

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



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

©2019 ONU Mujeres.

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

Ciudad del Saber, Edificio 129, Ciudad de Panamá

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

Autoras:

Sandra Lombardo (coord.), Maria Ely Victorino y Raquel Coello,
Oficina Regional para las Américas y el Caribe, ONU Mujeres

Edición y revisión de Contenidos:

Guadalupe del Carmen Valdés, Magdalena Frigerio, Rodrigo Herrera

Dirección General:

Maria-Noel Vaeza. Directora Regional para las Américas y el Caribe,
ONU Mujeres

AGRADECIMIENTOS

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

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

En el equipo de programas agradecemos a **Sandra Lombardo y Raquel Coello**, co-creadoras de la herramienta, asumiendo la iniciativa de manera proactiva, en colaboración conjunta, diseñando, liderando y coordinando este proceso, con aportes sustantivos y asesoría técnica a lo largo del mismo. Agradecemos también a **Maria Ely Victorino**, por su generosa contribución aportando insumos en la elaboración de este y articulando recursos de conocimiento a nivel regional.

En el equipo de comunicaciones agradecemos a **Magdalena Frigerio Lorca, Guadalupe del Carmen Valdés y Rodrigo Herrera**, por sus contribuciones sustantivas al diseño, diagramación y edición de este documento.

En el equipo del Proyecto Win- Win, agradecemos a **Esther Senzo y Adriana Carvalho** quienes aportaron recursos de conocimiento generados en el proyecto Win- Win, para ser incorporados y ampliar el intercambio de buenas prácticas empresariales a nivel regional.

ONU Mujeres agradece también a Bruno Basile y Vielka Montes de **Sumarse**, Red Local de Pacto Global en Panamá, que constituye un aliado estratégico no solo promoviendo los objetivos del Pacto Global de las Naciones Unidas en Panamá, sino también movilizand la plataforma empresarial, para impulsar el ODS#5 y promover los Principios de Empoderamiento de la Mujer. Sumarse contribuye al ecosistema de género en Panamá, aportando conocimientos y buenas prácticas empresariales de manera sostenida.



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

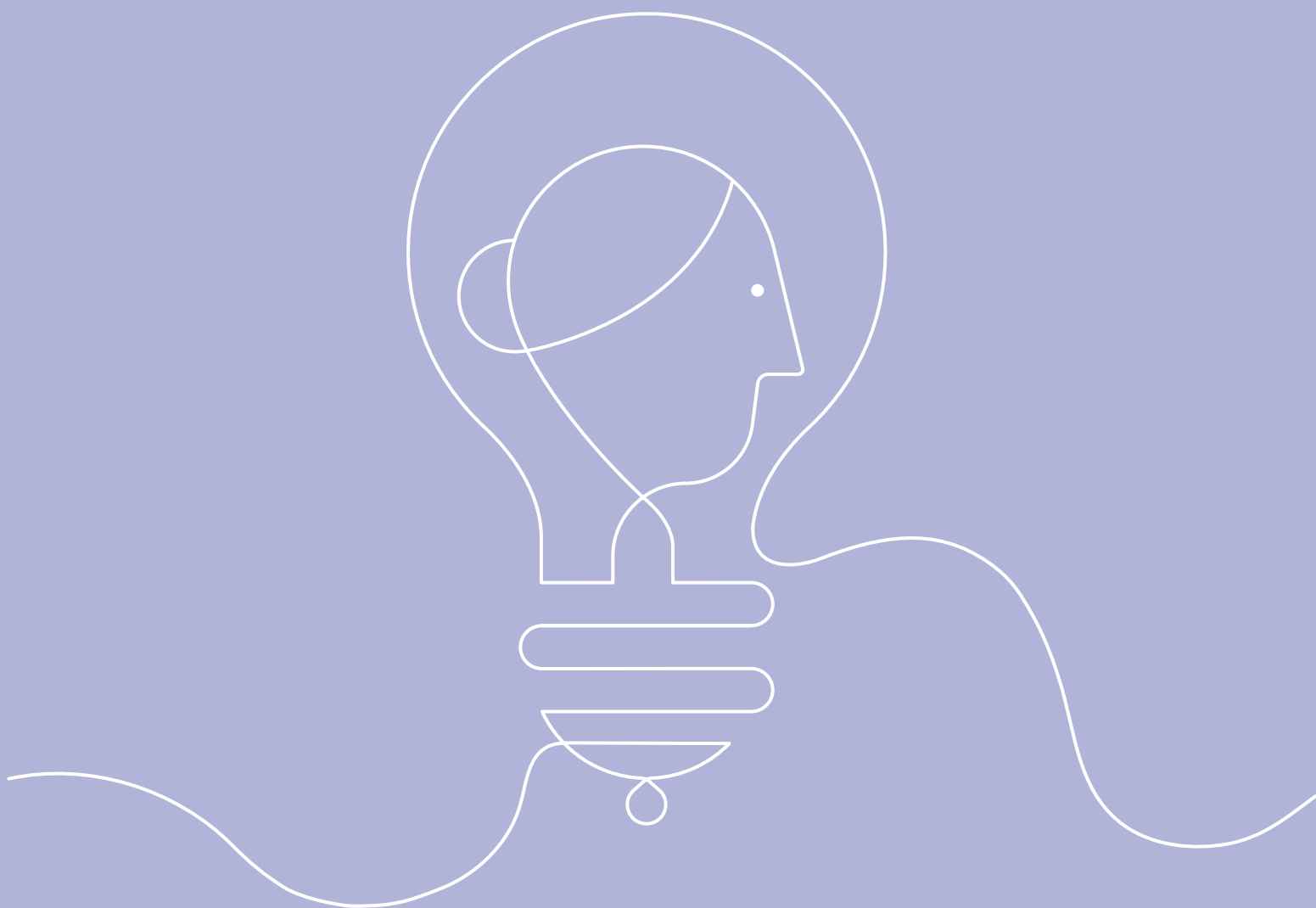
PRESENTACIÓN

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

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

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

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



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

PRÓLOGO

En las sociedades actuales, empoderar económicamente a las mujeres resulta clave para garantizar su bienestar y el de la sociedad en su conjunto. Las mujeres, además de la mitad de la población, representan el sostén de millones de familias y comunidades, por lo que empoderarlas conlleva implícitamente alcanzar un mayor grado de prosperidad. **La igualdad y no discriminación son derechos humanos fundamentales y la igualdad de género es una base esencial para conseguir un desarrollo y sociedades más sostenibles.** La participación de la mujer hace que los acuerdos de paz sean más sólidos, que las sociedades sean más resilientes y que las economías sean más pujantes.

Adicionalmente está demostrado que invertir en igualdad de Género resulta también un buen negocio. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) establece que “si la brecha de género se redujese un 50% en cuanto a la participación de las mujeres en la economía laborales de la OCDE, el PIB de dichos países incrementaría un 6%”.

Sin embargo, siguen existiendo importantes obstáculos para acabar con los desequilibrios de poder, la segregación ocupacional y la escasez de oportunidades de ascender.

