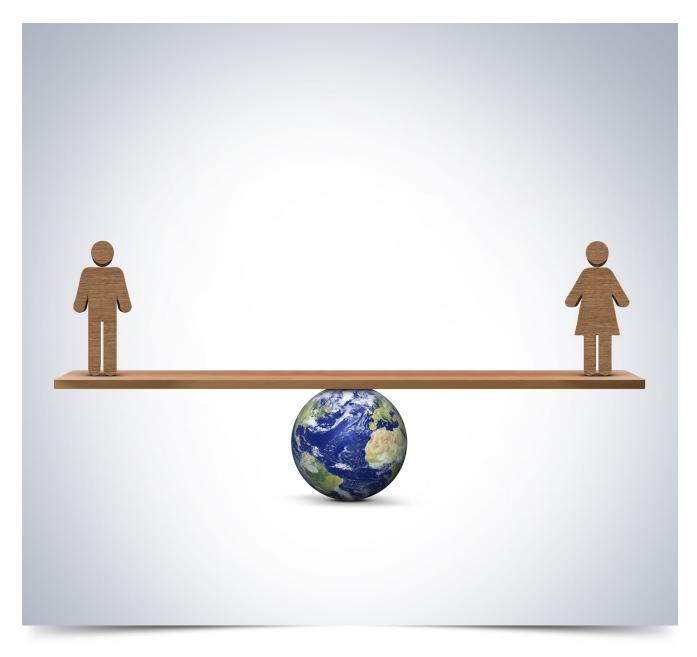


NIVELANDO EL TERRENO



CARTA DE DIRECTOR GENERAL

La historia de AGEXPORT se ha escrito con el convencimiento de que, para salir adelante y contribuir a la construcción de una mejor Guatemala, es necesario un desarrollo inclusivo y en equidad.

Está más que comprobado que la igualdad de género se convierte en una ventaja competitiva para las economías y las empresas. Sin embargo, actualmente las mujeres, que representan el 50% de la población mundial, apenas contribuyen con un 37% al Producto Interno Bruto del planeta.

Por ello de la mano de importantes aliados, en AGEXPORT trabajamos para qué más guatemaltecas puedan aprovechar las oportunidades que ofrece el comercio internacional, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de sus familias y al desarrollo sostenible del país.

Con acciones afirmativas como el reconocimiento anual "Galardón a la Mujer Exportadora" y el trabajo del Comité de Mujeres Exportadoras, AGEXPORT ofrece una plataforma de fortalecimiento empresarial, de representatividad y de negocios internacionales para incorporar a más mujeres al mercado laboral, ya sea por medio de sus empresas, sus emprendimientos, o su inclusión en las cadenas de valor liderando desde sus comunidades proyectos de negocios.

En el quehacer institucional, promovemos la igualdad de oportunidades y la participación equitativa en los puestos de decisión. Fuimos la primera asociación gremial con una mujer en la presidencia y contamos con más de 50 empresarias participando activamente en las Juntas Directivas de las Comisiones y Comités de Exportación. Somos una organización bien equilibrada donde hombres y mujeres pueden tener acceso a cualquier posición, gracias a nuestra política de igualdad que brinda oportunidades de desarrollo profesional sin sesgos y con base a las competencias que las posiciones requieren.

Con el presente plan de acción se pretende visibilizar las acciones que actualmente realizamos, fortalecerlas e incorporar a la estrategia institucional, de manera más formal y sostenible, esta perspectiva; procurando no solo mantener abiertas las oportunidades para hombres y mujeres con base a sus méritos, sino también con acciones que "nivelen" el terreno y atiendan las necesidades propias de las mujeres para favorecer el aprovechamiento pleno de las oportunidades.

