

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



**P N  
U D**

*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

**El Sello de Igualdad de Género, un Programa  
de Certificación para empresas públicas  
y privadas apoyado por el PNUD:  
Las empresas de América Latina y el Caribe  
pioneras en la Igualdad de Género**



Con 1400 empresas públicas y privadas de 11 países involucradas en alguna etapa del Sello de Igualdad de Género (SIG) - y muchas más esperando a participar - Este programa innovador ha despegado en América Latina y el Caribe. Concebido como un medio para que el sector privado incorpore la igualdad de género y aumente la autonomía económica y social de las mujeres, el Sello ayuda a un creciente número de empresas a hacer de sus sistemas de gestión de recursos humanos más equitativos y sensibles al género.

Lanzado por los gobiernos nacionales que luego se asocian con empresas públicas y privadas, el Sello de Igualdad de Género trabaja hacia la eliminación de las desigualdades de género en el lugar de trabajo, y al mismo tiempo mejora la vida de los y las trabajadoras y de sus familias. Cada vez más, el Sello representa una estrategia de la empresa que equipara la lucha por la igualdad de género con buenas prácticas de negocio. Eliminar prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo no sólo tiene múltiples beneficios para las compañías, sino que es esencial para el fortalecimiento de nuestras economías. Según el Fondo Monetario Internacional, el logro de la equidad de género puede llevar a un aumento en el PIB nacional de hasta el 34%.

La implementación del Sello ha fortalecido estructuras organizacionales y procesos de recursos humanos, mitigando elementos subjetivos que generan discriminación; ha establecido protocolos formales para prevenir y hacer frente al acoso laboral y el acoso sexual en el marco del trabajo; ha promovido acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad; ha mejorado la calidad del ambiente de trabajo, al potenciar la productividad y la satisfacción de los y las trabajadoras. El éxito del modelo ha convertido a la región en pionera en el diseño e implementación de políticas públicas de género, y en arquitecta de herramientas y metodologías innovadoras dirigidas a empresas.

Desde 2009, el PNUD ha apoyado a los gobiernos y las empresas que participan en el programa del Sello de Igualdad de Género. Comenzando con Costa Rica, Uruguay, Brasil y Chile, la Comunidad de Práctica de del Sello de Igualdad de Género está compuesta por 11 países de América Latina y el Caribe, quienes han firmado un Memorando de Entendimiento (MOU) formalizando su voluntad de construir escenarios de cooperación sur-sur para cerrar brechas de género en el mercado laboral.



## Sello de Igualdad de Género: Construyendo sobre la base de los instrumentos y normas internacionales de Derechos Humanos

El Sello de Igualdad de Género se crea sobre la base de principios, ideales y acuerdos aceptados internacionalmente relativos a los derechos humanos y la igualdad de género, incluyendo los principios enmarcados en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW), las convenciones de la Organización Internacional del TRABAJO (OIT) y:

**Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** lanzado en 2000, los diez principios unen a las empresas con agencias de Naciones Unidas, los sindicatos, la sociedad civil y los gobiernos para promover los principios universales de los derechos humanos, trabajo justo y prácticas anti-corrupción, y la sostenibilidad ambiental. Con más de 4.100 empresas participantes de más de 100 países, el Pacto Mundial de la ONU pide a las empresas que defiendan los principios y normas reconocidos internacionalmente, tales como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (fuente: <https://www.unglobalcompact.org>)

**Los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP):** Producto de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, los WEP ayudan al sector privado a centrarse en elementos integrales para promover la igualdad de género en el lugar del trabajo, en el mercado laboral y en la comunidad. Los WEP recomiendan a las empresas:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

## ¿Por qué las compañías apoyan el Sello de Igualdad de Género?

Si bien la participación en el programa es voluntaria, las empresas se sienten atraídas por sus beneficios, los cuales incluyen una mayor productividad y una imagen empresarial positiva. Según la empresa farmacéutica chilena **Bago**, participar en el Sello de Igualdad de Género ha llevado muchas mejoras empresariales medibles, incluyendo un mejor ambiente de trabajo, menor rotación de trabajadores y trabajadoras, menor ausentismo, aumento de la productividad y un aumento significativo de las ventas.

