

Curso presencial de

Internacionalización de empresas lideradas por mujeres de la triple frontera

Apoyan:



Organizan:





NACIONES UNIDAS

CEPAL

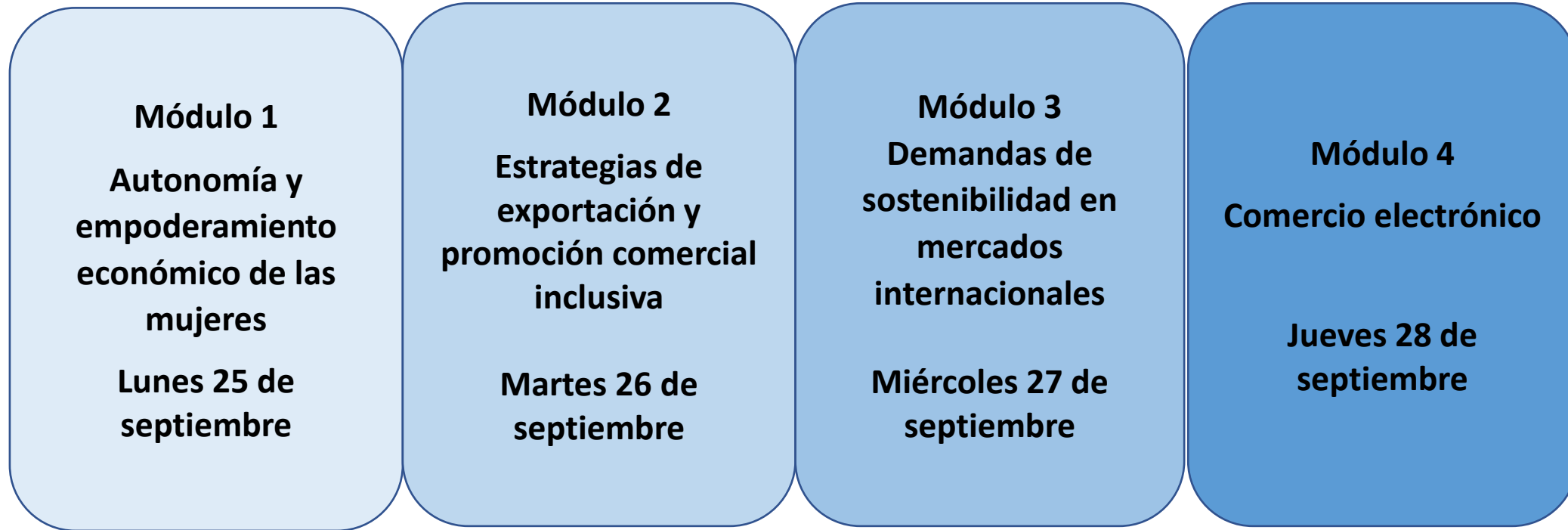


MÓDULO 3

Demandas de sostenibilidad en los
mercados internacionales

Alicia Frohmann y Ximena Olmos
Consultoras CEPAL

Curso: Internacionalización de empresas lideradas por mujeres de la triple frontera



¿Qué haremos hoy?

Encuesta

Estándares y certificaciones internacionales

Inversiones con enfoque de género

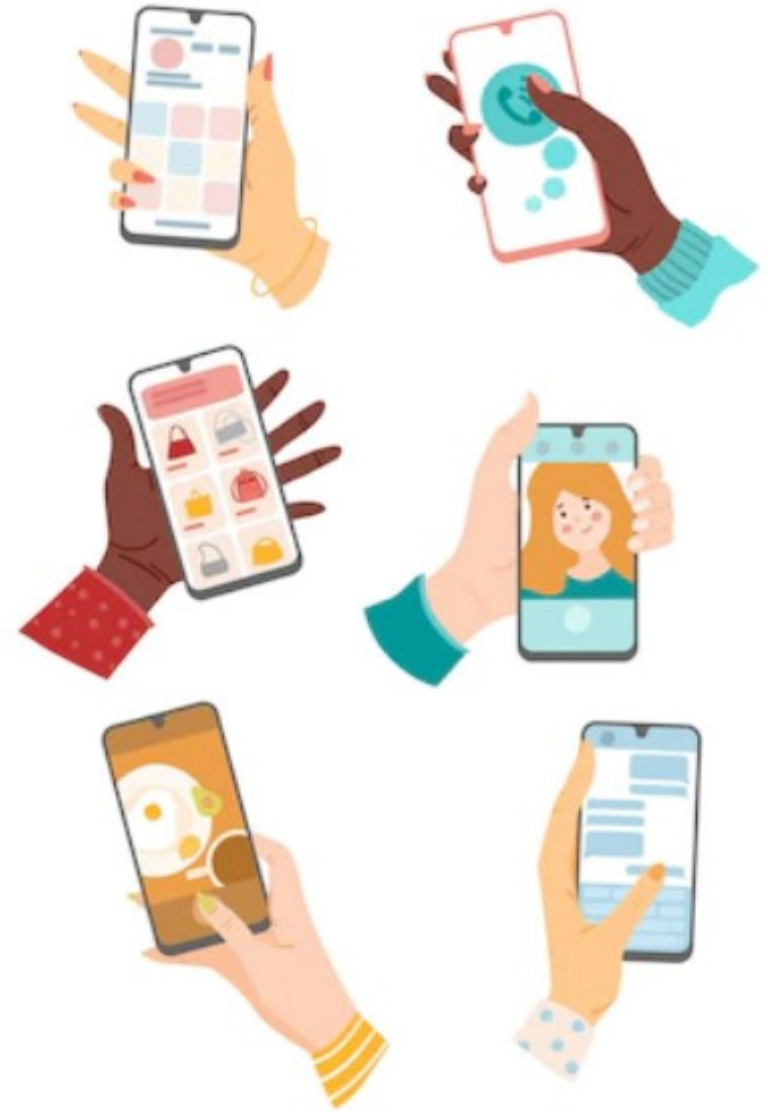
Oportunidades para las mujeres en Paraguay

