



**PRINCIPIOS PARA  
EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

# Informe sobre tendencias mundiales 2018



United Nations  
Global Compact



Planet 50-50 by 2030  
Step It Up for Gender Equality



empowerwomen



Invest



Multilateral Investment Fund  
Member of the IDB Group

## Los principios

- 1 El liderazgo promueve la igualdad de género**
- 2 Igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación**
- 3 Salud, seguridad y una vida libre de violencia**
- 4 Educación y formación**
- 5 Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing**
- 6 Liderazgo comunitario y compromiso**
- 7 Transparencia, evaluación e información**

## Hoja de ruta para las empresas acerca del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género

Cada vez hay más evidencia de que el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género tienen un efecto multiplicador en las familias, comunidades, empresas y economías sostenibles.

Como motor para la creación de empleo, la innovación y la inversión, las empresas tienen una función crítica en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para que alcance su pleno potencial. Lograrlo, es por otro lado crucial para la innovación, la productividad y el crecimiento del mercado.

Para servir de guía a las empresas en el empoderamiento de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres elaboraron los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP por sus siglas en inglés) lanzados en 2010. Los Siete principios ofrecen un marco holístico basado en prácticas concretas para que las empresas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Más allá de los impactos positivos de las operaciones de una empresa, la puesta en práctica de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres contribuye con una serie de metas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ya son más de 1.800 los directores ejecutivos de todo el mundo que han firmado la "Declaración de apoyo de los directores ejecutivos" comprometidos con el liderazgo y la mejora constante en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Al disponer ya de una masa crítica importante de firmantes de los Principios, es crucial dar mayor orientación sobre lo que representa en la práctica la implementación de dichos principios. La Herramienta Empresarial de Género enmarcada en los WEP (Herramienta Empresarial de Género WEP o Herramienta WEP), asentada en buenas prácticas provenientes de todo el mundo y en la experiencia de la vida real, se elaboró para dotar a las empresas de un instrumento gratuito, fácil de usar y confidencial para autoevaluar su

## Sobre los Principios



**Lanzamiento de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en 2010**



**Más de 1.800 directores ejecutivos empresariales de todo el mundo firmaron la Declaración de Apoyo de los directores ejecutivos**

## En la práctica



**190+**

**La Herramienta WEP se elaboró con consultas a más de 190 compañías**



**La Herramienta WEP enmarcada en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres se lanzó en marzo de 2017**

desempeño en cuanto al empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. La herramienta se lanzó en marzo de 2017 tras consultas con más de 190 compañías, y ofrece perspectivas y datos sobre la medida en que las empresas están integrando género en sus políticas, programas, parámetros de medición e informes.

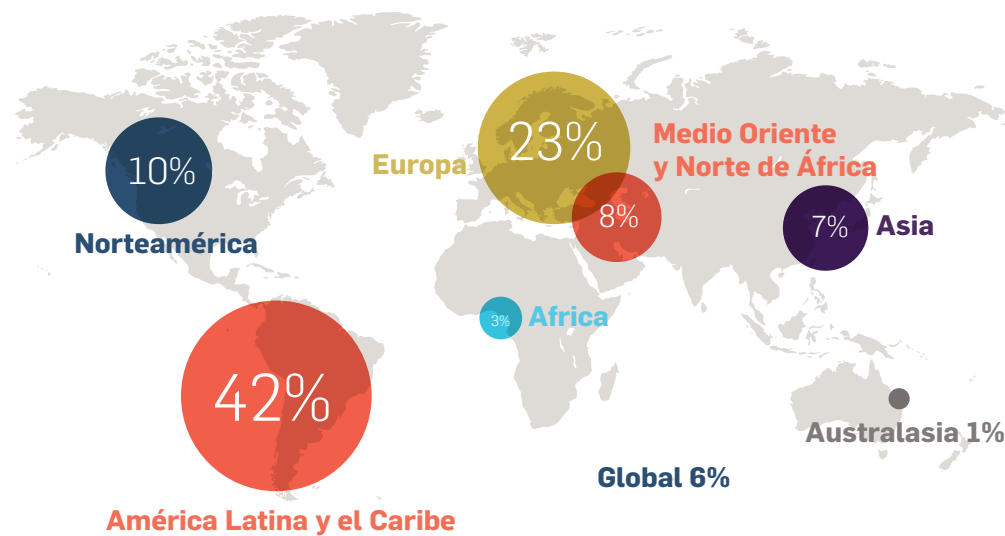
La Herramienta WEP se centra en una amplia gama de actividades de una compañía, partiendo de su fuerza laboral, pasando por su cadena de valor para llegar a sus clientes y, en términos más amplios, al conjunto de la comunidad.

