión del tema de género en actividades de responsabilidad social corporativa, obras sociales, advocacy y alianzas .

3

MEDICIÓN

- Recopilar y analizar datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.

4

REPORTE

- Informar públicamente a los grupos de interés de la empresa acerca del número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas.
- Informar a la junta directiva o directorio sobre el número total de incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas adoptadas.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Ofrecer apoyo financiero o probono para programas de igualdad de género a nivel global y/o el ámbito comunitario.
- Brindar apoyo financiero a organizaciones de la sociedad civil a nivel global o comunitario que trabajan en dar empoderamiento a mujeres y niñas.
- Sumarse a campañas de advocacy y/o defiende en foros públicos la justificación empresarial (business case) para respetar y apoyar los derechos de mujeres y niñas.
- Asociarse con organizaciones locales o globales u otras empresas para temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Proporcionar formación para fomentar las capacidades de las mujeres empresarias.
- Proporcionar apoyo financiero o de inversión, o se asocia con bancos e instituciones financieras, para brindar crédito y otros servicios financieros a mujeres empresarias.
- Abogar por la eliminación de barreras legales que restringen el empoderamiento económico de las mujeres.
- Participar en plataformas de múltiples grupos de interés que promueven los derechos de las mujeres y las niñas.
- Consultar a partes interesadas externas para comprender el espectro de oportunidades para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.



Haga [clic aquí](#) para regresar

RSE, OBRAS SOCIALES, ADVOCACY, ALIANZAS PARA EL APOYO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

¿CÓMO MEDIRLO?



- Porcentaje de actividades de responsabilidad social corporativa, iniciativas filantrópicas, esfuerzos de defensa pública y asociaciones que incorporan efectivamente una perspectiva de género.
- Porcentaje de programas comunitarios evaluados utilizando criterios relacionados con el género.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

 Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIR, EVALUAR Y REPORTAR

PRINCIPIO 7



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

¿QUÉ HACER?

Clic aquí



¿CÓMO MEDIRLO?

Clic aquí



RECURSOS PRÁCTICOS

¿Cómo informar el progreso WEPs?

Encuentre una guía [aquí](#)
(Recurso en inglés)

Reporte sus avances en diversidad e igualdad de oportunidades

Conozca los estándares GRI [aquí](#)
(Recurso en español)



CASOS QUE INSPIRAN

Haga clic para conocer su historia



Si desea conocer otros casos a nivel mundial ingrese a: weps.org

MEDIR, EVALUAR Y REPORTAR

¿QUÉ HACER?



1

COMPROMISO

- Completar la página de Perfil de la empresa para mostrar la línea de base en la implementación de los WEPs.
- Desarrollar incentivos y mecanismos de responsabilidad para acelerar la implementación de los WEPs.

2

IMPLEMENTACIÓN

- Recopilar, analizar y utilizar estadísticas de género, datos y puntos de referencia desglosados por sexo para medir e informar los resultados en todos los niveles.
- Realizar encuestas periódicas a los grupos de interés internos y externos para comprender sus percepciones y necesidades con respecto a la igualdad de género.

3

MEDICIÓN

- Completar indicadores WEPs adicionales para mostrar el progreso continuo
- Utilizar la herramienta de análisis de brechas de WEPs para establecer una línea de base para la implementación de los WEPs

4

REPORTE

- Compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas en la implementación de los WEPs y hacer que ONU Mujeres las publique en el sitio web de los WEPs en forma de estudios de caso o entrevistas a líderes WEPs.



Haga [clic aquí](#) para regresar

MEDIR, EVALUAR Y REPORTAR

¿CÓMO MEDIRLO?



- Número de informes públicos sobre los indicadores de información esencial de los WEPS.
- Número de auditorías/evaluaciones de género independientes realizadas por la empresa.
- Número de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo realizadas como parte de sus procedimientos operativos de salud y seguridad para identificar riesgos específicos relacionados con el género, incluida la violencia y el acoso.

Las empresas deben contar con indicadores de seguimiento que les permitan plantear objetivos, identificar áreas específicas que requieran mejoras y facilitar la implementación de estrategias más efectivas.

 Haga [clic aquí](#) para regresar

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



IES
INNOVACIÓN EN EMPRESARIADO SOCIAL



En colaboración con
Canada



Pacto Global
Red Bolivia

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

Producido por:

KY E KUÁNIMA
Equidad, Diversidad e Inclusión