Trabajo en grupo

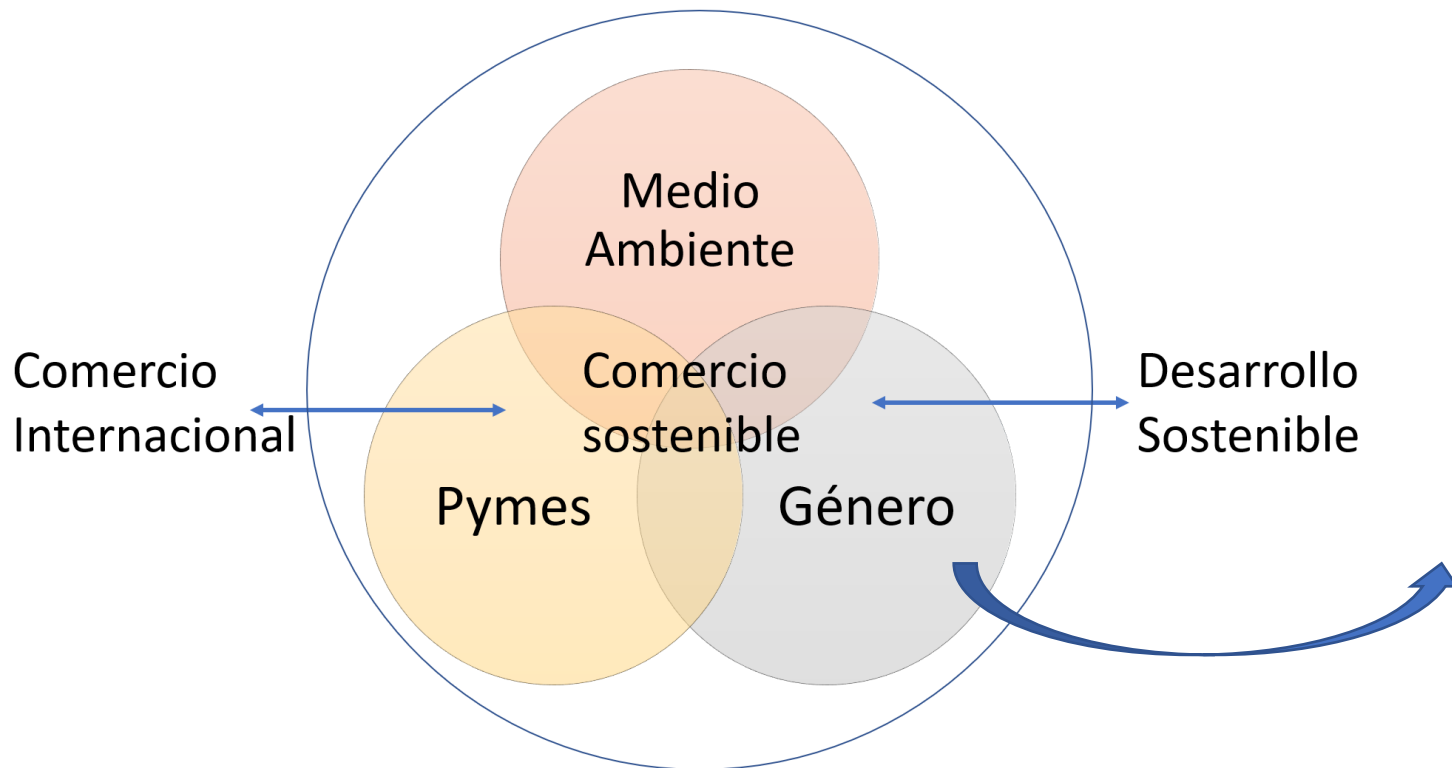
Enfoque de género en las empresas

Cierre

Encuesta



Comercio sostenible e inclusivo



Algunas herramientas

- Estándares y certificaciones internacionales
- Redes de mujeres para visibilizar y mantener talentos
- Comercio electrónico
- Plataformas de negocios internacionales para mujeres

El comercio puede aportar al desarrollo sostenible

- El comercio puede, bajo ciertas condiciones, colaborar con el desarrollo sostenible articulando aspectos económicos, ambientales y sociales, como el género y empoderamiento de las mujeres.
- Esto sucede cuando las políticas públicas sobre estos aspectos se coordinan y cuando se privilegian y/o incentivan intercambios de bienes y servicios que en su producción y/o consumo aporten a la sostenibilidad.
- Se han desarrollado políticas, normas y sellos para potenciar los beneficios y reducir los posibles impactos del comercio
- Hay nuevos modelos de negocios sostenibles.
- Mayor interés por conocer el origen de los productos, que sean saludables y sanos, generen pocas emisiones de carbono, colaboren con el empoderamiento de las mujeres, sean innovadores y reconozcan los conocimientos tradicionales



¿Cómo puedo conocer los estándares de sostenibilidad?

