LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: LO MÁS JUSTO Y LO MÁS INTELIGENTE

ECUADOR

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

ONU MUJERES

LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: LO MÁS JUSTO Y LO MÁS INTELIGENTE

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

ONU MUJERES

La igualdad en la empresa: lo más justo y lo más inteligente | FICHAS WEPs Ecuador

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

220 East 42nd Street New York, New York 10017 Estados Unidos

www.weps.org

ONU Mujeres

Ana Elena Badilla

Representante a.i. ONU Mujeres Ecuador

Lorena Barba Albuja

Analista de Programa

Lucía Doblas

Asistente Técnica en Cooperación y Sector Privado

Coordinación editorial:

Isabel Iturralde

Asociada de Comunicación

Sofía Rengifo H

Asistente de Comunicación

Manthra Comunicación · info@manthra.ec · www.manthra.ec

Diseño, diagramación y corrección de estilo

Primera edición | 2021

Copyright © 2021

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

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Este documento fue elaborado en el marco de trabajo que realiza la oficina ONU Mujeres Ecuador para promover la implementación de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) en el país. Su contenido es de responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de las Naciones Unidas y sus Estados miembro.

AGRADECIMIENTOS: A través de este deseamos brindar reconocimiento a las contribuciones de empresas que forman parte de la Comunidad WEPs en Ecuador.

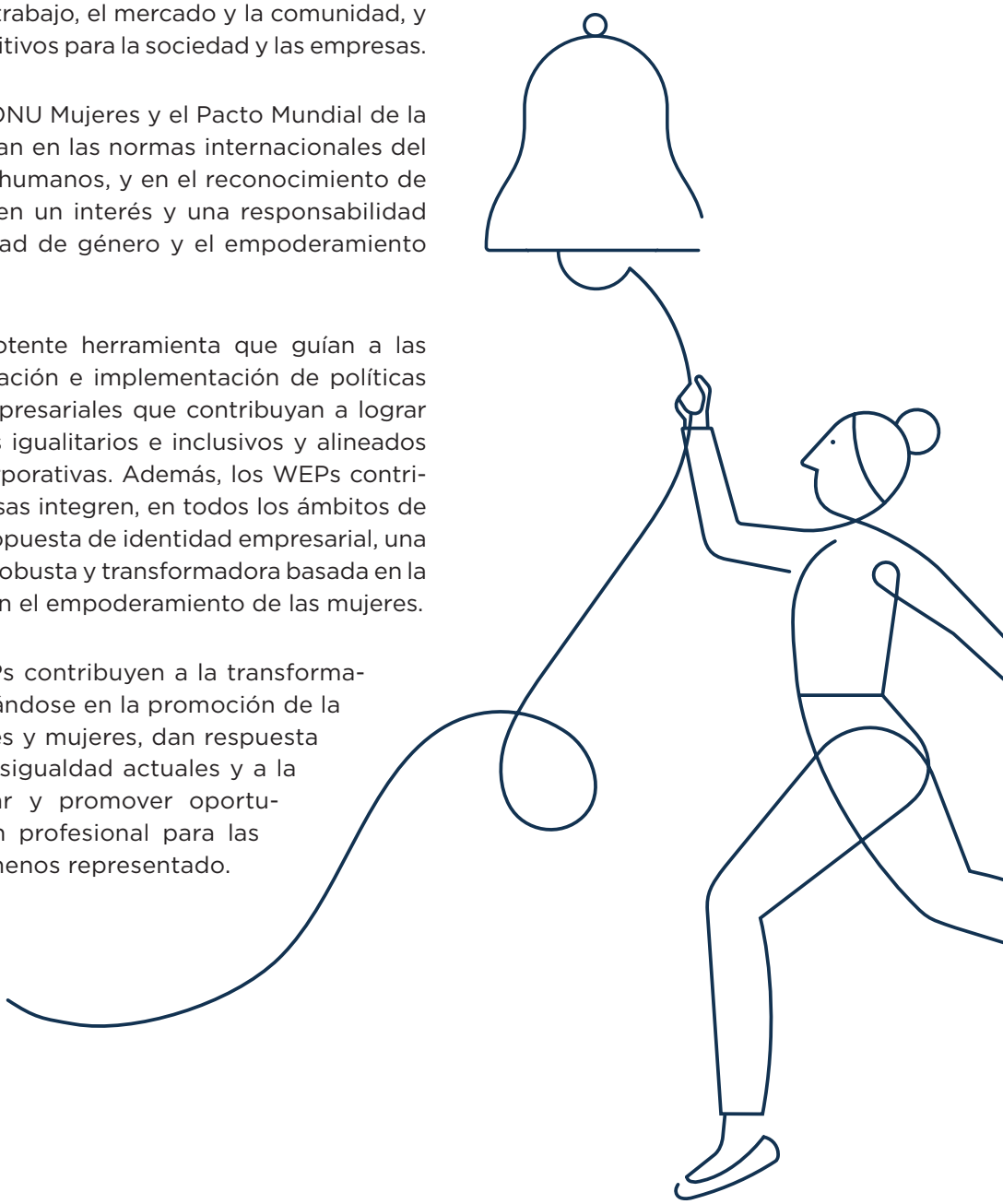
¿QUÉ SON LOS WEPs?

Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) proporcionan un marco holístico para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas.

Lanzado en 2010 por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, los WEPs se basan en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los WEPs son una potente herramienta que guían a las empresas en la formulación e implementación de políticas y buenas prácticas empresariales que contribuyan a lograr espacios laborales más igualitarios e inclusivos y alineados con sus estrategias corporativas. Además, los WEPs contribuyen a que las empresas integren, en todos los ámbitos de la organización, una propuesta de identidad empresarial, una cultura organizacional robusta y transformadora basada en la igualdad de género y en el empoderamiento de las mujeres.