Desde su lanzamiento, las empresas la han utilizado para evaluar sus políticas y prácticas, lo cual les permite definir pasos concretos para su acción futura. Este primer informe sobre tendencias, elaborado por BSR en estrecha colaboración con los socios principales de la Herramienta WEP, analiza los resultados globales con la siguiente finalidad:

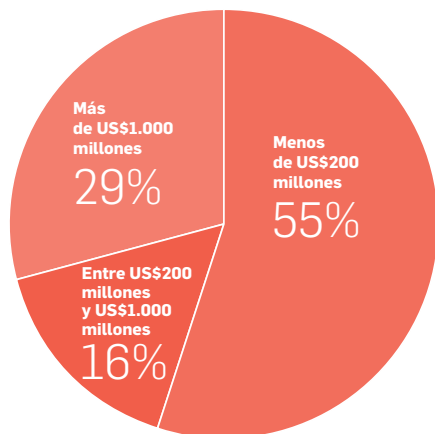
- **Ofrecer perspectivas acerca del desempeño mundial de las empresas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, en consonancia con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres;**
- **Demostrar el valor que entraña utilizar la Herramienta WEP; y**
- **Mostrar los esfuerzos desplegados por los socios y otras partes interesadas con la finalidad de promover la igualdad de género en todo el mundo.**

<sup>1</sup> Los datos presentados en este informe corresponden a los resultados globales de los datos suministrados por las propias empresas, los cuales no han sido verificados ni validados por ninguno de los socios de la Herramienta WEP (Pacto Mundial de Naciones Unidas, ONU Mujeres, cualquier miembro del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo). Representan una muestra de 100 respuestas presentadas por empresas entre el lanzamiento de la herramienta (marzo de 2017) y enero de 2018.

## Usuarios por región



## Usuarios en función de los ingresos



## Usuarios por sector



## Puntuación general

La Herramienta WEP consiste en 18 preguntas de opciones múltiples en cuanto a liderazgo, lugar de trabajo, mercados y comunidad. Cada pregunta está organizada en torno a cuatro etapas de gestión —compromiso, puesta en práctica, medición y transparencia— para asegurar que los compromisos se acompañen de acciones sustanciales para poner en práctica los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Los temas incluyen: estrategias de igualdad de género en toda la empresa, igualdad salarial, reclutamiento, apoyo a padres/madres y cuidadores, salud de la mujer, prevención y respuesta a situaciones de violencia y acoso y promoción de la igualdad de género en las comunidades donde opera la empresa.

La Herramienta WEP establece un estándar elevado al alentar a las empresas a considerar un enfoque holístico en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Una compañía logra una mayor puntuación cuanto más adelantada esté en términos de etapa de gestión, del compromiso a la transparencia, para un determinado ámbito. En este primer año, los resultados globales muestran que la mayoría de los usuarios todavía está en las etapas iniciales de sus trayectorias, con una puntuación promedio de 26,6%, mientras que menos del 15% están en las categorías de "Avanzado" o "Líder". Esto denota que, si bien las compañías pueden tener programas y políticas de igualdad de género aislados, se requiere una puesta en práctica integrada para que las empresas puedan alcanzar plenamente los impactos positivos del empoderamiento de la mujer y el logro de la igualdad de género.