Según la OIT (2018) las mujeres solo representan un 20-35% en las instituciones nacionales de diálogo social a nivel mundial. No obstante, en Panamá la evidencia muestra que la igualdad está lejos de verse realizada, puesto las mujeres solo participan económicamente un 51,2% en comparación con el 77,6% de los hombres. En este sentido, el sector privado se torna en un socio clave para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

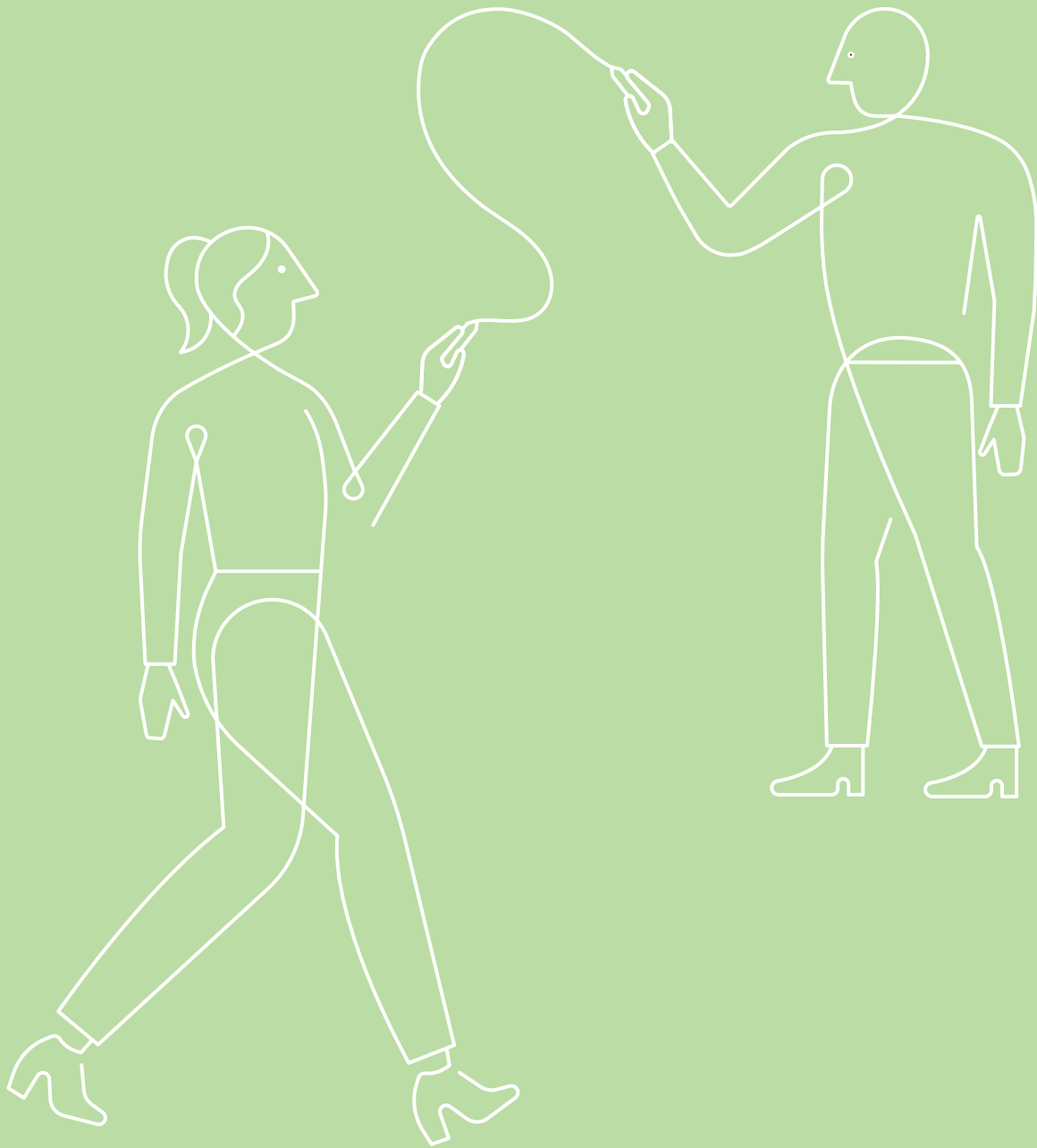
Desde esta perspectiva, la Agenda Global 2030, compuesta por los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible nos plantea importantes retos, siendo uno de los más importantes lograr **un planeta 50-50 en términos de igualdad de género para el año 2030.** De esta manera, el aumento en la participación de las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

Bajo estos términos, ONU Mujeres presenta a las empresas esta caja de herramientas para la aplicación de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres en el Sector Privado, el cual contiene información relativa para la incorporación del enfoque de igualdad de género y los derechos de las mujeres en sus políticas corporativas. Este tool kit permite a las empresas identificar y poner en marcha políticas, acciones e iniciativas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres y niñas en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Así mismo, ONU Mujeres hace un llamamiento a las empresas para que den un paso más, y avancen en la ruta de cambio por un Planeta 50-50 en 2030, visibilizando las buenas prácticas ejercidas en su sector económico o ámbito territorial. No hay duda de que **“la igualdad de género es un buen negocio”**.



María-Noel Vaeza

Directora Regional de América Latina y el Caribe.



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
2. EL MANDATO ONU MUJERES Y GLOBAL COMPACT, VINCULADO A LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER	9
3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	11
4. LOS 7 PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	12
5. LA HOJA DE RUTA DE LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.	19
6. MATERIALES DE APOYO PARA INCORPORAR LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS.....	21
7. POLÍTICAS PARA EL USO DEL LOGOTIPO PARA LAS EMPRESAS ADHERIDAS A LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	29
8. FOROS Y EVENTOS ANUALES PARA LA MEMBRESÍA DE COMPAÑÍAS ADHERIDAS A LAS WEPs.....	31
9. MOVIMIENTO HEFORSHE	33
10. EMPRESAS SIGNATARIAS EN PANAMÁ	34

1

INTRODUCCIÓN

La presente caja de herramientas ha sido diseñada en el marco del desarrollo del trabajo conjunto de ONU Mujeres y la Red de Pacto Global de Panamá, Sumarse, con las empresas adheridas a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres en Panamá, (WEPs por sus siglas en inglés), para facilitar la aplicación de políticas y buenas prácticas empresariales incorporando la perspectiva de género en el sector empresarial, como un eje de la Responsabilidad Social Empresarial, con enfoque de Derechos Humanos en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, en su sentido más amplio

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres o WEPs por sus siglas en inglés (Women Empowerment Principles), son una iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y de ONU Mujeres, iniciada en marzo de 2010.

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

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

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

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

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

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

¿QUÉ BENEFICIOS TIENE AL ADHERIRSE A LOS WEPS?