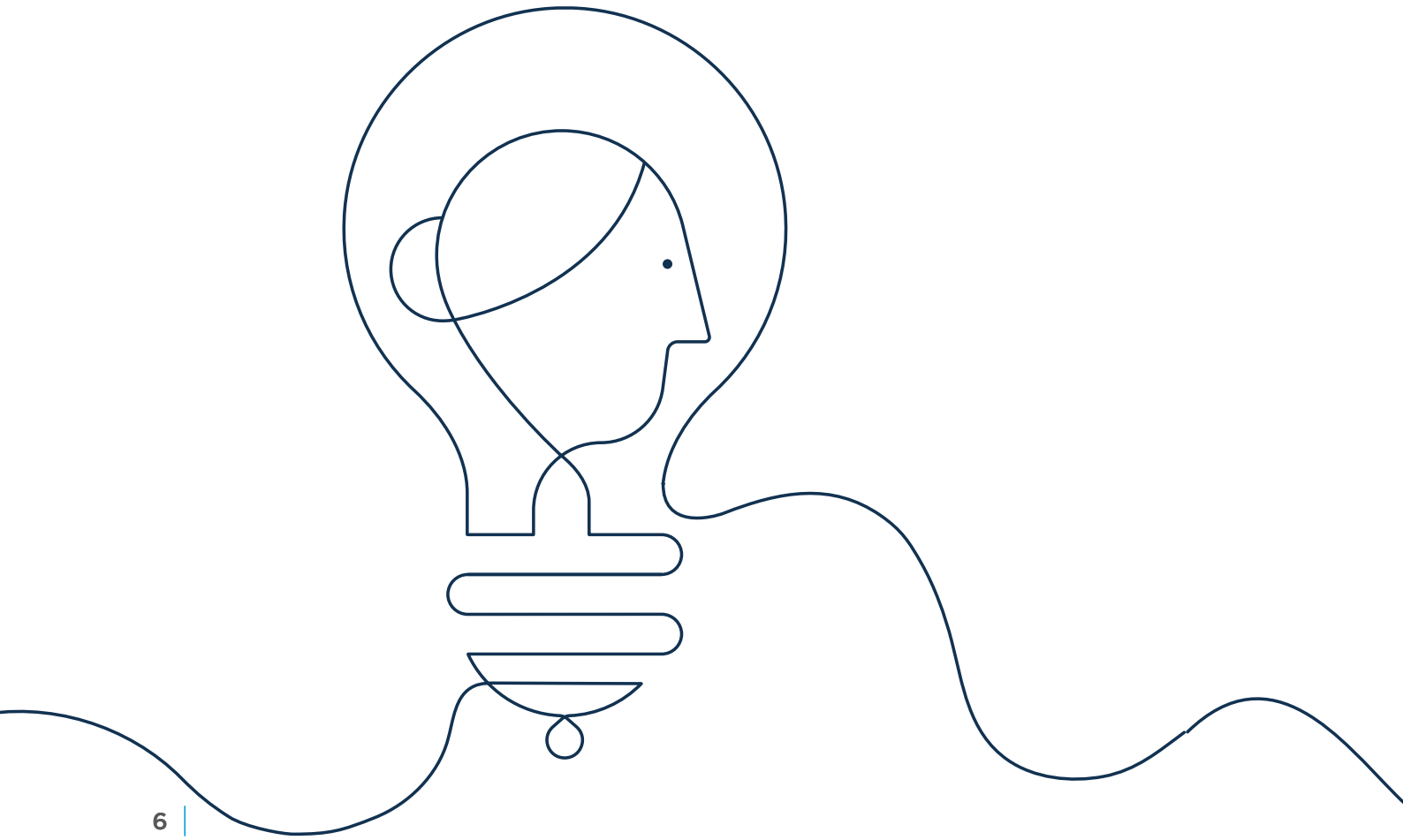
Por todo ello, los WEPs contribuyen a la transformación empresarial apoyándose en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, dan respuesta a los problemas de desigualdad actuales y a la necesidad de impulsar y promover oportunidades de promoción profesional para las mujeres como grupo menos representado.



Como comunidad global, a septiembre de 2021, más de 5.000 empresas de 141 países, que representan en conjunto a más de 10 millones de empleadas y empleados, han firmado y se han comprometido a implementar los WEPs. Al unirse a la comunidad de WEPs, la Alta Dirección de la compañía se compromete con la igualdad de género y a trabajar en colaboración con múltiples grupos de interés para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres. Éstas incluyen igual salario por trabajo de igual valor, prácticas de la cadena de suministro con perspectiva de género y tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo.

De la misma manera, a septiembre de 2021, la comunidad WEPs en Ecuador cuenta con la participación de 64 empresas en el país, posicionando a la comunidad WEPs ecuatoriana como una de las más grandes de la región latinoamericana. Estas empresas -pequeñas, grandes y medianas- pertenecen a diferentes sectores industriales y empresariales: entidades bancarias, cooperativas de ahorro, compañías de seguros, farmacéuticas, proveedoras de servicios, clubes deportivos, entre otras.

Todas las empresas de la Comunidad WEPs en Ecuador han mostrado su firme compromiso para crear espacios de trabajo, seguros y libres de discriminación a través de la puesta en marcha de buenas prácticas empresariales. Uno de los principales resultados es su impacto positivo en la sociedad ecuatoriana y su contribución para el logro de la Agenda 2030 y sus objetivos, en particular el ODS 5.



Principios WEPs

1 LIDERAZGO CORPORATIVO DE ALTO NIVEL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

2 TRATAR A TODAS LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL LUGAR DE TRABAJO EN IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN

3 SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

4 EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

5 DESARROLLO EMPRESARIAL, CADENA DE SUMINISTRO Y PRÁCTICAS DE MARKETING

6 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE INICIATIVAS COMUNITARIAS Y CABILDEO

7 MEDICIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

PRINCIPIO 1

LIDERAZGO CORPORATIVO DE ALTO NIVEL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

¿En qué consiste?

El liderazgo corporativo es una parte clave e integral para hacer de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres una prioridad estratégica principal. Señala públicamente los objetivos y metas del CEO y del equipo ejecutivo para implementar los WEPs y cómo los siete Principios se convertirán en parte de la estrategia de sostenibilidad corporativa, de las operaciones diarias y de la cultura organizacional.

Acciones sugeridas

- Incorporar los valores de la igualdad de género en los valores de su negocio, plan de negocios y cultura organizacional general desde la Alta Dirección de la organización.

- Establecer objetivos y metas para toda la empresa que permitan incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de gestión. Mida el progreso de estas acciones a través de indicadores de desempeño claros.

- Hacer que los gerentes de todos los niveles sean responsables de los resultados, en relación con estos objetivos y metas, a través de sus evaluaciones de desempeño.

- Involucrar y consultar a las partes interesadas, internas y externas, en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación de la empresa. Establezca un grupo de trabajo en la Alta Dirección de la empresa que defina la estrategia para la igualdad de género, identifique las áreas prioritarias de trabajo y realice las consultas a los grupos de interés internos y externos.

- Asegurar que las políticas existentes sean sensibles al género, identificando factores que impactan a mujeres y hombres de manera diferente, y que la cultura corporativa promueva la igualdad y la inclusión.

- Revisar los requisitos para ser miembro de la junta y otros órganos y comités de gobierno para eliminar cualquier discriminación o prejuicio contra las mujeres.

Hechos y cifras

- A nivel global, solo el 24%[1] de los cargos directivos de nivel superior son ocupados por mujeres, mientras en América Latina la cifra es de 21.4%

- En 2018, la empresa de Investigación de Mercados Ipsos[2] desarrolló un estudio donde se evaluaron 500 empresas grandes y medianas, se determinó que en el Ecuador solo 1 de cada 10 CEOs es mujer y que solo el 26% de miembros de directorios son mujeres.

- En Ecuador, 64 empresas han firmado los Principios WEPs y cuentan con el compromiso de su CEO para impulsar la igualdad de género y derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la compañía.

- El Estudio "Mujeres Ejecutivas 2020[3]"en Ecuador muestra que, de 96 empresas, solo el 22% tienen a una mujer como Gerenta General.

- El 30% de las empresas que participaron en la encuesta de "Avances y Resultados" lanzada por ONU Mujeres Ecuador en marzo de 2021 señalaron haber usado la Herramienta de Análisis de Brechas de Género "*WEPs Gender Gap Analysis Tool*".

1 OIT, 2017. La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP). Ginebra.

2 Ipsos, 2020. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CARGOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS ECUATORIANAS 2013 – 2018. Resumen Ejecutivo.

3 Deloitte Ecuador, 2020. Estudio de Mujeres Ejecutivas 2020. Octava edición. Ecuador

WEPs ecuatorianas en Acción

- Durante el año 2020, una organización líder en el sector salud en Ecuador se propuso aumentar la representación de las mujeres en los puestos de dirección y liderazgo con el objetivo de lograr cuotas de representación igualitarias. Para ello, desarrolló capacitaciones online de liderazgo y *coaching* que permitieron que en las áreas de gerencia, dirección y subdirección las mujeres lograsen ser un 45% de la fuerza laboral y para las áreas de liderazgo las mujeres son el 60% de las personas en dichas posiciones.