En toda América Latina y el Caribe, corporaciones, instituciones gubernamentales y el PNUD están uniendo fuerzas para promover el Sello de Igualdad de Género. Esta asociación convoca la voluntad política, los recursos y las capacidades necesarias de todos los actores para crear un proceso independiente para aplicar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las empresas - y reconocerlas por mejorar en materia de equidad de género en el lugar del trabajo. Tras cumplir con estándares claros y transparentes, se les otorga a las empresas el Sello de Igualdad de Género como muestra de su compromiso y acciones concretas hacia condiciones de empleo más equitativas y decentes para todo el personal. El sello es otorgado por las entidades gubernamentales encargadas de garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el mercado de trabajo.

Lograr el reconocimiento del Sello requiere un serio compromiso por parte de la empresa, de tomar el tiempo requerido para lograr los cambios necesarios en la estructura y cultura organizacional. El Sello se otorga cuando, según una evaluación externa, una compañía alcanza un cierto nivel de conformidad con los principios y requisitos del programa. Para obtener este reconocimiento, una empresa participante debe implementar una serie de diez pasos, que se describen a continuación.

“

*“Nosotros en Codelco estamos convencidos de que la diversidad de género agrega valor al negocio. Promueve la innovación y genera mejores entornos de trabajo.”*

**Claudia Vargas**, directora corporativa de reclutamiento y selección de Codelco, la corporación nacional de cobre en Chile

## ¿Cómo el Sello de Igualdad de Género genera valor agregado a los negocios?

Cada vez más, las empresas en América Latina y el Caribe reconocen que la promoción de la igualdad de género es un buen negocio. Al mismo tiempo, un creciente número de empresas ven que el Sello de Igualdad de Género tiene un valor social agregado. Están siendo testigos de una amplia gama de beneficios, incluyendo un mejor ambiente de trabajo, mayor productividad y eficiencia y el mejoramiento de las relaciones entre los miembros del personal. Además, las empresas declaran que la adopción de medidas adoptadas en el marco del Sello se ha traducido en una reducción del ausentismo, atracción a una mayor diversidad de talento, y la promoción del aprendizaje organizacional. Adicional a esto, ganar el Sello representa una valiosa oportunidad para ser reconocidos por implementar buenas prácticas laborales, impulsando una imagen pública de la compañía y contribuyendo a su ventaja competitiva.

La empresa colombiana **CAFAM**, una caja nacional de compensación, estableció una política corporativa de igual remuneración por igual trabajo, independientemente de la posición del/de la trabajador/a. Los beneficios reportados para la empresa incluyen atraer y retener una mayor diversidad de talento, lo cual ha contribuido al aumento de la competitividad. Y desde la perspectiva de los/las trabajadores/as, los/as funcionarios/as están reportando mayor satisfacción en el trabajo.