**26.6%**  
Puntuación promedio

# Una mirada más estrecha

El análisis de los resultados globales indica un mayor nivel de esfuerzo en las categorías de liderazgo y lugar de trabajo, particularmente en cuanto a los indicadores específicos relacionados con el compromiso del liderazgo y los beneficios por maternidad y paternidad. Más allá de esas áreas, las compañías tienen muchas oportunidades para incrementar sus compromisos, esfuerzos programáticos y desempeño en todas las categorías, especialmente las de mercados y comunidad.



**Liderazgo**  
**31%**

La mayoría de los usuarios de la Herramienta WEP (69%) se han comprometido con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel de liderazgo. Pero es mucho menor el número de los que tradujeron esos compromisos en estrategias prácticas con objetivos específicos y metas mensurables delimitadas en el tiempo. Las compañías pueden lograr un impacto mayor para la mujer y obtener un valor de empresa adicional elaborando un enfoque estratégico en cuanto al empoderamiento de las mujeres que considere todas sus cadenas de valor y establezca metas para un mejor desempeño.

**69%** tienen un compromiso de su liderazgo por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

**32%** tienen una estrategia de igualdad de género en toda la organización

**30%** han establecido en su estrategia objetivos y metas mensurables y delimitados en el tiempo



**Lugar de trabajo**  
**30%**

Esta categoría aborda los temas propios del lugar de trabajo pertinentes para la mujer, incluyendo sueldos y beneficios, capacitación y mentoría, acoso y violencia, y salud y seguridad. A pesar de la gran brecha que existe a nivel mundial en cuanto a representación de la mujer en los niveles ejecutivos, son pocas las empresas que están estableciendo objetivos y definiendo un grupo de mujeres para que ocupen cargos gerenciales. Además, menos de la mitad de las compañías tenían una política sobre pago igualitario, y si bien se registran ciertos avances en programas de licencias pagadas, sigue habiendo margen de mejora. Como siguen demostrando los estudios, las compañías que atraen, retienen y promueven a mujeres como empleadas han sido más innovadoras y representan una mejor inversión a largo plazo. Estos son ámbitos clave a los que las empresas deben prestar atención.

**15%** establecen objetivos en cuanto a definir un grupo de mujeres para que ocupen cargos gerenciales

**45%** tienen una política que aborda la igualdad salarial por igual trabajo de igual valor

**87%** ofrecen licencia por maternidad

**65%** ofrecen licencia por paternidad

**49%** brindan mecanismos confidenciales de reclamaciones, resolución y no-represalias para asegurar un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual



**Mercados**  
**17%**

Las empresas deberían buscar oportunidades para invertir en el empoderamiento de las mujeres y promover la igualdad de género en la totalidad de sus cadenas de valor, con acciones como las de cuestionar los estereotipos de género restrictivos mediante actividades de mercadeo y publicidad, efectuar compras a empresas de propiedad de mujeres y mejorar las condiciones para las trabajadoras en sus cadenas de valor. Los datos correspondientes a este primer año de la Herramienta WEP muestran que son pocas las empresas que están implantando de manera efectiva estrategias de género en sus propios ámbitos y cadenas de valor y creando con ello más oportunidades para el liderazgo a través de un mejor desempeño.

**23%** buscan cuestionar las normas de género y promover imágenes positivas de mujeres y niñas en su mercadeo

**5%** establecen metas en cuanto a compras a empresas de propiedad de mujeres o porcentaje de gastos en ellas

**12%** incluyen criterios de igualdad de género en sus herramientas de gestión de sus cadenas de suministro



**Comunidad**  
**19%**

Según los Principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, todas las empresas tienen la responsabilidad fundamental de respetar los derechos humanos, especialmente en lo relativo a sus impactos en los grupos minoritarios o marginados, como las mujeres y las niñas. Sin embargo, los datos muestran que son muy pocas las compañías que están aplicando una perspectiva de género a sus actividades de interacción con la comunidad, evaluaciones del impacto en los derechos humanos o análisis de debida diligencia. Velar por que las mujeres estén suficientemente representadas en esas actividades es fundamental para asegurarse de que no se violen sus derechos y se identifiquen soluciones eficaces.