- Una empresa de la industria del automóvil ha desarrollado un plan de acción enfocado a promover e incrementar las buenas prácticas de su organización en materia de igualdad de género. Al inicio del año 2020, la organización firmó los Principios de Empoderamiento de las Mujeres WEPs y realizó el autodiagnóstico de brechas de género con la herramienta *WEPs Gender Gap Analysis Tool*. El informe de resultados del autodiagnóstico les permitió identificar las brechas y oportunidades en materia de igualdad. A partir del dicho análisis diseñaron la estrategia y el plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de la organización.

- En marzo de 2021, el presidente de un grupo financiero nacional, tras el nombramiento de la primera mujer como parte del máximo directorio del banco, resaltó a través de un comunicado la importancia de incluir a mujeres en los órganos de alta dirección. Esta acción está enmarcada en la estrategia de igualdad de género de la compañía que está alineada con los Principios WEPs.

- Para una de las compañías de telefonía móvil global asentada en el país; la diversidad e inclusión forman parte de su seña de identidad. Con respecto a su estrategia de diversidad de género en Ecuador, en 2019 reportaron que un 39% de la fuerza laboral eran mujeres y el porcentaje de mujeres directivas ascendió al 18%. Además, a través de la Política Global de Diversidad e Inclusión garantizan el trato justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de la compañía, sin prejuicios asociados al género, nacionalidad, origen étnico, religión, orientación e identidad sexual, estado civil, edad, responsabilidad familiar o discapacidad.

- Uno de los bancos de referencia del país comenzó su compromiso público con la igualdad de género en el año 2015 con la firma de los Principios WEPs. Paralelamente, la organización desarrolló el programa a largo plazo "Inteligencia de Género" que tiene como propósito crear una cultura organizacional que comprenda y valore la diversidad, a través de programas que aseguren el bienestar de los colaboradores y generar un ambiente laboral de respeto, tolerancia e inclusión bajo un marco de políticas que promuevan la equidad de oportunidades. El programa cuenta con el compromiso de la Alta Dirección, con la Comisión de Inteligencia de Género, con diferentes *sponsors* distribuidos en toda la organización y con un equipo operativo que trabaja estratégicamente con los recursos necesarios (financieros, humanos y tecnológicos) para hacer frente a este desafío. Entre los lineamientos que impulsan este asunto material dentro de la organización se encuentran: la Política de Derechos Humanos, el Código de Ética y Conducta, y la firma de los Principios de Empoderamiento de la Mujer de ONU Mujeres.[4]

- Hasta el momento, varias empresas signatarias de los WEPs de sectores como la construcción, laboratorios farmacéuticos, holding de empresas, cámaras de comercio, aseguradoras y compañías móviles entre otros; han creado un órgano específico encargado de los asuntos de género en sus organizaciones. Estos órganos reciben nombres como "Comité de Género", "Comisión de Igualdad" o "Comisión Negociadora" y están formados por personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y empresarial, y por colaboradores interesados en la materia. Entre sus funciones se encuentran el promover y hacer un seguimiento de las iniciativas de igualdad dentro de sus respectivas organizaciones, alentar a la realización del autodiagnóstico de brechas de género, identificar las medidas prioritarias arrojadas por el diagnóstico, negociar el plan de igualdad, hacer seguimiento a la implementación de políticas y acciones y proponer la incorporación de nuevas políticas y protocolos en línea con convenios mundiales de seguridad e igualdad en el trabajo.

Herramientas:

- Herramienta Empresarial de Género WEPs permite hacer un autodiagnóstico de la incorporación de género dentro de la empresa en base a los 7 Principios.

- Guía para construir comités inclusivos para lograr la igualdad de género

- WEPs Learn Plataforma de aprendizaje de los WEPs La plataforma contiene una amplia variedad materiales de aprendizaje.

- Documental "El poder de las alianzas para lograr la igualdad de género" producido durante la pandemia de COVID-19.

4 Banco Pichincha, 2020. Memoria 2020. Ecuador

¿Cómo ser transparente?

- Contar con un compromiso de apoyo a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres promovido desde el liderazgo de la compañía.

- Poseer una estrategia/plan de acción para la igualdad de género en toda la organización, que identifique áreas prioritarias específicas donde realizar mejoras adicionales y con recursos dedicados a su implementación.

- Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia que aborde el apoyo al personal (como padres, madres y cuidadores/as), cubriendo a todas las personas en las principales ubicaciones operativas.

- Poseer una política o compromiso independiente integrado a una política corporativa más amplia sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades que cubra el reclutamiento, la retención, el reingreso y la promoción de todas las personas.

- Llevar a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género como parte del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, para identificar riesgos específicos relacionados al género incluyendo la violencia basada en género y el acoso sexual laboral, y garantizar la seguridad personal de todo el personal.

- Visibilizar el número de mujeres en los distintos cargos, número de empleadas y el compromiso del CEO de apoyar a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

- Mostrar el porcentaje de mujeres en áreas STEM y sectores tradicionalmente masculinizados o que poseen poca representatividad; se incluyen los roles en tecnología, construcción, manufactura pesada, ingeniería.

- Publicar su compromiso con los WEPs y los avances en torno a la igualdad de género en su página web, en materiales de reclutamiento y en los informes de sostenibilidad de la compañía. CEO STATEMENT, CÓMO CREAR LA PÁGINA DE PERFIL DE LA COMPAÑÍA,

- Desarrollar un plan de acción con metas y objetivos claros y plazos definidos y apoyados por guías prácticas de implementación. WEPs PLAN DE ACCIÓN MANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

- Incluir el progreso en la implementación de los WEPs en los informes anuales corporativos y de sostenibilidad de la empresa. REPORTAR LOS AVANCES

- Atraer y retener talento a través de políticas inclusivas y favorables a la familia.

PRINCIPIO 2

TRATAR A TODAS LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL LUGAR DE TRABAJO EN IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN

¿En qué consiste?

Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo se alinea con los principios internacionales de Derechos Humanos. También se traduce en una mejor adquisición de talento, una mayor retención y satisfacción de los empleados, una mayor productividad y una mejor toma de decisiones.

Eliminar todas las formas de discriminación en las políticas, estrategias, cultura y prácticas corporativas es un sólido paso hacia adelante en el camino de los WEPs de una empresa.

Acciones sugeridas

- **Fortalecer la cultura de igualdad de género** dentro de la organización y eliminar cualquier política y práctica que promueva la discriminación de género. También debe fortalecer políticas o compromisos independientes que aborden la diversidad de género en la contratación del personal y que esté integrado en la política corporativa.

- Garantizar la **igualdad en la remuneración, incluidas bonificaciones y beneficios**, por el desempeño de un trabajo de igual valor y asegurar el salario mínimo digno para todas las personas empleadas, tanto mujeres como hombres. Implementar procedimientos para corregir las desigualdades salariales (trabajo con los sindicatos y representantes trabajadores).

- Monitorear los rangos salariales a través de auditorías sobre desigualdad salarial de género a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años.

- Implementar acciones y estrategias que garantizan que las mujeres y los hombres sean compensados de forma igualitaria. Por ejemplo, salario básico por categoría de empleado, régimen de pensión por jubilación.

- Implementar prácticas de retención y reclutamiento sensibles al género, reclutar y **nombrar de manera proactiva a mujeres en todas las posiciones de la organización con especial atención en la dirección, gerencia y junta directiva**.

- Promover la **inserción de mujeres en trabajos considerados como "masculinos" o en los que están subrepresentadas.**

- Ofrecer oportunidades de **trabajo flexible, permisos y oportunidades de reingreso a puestos de igual salario y mismo estatus tras las licencias y permisos de maternidad y paternidad**.