La base de datos más grande del mundo para estándares de sostenibilidad

Proporcionamos información gratuita, accesible, completa, verificada y transparente sobre más de 300 normas para la protección del medio ambiente, los derechos laborales y de los trabajadores, el desarrollo económico, la calidad y la seguridad alimentaria, así como la ética empresarial.

[Descubre Standards Map](#)

Kit de herramientas gratuito de Standards Map

Nuestras herramientas gratuitas le ayudan a encontrar información confiable y neutral sobre los Estándares Voluntarios de Sostenibilidad (VSS), los códigos de conducta, los protocolos de auditoría, los marcos de informes y los programas empresariales sobre sostenibilidad.

[Cómo funciona →](#)

Identificar estándares



Compare



Monitorear tendencias

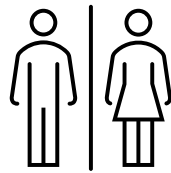


Auto-evaluación

<https://standardsmap.org/es/home>

Estándares internacionales incluyen equidad de género

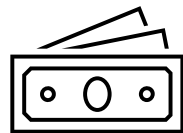
Buscan implementar y respaldar



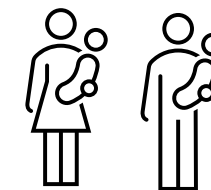
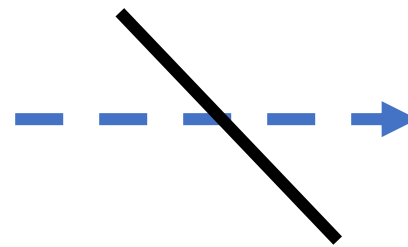
NO DISCRIMINACIÓN



CUMPLIMIENTO LEGISLACIÓN (O MÁS)



IGUAL TRABAJO IGUAL PAGO

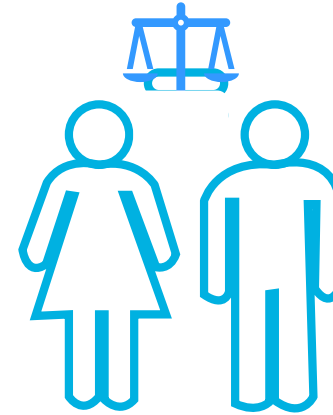


CAMBIO DE ACTITUDES
PROCESOS PERMANENTES DE CAMBIO

Ejemplo: Comercio Justo: Estrategias de género



Empoderamiento
(basado en toma de conciencia)

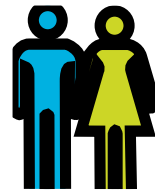


Enfoque de género
(a través de acciones diferenciadas)



Sensibilizar

- Escuelas de lideresas
- Talleres de masculinidades



Transversalizar

- Política de género, cambio de estatutos, Comité de género y Plan de Acción
- Uso de la prima para financiamiento de actividades



Fortalecer liderazgo

- Generación de ingresos alternativos
- Generación de producto diferenciado (agregación de valor)
- Asamblea de mujeres

Promoción de la inversión con perspectiva de género



1

Estrategia que considera los factores de género en todo el proceso de inversión, promueve la igualdad de género e informa de manera integral las decisiones de inversión.