- **Ganar prestigio y reconocimiento** por su liderazgo en la promoción de principios universales y por su responsabilidad hacia el logro de una economía más sostenible e inclusiva, lo que amplía y consolida la reputación frente al mercado, los accionistas y los actuales y potenciales clientes.
- **Aprovechar el pleno potencial del mercado**, a través del aprovechamiento del talento femenino y de su capacidad para llegar a un mercado de consumo cada vez más orientado por las mujeres (que actualmente representan el 64% de las decisiones⁸
- **Convertirse en un motor del desarrollo nacional y global**. La inserción de las mujeres en el mercado laboral genera oportunidades, recursos y bienes que se traducen en prosperidad, empleo e innovación. Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Los WEP permiten también a las empresas a modificar sus actuales políticas o programas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres y contribuir así con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- **Transformarse en un lugar escogido para trabajar**, permitiendo capturar y retener el mejor talento disponible en el mercado, facilitando la innovación, la calidad y la mejora del desempeño y la productividad de la empresa
- **Contar con herramientas** que permiten a la empresa identificar brechas en las políticas y procedimientos existentes y desarrollar una hoja de ruta para la acción, identificar iniciativas y prácticas de alto impacto para su réplica y mejora en el rendimiento frente a la competencia
- **Utilizar un conjunto estandarizado de parámetros e indicadores globales** para medir el progreso, permitiendo a la empresa comparar su desempeño con sus pares y comunicar efectivamente el progreso a las partes interesada, incluyendo a inversionistas, accionistas, personal empleado, organizaciones sindicales y empresariales sindicatos, consumidores y consumidoras y socios y socias comerciales, entre otros.
- Vincularse a una **red global**, visibilizando internacionalmente las iniciativas empresariales comprometidas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, **e intercambiar experiencias** con las distintas empresas y actores comprometidos con los Principios.

En la actualidad, más de **2400 CEOs de 135 países** de todo el mundo han firmado la Declaración de apoyo de los WEPs, o “CEO Statement” y se han comprometido a intensificar la acción, la innovación, y el empleo para promover la igualdad de género en su fuerza de trabajo, cadenas de suministro y las comunidades.

2

EL MANDATO ONU MUJERES Y GLOBAL COMPACT, VINCULADO A LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

ONU Mujeres

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

Para ONU Mujeres el sector privado es un socio clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, así como un actor crítico para alcanzar las metas de igualdad de género que propone la agenda de desarrollo 2030.

Por ello, ONU Mujeres, pone varias décadas de experiencia al servicio de esta colaboración diseñada conjuntamente con el Pacto Global de Naciones Unidas, en lo que es la mayor iniciativa de responsabilidad cívica empresarial del mundo con la participación de más de 2000 empresas, así como de otros agentes involucrados presentes en más de 135 países

A través de los WEPS, ONU Mujeres propone la creación de oportunidades de desarrollo para las mujeres dentro de las empresas públicas y privadas, su participación en el liderazgo y la toma de decisiones, igual remuneración por igual trabajo y generación de ofertas de formación, capacitación y desarrollo profesional continuos.

La iniciativa busca también promover la implementación de mejores prácticas - con enfoque de género - en la gestión en las empresas privadas. Aún hoy, garantizar la incorporación de los talentos, aptitudes, experiencias y energías de las mujeres requiere la puesta en marcha de acciones internacionales y de políticas corporativas decididas.

Pacto Global de las Naciones Unidas

El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Con más 12.500 entidades adheridas en más de 160 países, es la mayor iniciativa de responsabilidad social empresarial en el mundo.

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

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

El Pacto Global de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact) es una iniciativa cuyo propósito es promover la incorporación de valores y principios universalmente reconocidos a la visión estratégica y las prácticas corporativas de las empresas, y con ello promover una mayor Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Por su número de participantes, más de 12,000 en 160 países, el Pacto Global es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

Los Diez Principios de Pacto Global

Los Diez Principios del Pacto Global están basados en Declaraciones y Convenciones Universales.

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

3

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los dirigentes mundiales en 2015, propone una hoja de ruta para lograr el progreso sostenible” sin dejar a nadie atrás”.

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres además de constituirse en un objetivo en sí mismo (El ODS #5), forma parte integral de cada uno de los 17 ODS. Garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y niñas por medio de todos los objetivos, es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras.

La implementación del ODS #5, es una de las hojas de ruta para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Siendo una de las metas “velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”. Haciendo uso de las herramientas, los ejemplos y el acompañamiento de los miembros de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, las empresas contribuyen a que las mujeres no queden rezagadas en el proceso globalizador y se conviertan en líderes capaces de generar desarrollo en las comunidades donde se encuentran. Cuando se logra lo anterior, sin duda también se hace un aporte al ODS #10, es decir, se contribuye a la reducción de las desigualdades en la sociedad.

Para más información acceder al vínculo: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/campanas/>

4

LOS 7 PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



1. Promover la igualdad de género desde las juntas directivas, al más alto nivel.

Definición del principio

La igualdad de género es un compromiso que debe ser asumido por la alta gerencia de la empresa, para que los cambios estructurales puedan ocurrir de manera integral, en la corporación. Al definir este tema como una prioridad estratégica, se hace necesario desarrollarla a través de metas y objetivos para toda la empresa y asociarlas, a su vez, con indicadores de gestión.

La creación de un entorno de igualdad de género es un compromiso a largo plazo. Por lo tanto, los líderes deben crear las estructuras institucionales y culturales dentro de la organización de manera que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos, que impregna los diversos aspectos de la vida de las mujeres. que interactúan dentro de la empresa - desde los procesos internos-relacionados con el avance profesional en la relación con la cadena de suministro y la comunidad.

¿Como aplicarlo?

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



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

Definición del principio.

A fin de promover un entorno no discriminatorio en el que hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, el primer paso para cualquier organización es comprender que existen retos que exigen medidas específicas. La meritocracia implica compensar lo que se hace y el resultado que se logra. Sin embargo, la meritocracia es socialmente construida, lo que conduce a que la definición de los resultados que deben premiarse esté sesgada también por quienes las diseñan. En este sentido, existen investigaciones¹ que han revelado que las organizaciones que se consideran altamente meritocráticas y crean todas sus políticas basadas únicamente en esos estándares, tienden a presentar un índice más alto de discriminación por motivos de género. Por ello, la búsqueda de la meritocracia en sí misma no es suficiente para generar esta situación de igualdad de género en las empresas.

¿Como aplicarlo?

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



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

¹ Castilla, Emilio J. y Benard, Stephen, Massachusetts. Instituto de Tecnología y Universidad de Indiana, La paradoja de la meritocracia en las organizaciones, 2010. <http://asq.sagepub.com/content/55/4/543.short>.

Definición del principio.

Las necesidades de las personas relacionadas con la salud y la seguridad también están influenciadas, entre otros aspectos, por su género. Es importante que la empresa lo reconozca a la hora de planificar el alcance de sus planes de salud, la estructura del equipo y las condiciones de trabajo con el fin de preservar la salud física y emocional de todos los colaboradores, así como su seguridad. Sin embargo, las diferencias deben reconocerse de manera que se evite el refuerzo de los estereotipos de género, como la creencia de que las mujeres son más costosas para la empresa que los hombres, debido al permiso de maternidad o que faltan al trabajo con mayor frecuencia. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² ayuda a romper estos paradigmas. Se observó que las ausencias de hombres y mujeres durante sus carreras son similares y sólo difieren por razones específicas. Además, se constató que la licencia de maternidad no se traduce directamente en un aumento de los costos, ya que hay políticas públicas que absorben una gran parte de los costos de la licencia de maternidad y las empresas a menudo no contratan reemplazos.