- **Alentar a los hombres a que se tomen los permisos por paternidad** para lograr unas condiciones de igualdad de condiciones entre los hombres y mujeres empleadas.

- Garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres de la compañía y para las provenientes de diversos ambientes para liderar organizaciones y grupos de trabajo importantes.

- Apoyar el acceso de mujeres y hombres al cuidado de niños y dependientes a través de servicios, recursos e información.

Hechos y cifras

- A nivel global la brecha salarial es del 23%[5] es decir, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que percibe un hombre por el mismo trabajo realizado. En América Latina, el salario de las mujeres es un 17% inferior que el de sus pares hombres[6] y en Ecuador la brecha salarial es del 21,89%.[7]

- En cuanto a licencias y permisos de maternidad y paternidad, en Ecuador, el artículo 152 del Código del Trabajo[8] reconoce la licencia de maternidad de 12 semanas por nacimiento de hija o hijo. Por otro lado, la licencia de paternidad está vigente desde 2009 reconoce entre 10 y 25 días dependiendo del tipo de parto y condiciones especiales de cuidado.

5 OIT, 2016. Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016 Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.

6 OIT, 2019. "Persistentes brechas de género en el trabajo hacen necesario adoptar medidas transformadoras en América Latina y el Caribe" en Panorama Laboral Temático. Lima: OIT.

7 Antón et al, 2020. Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador en X-Pedientes Económicos. Vol. 4 (9), Mayo – Agosto 2020, pp. 47-67.

8 Asamblea Nacional de Ecuador, 2012. Código del trabajo. Quito-Ecuador.

WEPs ecuatorianas en Acción

- Compañías de diferentes sectores han reportado la implementación de políticas de equidad salarial. Estas políticas tienen el objetivo de reducir las brechas salariales en la organización entre personas que realizan el mismo trabajo y garantizar que todas las personas perciben la misma remuneración salarial por igual trabajo. Para ello, las organizaciones realizan análisis semestrales de las bandas salariales de la compañía, basándose en metodologías internacionales. Gracias a este tipo de políticas internas se fomenta una cultura laboral de no discriminación e igualdad de oportunidades para todas las personas.

- Una empresa del sector salud ha implementado una estrategia de información a sus colaboradores sobre las licencias de paternidad y su importancia, consiguiendo que todos los empleados varones que han sido padres en el último año se hayan tomado la licencia por paternidad.

- Una empresa del sector automovilístico se propuso hacer ofertas de empleo más inclusivas y libres de criterios discriminatorios para así aumentar el número de postulaciones de mujeres en este sector, tradicionalmente, masculino. Fruto del trabajo colaborativo entre el departamento de bienestar y el área de talento humano de la compañía; se desarrollaron planes de reclutamiento y selección con especial énfasis en los criterios de las ofertas, para evitar que contengan criterios discriminatorios. Gracias a esta acción se ha comprobado un aumento de la participación de mujeres en 5 puntos porcentuales en los procesos de selección.

- Una compañía de productos farmacéuticos en el país ha mostrado su compromiso con el desarrollo profesional de las personas en la organización, garantizando que no haya discriminación por sexo, género, raza o edad en los procesos de selección de personal. Para ello, ha revisado los procesos de reclutamiento y los criterios de selección que, actualmente, se centran en las aptitudes, actitudes y competencias de las personas candidatas. Durante los procesos de selección y reclutamiento, las personas del panel de selección se enfocan en buscar el perfil que mejor responda a las necesidades de la empresa.

- Con el objetivo de **promover la inserción de mujeres en trabajos considerados como "masculinos"** una empresa nacional especialista en transporte y logística lanzó la segunda promoción del "Cursos Operador Courier". En total participaron 44 mujeres de 127 personas inscritas. El reto del programa es ofrecer más oportunidades de empleo para las mujeres en un sector que, tradicionalmente, cuenta con mayor participación de hombres.

- Un club de fútbol nacional decidió apostar por la creación y consolidación del equipo de mujeres como parte de su estrategia de diversidad y no discriminación, así como su compromiso por transformar el mundo del deporte. La creación del equipo de mujeres ha supuesto la oportunidad de reformar y completar la formación de las jugadoras y de profesionalizar su situación.

Herramientas

- Herramienta para el Diagnóstico para la Igualdad de Remuneración (DIR)
- Nota de orientación: Atraer y retener talento a través de políticas inclusivas y favorables a la familia.
- Nota de orientación: Educación y cuidado de la primera infancia respaldados por la empresa. Disponible en inglés.

¿Cómo ser transparente?

- Recopilar datos de todos y todas las empleadas desagregados por sexo, por nivel y tipo de contrato para llevar un registro del desempeño y promoción de las carreras profesionales.
- Publicar la declaración explícita de la empresa que prohíba la discriminación de sexo en la contratación, en las políticas de retención y promoción y retribuciones (salarios, beneficios y bonificaciones).
- Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa, más amplia, que aborde la igualdad de remuneración por trabajo y tareas de igual valor.
- Revisar y analizar la remuneración de las personas empleadas por género, categoría y título de empleo.
- Presentar el Índice de retención de mujeres y hombres empleados, a tiempo completo, que tomaron la licencia parental.
- Encuestar, periódicamente, a los empleados para conocer sus puntos de vista y reflexiones sobre las políticas y planes de acción de igualdad de género para identificar posibles necesidades de ajustes.
- Comunicar los porcentajes de personal recién contratado, con datos desagregados por sexo.
- Presentar el porcentaje de mujeres y hombres en puestos de Alta Dirección, Junta y Directorio.
- Mostar el porcentaje de promociones y oportunidades de carrera de las mujeres y hombres.
- Presentar el Índice de retención de hombres y mujeres que a tiempo completo que tomaron licencia parental.
- Presentar las horas promedio de capacitación, datos desagregados por sexo y nivel del empleado, que el personal de la organización ha tomado.
- Promover la capacitación en áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
- Ofrecer programas de apoyo para padres, madres y cuidadores/as, independientemente del sexo o estado civil.

PRINCIPIO 3

SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

¿En qué consiste?

Los empleadores desempeñan un papel clave para preservar y garantizar la salud física y emocional y la seguridad y el bienestar de todas las personas empleadas en la organización. El acoso sexual y la violencia significan altos costos para las mujeres en términos de lucro cesante, promociones perdidas y bienestar general. Estas circunstancias provocan el aumento de casos de ausentismo y pérdidas de productividad por parte de la fuerza laboral.

Acciones sugeridas

- Establecer políticas y procedimientos internos, incluido un sistema confidencial de quejas, para promover acciones de prevención y abordar todas las formas de violencia y acoso sexual en el trabajo.

- Capacitar a todo el personal de seguridad, incluidos coordinadores y responsables, en el reconocimiento de los signos de la violencia contra las mujeres, tráfico de personas, explotación laboral y sexual; así como en detectar y reconocer inmediatamente los casos de violencia doméstica, particularmente a las personas que trabajan remotamente y durante pandemias y crisis en las que los servicios de apoyo pueden estar menos disponibles.

- Garantizar el acceso al servicio de salud de los empleados, incluidos los trabajadores a tiempo parcial y facilitar el apoyo a las personas empleadas con necesidades especiales, incluidas personas con discapacidad y sobrevivientes de violencia o abuso.

- Respetar los derechos de los trabajadores y trabajadoras a tener tiempo libre para recibir atención médica y asesoramiento para el autocuidado y el de sus dependientes.