2

Invertir en empresas de propiedad de mujer o lideradas por mujeres

3

Invertir en empresas que promueven la equidad en el lugar de trabajo

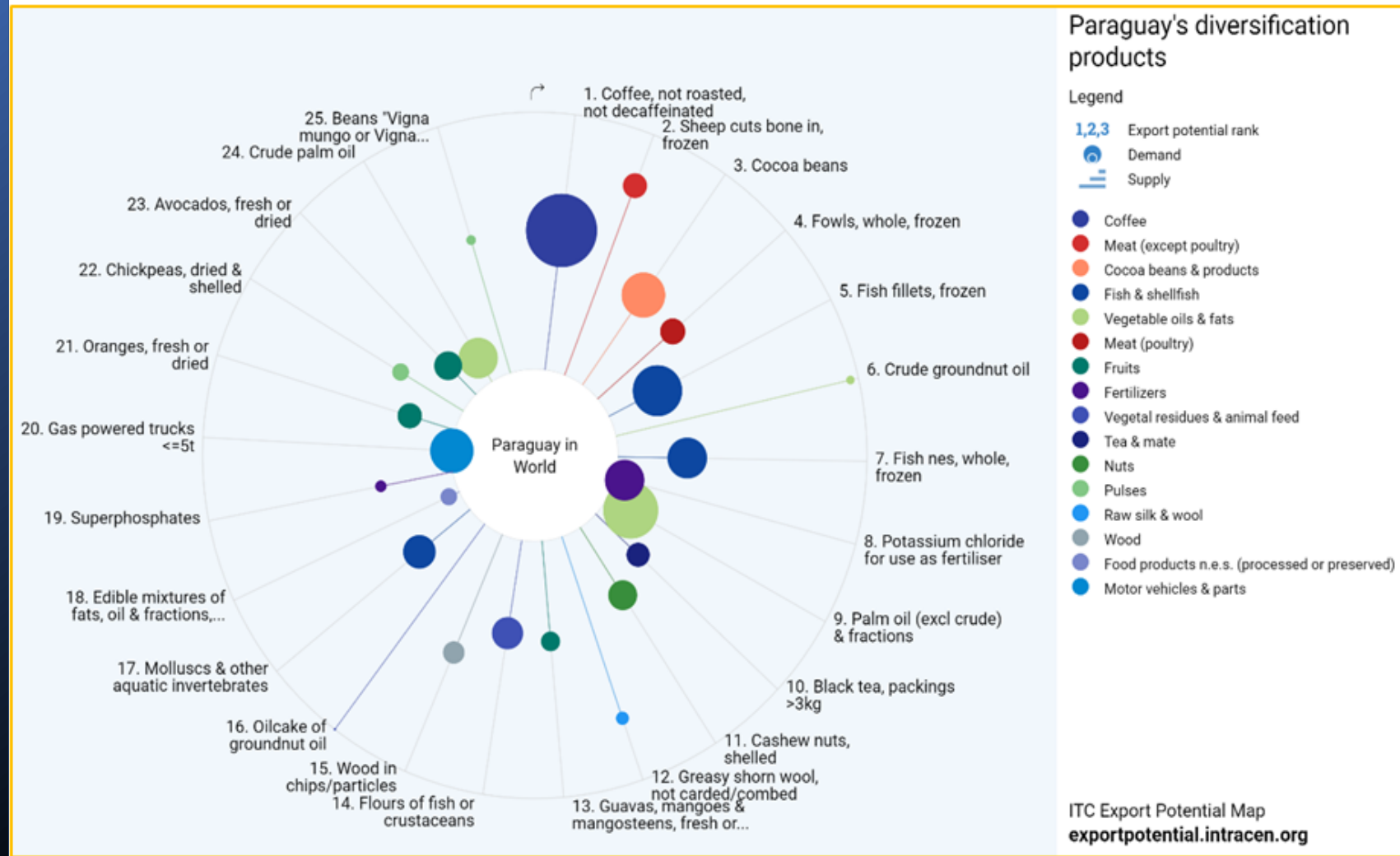
4

Invertir en empresas que mejoran sustancialmente la vida de mujeres y niñas a través de bienes y servicios

5

Promoción de proyectos que mejoren la situación de las mujeres o grupos subrepresentados a través de productos de exportación

Oportunidades para la diversificación en Paraguay: ¿dónde están las mujeres?



Oportunidades de negocios sostenibles en Paraguay: varios sectores con presencia dominante de mujeres



ALIMENTOS Y BEBIDAS



INFRAESTRUCTURA



FINACIAMIENTO



**CUIDADO DE LA
SALUD**



EDUCACIÓN



**RECURSOS RENOVABLES Y
ENERGÍAS ALTERNATIVAS**



**TECNOLOGIA Y
COMUNICACIONES**

Ej. de oportunidades comerciales para mujeres en el agro

Stevia

+712% consumo de alimentos/bebidas con estevia

Mercado mundial de alcanzó 520 millones (2020) con crecimiento anual de 8,5% entre 2021 y 2026.

Preocupación por salud y demanda de alimentos y bebidas sin o bajas en calorías, endulzados de forma natural sin calorías.

Yerba Mate

Apela a su origen y propiedades naturales.

Expansión del mercado por desarrollo de nuevos productos, la apertura de nuevos mercados y la promoción que algunos países centran en la población joven.

Café

Actual producción reducida, pero gran potencial de diversificación (ITC)

Programas que apoyan a las pequeñas productoras de café
Café de mujeres, marcas propias, alianzas y cooperación internacionales