“

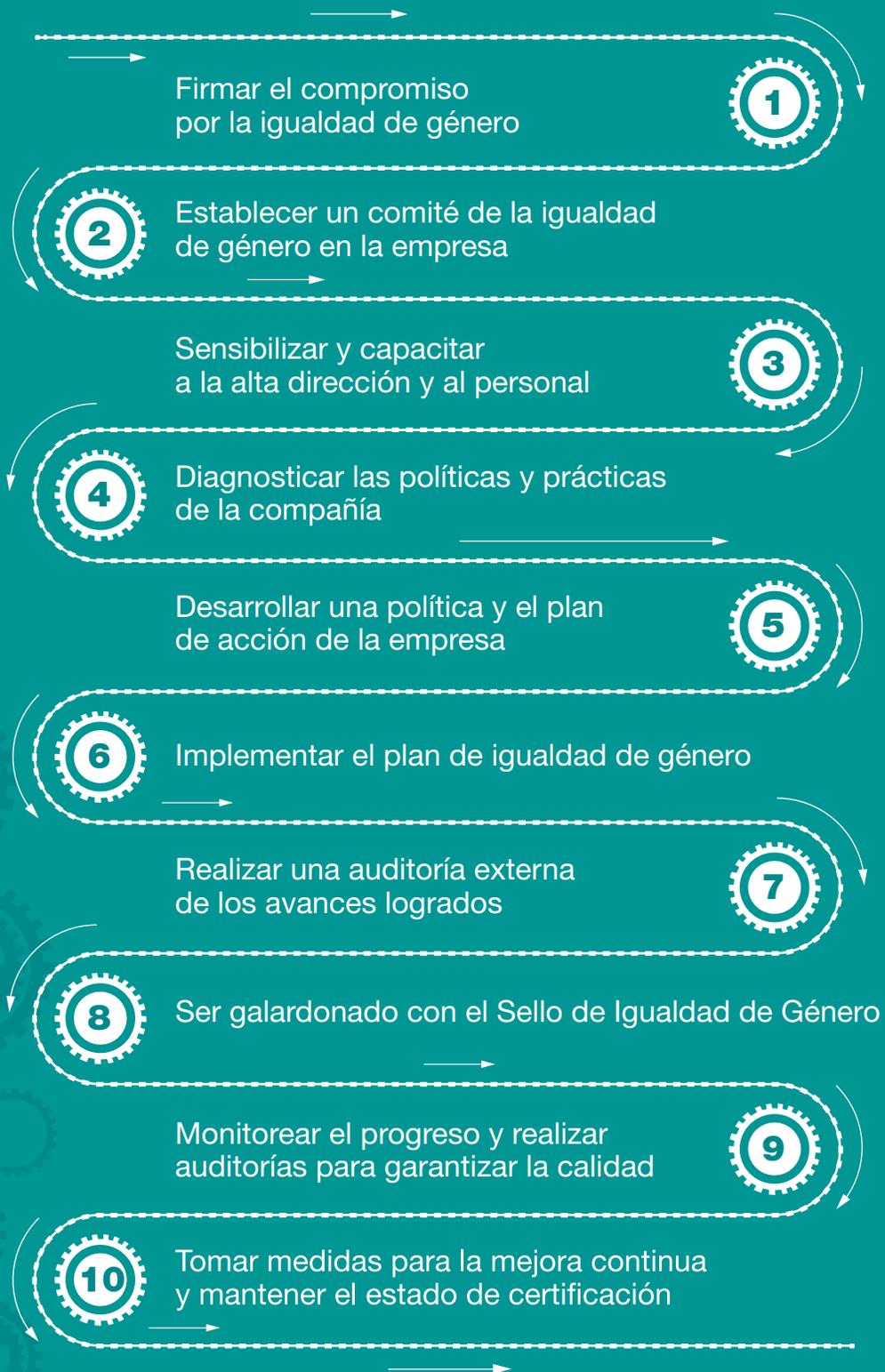
*“Al principio, algunos colegas se resistieron al cambio; durante los 40 años que habían trabajado en el puerto, nunca habían trabajado con una mujer. Trabajar con nueve hombres estando yo sola fue un reto para mí, pero ahora nos complementamos muy bien.”*

**Fernanda Rodo**, National Port Authority (ANP), Uruguay

Programa EQUIPARES Colombia, Empresa Argos



# Diez pasos para conseguir el Sello de Igualdad de Género



## ¿Por qué los gobiernos adoptan el Sello de Igualdad de Género?

¿Por qué los gobiernos quieren participar en el Sello de Igualdad de Género? El Sello constituye una plataforma para reducir las desigualdades en el lugar de trabajo y entablar un diálogo constructivo con el sector privado sobre buenas prácticas laborales. Las instituciones públicas que promueven la igualdad de género pueden beneficiarse del SIG, en la medida en que asegura el liderazgo del gobierno en la definición de las medidas necesarias para ganar el Sello.

Las asociaciones con empresas privadas desarrolladas a través del programa son beneficiosas para las instituciones públicas. Utilizando los datos sobre las brechas de género recogidos por las empresas participantes, los gobiernos son capaces de analizar y comprender mejor las causas de la desigualdad y evaluar cómo éstas afecta a mujeres y a hombres. Esto ayuda a identificar las políticas y las estrategias que son necesarias para proteger los derechos laborales de los y las trabajadoras.

## ¿Cómo ayuda el PNUD a los gobiernos que aplican el Sello de Igualdad de Género?

El PNUD desempeña varias funciones importantes apoyando los programas de Sello de Igualdad de Género a nivel nacional y regional. En el plano nacional, el PNUD es un defensor de la igualdad, convoca actores clave para gobierno, el sector privado y la sociedad civil para trabajar en pro de la igualdad.