- Garantizar condiciones de seguridad y protección frente a la exposición a materiales peligrosos y divulgar los riesgos potenciales, incluida la salud reproductiva.

- Abordar los problemas de seguridad y protección, en consulta con los empleados, incluidos los viajes hacia y desde el trabajo y los viajes de negocios.

Hechos y cifras

- En Ecuador, de acuerdo a la encuesta de relaciones familiares[9] de 2019, a nivel nacional **20 de cada 100 mujeres** han declarado haber experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida; violencia psicológica el 17,2%, violencia sexual el 6,8% y violencia física el 1,2%.

- En el mes de enero de 2021, la Asamblea Nacional aprobó la ratificación del **Convenio 190[10] de la OIT sobre Prevención del Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo**, lo que posicionó al país como modelo a seguir al convertirse en el sexto país a nivel mundial y el tercero de América Latina en ratificar este importante convenio a favor de los Derechos Humanos.

- De acuerdo al **artículo 42 del CÓDIGO DEL TRABAJO**, entre las obligaciones y responsabilidades del empleador está: "*... implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador*"

9 INEC, 2019. Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres – ENVIGMU. Quito. Ecuador.

10 ILO, 2019. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Ginebra. ILO

WEPs ecuatorianas en Acción

- Una empresa nacional ha desarrollado un mecanismo de denuncias seguras para que las personas puedan reportar los casos de acoso sexual. De igual manera, las personas que han sido testigo o que tienen conocimiento de una conducta que atente contra el código de conducta y otras políticas de la organización podrán hacer uso del mecanismo. Los canales disponibles para realizar las denuncias son a través de vía telefónica, internet o aplicación móvil

- Una empresa productora de rosas inició, en el año 2010, un programa dirigido a empoderar a las mujeres basado en los principios que más beneficien a las empleadas y a la organización. Se activaron procesos de información, sensibilización y capacitación a los trabajadores y las trabajadoras junto a sus familias en: derechos humanos, género, prevención de violencia de género y no discriminación. También se implementaron programas para detectar casos de violencia contra la mujer y motivar a la denuncia y separación de sus agresores.

- Una corporación del sector farmacéutico en Ecuador está comprometida con la prevención y erradicación de la violencia de género. Para ello ha creado un mecanismo de quejas y sugerencias, en las que la persona víctima de cualquier tipo de violencia, ya sea física, sexual, psicológica, dentro o fuera del ámbito laboral; tendrá acceso inmediato a su líder y a los medios de soporte disponibles por parte de las áreas de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

Herramientas

- Maternidad, Paternidad y Trabajo. Pequeños logros para grandes resultados. OIT.

- Violencia doméstica (disponible en inglés) Plantilla de políticas y procedimientos de violencia doméstica que tiene como objetivo ayudar a las signatarias de WEPs a reconocer y evaluar los riesgos de la violencia doméstica relacionada con el lugar de trabajo y detectar signos de violencia doméstica. También ayuda a establecer pautas claras para apoyar a las empleadas que son víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica.

- Violencia y Acoso en el lugar de trabajo. (disponible en inglés). Plantilla de política de acoso y violencia de género que tiene como objetivo ayudar a las signatarias de WEPs a reconocer y evaluar los riesgos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo por motivos de género. Ayuda a establecer pautas claras para que las y los empleados denuncien incidentes de violencia y acoso.

¿Cómo ser transparente?

- Revisar y publicar regularmente la política y procedimientos de la compañía contra la violencia y el abuso sexual.

- Encuestar al personal para obtener opiniones sobre temas de salud, seguridad y protección, y difundir los resultados.

- Llevar a cabo un inventario sensible al género de las condiciones de salud y seguridad (incluido del personal en terreno) y equipo y poner a disposición del personal los datos y hallazgos.

- Contar con un mecanismo y procedimiento, confidencial y anónimo, de quejas, resolución, denuncia y no represalias para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso.

- Brindar apoyo confidencial a las víctimas de violencia de género y acoso sexual, incluyendo la violencia doméstica.

- Poseer políticas y procedimientos para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la protección de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo.

- Poseer una política que prohíba los acuerdos de no divulgación relacionados con reclamos de acoso sexual en acuerdos de conciliación, a menos que lo solicite la víctima, y no requiera que los reclamos de acoso sexual se sometan a arbitraje privado.

- Poseer una política o compromiso para toda la empresa de respetar y respaldar el acceso a una atención médica de calidad, incluida la salud sexual y reproductiva cuando sea pertinente, que sea reflejada en programas de la empresa y beneficios para el personal.

- Presentar la tasa de retención de mujeres y hombres empleados a tiempo completo que tomaron licencia parental.

- Ofrecer opciones de trabajo flexibles para todo el personal.

PRINCIPIO 4

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

¿En qué consiste?

La capacitación para todo el personal para conocer cómo la empresa avanza hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres puede alinear a todas las personas en torno a valores compartidos y ayudar a garantizar el cumplimiento de las políticas y prácticas de la empresa. Los programas efectivos para apoyar el avance profesional de las mujeres incluyen educación y capacitación que se complementan con programas de redes y mentores.

Acciones sugeridas

- Invertir en políticas y programas en el lugar de trabajo que abran vías para el avance de las mujeres en todos los niveles y en todas las áreas comerciales.
- Alentar a las mujeres a ingresar a campos laborales no tradicionales y roles que generen ingresos.
- Garantizar la igualdad de acceso y participación en todos los programas de educación y formación respaldados por la empresa.
- Proporcionar igualdad de oportunidades para programas formales e informales de creación de redes y tutoría, teniendo en consideración las responsabilidades familiares de los empleados cuando se organizan las actividades.
- Realizar capacitaciones y acciones de sensibilización sobre la política corporativa de igualdad de género y el plan de acción, que incluya también sensibilización contra el acoso sexual y los sesgos inconscientes.

Hechos y cifras

- La brecha de género en la participación en el mercado laboral[11] entre las personas adultas en edad de plenitud laboral (de 25 a 54 años) se ha estancado en los últimos 20 años. La mejor educación que reciben las mujeres no ha contribuido a modificar la segregación ocupacional, que está profundamente arraigada en los países desarrollados y en desarrollo. Las mujeres siguen realizando una parte desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

- En el caso de Ecuador, con respecto al acceso a la educación superior; las mujeres tienen una representación mayoritaria; son el 55,8%[12] del total de estudiantes matriculados. Las carreras que escogen la mayoría de las mujeres en el nivel superior ratifican el hecho de que estas constituyen una prolongación del cuidado humano y sostenibilidad de la vida; mayormente se decantan por el campo amplio de Salud y Bienestar[13].

- Aunque en los últimos años se han dado importantes pasos en el avance de la incorporación de las mujeres al mundo laboral y se han reducido brechas de género, su participación continúa siendo, significativamente, desigual en comparación con la de los hombres (47% frente a 72 %[14]). Si se mantiene la tendencia y condiciones actuales; cerrar por completo la brecha de género en la participación económica de las mujeres tomará al mundo alrededor de 81 años[15].

- Las mujeres representan, a nivel global, más de la mitad de los diplomas de doctorado, el 57% de los diplomas de maestría. También hay más mujeres que hombres con títulos universitarios, sin embargo, su participación en los consejos directivos de las empresas oscila en promedio entre el 10 y el 5% (únicamente 4 países superan el 20%) y solo 13% de los consejos directivos de las empresas son presididos por una mujer. Lograr la paridad en la cúspide empresarial podría llevar de 100 a 200[16] años.