¿Como aplicarlo?

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

² Organización Internacional del Trabajo (OIT), Preguntas y mito: los costos laborales de hombres y mujeres. 2006. http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/questionando_DIFUNDE_LA_PALABRA-um_mito_274.pdf.



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

Definición del principio.

Adoptar la educación como un recurso estratégico para eliminar los obstáculos a la igualdad de género y para superar los retos expresados por las propias empleadas y garantizar que las políticas de desarrollo profesional se elaboran teniendo en cuenta las necesidades de hombres y mujeres es esencial para potenciar y retener el talento en las empresas. Para ello es necesario crear líneas directas de acción a través de capacitación, programas de mentorías y patrocinios, dirigidos a las mujeres³. Adicionalmente las empresas pueden ofrecer formación a mujeres y hombres centrada en identificar los sesgos inconscientes que pueden afectar su percepción sobre la mujer empleada, y buscar referencias sobre nuevos modelos de organización que puedan satisfacer las necesidades de los clientes junto con las necesidades que presentan las mujeres, aprovechándolas como incentivo para la innovación y el desarrollo de negocios.

¿Como aplicarlo?

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



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

Definición del principio.

³ Patrocinio, también conocido como programas de patrocinio corporativo, propone la creación de un vínculo entre un joven profesional y alguien con más experiencia y presencia en la organización para defenderse activamente nombre en la mesa de toma de decisiones cuando es el momento de un promoción u oportunidad de desarrollo.

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

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

¿Cómo aplicarlo?

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



6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

Definición del principio.

La empresa puede utilizar su influencia para reforzar la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo para promover el progreso económico de toda la sociedad. A través de su propio ejemplo como empresa que valora la igualdad de género y a través de su acción social, es posible unir su reputación y visibilidad para movilizar a las comunidades, funcionarios de gobierno, organizaciones sin

finances de lucro y otras organizaciones de la sociedad civil. Los estudios⁴ muestran que los países con mayor igualdad de género tienden a tener tasas de pobreza más bajas y que una de las mejores maneras de acelerar el desarrollo económico de un país es creando mecanismos para generar ingresos para un mayor número de mujeres, ya que éstas reinvierten más de sus ingresos en la familia y la comunidad, generando mejores oportunidades futuras. Cuando el estudio "El poder de la Paridad: Como la promoción de la igualdad de la mujer puede aportar 12 trillones de dólares al crecimiento mundial", de la empresa McKinsey & Co., analizó 95 países, descubrió que, si todos los países adoptan las mejores iniciativas de igualdad de género que se practican en su región geográfica, tenemos el potencial de añadir 12 trillones de dólares a la economía mundial para el año 2025, lo que equivale a la suma de los PIBs de los Estados Unidos y China.

¿Como aplicarlo?

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



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

Definición del principio.

⁴ <http://www.oecd.org/dac/gender-development/47566333>. pdf; véase también el estudio Progress of the World's Women 2015-2016 - Transformar las economías, hacer realidad los derechos, ONU Mujeres, 2015. Más información en: <http://progress.unwomen.org/en/2015>.

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

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

¿Como aplicarlo?

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

5

LA HOJA DE RUTA DE LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Proceso de adhesión

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

PASOS POR SEGUIR:

1. Acceda a la siguiente página web: <https://www.empowerwomen.org/en/weps/signtheweps>
2. Complete los campos en línea y envíe el formulario junto con el documento **“CEO Statement of Support”**, firmado.
3. La sede de ONU Mujeres en Nueva York procesará el formulario y publicará el nombre de la empresa en el sitio WEPs y enviará a la empresa una comunicación confirmando el inicio del proceso, a través de un correo electrónico. Una vez finalizado el proceso de registro de la empresa, recibirá un segundo correo de confirmación y bienvenida a la Comunidad de los WEPs.

Diagnóstico Inicial

Tras la adhesión, la empresa debería contar con un diagnóstico de brechas de género que le permita identificar las prioridades y pasos a seguir. En caso de no contar con uno previamente, ONU Mujeres pone a disposición de las empresas de manera totalmente gratuita, la herramienta empresarial de autodiagnóstico de brechas de Género WEP, una herramienta desarrollada conjuntamente por el BID, ONU Mujeres y el Pacto Global,

con el fin de evaluar las políticas y programas actuales desde una perspectiva de igualdad de género, específicamente en temas de Liderazgo, Lugar de Trabajo, Mercado y Comunidad alineada con los Principios. La herramienta se encuentra disponible en <https://weps-gapanalysis.org/>



Plan de Acción

En base al diagnóstico y a las áreas de fortaleza, oportunidades y áreas de mejora identificadas, la empresa debe elaborar un plan de acción con los resultados esperados, indicadores para medir los avances,

actividades para lograrlos y un cronograma estimado para su ejecución. El Plan de acción no es necesario que contemple medidas para el cumplimiento de todos los principios. Las empresas pueden decidir iniciar por aquellas áreas que identifiquen como prioritarias y retomar algunas de propuestas sobre qué hacer expresadas en el apartado anterior en la descripción de los principios.



Implementación del Plan de Acción

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

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

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

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

HERRAMIENTAS

Herramienta de medición de la brecha de género

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

Características de la herramienta:

- Está basada en los Principios de Empoderamiento de la Mujer y usa un marco global que cuenta con fuerte apoyo del sector privado, la ONU, el gobierno y la sociedad civil.
- Está orientada a los negocios: fue desarrollada en consulta con más de 170 empresas. Las preguntas se basan en la práctica y realidad empresarial y también se basa en normas e indicadores internacionales.
- Es gratuita, de libre acceso y estrictamente confidencial. Es una plataforma en línea que ayudará a las empresas a evaluar las actuales políticas y programas, a identificar áreas de mejora y oportunidades para fijar futuras metas y objetivos empresariales. Los resultados se entregan en un formato conciso y concreto para que las empresas puedan identificar fácilmente las áreas que requieren mayor atención.

Las empresas pueden utilizar la herramienta para:

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

Formato

La Herramienta Empresarial para la medición de la brecha de género (Gender GAP Analysis Tool), se compone de 18 preguntas de opción múltiple que se extraen de las buenas prácticas de todo el mundo, cubriendo las áreas de acción de los 7 principios incluyendo: la igualdad de género en temas de Liderazgo, en el Lugar de Trabajo, en el Mercado, y en la Comunidad. Los temas cubiertos por la evaluación incluyen: compromiso con una estrategia de igualdad de género, la igualdad en la remuneración, selección de personal, apoyo a los padres y cuidadores, salud de la mujer, la proveeduría inclusiva, y la promoción de la igualdad de género en las comunidades donde opera la compañía. Cada pregunta se organiza de acuerdo con un marco de gestión, que orienta a las empresas de todos los tamaños en el proceso de comprometerse formalmente, implementar, evaluar, y comunicar el progreso.