Adicional a lo anterior, el PNUD ofrece asistencia técnica a empresas públicas y privadas que quieren desarrollar y poner en práctica su propio Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG). Las empresas participantes también se benefician del apoyo del PNUD cuando desarrollan diagnósticos y análisis internos y al momento de desarrollar estrategias de comunicación externa con enfoque de género. El PNUD es frecuentemente llamado a llevar a cabo formaciones para funcionarios de gobierno, juntas directivas de las empresas y personal en general.



## **El Sello de Igualdad de Género para empresas públicas y privadas promueve el aprendizaje entre pares y la cooperación sur-sur**

Varios gobiernos de la región comprometidos a promover la igualdad de género, firmaron un Memorando de Entendimiento (MOU) para fortalecer escenarios de colaboración y de Cooperación Sur-Sur. El MoU representa un compromiso formal, que demuestra una firme voluntad política de los altos niveles de gobierno para aplicar el Sello de Igualdad de Género. También indica la intención de institucionalizar estas políticas y programas y establecer una sólida relación de colaboración entre las partes. Los signatarios del MOU, forman parte de la Comunidad Práctica Regional del Sello de Igualdad de Género. Todas las partes han acordado intercambiar información, conocimientos y experiencias, utilizar las herramientas y metodologías para la implementación del Sello de Igualdad de Género para empresas públicas y privadas, apoyado por el PNUD diseñado por el PNUD para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo. Se han organizado foros regionales bianuales como parte de la cooperación gobierno-gobierno para facilitar el intercambio de buenas prácticas entre los países, así como para establecer objetivos comunes entre los miembros de la comunidad y fortalecer la red. Algunos ejemplos incluyen:

- El PNUD reunió expertos de Uruguay, Chile y México para evaluar las capacidades técnicas nacionales y capacitar y fortalecer a los equipos del Gobierno Colombiano.
- El Segundo Foro de Empresas por la Igualdad de Género convocó representantes de empresas públicas y privadas de más de 20 países. Unilever, Manpower, Nutresa, Telefónica, Codelco, Coopertec y Bayer, entre otras, compartieron sus experiencias y acciones concretas adoptadas para alcanzar la igualdad de género.
- La construcción de Equipares, Sello de Igualdad de Género colombiano, se inspiró en las experiencias en México, Chile y Uruguay, adoptando un modelo de cumplimiento multinivel y desarrollando herramientas más específicas para analizar el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- El PNUD coordinó reuniones bilaterales en Colombia, entre empresas pares del mismo sector económico, durante las cuales Novartis México mostró a Bayer Colombia cómo la incorporación del Sello se había traducido en menor rotación de personal, mejor ambiente laboral y mejoras en productividad.



## Sellos de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe



¿Qué necesita cambiar en América Latina y el Caribe?

### 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 el 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. Ellas son 15 veces más propensas a no encontrar un trabajo en el sector formal que los hombres, y usualmente su trabajo carece de protección social, como el trabajo doméstico.

### Mayor educación no se traduce en mayor empleo



Within economically active population, 53% of women, compared with 40.4% of men, have completed 10 or more years of formal education. However, women's unemployment (9.1%) is 45% higher than that of men (6.3%).

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

El Sello de Igualdad de Género busca cerrar brechas de género convirtiéndose en parte del AND de la empresa y haciendo una revisión de los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional – áreas en las que persisten obstáculos para la igualdad de las mujeres.

**BRASIL Pro-Equidad de Género y Raza**

En Brasil, las mujeres de ciertos grupos étnicos o raciales enfrentan una doble discriminación en la fuerza de trabajo. Las mujeres de ascendencia africana, por ejemplo, están menos representadas en el mercado laboral, donde la discriminación racial es común; quienes trabajan se enfrentan a condiciones precarias de trabajo. En este contexto, el Programa Pró-Equidade de Género e Raça fue adoptado como modelo de certificación del Sello de Igualdad de Género. El gobierno de Brasil estructuró un sistema de gestión que considera la discriminación basada en el género, así como las disparidades étnico-raciales, teniendo en cuenta la existencia de leyes contra la discriminación y la igualdad de Brasil.