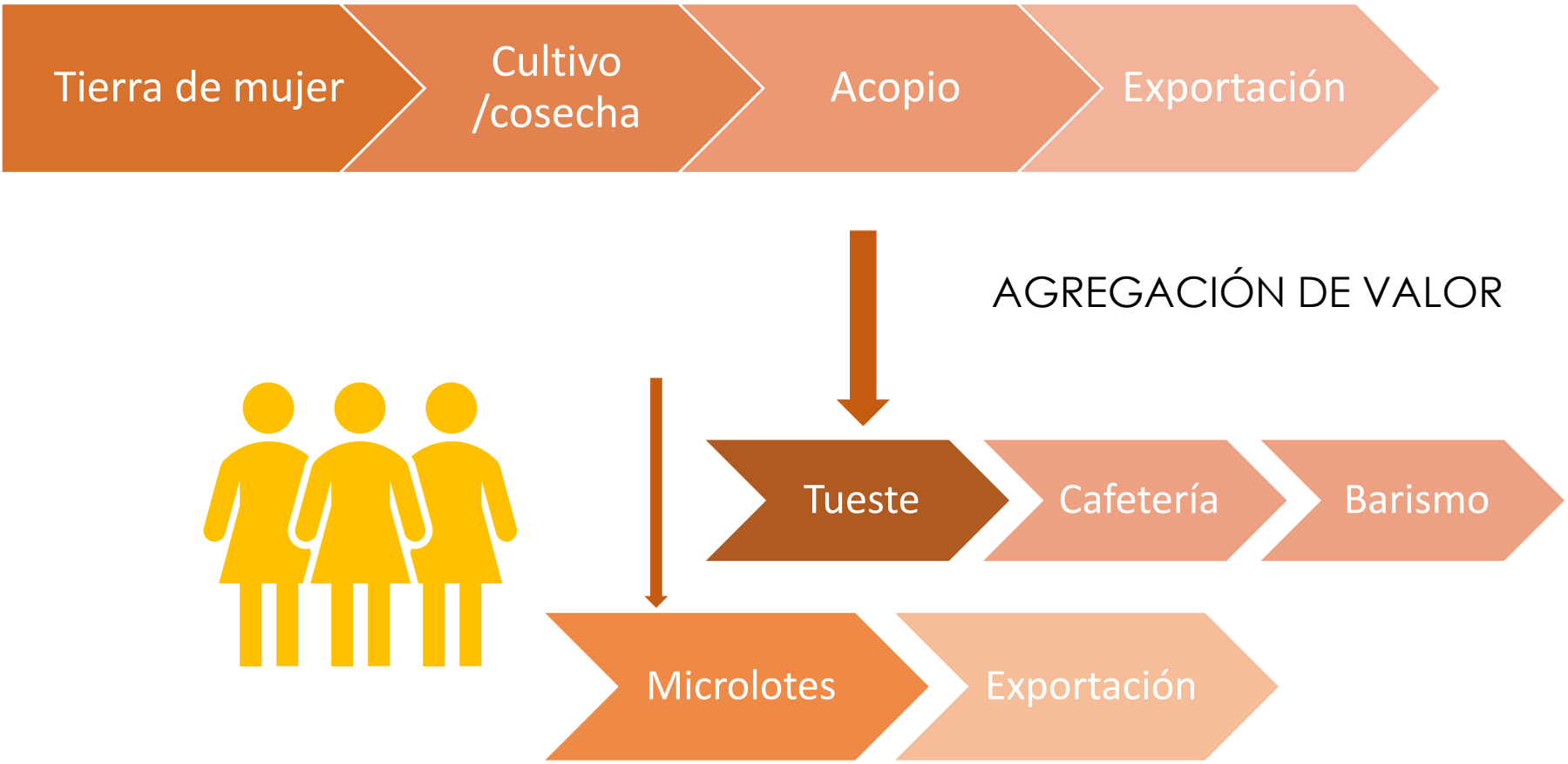
Algodón

Revitalización de industria tradicional

Mujeres participan en toda la cadena de valor del algodón.

Eslabones productivos: preparación de terreno, siembra, monitoreo de cosecha, destrucción del rastrojo y elaboración y comercialización de artesanías.

Sellos (ej): Internacionalización del café de mujeres



Café Femenino

Nació en el Nor Oriente del Perú en 2004

Marca de café orgánico peruano que lucha contra la violencia a la mujer a través de la dignificación del trabajo en el campo.

Ha sido adoptado por productoras en 9 países y se vende en mercados internacionales

¿Qué se certifica?

- El proceso productivo es realizado por mujeres desde la siembra hasta la comercialización, y reciben una retribución justa por su trabajo.
- Las mujeres participan de la toma de decisiones en el hogar. Los hijos/hijas asisten al colegio, ahora el 50% de la población escolar son niñas.
- Se mejora la dieta nutricional familiar a través de programas de salud.
- Se impulsan actividades económicas como crianza de animales y cosecha de otros productos, brindando ingresos extra a las mujeres.



Oportunidades comerciales: yerba mate

Leyenda de la Yerba Mate. Leyenda Paraguaya.



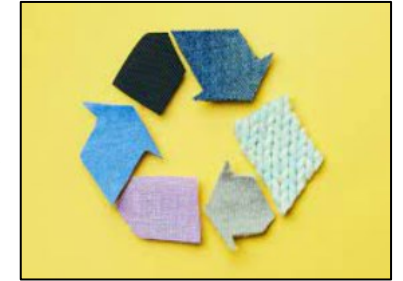
Agregación de valor a partir de las mujeres, comenzando por la producción agrícola.