**16%** aseguran una participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas con la comunidad

**10%** identifican impactos diferenciados sobre los hombres y sobre las mujeres durante las evaluaciones de derechos humanos o impacto social

**52%** incorporan el género en los ámbitos de responsabilidad social empresarial, filantropía, preconización y alianzas

# Soluciones y estudios de casos

## Proyecto de empoderamiento de mujeres refugiadas

Brasil está recibiendo un número creciente de refugiados provenientes de países africanos y de Medio Oriente. En respuesta, la Red Pacto Global Brasil, en alianza con el ACNUR y ONU Mujeres, se unió a compañías y ONG locales y extranjeras para ayudar a las mujeres refugiadas a abrirse camino en el mercado laboral. En el transcurso del proyecto, la alianza logró sensibilizar acerca de los problemas que las refugiadas enfrentan en Brasil, con más de 10 empresas ofreciendo oportunidades de empleo y capacitación a más de 80 refugiadas. Como ejemplo del accionar práctico de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, este proyecto es una demostración de la acción colectiva que se puede emprender con vistas a establecer un inventario de empleo para mujeres marginadas. Para más información, [ver este vídeo](#).

## Ayuda a una administradora de fondos en Brasil a dar los primeros pasos para mejorar la igualdad de género

BID Invest ha colaborado con una administradora de fondos brasileña de menos de 15 empleados en su estrategia de igualdad de género. A la hora de planificar la estrategia, se le animó a utilizar la Herramienta WEP. Esto sirvió para probar que herramienta puede ser de utilidad también para las pequeñas empresas en las etapas más incipientes hacia su camino por la igualdad de género. Los resultados demostraron la necesidad de trabajar en la formalización de su compromiso con el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género y en sus políticas y procesos. BID Invest asesoró a dicha entidad en cuanto a la definición de un plan de acción sobre género dirigido a establecer una política de igualdad de oportunidades, una política clara sobre cómo abordar el acoso sexual, y el establecimiento de un mecanismo de reclamaciones y una política de contratación de personal que prohíba específicamente hacer preguntas sobre estado civil, embarazo o responsabilidades de cuidado de otras personas. Actualmente, esa entidad está abocada a la redacción de dichas políticas y a elaborar maneras de dirigir comunicaciones de manera eficaz a todos los empleados e informar acerca del impacto a sus socios. BID Invest espera que, al asesorar a sus clientes a lo largo de este proceso, la administradora de fondos empiece a utilizar también la herramienta para entender en qué punto están las empresas en las que invierte.

## Utilización de la Herramienta WEP para lanzar una estrategia y hoja de ruta para el empoderamiento de la mujer

BSR trabaja en estrecha colaboración con sus empresas miembros para elaborar estrategias de empoderamiento de las mujeres a largo plazo que maximicen el éxito de dichas entidades y redunden en beneficios para las mujeres. Para ello, BSR se asocia con sus miembros a fin de realizar evaluaciones utilizando la Herramienta WEP. Los resultados ayudan a conformar un plan de acción que responda a las oportunidades específicas de una compañía de mejorar su desempeño en consonancia con sus impactos sectoriales, consideraciones geográficas y prioridades de negocio. Por ejemplo, recientemente una importante empresa de moda quería ampliar e incorporar estratégicamente su compromiso por el empoderamiento de las mujeres en distintas funciones de negocio pertinentes y establecerse externa e internamente como líder en el apoyo a la mujer. BSR colaboró con dicha empresa para realizar una evaluación según los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, establecer parámetros de referencia con entidades homólogas a fin de identificar espacios para liderazgo y llevar a cabo entrevistas internas para determinar la ambición de las personas entrevistadas. Esos insumos le permitieron a la compañía orientar recursos hacia áreas estratégicas en las cuales podían tener el mayor impacto para las mujeres, generar beneficios de negocio y lograr que sus altos directivos apoyaran e hicieran suya la nueva estrategia.