Para erradicar las brechas de género y étnico-raciales, el Programa Pró Equidade de Género e Raça ha tomado varias medidas, incluyendo:

- La actualización de los registros de personal, con porcentajes de hombres, y mujeres, su origen étnico-racial, para los procesos de reclutamiento, selección, formación y promoción profesional;
- El cambio de las políticas de contratación, reubicación desarrollo profesional para considerar el género, la etnia y la raza;
- El análisis de ausentismos y accidentes de trabajo a través de un lente de género/racial;
- La sensibilización de los empleados, pasantes, aprendices, jóvenes aprendices y consultores externos para el acoso sexual, la discriminación de género y la violencia racial y de género;
- Educar al personal sobre los procedimientos a seguir si desean emitir una queja por razones de discriminación de género o étnico-racial.

A la fecha, más de 235 empresas y organizaciones han sido certificadas - la mayoría de las cuales pertenecen al sector público.

**CHILE Modelo de certificación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, Sello Iguala**

Codelco es una empresa minera estatal chilena- la más grande a nivel mundial, al ser responsable de 11% de la producción de cobre del mundo. Codelco, con el apoyo del Gobierno Nacional Chileno, quien inició el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en 2009, ha sido pionera en la contratación de mujeres en la industria minera - un sector tradicionalmente masculino.

Hace algunas décadas, “las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo”. Así lo establecía el artículo 15 del Código del Trabajo en Chile. Aunque este artículo fue derogado en 1993, la presencia de mujeres en la minería era escasa, limitada casi exclusivamente al trabajo de oficina. A través del Sello de Igualdad de Género, Codelco ha obtenido la más alta presencia femenina en la industria nacional: el 8,5 por ciento de su personal son mujeres (2014). Al mismo tiempo, la compañía también está integrando las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

La incorporación de la mujer al Codelco no ha sido fácil, requiere cambios físicos en las instalaciones y equipos de seguridad, así como cambios de comportamiento dentro de la cultura del lugar de trabajo. Sin embargo, dado el aumento de la inversión en la minería y acompañando la demanda de mano de obra de Chile, obtener acceso a una mano de obra previamente pasada por alto es una ventaja para la industria. “La incorporación de la mujer es fundamental, no sólo porque no podemos dejar de lado el 50 por ciento de la población, sino porque está demostrado que los equipos mixtos tienen un mejor ambiente de trabajo, una mejora de la eficiencia y la productividad”, dijo Thomas Keller, ex director general de Codelco. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es además de un imperativo ético, una buena decisión de negocios. La entrada masiva de las mujeres en el negocio aumenta la innovación, el talento, perspectivas de análisis diferentes, dando lugar a una mayor disciplina en el trabajo y equipos más eficientes.

En 2015, Chile organizó un Seminario Regional de Sindicatos para la Igualdad de Género, destacando el importante papel de los sindicatos en la agenda de la transversalización de la igualdad de género

**COLOMBIA Sello de Equidad Laboral EQUIPARES**

Este modelo inició en 2012, cuando el Ministerio de Trabajo llevó a cabo una evaluación exhaustiva del entorno laboral de Colombia, identificando brechas salariales, segregación horizontal y vertical, y alta informalidad femenina, entre otras necesidades nacionales. Un problema latente para las mujeres colombianas que entran al mercado laboral es el acoso sexual.

Según una encuesta de percepción realizada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo, “solicitudes o presión para tener sexo, intento u ocurrencia de acto sexual, los correos electrónicos, mensajes de texto vía celular, contacto físico consentido que se pasa del límite, son las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en el país”. Chistes de contenido sexual y miradas sugerentes son también comunes. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que buscan ayuda para hacer frente a estas violaciones de derechos es baja. Según el sondeo, el 89 por ciento de las víctimas no reportó incidentes de acoso sexual, 13 por ciento de las cuales tenían perder sus puestos de trabajo, u otras represalias.

Ministerio de Trabajo de Colombia utilizó esta información para fortalecer la dimensión de prevención del acoso sexual y laboral en su modelo de Sello Igualdad de Género- EQUIPARES-, que fue lanzado en 2013. El modelo aborda las distintas dimensiones de las políticas de recursos humanos y presta especial atención a la creación de protocolos para prevenir y tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además de constantes formaciones dirigidas a las empresas

colombianas para prevenir y combatir el acoso sexual en el trabajo, el Ministerio de Trabajo - junto con la Fiscalía General de la Nación – construyó un protocolo oficial sobre acoso sexual para erradicar el problema y luchar contra la impunidad.

