

## 10 Pasos para ganar el Sello de Igualdad de Género



## Los países que implementan los Programas son:

- Costa Rica ▶ Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG)  
Norma INTE 38-01-01:2013 Sistema de gestión de igualdad y equidad de género
- México ▶ Modelo de Equidad de Género, MEG y MEG/NORMA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
- Brasil ▶ Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça Secretaria Pro Mulher
- Chile ▶ Norma NCh3262: Sello Iguala - Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal (SERNAM)
- Uruguay ▶ Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Inmujeres Uruguay.
- Colombia ▶ Sello de Equidad Laboral Equipares — Ministerio de Trabajo
- Cuba ▶ **Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)** Ministerio de Agricultura, Federación de Mujeres Cubana y Asociación Nacional de Agricultores Pequeños
- Honduras ▶ **Sello de Equidad de Género** Norma. BOHN 3001:2012 Sistemas de gestión de la equidad de género — Requisitos
- República Dominicana ▶ **Sello Igualando RD.** Ministerio de la Mujer/ Ministerio de Trabajo/ Consejo Nacional de Competitividad
- El Salvador ▶ Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, e ISDEMU (En construcción)
- Panamá ▶ Ministerio de Trabajo (MITRADEL) e INAMU (En construcción)

Fuente: Elaboración propia.

### Empresas comprometidas con la igualdad de género

Las empresas, de manera voluntaria, se someten a un riguroso ejercicio de diagnóstico para ganar el Sello de Igualdad de Género.

Cuando han recorrido los **10 pasos**, las empresas son certificadas por el Gobierno, mediante un organismo o empresa de certificación independiente. El Sello se otorga únicamente a las empresas que demuestran un compromiso con la excelencia. El programa ha generado una Red Regional de Empresas en permanente expansión y dedicados a demostrar que la igualdad de género es buena para los negocios.



Al servicio de las personas y las naciones

**Eugenia Piza Lopez**  
Team Leader  
Cluster de Género para América Latina y el Caribe  
PNUD Centro Regional  
eugenia.piza-lopez@undp.org

Para mas información: [genderequalityseal@undp.org](mailto:genderequalityseal@undp.org)



Foto: Inés Filgueira (PNUD Uruguay)



Al servicio de las personas y las naciones

## Sello de Igualdad de Género: Programa de Certificación para Empresas Públicas y Privadas con apoyo del PNUD



## Mujer y Trabajo en América Latina y el Caribe

América Latina y el Caribe han experimentado progreso económico, social, político y cultural importante en los últimos años. En 2010, hubo un crecimiento anual de 5.9 % del PIB regional. Hoy, más de 100 millones de mujeres participan en el mercado laboral, 22,8 millones ingresaron en la última década.

Sin embargo, para muchas mujeres, el progreso no se ha traducido en igualdad. Las mujeres de la región siguen teniendo tasas de desempleo más altas que los hombres y ocupan sólo el 23 % de los puestos de dirección en las empresas. Tienen menos acceso al trabajo decente y continúan enfrentando obstáculos que socavan su desarrollo profesional y personal. Sólo un poco más de la mitad (52.6 %) de las mujeres participan en el mercado laboral en comparación con el 81 % de los hombres. Mientras que el nivel de educación de las mujeres es mayor que nunca, esto no ha garantizado empleo decente o mayores oportunidades laborales. Dentro de la población económicamente activa, el 53% de las mujeres han completado 10 o más años de educación formal en comparación con el 40,4 % de los hombres.

## Sello de Igualdad de Género:

### Iniciativa del PNUD para cerrar las brechas de género en el mundo del trabajo

Para cerrar las persistentes brechas de género en el mercado de trabajo, los gobiernos y el PNUD crearon el **Programa de Certificación de Sellos de Igualdad de Género** para empresas privadas y públicas. El Programa certifica a empresas que reducen las brechas y que cumplen con requisitos establecidos. El Programa ayuda a las empresas a crear condiciones más igualitarias para hombres y mujeres.