Ser uno de los firmantes de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres nos permitió definir los límites de nuestro enfoque sobre la igualdad de género. Y ahora, con esta herramienta de análisis de brechas, podemos determinar exactamente dónde necesitamos mejorar, así como explorar soluciones innovadoras para nuestras empleadas. Uno de los mejores aspectos de esta herramienta es la de poder cuestionarnos acerca de nuestro enfoque estratégico sobre la igualdad de género. No solamente cuestiona la existencia de una estrategia, sino que también pregunta si hemos establecido el vínculo entre los temas de género y los resultados del negocio. Y eso es muy importante para sensibilizar a las empresas sobre el por qué deberían de invertir en esos temas. La igualdad de género no debería percibirse como un tema de responsabilidad social empresarial. Es por el contrario algo exclusivo del negocio.

**Ebru Dildar Edin**

Vicepresidente Ejecutivo de Banca Empresarial, Tesorería y Financiamiento de Proyectos

**Garanti Bank**



Me siento orgulloso de que la labor de BLC Bank para promover a la mujer en Líbano haya tenido impacto a nivel nacional e internacional. El hecho de ser miembro del grupo de liderazgo de los Principios para el empoderamiento de las mujeres y de ensayar la Herramienta WEP fue una experiencia fructífera. La herramienta no solamente puso de relieve buenas prácticas, sino que también nos sirvió de directriz en cuanto a las acciones que debíamos tomar en nuestro camino hacia el logro de un marco de empoderamiento holístico en un país como Líbano, donde no existe ningún parámetro de referencia de ese tipo. Si cuando lanzamos nuestra iniciativa de empoderamiento de las mujeres en 2012 hubiéramos tenido acceso a una herramienta de esa índole, nuestro tiempo de implementación hubiera sido más breve y de mayor impacto. Invito a mis colegas de todo el mundo a emprender este camino de empoderar a la mujer, y de hacerlo con el método estructurado que presenta esta herramienta.

**Nadim Kassar**

Presidente Suplente y Gerente General  
**BLC Bank- Líbano**



Sumitomo Chemical fue uno de los primeros usuarios de la Herramienta WEP para realizar una autoevaluación de su desempeño en materia de igualdad de género. La herramienta no sólo nos ayudó a identificar áreas susceptibles de mejora, sino que el hecho de utilizarla nos brindó la oportunidad de dar participación en el tema a distintos departamentos de nuestra organización. La herramienta nos permitió crear conciencia internamente, poner luz sobre factores clave y evaluar oportunidades para mejorar nuestro medio ambiente. Consideramos que la Herramienta de análisis de brechas es útil e instamos a las empresas a utilizarla, sea cual sea su tamaño o el lugar donde estén ubicadas.

**Mr. Yasuaki Sasaki**

Oficina Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos  
**Sumitomo Chemical Co., Ltd.**

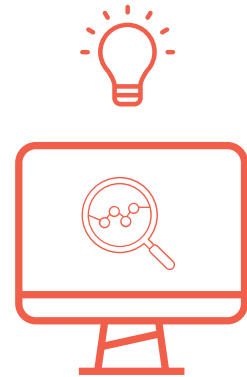
## ¿Por qué utilizar la Herramienta WEP?

Si bien muchas empresas tienen políticas y programas aislados para promover la igualdad de género en su interior, muy pocas aprovechan la gran variedad de maneras en las cuales pueden tener impactos positivos en las mujeres y las niñas.