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

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

La **Herramienta Empresarial para la Medición de la Brecha de Género** (Gender GAP Analysis Tool), incluye preguntas acerca de las políticas y las prácticas de su empresa en materia de igualdad de género a través de las funciones de negocio, incluidos los Recursos Humanos, las Adquisiciones, la Diversidad y la Inclusión, la Sostenibilidad Corporativa, etc. Se espera que dure un promedio de 2-3 horas para completar, según la retroalimentación de empresas piloto, una vez que esta información ha sido recopilada internamente.

Metodología de Ponderación

Cada pregunta evalúa un enfoque clave para la potenciación de la mujer dentro de esos cuatro temas. Las preguntas tienen varias respuestas y se pide al usuario “seleccione todas las que correspondan” a su empresa. Las múltiples opciones de elección indican las prácticas específicas a través de las 4 etapas de gestión: Compromiso, Implementación, Medición y Rendición de Cuentas.

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

Exención de Responsabilidad:

La herramienta es de uso voluntario, pretende ser una plataforma de aprendizaje y, por lo tanto, no será un mecanismo de reporte o certificación. Las empresas pueden optar por compartir los resultados de la Herramienta Empresarial de Género WEP con sus grupos de interés, pero debe resaltarse que los datos

fueron proporcionados por las mismas empresas y no han sido verificados o validados por alguno de los socios de la herramienta (Pacto Global de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, o cualquier miembro del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo).

Herramienta para el Diagnóstico para la Igualdad de Remuneración [DIR]

La [herramienta DIR](#) es una **herramienta de autoevaluación desarrollada** por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de "Igual remuneración por trabajo de Igual valor", en línea con lo establecido por el Convenio N° 100 de la OIT. Este principio implica asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren también igual. De acuerdo con el propio Convenio, el concepto de remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la organización empleadora, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora, en concepto del empleo de este último.

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

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

La herramienta DIR ha sido desarrollada por ONU Mujeres con la asistencia técnica de ENRED consultoría y el apoyo de la Unión Europea en el marco del Programa “Ganar Ganar”, la igualdad de Género es un buen negocio. La iniciativa busca también contribuir a la implementación de los compromisos de la Champion Regional para América Latina y el Caribe de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés).

Importancia de medir la igualdad de remuneración

Muchas empresas y organizaciones comprometidas con la igualdad pueden, sin tener conocimiento de ello, no respetar el principio de “igual remuneración por un trabajo de igual valor”, atribuyendo remuneraciones diferentes a trabajos que reportan el mismo valor guiados por consideraciones como la discriminación por motivos de género.

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

¿Quién debe usar la herramienta DIR?

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

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

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

¿Qué información proporcionará la herramienta DIR?

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

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

¿Cuáles son los beneficios de usar la herramienta DIR?

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

MANUALES

1. Caja de herramientas: Rutas para el sector privado "La Igualdad de Género es un derecho y es un buen negocio"

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

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

2. Empresas y empoderamiento de las mujeres. Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas

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

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

3. Empresas, Empoderamiento Económico de las Mujeres y Construcción de Paz

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

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

4. Sesgos inconscientes, equidad de género y el mundo corporativo

Esta [guía](#) tiene por objetivo compartir conocimiento teórico y práctico sobre sesgos inconscientes, también conocidos por nomenclatura en inglés como “Unconscious Bias”. La guía es fruto del taller Sesgos Inconscientes, co-realizada por el Insper, Movimiento Mujer 360, PwC y ONU Mujeres el día 03 de junio de 2016, con la presencia de cerca de 60 personas representando 31 diferentes organizaciones, entre ellas

22 grandes empresas. La discusión sobre los sesgos inconscientes ha ganado espacio en los últimos años, incluso en la agenda de género.

5. El Poder de Compras: Cómo Adquirir Negocios Liderados por Mujeres

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

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

6. Sesgos no conscientes y equidad de género en el mundo corporativo: Lecciones del taller “Sesgos no conscientes” Pro-Equidade de género e Raça: rompendo fronteiras no mundo do trabalho

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

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

Actualmente la guía solo está disponible en Portugués

7. Maternidad y Paternidad en el trabajo. Cómo Pueden las Empresas Promover la Corresponsabilidad de Género en los Cuidados

Esta [publicación](#), desarrollada por ONU Mujeres Uruguay en el marco del Programa “Ganar-Ganar, la Igualdad de Género es un buen Negocio” es una adaptación del estudio “Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado”, realizado en el marco del programa de investigación del Grupo de Investigación I+D CSIC Sociología de género coordinado por Karina Batthyány.

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

8. Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado

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

MATERIAL AUDIOVISUAL

Video de Introducción a los WEPs, Equality = Business



Video de las Empresas adheridas a los WEPs en Uruguay



OTROS MANUALES DE INTERÉS

1. Caja de Herramientas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres Rurales Emprendedoras

Este [documento](#) sintetiza el conocimiento generado por los equipos de trabajo al implementar el modelo del programa "Ampliando las Oportunidades Económicas Para Mujeres Rurales Emprendedoras en América Latina" (BEO), una iniciativa de ONU Mujeres y el Fondo

El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) como una apuesta innovadora de empoderamiento económico para las mujeres rurales en cuatro países de la región de Las Américas y El Caribe (El Salvador, Guatemala, México y Nicaragua).

2. Análisis de legislación discriminatoria en américa latina y el caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.

Con el objetivo de [ilustrar las discriminaciones legislativas](#) vigentes en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) han elaborado la publicación "Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres".

El informe señala la persistencia de importantes desafíos en los marcos legislativos de los países de la región que generan discriminaciones directas o indirectas, afectando a la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Asimismo, analiza dichas normas relacionadas con los derechos vinculados al trabajo no remunerado, el acceso a bienes y recursos, y el trabajo remunerado, identificando las áreas en las que se precisa progresar.

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

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

El logotipo de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEPs, por sus siglas en inglés) y el logotipo "We Support", pertenecen a ONU Mujeres y al Pacto Global de Naciones Unidas. Los logotipos, no deben ser utilizados ni reproducidos sin el permiso previo por escrito de la Secretaría de los WEPs.

- **Uso del logotipo de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres**

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

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

- **Uso del logotipo "We Support"**

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Se alienta a las organizaciones que apoyan a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, a que los promuevan ampliamente y expresen su apoyo a los mismos. Para tales actividades, la Secretaría de los WEPS puede autorizar a las organizaciones de apoyo a utilizar el logotipo "We Support" (Apoyamos) de los WEPs (el logotipo del endosante). La concesión

del permiso para cada uso propuesto está sujeta a la discreción única y absoluta de la Secretaría de los WEPs, caso por caso.

Para solicitar la utilización del logotipo debe de seguir los siguientes pasos:

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

- **Uso de la firma de correo electrónico**

En el caso de ser signatario de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, se podrá utilizar el logotipo en la firma del correo electrónico, de esta formase visibilizará el apoyo a los WEPs por parte de la empresa.