Desde el lanzamiento de la iniciativa en 2009, más de 1.700 empresas nacionales, multinacionales y del sector público han participado en el programa y algunos 1400 han sido certificados por los gobiernos de la región. Hasta la fecha, el Programa es implementado por los gobiernos nacionales con el apoyo del PNUD en diez países y en dos más está en proceso de construcción.

La **Agenda 2030** y los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacen un llamamiento especial a la comunidad empresarial para alinear sus misiones y políticas a la nueva agenda de desarrollo y a definir la mejor forma en que pueden contribuir a la sostenibilidad global.

El **Sello de Igualdad de Género** establece una asociación dinámica entre el sector privado, las instituciones gubernamentales y el PNUD, y es un programa concreto para que el sector privado contribuya a dicha agenda global, al transformar la cultura organizacional y los sistemas de gestión internos para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

Para los Gobiernos ofrece una sólida plataforma para la reducción de las desigualdades en el lugar de trabajo y contribuye al diálogo constructivo con el sector privado sobre buenas prácticas laborales, unas de las metas principales de la nueva Agenda de Desarrollo.

## Aprendizaje entre iguales:

### Asistencia técnica y cooperación Sur-Sur

El PNUD proporciona asistencia técnica y herramientas a las instituciones gubernamentales y al sector privado para la elaboración e implementación del Programa de Certificación de Sellos de Igualdad de Género. Además, se ha puesto un Sistema Regional de Indicadores, denominado **Sistema Indica Igualdad**, que evalúa el progreso de la igualdad y permite comparar entre tipos de empresa o países.

Para generar el aprendizaje entre iguales, la Cooperación Sur-Sur es un componente clave del Programa. Esto permite a las empresas y los gobiernos de un país apoyar directamente a sus pares en otro país. Para mejorar esta colaboración de uno-a-uno, el PNUD apoya la creación de Diálogos Nacionales y Regionales con los gobiernos, el sector privado y los sindicatos para estimular estos debates. El **II Foro de Empresas por la Igualdad**, celebrado en Colombia en 2014, reunió a más de 250 empresas, gobiernos, organizaciones de trabajadores. Desde entonces, las y los participantes continúan su diálogo constructivo por medios on line.



Foto: Laurie Pillow. PNUD RBLAC

## Análisis de la situación en la Región de ALC



### Brecha salarial



En comparación con los hombres, las mujeres se enfrentan a una brecha salarial del 17%. En algunos países, la diferencia es tan alta como 30%.

### Masculinización en sector industrial

La presencia de mujeres en el sector industrial de la región, con mejores salarios y condiciones de trabajo, es muy baja (37%), mientras que su presencia en aquellos sectores, con condiciones de trabajo peores, como el sector de servicios, es desproporcionadamente más alta (73%).



### Trabajo Informal

Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal. Por ejemplo: en las ciudades, las mujeres representan el 50,7% del sector informal, mientras que su representación en el sector formal es mucho menor.



### Más Igualdad = Mayor productividad

El 25% de las empresas con más mujeres en sus Consejos de Administración mostrar ganancias mayores, entre el 40% -65% en algunos indicadores seleccionados, en contraposición del 25% de empresas con menos mujeres.



Fuentes: PNUD, OIT, ONU Mujeres, la CEPAL, 2013

## Seis áreas claves para garantizar resultados en las empresas:

Un número creciente de empresas ven en el Sello de Igualdad de Género un valor social agregado que mejora el ambiente de trabajo a través de una mayor eficiencia y mejores relaciones humanas. Las empresas **han observado importantes ventajas y beneficios para sus negocios y empleadas y empleados**. Estos incluyen un mayor compromiso del personal con la empresa, una reducción en el ausentismo y la capacidad de atraer una mayor diversidad del talento.