- Según Deloitte en el estudio "Mujeres Ejecutivas 2020[17]", la participación de la mujer en la industria por sectores es: 33% consumo masivo, 16% en manufactura, 15% en servicios financieros, 11% en ciencias y cuidado de la salud, 5% en tecnología, medios y comunicaciones, 4% en energía y recursos y 16% en otros.

11 ONU Mujeres, 2020. Visualizar los datos: La representación de las mujeres en la sociedad.

12 S. García, 2019. "Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en el Ecuador", serie Asuntos de Género, N° 156 (LC/TS.2019/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

13 *Ibíd*.

14 OIT, 2014. Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? Resumen Ejecutivo.

15 World Economic Forum, 2014. The Global Gender Gap Report 2014. Switzerland: World Economic Forum

16 OIT, 2015. La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso / Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT

17 Deloitte Ecuador, 2020. Estudio de Mujeres Ejecutivas 2020. Octava edición. Ecuador

WEPs ecuatorianas en Acción

- Una compañía aseguradora del país cuenta con un **"Programa voluntario de formación técnica"**. A través de este programa se busca capacitar a todas las personas empleadas de la compañía para contribuir a su promoción profesional dentro de la misma. El 70% de participantes del programa son mujeres. A nivel regional, la compañía cuenta con otro programa para promover el liderazgo basado en la diversidad de la organización. En el año 2020, se cumplieron un total de 9.400 horas de capacitación para todos los colaboradores.

- Una compañía líder en la industria de la construcción en el país definió como uno de los pilares de su estrategia de sostenibilidad las acciones enfocadas a la Diversidad e Inclusión. Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y lograr alcanzar un equilibrio de género en todas las posiciones que la conforman; la organización desarrolló el programa "Mujeres en Operaciones" con el objetivo de aumentar la representación de mujeres en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas. Apostaron, fuertemente, por la apertura de una nueva planta de agregados en la que el objetivo era que las mujeres representasen el 50% de la plantilla. Para alcanzar este objetivo se enfocaron en la revisión de los procesos de reclutamiento y selección con el fin de hacerlos más inclusivos y detectar aquellos criterios de género que hacían que las mujeres no se postulasen. Además, dentro de la propuesta de valor, lanzó la capacitación de equipos pesados dirigida exclusivamente a mujeres, con el fin de incorporarlas al equipo y/o formarlas para encontrar empleo en el sector. Actualmente la planta cuenta con una plantilla representada por el 52% de mujeres.

- Una empresa nacional de alimentos, en su compromiso por lograr la igualdad de género y un espacio laboral libre de discriminación y violencia, realizó el taller "Prevención y acción contra la violencia a la mujer en el ecosistema laboral", dirigido al personal tanto administrativo como de planta. El taller fue impartido por una asociación de expertas en la materia. En el taller se abordaron temas como la violencia física y verbal sicológica; las formas de reconocerla y de denunciarla. Asistieron 105 colaboradores entre hombres y mujeres y tuvo una duración de dos días.

Herramientas

- Centro de capacitación y autoaprendizaje en línea de la ONU MUJERES

- Mentoría en el lugar de trabajo

¿Cómo ser transparente?

- Recolectar datos desagregados por sexo de la participación de las empleadas y empleados en las actividades de capacitación, mentoría o cualquier otra acción de desarrollo profesional. Incluir el número de horas de capacitación, categoría laboral y título del puesto de trabajo.

- Encuestar a los empleados para conocer sus necesidades de capacitación y analizar los resultados, desagregados por sexo.

- Proporcionar capacitación en liderazgo, coaching y/o tutoría para ayudar a las mujeres a acceder a puestos gerenciales y de liderazgo.

- Proporcionar capacitación, desarrollo de habilidades, educación, creación de redes y tutoría para reclutar mujeres en roles no tradicionales.

PRINCIPIO 5

DESARROLLO EMPRESARIAL, CADENA DE SUMINISTRO Y PRÁCTICAS DE MARKETING

¿En qué consiste?

Las concepciones negativas y disminuidas de las mujeres y las niñas son una de las mayores barreras para la igualdad de género. La publicidad es un motor poderoso para cambiar las percepciones e impactar las normas sociales, retratando a mujeres y hombres en roles modernos, auténticos y multidimensionales.

Las empresas también pueden influir en los socios comerciales a través de políticas de cadenas de suministro inclusivas y estándares de participación.

Acciones sugeridas

- Exigir a los socios comerciales, contratistas y proveedores que adopten los WEPs y aporten información sobre sus políticas y buenas prácticas de igualdad.
- Establecer programas de diversidad de proveedores que busquen activamente expandir las relaciones comerciales con empresas propiedad de mujeres y apoyarlas en el acceso.
- Apoyar soluciones sensibles al género a las barreras de las mujeres para acceder a productos y servicios financieros.
- Eliminar los estereotipos dañinos de género en todos los materiales de comunicación y publicidad de la compañía. Respetar la dignidad de las mujeres y hombres y representarlos como actores empoderados con personalidades progresistas, inteligentes y multidimensionales.
- Asegurar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilizan para la trata de personas y / o explotación laboral o sexual.

Hechos y cifras

- En su **artículo 4, la Ley de Compras Públicas de Ecuador**[18] establece que: "Para la aplicación de esta Ley y de los contratos que de ella deriven, se observarán los principios de legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad; y, participación nacional".

- Las corporaciones gastan cada año millones y millones de dólares en la compra de bienes y servicios y, sin embargo, las adquisiciones a empresas a nivel global que son propiedad de mujeres solo representan un 1%[19] del gasto total.

- Está demostrado que las compañías con una base de proveedores diversificada refuerzan la disponibilidad y seguridad del suministro, promueve la innovación mediante la entrada de nuevos productos, servicios y soluciones, impulsa la competencia y aumenta la penetración en el mercado y el acceso a nuevos mercados[20].

18 SERCOP, 2016. Reformas a la Resolución NRO. RE-SERCOP- 2016-0000072. Ecuador. SERCOP.

19 ONU Mujeres. 2017. EL PODER DE LAS ADQUISICIONES: CÓMO ADQUIRIR PRODUCTOS Y SERVICIOS DE EMPRESAS QUE SON PROPIEDAD DE MUJERES. Una guía sobre adquisiciones con perspectiva de género para las empresas.

20 *Ibíd*.

WEPs ecuatorianas en Acción

- Un banco nacional ha desarrollado prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres. Han tratado de extender las relaciones empresariales a empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias. Entre las soluciones que promueven para integrar la dimensión de género y eliminar los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos; han capacitado y sensibilizado a 2.000 personas banqueras del barrio, poniendo énfasis en las zonas rurales. Del total han comprobado que el 65% son manejados por mujeres.

- Una firma nacional de abogados y asesoría legal promueve la incorporación de organizaciones propiedad de mujeres a su lista de proveedores. En el último año ha incluido en su lista de proveedores dos empresas lideradas y que son propiedad de mujeres; las cuales les prestan el servicio de catering e impresión. Además, la organización ha incorporado como política corporativa: trabajar con proveedores comprometidos con el desarrollo de prácticas que contribuyan al empoderamiento de las mujeres y tengan unos indicadores de impacto de desarrollo sostenible. La firma también está comprometida con la creación de alianzas estratégicas con organizaciones que promuevan el trabajo de mujeres y el emprendimiento femenino.