Los pasos por seguir son los siguientes:

- Guarde el gráfico de la firma del correo electrónico abriendo este enlace, haciendo clic con el botón derecho del ratón en la imagen y eligiendo "Guardar como...".
- Vaya a la configuración de su correo electrónico (accesible desde el menú desplegable a través del icono del equipo que aparece en la parte superior derecha de la ventana de Gmail).
- Seleccione General
- Desplácese hacia abajo hasta Firma
- Inserte la imagen adjunta debajo de su firma habitual haciendo clic en el icono "Insertar imagen" y cargando su copia guardada.
- Haga un hipervínculo a la firma resaltando la imagen, haciendo clic en el icono de enlace en la parte superior del cuadro de firma y, a continuación, copie y pegue la siguiente dirección URL en el cuadro de dirección web: <http://empowerwomen.org/WEPS>

1) Premiación y Foro WEPs Global

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

2) 2 Foro WEPs Brasil

El Foro WEPs Brasil, organizado anualmente en Sao Paulo, busca contribuir a un modelo sostenible de participación del sector privado sensible al género para aportar a la concreción de los ODS y la Plataforma de Beijing mediante el fomento de las prácticas de las empresas que son signatarias de los WEPs en los países latinoamericanos. Con el evento se procura reconocer los avances e inspirar a las empresas a proseguir su camino mediante la presentación de ejemplos de prácticas empresariales de compañías que suscribieron los WEPs en varios países, así como prácticas de empoderamiento económico de las mujeres que aportan al logro de los ODS.

El foro es organizado actualmente con el apoyo del Programa “Ganar-Ganar, la igualdad de género es un buen negocio” programa financiado por el Instrumento de Asociación de la Unión Europea (UE) e implementado por ONU Mujeres en asociación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3) Foro de Empoderamiento Económico en Panamá

Desde el año 2015, ONU Mujeres, en conjunto con la plataforma empresarial panameña y el Estado, desarrolla el Foro de Empoderamiento Económico, en alianza público - privada, en el marco de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer, en el mes de marzo de cada año. El foro busca medir los avances en materia de desarrollo y fortalecimiento de políticas públicas nacionales, conjugadas con la acción empresarial para fomentar el ODS#5, redefiniendo la hoja de ruta del mercado laboral panameño, en pro- del liderazgo femenino, el progreso económico y el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la empresa y en la comunidad. El foro aporta, a su vez, buenas prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres impulsadas desde el sector privado, analizando los retos y aportando insumos al debate nacional generando propuestas prácticas a los retos contemporáneos que enfrenta la mujer panameña en el mercado laboral.

4) El “Toque de la Campana por la Igualdad de Género” o “Ring The Bell For Gender Equality”, en inglés .

Ring the Bell for Gender Equality

Uno de los desafíos actuales para el empoderamiento económico de las mujeres, es la movilización de capital de riesgo y de inversiones de alto impacto para mujeres emprendedoras, empresarias e inversionistas. El “Toque de la Campana” es una campaña de abogacía conjunta de ONU Mujeres con la participación de las Bolsas de

Valores a nivel mundial, como un recordatorio no sólo de que el sector privado es clave para lograr cerrar las brechas entre hombres y mujeres, sino de que la igualdad también es un buen negocio para las empresas, pues las mujeres tienen mucho que contribuir al mercado laboral, a los puestos de dirección y toma de decisiones, así como a las competencias en el lugar de trabajo.

En marzo las bolsas de valores de todo el mundo participan de esta iniciativa global apoyando “El Toque de la campana por la igualdad de género”; o bien, “Ring The Bell for Gender Equality”, para celebrar el Día Internacional de la Mujer cada año. En marzo de 2019 más de 65 bolsas de valores en todo el mundo se sumaron a esta iniciativa

La Bolsa de Valores de Panamá (BVP) participa desde 2018, reafirmando su compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS#5): “Igualdad de Género”, exhortando así, a entidades privadas y gubernamentales, a adoptar iniciativas en pro de este objetivo. El objetivo número 5 establece el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, la igualdad de género es una cuestión transversal que también está reflejada en metas dentro de otros 16 objetivos.

El acceso de las mujeres a financiamiento para crear nuevas empresas o generar negocios de impacto, es fundamental ya que actualmente existen brechas de género en el acceso a fondos de capital de riesgo, fondos institucionales o de mecanismos de financiamiento colectivo o crowdfunding. “El toque de la Campana” contribuye a destacar el papel relevante que pueden jugar las mujeres de todo el mundo, en al ámbito financiero.

El Movimiento de **solidaridad #HeForShe**, de las Naciones Unidas fue creado por ONU Mujeres, para reunir personas - de todos los sexos, géneros, razas, etnias y clases sociales – e instituciones, en un esfuerzo global para eliminar las barreras sociales y culturales que limitan el desarrollo de las mujeres y les impiden ejercer plenamente sus derechos humanos. La igualdad de género es una cuestión de justicia y trae beneficios a todos los seres humanos.

Para que el avance sea verdadero y logremos un mundo igualitario, es fundamental que las organizaciones tengan la igualdad de género incorporadas en su ADN. Por lo tanto, las instituciones que se adhieren al movimiento #HeForShe, necesitan presentar a las Naciones Unidas una estrategia y un plan de acción que incluya el desarrollo y la implementación de iniciativas encaminadas a la igualdad de género en la organización.

A través de diferentes alianzas con instituciones de gobierno, universidades, sector privado, organismos internacionales, entre otros, la campaña HeForShe contribuye directamente con las áreas de impacto de ONU Mujeres.



La firma de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres debe ser una de las primeras iniciativas de las empresas que quieren comprometerse con el compromiso #HeForShe. En su plataforma online, el movimiento contabiliza los compromisos asumidos y recoge información y testimonios sobre el estado de la igualdad de género en diferentes países y comunidades para rastrear su impacto.

¿Cómo puedes sumarte, al Movimiento #HeForShe?

- **A nivel individual:** puedes ser parte de este movimiento y comprometerte con la igualdad de género a través del sitio www.heforshe.org
- **A nivel institucional:** instituciones de gobierno, universidades, empresas y organismos internacionales, entre otras, pueden suscribir compromisos para la igualdad de género y así adherirse de manera oficial a la campaña.

El sector privado panameño, es uno de los actores más comprometidos con el Desarrollo Sostenible y ve en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, una oportunidad para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en sus programas de responsabilidad social, de manera transversal, contribuyendo no solo al cumplimiento del ODS #5, sino también el ODS# 4, 8, 10, 16 y 17, y la agenda 2030, en su sentido más amplio.

ONU Mujeres y Sumarse participan de varias iniciativas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del sector empresarial panameño, como los son: la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) liderada por el BID, la Coalición Internacional de Igualdad de Remuneración, EPIC, liderada por ONU Mujeres, en asociación con la OIT y OCDE, y se articula con el Sello de Igualdad del PNUD, entre otras iniciativas.

Las empresas que forman parte de la Comunidad de Práctica de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, en Panamá son:

1. LATIN CLEAR (CENTRAL LATINOAMERICANA DE VALORES)

Latin Clear, es un depósito centralizado de valores por medio del cual pueden realizarse operaciones de custodia, compensación, liquidación y administración electrónica de títulos valores. Impulsado por la Bolsa de Valores de Panamá fue creado en 1994 a través de un Proyecto regional auspiciado por el Banco Interamericano de Desarrollo y la Asociación de Bolsas de Comercio de Centroamérica y Panamá (BOLCEN).