### 1 | Abordar y eliminar las brechas salariales entre hombres y mujeres

**CAFAM (Colombia)** estableció una política de 100% de igual remuneración por igual trabajo, independientemente de la posición. Los beneficios para el negocio son la atracción y retención de una mayor diversidad de talento, lo que contribuye al aumento de la competitividad en el mercado. Para las y los trabajadores, la política se tradujo en un ambiente más democrático que aumento la satisfacción ya que se eliminaron las brechas de género en el salario.

### 2 | Más mujeres en puestos medios y altos de decisión

En el **Banco Nacional de Costa Rica**, implementó un programa de liderazgo para aumentar la representación de las mujeres en puestos de toma de decisiones. Como resultado, setenta mujeres asumieron puestos directivos. Ofreció a las mujeres más acceso al desarrollo profesional, mejor equilibrio de género en posiciones de liderazgo y fomento la diversidad en la fuerza laboral.

### 3 | Más mujeres en puestos no tradicionales

En la **Administración Nacional de Puertos de Uruguay (ANP)** se realizaron acciones afirmativas para la incorporación de mujeres en el manejo de grúas portuarias, con una previa formación, adecuación de infraestructura, el espacio físico y del vestuario, con una cuota para el manejo de grúas portuarias de 40%.

Para aumentar la participación de las mujeres en la industria minera, tradicionalmente masculina y resaltar la contribución de las mujeres a la productividad de la empresa, **Codelco (Chile)** estableció una meta para aumentar la representación de las mujeres en su plantilla de 8% a 20% para el 2020.

### 4 | Políticas que mejoran la conciliación de la vida familiar y laboral

**Banco de Brasil**, promovió la importancia de la responsabilidad del padre en el cuidado de las y los hijos, la organización amplió el periodo de permiso de paternidad a 10 días hábiles consecutivos. Además, se desarrollan diversas actividades sobre cuidados y co-responsabilidad parental en la crianza de hijos e hijas, como festejos del día del padre, concursos, visitas de hijos/as.

### 5 | Erradicar el acoso sexual en el trabajo

En el **Segundo Foro Regional**, que tuvo lugar en Colombia en el 2014, 18 empresas firmaron un compromiso con el PNUD para erradicar la violencia contra las mujeres a través de políticas internas para detectar y derivar situaciones de violencia y promoviendo campañas de sensibilización regional. (Fuente: [americatlatina.org](http://americatlatina.org))

**Laboratorios Bagó de Chile**, en alianza con una ONG de Chile, incorporó una política de anti-violencia en toda la organización. Ello implicó un trabajo de reestructuración importante, nombrando a un equipo/persona responsable de esta política y de su implementación. Se realizó la formación de un grupo del personal como “monitores de primer apoyo” y se definió qué es el apoyo a las víctimas; pasos de la atención; evaluación de situación de riesgo de la víctima; planes de seguridad para víctimas; e intervención de grupos con hombres que ejercen violencia”.

### 6 | Comunicación inclusiva y no sexista hacia el interior y el exterior de la empresa

**ARGOS (Colombia)**, creó una línea de comunicación interna y externa para visibilizar el trabajo de las mujeres dentro de su compañía. El decálogo de cargos fue modificado, incorporando un lenguaje incluyente y las comunicaciones externas utilizan imágenes de mujeres conductoras de mezcladoras de cemento (tarea históricamente masculina) y hombres en tareas secretariales y de asistencia (tarea históricamente femenina).

## Algunas herramientas



**Manuales** para construir con los Gobiernos los Programas de Certificación de Sellos de Igualdad de Género.



**Herramientas y Guías** en cada una de las áreas para implementar los Sellos de Igualdad de Género en las empresas.



**Sistema Indica Igualdad:** sistema regional que monitorea de brechas de género en las empresas y permite la comparación por tamaño de empresa, cantidad de empleados, sector de actividad y países.



**Cursos Virtuales** para desarrollar capacidades de asesoría y auditoría en igualdad de género en empresas.