En tanto plataforma en línea, gratuita, fácil de usar y confidencial, la Herramienta WEP aborda esta temática brindando apoyo a las empresas en la adopción de un enfoque holístico para la igualdad de género y la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Los resultados se ofrecen en un formato conciso y claro, con vínculos a recursos conexos, lo cual permite identificar áreas en las que un aumento de los esfuerzos puede redundar en mejores condiciones para las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Conforme los directivos de empresas incrementan las actividades en torno al empoderamiento de las mujeres para mejorar el desempeño organizacional y aumentar las oportunidades de mercado, la Herramienta WEP ofrece un recurso práctico que las empresas pueden aprovechar para:

- Evaluar su enfoque estratégico acerca de la igualdad de género
- Identificar brechas y oportunidades para un mejoramiento constante
- Enterarse de las prácticas óptimas sobre la igualdad de género a escala mundial
- Determinar objetivos y metas concretos y medir los avances correspondientes en el tiempo
- Establecer parámetros de referencia en comparación con entidades homólogas y estándares de sus sectores
- Apalancar recursos mundiales de igualdad de género para orientar sus acciones futuras
- Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas invirtiendo en las mujeres y las niñas

Si bien la Herramienta WEP brinda información sobre la manera en que las empresas están abordando el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género a nivel general, la confidencialidad de una compañía individual es un elemento prioritario. Los datos incorporados en la autoevaluación son estrictamente confidenciales y los resultados no pueden correlacionarse con ninguna compañía individual ni divulgarse públicamente. Los datos, como los presentados en este informe, se usan solamente a escala global para entender mejor las tendencias en el ámbito de la igualdad de género y determinar áreas que necesitan más apoyo y recursos.



[www.weps-gapanalysis.org](http://www.weps-gapanalysis.org)

En tanto plataforma en línea, gratuita, fácil de usar y confidencial, la Herramienta WEP ayuda a las empresas a adoptar un enfoque holístico en cuanto a la igualdad de género y a implementar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.



# Socios Principales



United Nations  
Global Compact

**El Pacto Mundial de Naciones Unidas** representa un llamado a las empresas de todas partes para que alineen sus operaciones y estrategias con diez principios aceptados en todo el mundo en materia de derechos humanos, ámbito laboral, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y para que adopten medidas en apoyo de los objetivos y temas de las Naciones Unidas plasmados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una plataforma de liderazgo para la elaboración, puesta en práctica y divulgación de prácticas de responsabilidad empresarial. Lanzado en el año 2000, es la iniciativa de sostenibilidad empresarial más grande del mundo, con más de 9.500 compañías y 3.000 firmantes no empresarios ubicados en más de 160 países, y más de 70 redes locales. [unglobalcompact.org](http://unglobalcompact.org)



ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará responder a las necesidades que enfrentan en todo el mundo. La organización apoya a los estados miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar esos estándares. Asimismo, ONU Mujeres coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en pos de la igualdad de género. [unwomen.org](http://unwomen.org)



BID Invest, la institución del sector privado del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es un banco multilateral de desarrollo comprometido con el sector privado de América Latina y el Caribe. BID Invest financia empresas y proyectos sostenibles para que alcancen resultados financieros y maximicen el desarrollo económico, social y medio ambiental en la región. Con un portafolio de US\$11.600 millones en activos bajo administración y 330 clientes en 21 países, BID Invest provee soluciones financieras innovadoras y servicios de asesoría que responden a las demandas de sus clientes en una variedad de sectores. A partir de noviembre 2017, BID Invest es el nombre comercial de la Corporación Interamericana de Inversiones. [www.idbinvest.org](http://www.idbinvest.org)



El FOMIN sirve como laboratorio de innovación del Grupo BID para promover el desarrollo a través del sector privado identificando, apoyando, ensayando y probando nuevas soluciones para los retos de desarrollo y procurando crear oportunidades para las poblaciones pobres y vulnerables en la región de América Latina y el Caribe. Para desempeñar este papel, el FOMIN involucra e inspira al sector privado y colabora con el sector público cuando sea necesario. [www.fomin.org](http://www.fomin.org)

## Apoyan