Oportunidades comerciales: industria ganadera

Redes de mujeres en países productores de carnes para visibilizar presencia, capacitarse y retener talentos en una industria masculina



Oportunidades comerciales: cadena del algodón /textil / moda



- Reparación/ modernización de ropa
- Venta de ropa de segunda mano
- Reciclaje de ropa y textiles
- Fibras a partir de material reciclado
- Innovación en nuevas fibras naturales



Oportunidades en la Economía Naranja

- Economía Naranja abarca desde la fotografía, la moda, el cine y el arte, hasta la programación de videojuegos, la gastronomía y el turismo cultural,
- Ha generado más de 1,9 millones de empleos en 2015, con ingresos sobre los US\$124.000 millones anuales en ALC
- El protagonismo de las mujeres crece a pasos agigantados: su participación en la Economía Naranja es mayor en 13% que en otros sectores productivos

CREA+PY Mercado de industrias creativas del Paraguay. Es una plataforma de intercambio, un espacio de encuentro y vinculación entre oferentes y demandantes





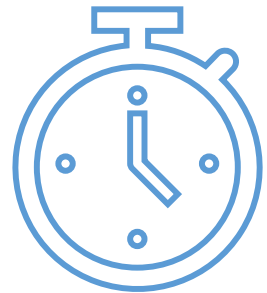
Trabajo en grupo

Trabajo en grupo

Proyecto empresarial exportador con enfoque de género

- Se forman 4 grupos
- Elegir relator/a
- **Definir proyecto empresarial exportador con enfoque de género: producto, objetivo de género, estrategia de mercado, actividades de promoción, financiamiento**
- Grupo 1: Empresa del sector agroalimentos.
- Grupo 2: Empresa del sector manufacturas.
- Grupo 3: Empresa del sector servicios.
- Grupo 4: Empresa del sector turismo

20 min



Proyecto empresarial exportador con enfoque de género

Nombre del proyecto: (escribir en cartulina)

		Producto	Objetivo de género	Estrategia de mercado	Actividades de promoción	Financiamiento
1	Agroalimentos					
2	Manufactura					
3	Servicios					
4	Turismo					



¿Cómo implementar el
enfoque de género en
mi empresa?

¿Cómo implementar el enfoque de género en empresas? (IFC,2021)

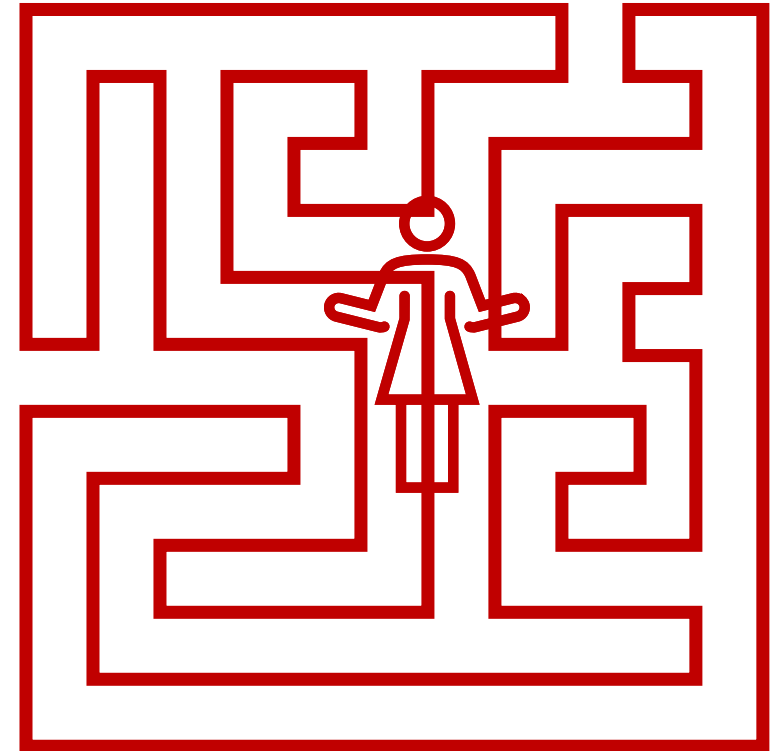
- ✓ **Liderazgo:** avanzar en la diversidad de género, más mujeres en directorios, así como en posiciones de liderazgo y de gestión.
- ✓ **Empleos:** Diversidad de género en la fuerza de trabajo, eliminar la brecha salarial, igual promoción/retención en el empleo que los hombres.
- ✓ **Lugar de trabajo:** Programas y capacitaciones para mejorar la seguridad/ el respeto y un entorno laboral más apoyador para las mujeres
- ✓ **Protocolos** sobre acoso sexual y laboral
- ✓ **Conciliación** de la vida laboral, familiar y personal



Liderazgo

- Segregación horizontal y vertical
- Muros de cristal
- Techo de cristal
- Suelo pegajoso
- Escalón roto
- Acantilado de cristal
- Distintos tipos de liderazgo

Las mujeres habitan en un laberinto de cristal en las organizaciones públicas y privadas



Protocolos frente a la violencia, el acoso sexual y laboral

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Tener un **protocolo de prevención de acoso laboral por razón de sexo** es una **obligación** para todas las **empresas**

La prevención es clave en el plan de acoso laboral

Las empresas que no cumplan con la obligación pueden ser sancionadas per la autoridad laboral y ante los tribunales

El protocolo debe incluir :