2. KOMUNIKA LATAM

Firma de consultoría gerencial que ofrece una amplia gama de servicios en Comunicación Estratégica (relaciones públicas, comunicación digital, comunicación interna, manejo de crisis, relacionamiento estratégico, RSE-sostenibilidad, fortalecimiento gerencial y capacitación).

3. MORGAN & MORGAN

Firma de abogados de origen panameño, fundada en 1923, por el Dr. Eduardo Morgan Álvarez, el cuál en 1945, se hace socio con Lorenzo Hincapié. No es hasta la próxima generación donde se consolidan como Morgan & Morgan en 1966, llegando a ser hoy en día una empresa de servicios legales que asiste a clientes locales y corporaciones multinacionales de diversas industrias.

4. MICROSOFT PANAMÁ

Microsoft fundada en 1975 en Albuquerque, es una compañía tecnológica que se dedica al desarrollo, fabricación, otorgamiento de licencias y producción de software y hardware electrónico.

5. STRATEGO COMUNICACIONES

Fundada en el año 1998, Stratego es una consultoría de negocios aplicada a reputación, comunicación estratégica, interna y externa, gestión del cambio, manejo de crisis y responsabilidad social. En 2001, firma el Pacto Global del Programa de las Naciones Unidas (PNUD). Además, constituye una Red/Aliados de Centro América y el Caribe con presencia en Costa Rica, Nicaragua, Guatemala y República Dominicana en el 2008. Hoy en día está consolidada dentro del Grupo Stratego.

6. BANISTMO

Es uno de los mayores bancos en Panamá y Centroamérica, respaldado por Grupo Bancolombia, una entidad financiera con 140 años en el mercado. Este último fue fundado en 1875 en Colombia, el cual ha ido creciendo ofreciendo avances tecnológicos, como en el sistema de pagos online, app y tarjeta de crédito virtual.

7. TECNASA

En 1972 Tecnasas abre sus puertas al mercado laboral de Panamá como proveedor de soluciones de tecnología. En 1997 recibe la certificación de Microsoft y en 2001 de McAdfee, innovando la empresa y evolucionando hasta convertirse en líderes en Centroamérica y Ecuador, ofreciendo servicios basados en los avances tecnológicos.

8. EMPRESAS BERN

Fundada en 1978 es una empresa de construcción de infraestructuras físicas que elevan la calidad de vida del usuario. Cuentan con más de 160 proyectos entregados durante los 35 años de historia, basados en tendencias arquitectónicas innovadoras.

9. GRUPO VERDEAZUL

Es un grupo empresarial panameño con más de 35 años de experiencia, que posee, desarrolla y opera activos de bienes raíces, agroindustria, turismo y logística, e invierte capital en nuevas empresas. Fue fundada en 2006 y liderada por Alberto Vallarino, el cual llevo a cabo el mandato de aplicar recursos a fines sociales, con la creación de la Fundación Gripo VerdeAzul.

10. BANESCO

BanESCO es una institución financiera de capital venezolano creada en 1986, siendo en 1992 cuando se crea BanESCO, Banco Internacional de Panamá. Desde ese entonces, el grupo BanESCO evoluciona generando y consolidando nuevas oficinas representativas, teniendo una presencia actual en 15 países.

11. BOLSA DE VALORES PANAMÁ

Tras la crisis política y económica que sufría el país, en 1990, la BVP lleva a cabo operaciones para iniciar una nueva etapa en el desarrollo de mercado de valores en Panamá. Constituido por un grupo de empresarios, el incremento de volúmenes de negociaciones año por año permitió la eliminación de sesgos tributarios. En 2009, se creó Latinex Holdings, Inc., la unión de BVP y LatinClear.

12. COPA AIRLINES

Copa Airlines fue fundada en 1947 como la Compañía Panameña de Aviación, siendo en 1966 cuando comenzó a tener su primer destino internacional hacia Costa Rica. En 1992, crea el primer centro de operaciones de conexiones de vuelos llamado el “Hub de las Américas”. Lo que le permitió cotizar en la Bolsa de Valores de Nueva York en 2005. Hoy en día se encuentra en 31 países de América.

13. CASA DE LAS BATERIAS

La Casa de las Baterías fue fundada en 1974, como parte del Grupo Récord con la idea de tener un punto de venta para ofrecer su producto al consumidor final. Con el tiempo se convirtió en representante de las más importantes marcas de baterías a nivel mundial. En 1998 empezó su servicio de domicilio y en el 2008 comenzaron sus operaciones a nivel internacional.

14. GRUPO MELO

Grupo Melo es una empresa fundada en 1948, donde se abrió el primer almacén agropecuario Melo en la ciudad de Panamá. Desde entonces han crecido hasta llegar a tener división de alimentos, procesamiento y mercadeo, automotriz, maquinaria, granjas y almacenes agropecuarios. Actualmente cuentan con más de 150 iniciativas de inversión social.

15. WISTA PANAMA

Es una organización global con más de diez años de experiencia, con el objetivo de conectar a mujeres ejecutivas y directoras. En mayo de 2018 se volvió a abrir una sede en Panamá con el objetivo de reclutar a profesionales de la industria marítima y mejorar la industria logística y marítima consiguiendo que dicha actividad tenga un impacto en la economía y la comunidad panameña.

16. INTERENERGY

Interenergy es una organización fundada en 1988, la cual ha alimentado energía confiable, rentable y limpia a República Dominicana, Panamá, Jamaica y Chile. Son el primer operador de energía eólica en República Dominicana y además han invertido en energía solar en Chile, Panamá y el país anteriormente mencionado.

17. MICROSERFIN

Es una empresa comercial de capital privado-organizada como sociedad anónima bajo las leyes panameñas. Se fundó en 1984, siendo en mayo de 2014 la FMBBVA adquiere la totalidad de las acciones de Microserfin. El objetivo principal es promover el desarrollo económico y social, sostenible e inclusivo de las personas desfavorecidas en la Región Latinoamericana.

18. PROMED

Somos líderes en el mercado en la mayoría de las actividades que desarrollamos, liderazgo logrado a través del crecimiento de las unidades de negocio y grupos tácticos que desempeñan labores estratégicas y altamente profesionales en las áreas de ventas, servicio técnico y administración.

19. AES

Es una empresa americana que desde el año 1999 decidió apostar por el mercado panameño a través de soluciones energéticas seguras, confiables y sostenibles. Su objetivo es robustecer la matriz energética gracias a la primera planta de generación a base de gas natural licuado en Colón. En Panamá se ejecutan a través de dos empresas AES Panamá, S.R.L y AES Changuinola S.R.

20. MEDTRONIC

Fue una empresa fundada en 1949 como una tienda de reparación de equipos médicos por Earl Bakken y Palmer Hermundslie. A lo largo de los años han desarrollado más tecnologías fundamentales, incluyendo dispositivos médicos implantables, bombas de infusión y avanzado instrumental eléctrico para cirugía. Hoy en día, sus tecnologías se utilizan para tratar cerca de 40 patologías diferentes. Han donado más de \$1.000 millones a lo largo de los años para apoyar esfuerzos filantrópicos, incluyendo su apoyo a Medtronic Foundation.