- Varias entidades bancarias y financieras tienen como estrategia disminuir la pobreza y reducir las desigualdades, para ello implementan mecanismos de inclusión financiera. Dentro de las acciones de finanzas responsables desarrolladas por las entidades, destacan aquellas dirigidas a mejorar las finanzas de las mujeres y de los jóvenes, apoyar los emprendimientos de mujeres y los mecanismos de financiamiento a mujeres migrantes sin cédula de identidad. Además, estos productos y

servicios de inclusión financiera incluyen actividades de educación financiera a los grupos de interés.

- El 9 de marzo de 2021 tuvo lugar el "Campanazo por la Igualdad de Género" o "Ring the Bell" en inglés, con motivo del Día Internacional de las Mujer. El "Campanazo por la Igualdad de Género" es una iniciativa mundial organizada por ONU Mujeres y Pacto Global que cuenta con el apoyo de más de 100 bolsas de valores a nivel global que hacen sonar sus campañas por la igualdad de género alrededor de todo el mundo. En Ecuador, por segundo año consecutivo, este evento fue organizado en conjunto con una de las bolsas de valores del país y contó con la participación virtual de más de 200 asistentes de las diferentes organizaciones del sector privado ecuatoriano.

- En respuesta a la problemática del menor acceso al mercado laboral de las mujeres frente a sus pares hombres, una consultora especialista en asesoramiento estratégico realizó un análisis sobre la participación laboral de las mujeres para identificar diferencias salariales significativas en el sector empresarial ecuatoriano y creó una aplicación móvil de consulta. Se utilizó una muestra de 4.725 empresas pertenecientes a varios sectores económicos y de diferente tamaño del software de cálculo ACTUAFAST. El aplicativo está dirigido principalmente a empresas comprometidas con el ODS 5 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. La importancia de este producto radica en contribuir a la erradicación de la desigualdad entre géneros y empoderar a las mujeres y las niñas en el ámbito empresarial.

Herramientas

- Guía sobre adquisiciones con perspectiva de género para las empresas
- Nota de orientación sobre Adquisiciones sensibles al género

¿Cómo ser transparente?

- Realizar una declaración pública desde el nivel más alto nivel de responsabilidad de la organización sobre la política de apoyo de la organización a la igualdad de género prácticas en su cadena de suministros.
- Analizar las empresas que forman parte de la cadena de suministros, incluido el número de signatarias de WEPs, empresas que han adquirido un compromiso de igualdad y empresas propiedad de mujeres.
- Reportar el porcentaje del gasto en adquisiciones a empresas con compromisos de igualdad de género.
- Aumentar el número de proveedores con empresas lideradas por mujeres o propiedad de mujeres.
- Reportar el gasto en adquisiciones a empresas propiedad de mujeres.
- Realizar un registro de las quejas y sugerencias con respecto a la imagen que hace la empresa de mujeres y niñas en el marketing y materiales públicos. Analizar e identificar estrategias para abordarlas.
- Desarrollar estrategias de comunicación responsable que eliminen estereotipos de género.
- Tener una política de marketing responsable e independiente o un compromiso implícito en una política corporativa más amplia que aborda la representación de los estereotipos de género.
- Conocer el porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro que reciben un salario digno, desglosado por sexo.

PRINCIPIO 6

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DE INICIATIVAS COMUNITARIAS Y CABILDEO

¿En qué consiste?

Cada vez más, Las empresas están invirtiendo en programas de desarrollo comunitario para realizar contribuciones valiosas, efectivas y responsables a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Una motivación clave es responder a las preferencias de los consumidores para comprar a empresas con prácticas comerciales sensibles al género y que apoyan activamente las iniciativas comunitarias.

Acciones sugeridas

- Desarrollar consultas comunitarias con los líderes y lideresas locales para establecer lazos fuertes y programas que beneficien a todos los miembros de la comunidad.
- Predicar con el ejemplo, a través de acciones concretas, la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Aprovechar la influencia, solo o en asociación, para promover la igualdad de género y colaborar con socios comerciales, proveedores y líderes comunitarios, enfocado en lograr resultados.
- Trabajar con las partes interesadas y los funcionarios de la comunidad para eliminar la discriminación y la explotación y así abrir oportunidades para las mujeres y las niñas.
- Promover y reconocer el liderazgo y las contribuciones de las mujeres en sus comunidades y asegurar su participación activa en la consulta comunitaria.
- Utilizar programas de filantropía y subvenciones para apoyar iniciativas comunitarias.
-

WEPs ecuatorianas en Acción

- Una de las embotelladoras más grandes de América Latina asentada en Ecuador ha desarrollado un programa de reciclaje, con actores públicos y privados, para el fortalecimiento del reciclaje inclusivo. El objetivo de la iniciativa es generar mejores condiciones económicas, sociales y organizativas a los recicladores de base que está representado por un 70% de mujeres. De esta manera buscar impactar positivamente en miles de familias favoreciendo un trabajo digno e incremento de sus ingresos.

- La gerencia de una de las empresas de producción de rosas más importantes del país tiene interés en crear planes conjuntos con la Junta Parroquial y el barrio en el que está asentada la organización. De esta manera, dentro del marco de responsabilidades y derechos compartidos, se busca desarrollar prácticas que favorezcan el desarrollo de la comunidad. Para ello, la empresa desarrolló el programa médico de trabajo con el colegio local poniendo a disposición del alumnado al médico de la empresa.

- Como parte de las acciones previstas para conmemorar el 8M y como muestra de su compromiso con la igualdad de género y la eliminación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, una empresa del sector de la construcción; adherida a los principios de empoderamiento WEPs, donó una Cámara Gessel al Consejo de Judicatura de Otavalo. Con este aporte, se contribuye a proteger y ofrecer seguridad a las víctimas de la violencia basada en género de la comunidad.

- Una compañía de transporte aéreo desarrolló una **Ruta de Atención para mujeres y niñas víctimas de la violencia de género** en el cantón en el que opera la compañía. La empresa cuenta con más de la mitad del personal femenino y la zona donde trabaja es de las que más evidencian esta problemática social. Con el objetivo de prestar apoyo a las mujeres del cantón, la organización articuló junto con el gobierno autónomo de la localidad y con el asesoramiento de una ONG, una ruta de auxilio que permita a las trabajadoras y ciudadanas del cantón conocer cómo actuar y a dónde acudir cuando se ha sido víctimas de cualquier tipo de abuso o agresión. Para ello se formó al personal del aeropuerto y se distribuyó información de la ruta de atención en lugares estratégicos para que todos los ciudadanos puedan acceder a ella. Adicionalmente, se trabajó con autoridades involucradas en el proceso para reflexionar sobre las mejoras para atender a las mujeres y que puedan hacer uso de sus derechos y recibir la ayuda social que les corresponde.

- Una de las compañías de seguros de propiedad y responsabilidad civil más grande del mundo firmó en el año 2018 un convenio publicitario con el equipo femenino del Deportivo Cuenca. A través de este acuerdo se ratifica el compromiso de la multinacional con el deporte y a su vez el apoyo a las mujeres para lograr que su profesionalización en el fútbol sea de manera integral, ecuánime y con equidad.

Hechos y cifras

- En Ecuador, existe un avance significativo en buenas prácticas como producción orgánica y comercio justo en empresas asociadas enfocadas en mercados del hemisferio norte y la implementación de sellos de turismo responsable enfocados en atraer consumidores sofisticados[21].

- Los ODS de la Agenda 2030 están directamente relacionados con el desarrollo de estrategias de Responsabilidad Social Corporativa. Dada la coyuntura actual, se hace apremiante desarrollar estrategias empresariales que conecten la igualdad de género y el medio ambiente con el desarrollo empresarial.