- Medidas preventivas
- Procedimiento a seguir en caso de acoso laboral

Ley Orgánica 7/2007 sobre Igualdad de hombres y mujeres

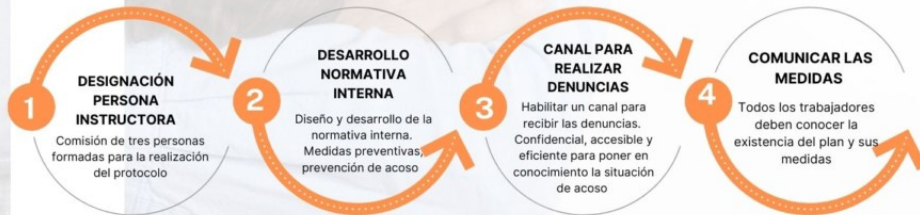
RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, Medidas para garantizar la igualdad de trato

RD 901/2020, 13 octubre, se regulan los planes y su registro

Ley 31 /1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Exige prevenir y reducir accidentes físicos y riesgos psicosociales

Cómo hacer el protocolo



PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL EN EMPRESAS

Tener un **protocolo de acoso laboral** es una **obligación** para todas las **empresas**

La prevención es clave en el plan de acoso laboral

Las empresas que no cumplan con la obligación pueden ser sancionadas per la autoridad laboral y ante los tribunales

El protocolo debe incluir :

- Medidas preventivas
- Procedimiento a seguir en caso de acoso laboral

Ley 31 /1995 de Prevención de Riesgos Laborales

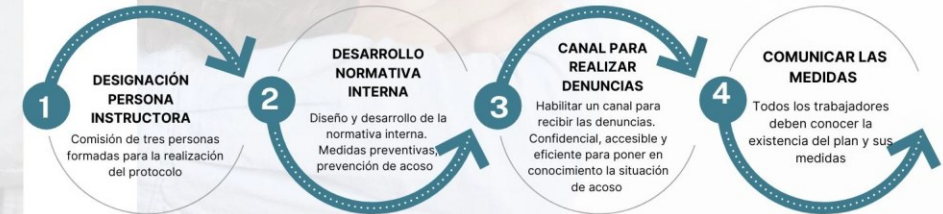
Exige prevenir y reducir accidentes físicos y riesgos psicosociales

Ley Orgánica 7/2007 sobre Igualdad de hombres y mujeres

RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, Medidas para garantizar la igualdad de trato

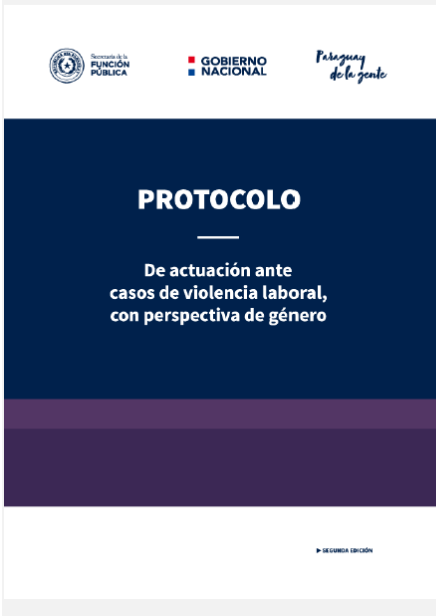
RD 901/2020, 13 octubre, se regulan los planes y su registro

Cómo hacer el protocolo



www.nominac.com

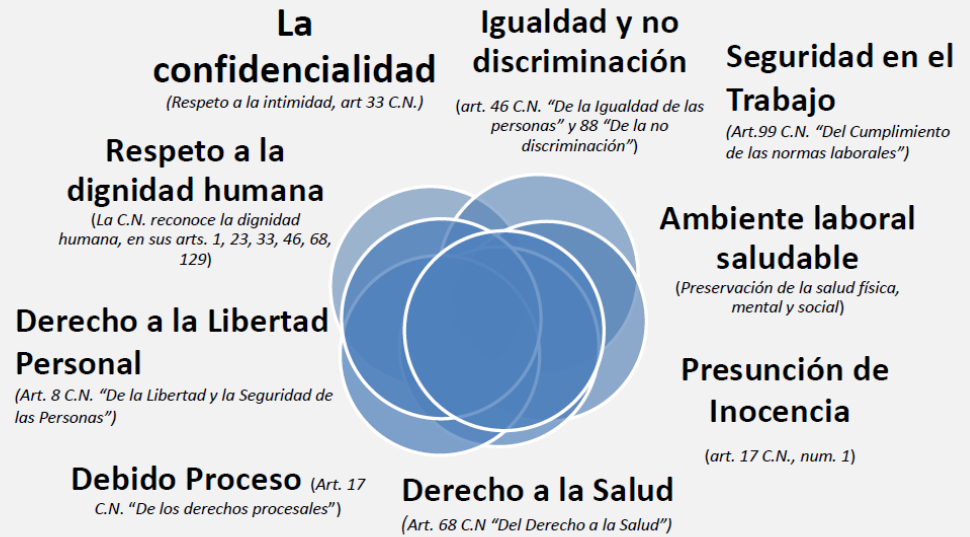
España



**Aprobado por
Resolución
SFP Nº 387/2018.**

**De fecha 08 de
junio de 2018.**

Principios rectores



Protocolo del gobierno del Paraguay sobre violencia de género en la función pública

MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA:

(NACIONAL)