21. SANOFI

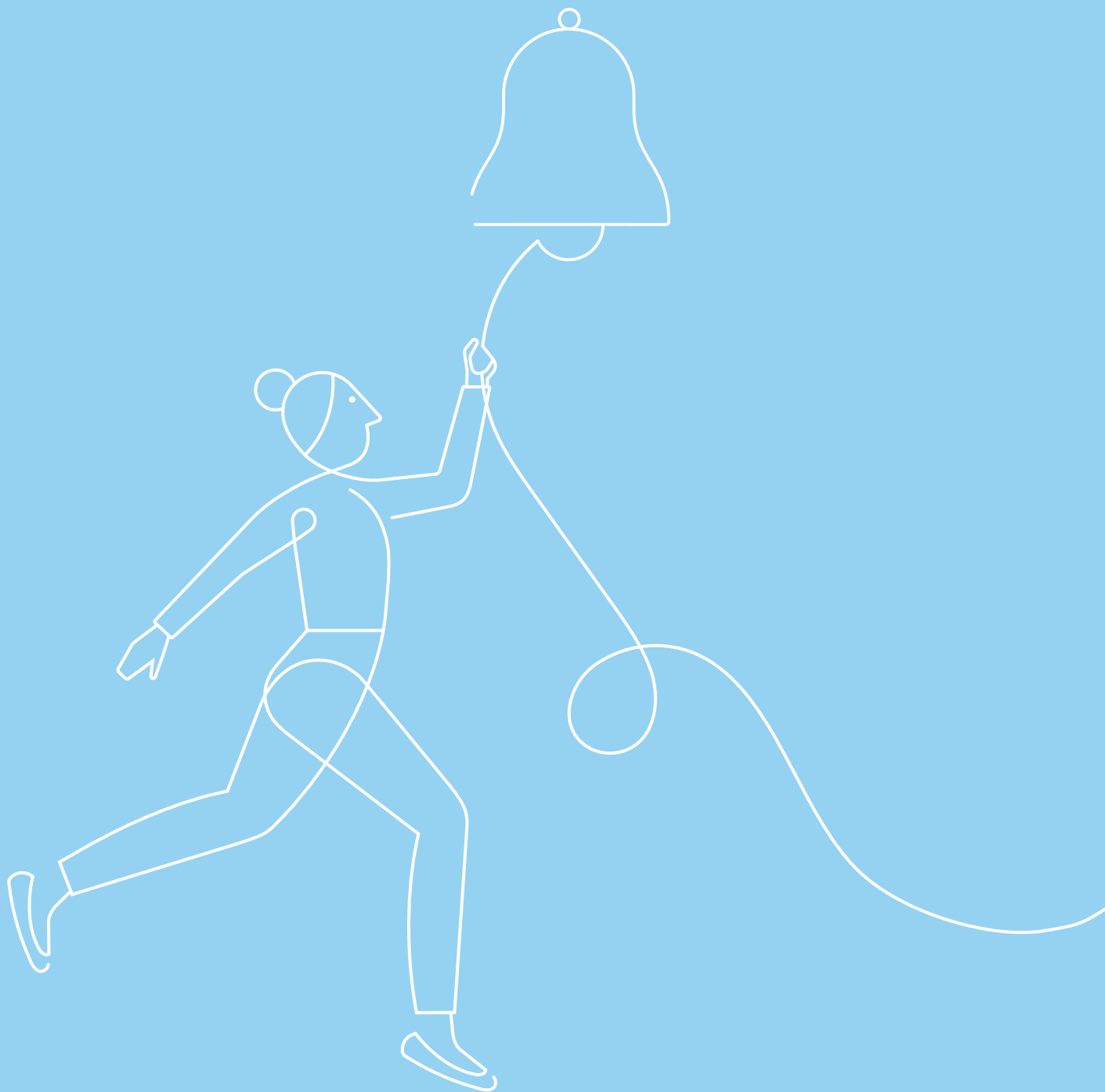
Sanofi es una farmacéutica sucesora directa de los anteriores conglomerados Aventis-pharma y Sanofi-Synthelabo, fue fundada en 2004 mediante una fusión de las mencionadas empresas. Es una de las compañías líderes en el mundo en el sector farmacéutico. Esta presente en más de 100 países de los 5 continentes y tiene cerca de 100.000 empleados.

22. BANCO GENERAL

Banco General fue fundado en abril de 1955, gracias a la visión de empresarios que lo incorporaban como el primer banco privado de capital panameño. Actualmente es el banco privado panameño más grande de la plaza, con una amplia infraestructura de 75 sucursales y más de 600 cajeros automáticos, un banco en Costa Rica y oficinas de representación en México, Guatemala, El Salvador, Colombia y Perú.

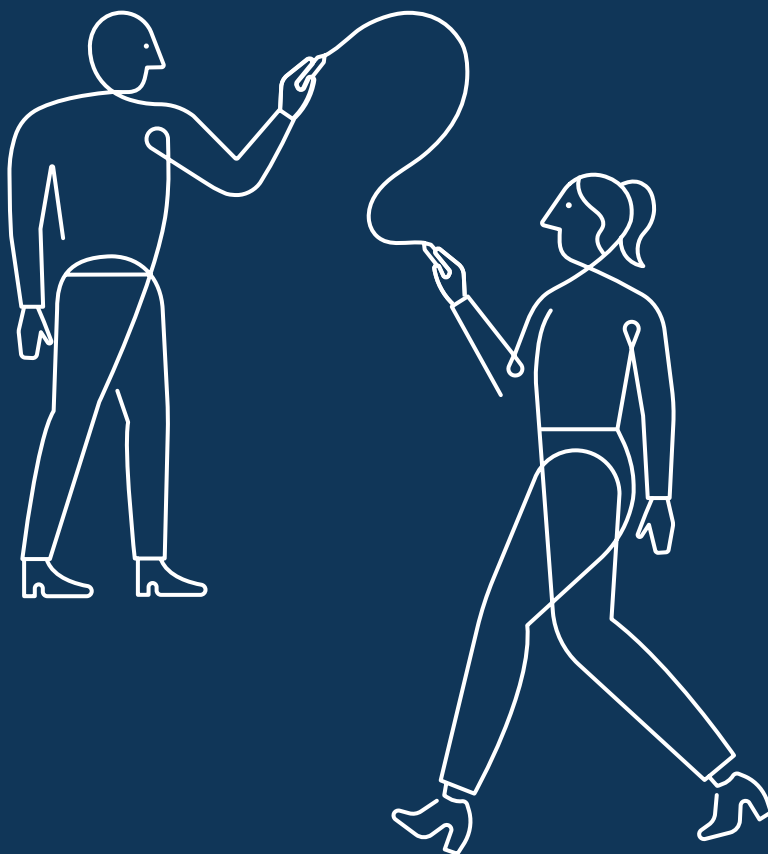


**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

FIRMA LOS PRINCIPIOS HOY



www.lac.unwomen.org

Casa de las Naciones Unidas
No. Edificio 129, Central, Ciudad del Saber,
Clayton Panamá, República de Panamá



@onumujeres