## COSTA RICA



### Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género

A partir de 2002, el organismo gubernamental encargado de promover la igualdad de género en Costa Rica (INAMU) formuló su primera política nacional de sistemas de gestión de la igualdad de género. Herramientas esenciales para evaluar las brechas de género se produjeron posteriormente, incluyendo un manual para desarrollar capacidades en materia de igualdad de género y una metodología de auditoría para las empresas. Para el año 2006, se puso en marcha un programa piloto, a partir de experiencias de compartidas con los países vecinos, el cual fue adoptado en 2013.

Este modelo nacional del Sello de Igualdad de Género ha recibido un apoyo fuerte del sector bancario, incluidos dos de los principales bancos del país - Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Scotiabank. Reconociendo la baja representación de las mujeres en los puestos de alto nivel del sector financiero, el “Banco Nacional” implementó un programa de liderazgo para incrementar la representación de mujeres en los puestos de toma de decisión

## REPÚBLICA DOMINICANA



### Sello de Igualdad de Género Igualando RD

República Dominicana es uno de los cinco países de la región que ha creado un modelo de certificación basado en un proceso de normalización oficial. En 2014 el Ministerio de la Mujer, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Competitividad y el PNUD, establecieron el sello de la igualdad de género “ Igualando RD”. Siguiendo un proceso secuencias paso a paso, República Dominicana comenzó creando una Norma, previo al lanzamiento de la fase piloto del modelo. Hoy, tres empresas nacionales hacen parte del programa de certificación: Industrias Nigua, BEPENSA y el Banco BHD.

Tener una Norma país da al modelo un marco institucional sólido, permitiendo que todas las instituciones públicas y privadas que deseen participar, puedan aplicar a través del organismo de certificación oficial (INDOCAL). Este modelo otorga reconocimientos a grandes, pequeñas y medianas empresas u otras organizaciones participantes, en función de su grado de cumplimiento de los requisitos establecidos. Los cuatro niveles de reconocimiento son bronce, plata, oro y platino.

## MÉXICO



### Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en igualdad laboral y no discriminación

Desde el 2003, México ha venido incorporando el concepto de igualdad en el lugar de trabajo. En 2006, el Gobierno promulgó una Política Pública para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y para el año 2012, más de 1.600 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas habían recibido la Certificación del Modelo de Equidad de Género, bajo un esquema multi-sitios. El modelo mexicano continuó evolucionando y a partir de experiencias aprendidas, realizó una adaptación de los criterios e instrumentos a los nuevos marcos jurídicos marco y los objetivos nacionales. En 2015, se aprobó la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, ampliando el concepto de no discriminación a criterios de orientación sexual, discapacidad, y etnicidad.

Esta nueva norma nacional fortalece el modelo original, que actúa como un paso para incorporar principios anti-discriminatorios más amplios. Las principales áreas cubiertas por la norma son: incorporación de la perspectiva de género y la no discriminación en el reclutamiento, la selección, la formación y la movilidad; igualdad de salarios; abordar la violencia en el lugar de trabajo; y garantizar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal. Al ser un pionero en este campo, México abrió un camino para que otros países de América Latina crearan su propio programa de certificación del Sello de Igualdad de Género. Varios escenarios de cooperación sur-sur dirigidos por el PNUD se han beneficiado de la experiencia mexicana y de sus herramientas.

## URUGUAY



### Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género

Después de lanzar un programa piloto en 2008, Uruguay implementó su Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género en las tres principales compañías de servicios públicos nacionales que proporcionan electricidad (UTE), agua (OSE), y de Telecomunicaciones (ANTEL), así como en la Autoridad de Puertos (ANP).

En el sector de la energía, el cual es tradicionalmente masculino, el liderazgo de UTE en materia de igualdad de género es innovador. Los techos de cristal son una realidad para las mujeres quienes tienen que duplicar su esfuerzo con el fin de obtener el reconocimiento adecuado de su trabajo. Sin embargo, el proveedor nacional de electricidad es una de las empresas pioneras en la promoción de la incorporación de la igualdad de género en el sector de la energía en toda la región. “Trabajar en una empresa con una cultura corporativa basada en la igualdad te obliga a ver las cosas desde otra perspectiva... y ahora con orgullo digo a mis hijos las cosas que estamos haciendo en la empresa.” Rosario Miraballes, Empleado en OSE. Uruguay



*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](mailto:eugenia.piza-lopez@undp.org)

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