- 1- CONSTITUCIÓN NACIONAL. (Art. 46 "Igualdad de las Personas"; art. 88 "De la no discriminación", art. 89 "Del trabajo de las mujeres")
- 2- CÓDIGO DEL TRABAJO.
- 3- CÓDIGO PENAL. (Art. 133 "Acoso Sexual")
- 4- LEY 1.626/00. "De la Función Pública"
- 5- LEY 5.777/16: "De protección Integral a la mujeres, contra toda forma de violencia". (Art. 16 "Obligaciones de la Secretaría de la Función Pública", como establecer políticas para implementar la presente ley y sensibilizar y capacitar al personal de la administración pública)
- 6- LEY 5.804/17: "Que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales".
- 7- RESOLUCIÓN SFP Nº 516/2016: "Por la cual se aprueba el Protocolo de Intervención y Guía de Atención para casos de Discriminación y Acoso Laboral en la Función Pública"
- 8- RESOLUCIÓN SFP Nº 387/2018: "Por la cual se aprueba el Protocolo de Actuación ante casos de Violencia Laboral con Perspectiva de Género"
- 9- RESOLUCIÓN SFP Nº 798/2019: "Por la cual se conforma la Comisión Permanente de Investigación y la Asesoría Confidencial en la Secretaría de la Función Pública para situaciones de Violencia Laboral"

TIPOS DE SITUACIONES PROTEGIDAS:

• Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Discriminación



• Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.

Acoso laboral (mobbing)



• Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo. Se diferencian dos tipos de acoso sexual: Chantaje sexual y acoso s. ambiental

Acoso sexual



https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/PROTOCOLO%20SFP_vp6fn7ey.pdf

¿Cómo implementar un enfoque de género en empresas?

(IFC,2021)?

- ✓ **Productos y servicios:** Diseñados pensando en las necesidades específicas de las mujeres como consumidoras.
- ✓ **Comunidad:** abordar beneficios y riesgos de la empresa en su entorno y sus diferentes impactos en hombres y mujeres. Compromisos o programas enfocados en mujeres y niñas



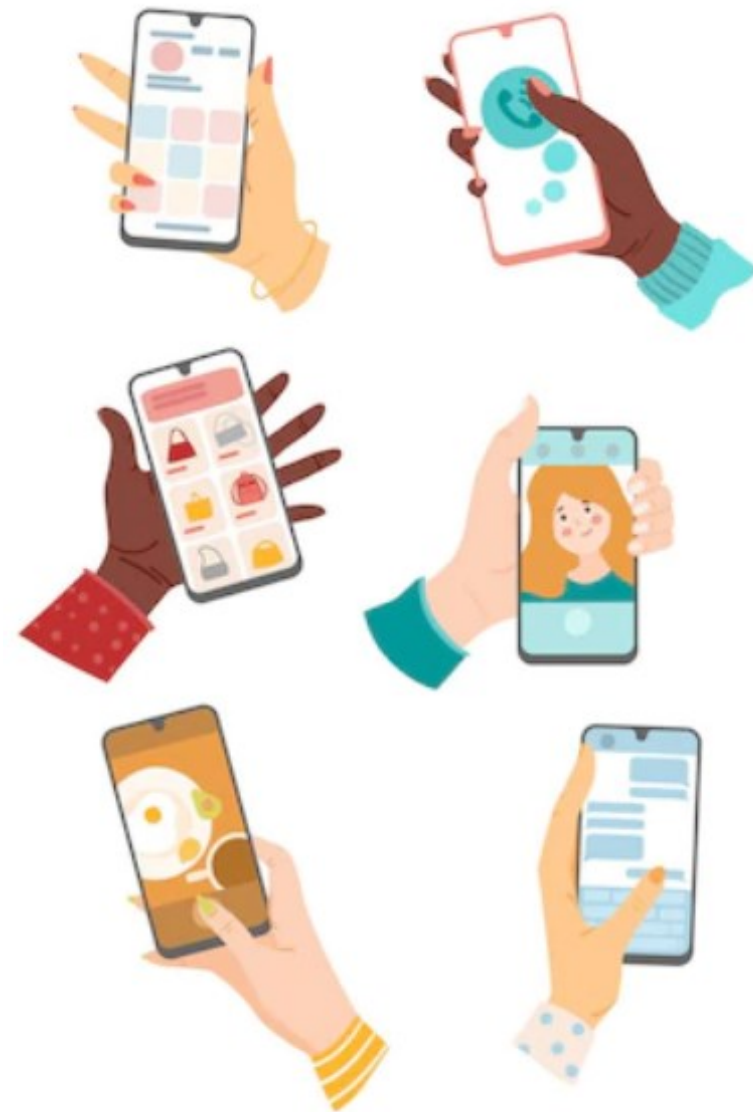
¿Cómo implementar un enfoque de género en empresas?

(IFC,2021)



- ✓ **Cadena de proveedor@s:** Red de proveedores con más equilibrio entre las empresas lideradas por hombres y mujeres. Programas y servicios para mejorar la capacidad de las mujeres y/o mejorar la seguridad de las mujeres en la cadena y red de distribución

Encuesta





NACIONES UNIDAS

CEPAL

MUCHAS GRACIAS Y NOS VEMOS MAÑANA

Alicia Frohmann y Ximena Olmos
Consultoras CEPAL