Herramientas

- Libro Verde de la Unión Europea. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

- Agenda de trabajo: Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz

21 Villacís Laínez et al, 2016. Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador en Revista Publicando, 3(8). 452-466. Ecuador

¿Cómo ser transparente?

- Recopilar datos, desagregados por sexo, sobre las actividades e iniciativas locales de los socios.

- Encuestar a los participantes u organizar grupos de trabajo para recibir comentarios sobre las iniciativas de la comunidad y difundir los resultados.

- Realiza un análisis de impacto comunitario para identificar los impactos específicos de los programas en las mujeres y niñas.

- Establecer el compromiso de formar parte de una política corporativa más amplia para integrar la perspectiva de género e inclusión en el diseño y la entrega del producto.

- Presentar el porcentaje de financiación o apoyo pro-bono para la igualdad de género.

- Realizar pruebas de seguridad de los productos que capten adecuadamente los riesgos potenciales para las mujeres.

- Poseer una política independiente o un compromiso integrado a una política corporativa más amplia, que aborde la incorporación del género en las actividades de responsabilidad social corporativa, la filantropía, la promoción pública y las asociaciones.

PRINCIPIO 7

MEDICIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

¿En qué consiste?

Se requiere transparencia y responsabilidad para que las empresas mantengan sus compromisos con la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Los mecanismos de medición y presentación de informes son cruciales para monitorear y rastrear el desempeño y el progreso. Los líderes empresariales y las partes interesadas coinciden en que, si bien no se puede contar todo lo que tiene valor, es difícil gestionar lo que no se mide.

Acciones sugeridas

- Completar la "Página de Perfil" de la compañía en la cuenta en WEPs, para mostrar su línea de acción para la implementación de los WEPs en la comunidad.
- Utilizar la herramienta de análisis de brechas de WEPs para establecer una línea de base para la implementación de los Principios.
- Desarrollar incentivos y mecanismos de rendición de cuentas para acelerar la implementación de los WEPs.
- Informar anualmente sobre el progreso en la implementación de los Principios de Empoderamiento de la Mujer, incluyendo los indicadores adicionales.
- Compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas en la implementación de los WEPs y publicarlas en el sitio web de los WEPs.

- Recopilar, analizar y utilizar estadísticas de género y datos y puntos de referencia, desglosados por sexo, para medir e informar los resultados en todos los niveles.

- Realizar, regularmente, encuestas internas y externas a las partes interesadas para comprender su percepción y necesidades en materia de igualdad de género.

Hechos y cifras

- El 23% de las empresas signatarias WEPs del país ya han creado la "Página de Perfil" en weps.org donde comparten información relativa al número de personas empleadas, el porcentaje de mujeres que forman parte de la fuerza laboral, el porcentaje de mujeres en áreas de dirección y porcentaje de mujeres en comités de empresa y equipos ejecutivos.

- Un total de 50 organizaciones signatarias de los WEPs están participando en una iniciativa global *Target Gender Equality* que busca dotar de herramientas y conocimientos a las organizaciones con las que promover la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres. Todas las compañías participantes harán uso de la Herramienta de Brechas de Género WEPs o *WEPs Gender Gap Analysis Tool* con la que realizarán un autodiagnóstico de género antes de diseñar un plan de acción.

WEPs ecuatorianas en Acción

- En el año 2020, una empresa proveedora de servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, lanzó el octavo informe sobre "Mujeres Ejecutivas" en Ecuador. El informe tiene como finalidad obtener una medición del impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano, entre las principales empresas del país. Para el estudio se tomaron datos de 96 empresas nacionales y multinacionales de varias industrias que emplean alrededor de 45 193 personas y cuyas ventas en conjunto sobrepasan los USD $550 millones.

- Una compañía global de telefonía móvil publica anualmente la memoria de sostenibilidad de la organización, la cual recoge indicadores de platilla, diversidad, nuevas contrataciones y formación. Muestra los datos según la categoría profesional y los datos desagregados por sexo. Además, las buenas prácticas por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres son difundidas por el Comité de Dirección y publicadas en la página web de la compañía.

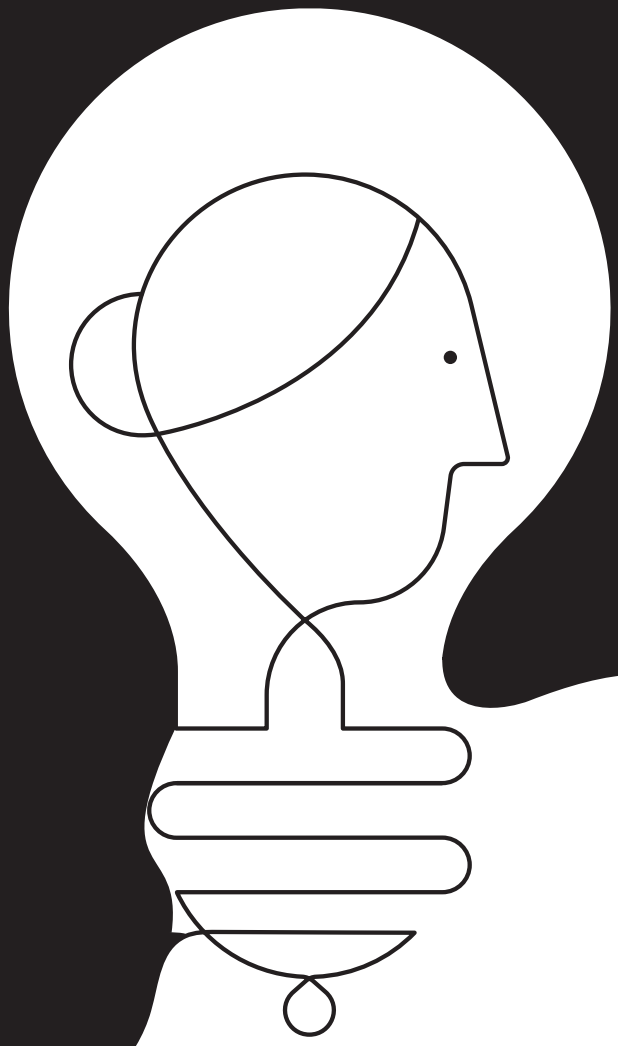
- Una de las compañías de seguros del país lideró una iniciativa con organizaciones del sector privado para promover la igualdad de género en el entorno laboral. Fruto del trabajo conjunto se desarrolló un "Manual de Igualdad de Género en el entorno laboral". El manual está disponible en la web de la compañía para que cualquier organización de cualquier sector que lo desee lo pueda descargar y hacer uso de él.

Herramientas

- Nota Orientación ¿Cómo crear un perfil en WEPs? (Disponible en inglés)
- Cómo informar del progreso

¿Cómo ser transparente?

- Utilizarla herramienta de Medición de Brechas de género WEPs al menos dos veces al año. Recomendamos utilizarla a inicio del diseño del plan de acción por la igualdad y al cierre. De esta manera se podrá constatar el progreso de la organización.
- Compartir el nivel de compromiso, implementación, medición y transparencia de la organización con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con todas las personas que trabajan en la compañía, a través de los distintos medios disponibles.
- Reportar los datos y los indicadores esenciales de los WEPs en la memoria de sostenibilidad y transparencia de la organización.
- Compartir los avances en la comunidad WEPs. Crear casos de estudio de iniciativas que hayan tenido un alto impacto que servirán de inspiración para a otras empresas.
- Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo.
- Establecer metas y objetivos medibles y con plazos concretos para aumentar la representación de las mujeres en roles no tradicionales.
- Realizar una auditoría/ evaluación/ valoración de género.



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

ONU MUJERES