AMADOR CARBALLIDO
DIRECTOR GENERAL



I. INTRODUCCIÓN

AGEXPORT es una organización privada que por más de 30 años ha sido un motor importante en la economía de Guatemala para el crecimiento de las exportaciones y el acompañamiento de las empresas en el uso de herramientas de innovación, formación y capacitación especializada, así como en la facilitación de acceso a nuevos mercados y la generación de empleos y negocios. La Asociación se ha convertido en un referente nacional e internacional, como una institución que además de ser actor clave para el crecimiento económico, está comprometida con el desarrollo sostenible de Guatemala.

Partiendo de reconocer los desequilibrios de desigualdad de género existentes en el país y las necesidades específicas de las mujeres en el mercado laboral, AGEXPORT organizó un comité de trabajo específico (el Comité de Mujeres Exportadoras) con el objetivo de apoyar el crecimiento de las empresarias asociadas e incluir a más mujeres en el comercio internacional. Además, la organización cuenta con una política de equidad que tiene como objetivo el promover el acceso a oportunidades, de hombre y mujeres por igual, en el quehacer institucional.

No obstante, lo anterior, y con una visión de mejora continua, AGEXPORT diseñó el presente "Plan de Acción para la Igualdad de Género de AGEXPORT: 2022-2023," como una hoja de ruta que busca fortalecer lo que ahora se realiza e incorporar de manera transversal y sostenible esta perspectiva, procurando favorecer condiciones de igualdad de oportunidades. Lo anterior, por medio de la priorización de acciones estratégicas en las políticas, procesos y actividades, para visibilizar, medir y promover estas condiciones de igualdad en los espacios de trabajo y en la labor que AGEXPORT realiza con los asociados y demás grupos de interés.

Este trabajo se desarrolló en el marco del "Acuerdo de Cooperación con la Oficina de Facilitación de Comercio" (TFO, por sus siglas en inglés) de Canadá, donde además se llevaron a cabo seminarios ejecutivos para fortalecer las capacidades institucionales sobre perspectiva de género en los ejecutivos de AGEXPORT, y se realizó una evaluación participativa de brechas utilizando la "Herramienta Empresarial de Género WEPS". Dicha herramienta analiza la perspectiva de género en 4 temáticas: 1) Liderazgo y estrategia; 2) Lugar de trabajo; 3) Mercados y 4) Comunidad; y cada área temática se mide en 4 componentes de gestión: compromiso y liderazgo, implementación, medición y transparencia.

Junto al apoyo de TFO, se contó con la asesoría de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), como una acción de la agenda de trabajo colaborativo de la "Coalición Nacional para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (CNEEM)" de la cual AGEXPORT y ONU Mujeres son parte.

Finalmente, el presente Plan de Acción se enmarca en la cultura institucional de AGEXPORT que está basada en la meritocracia y en la promoción de oportunidades para hombres y mujeres por igual.



II. OBJETIVO

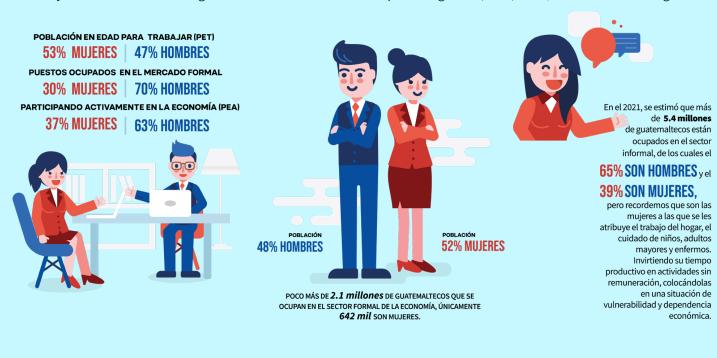
Promover actividades y acciones estratégicas en AGEXPORT que permitan incorporar la perspectiva de género de manera transversal y sostenible, tomando en cuenta la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en su desarrollo integral.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a favorecer condiciones para la igualdad de oportunidades en todas las actividades que AGEXPORT realiza como parte de su labor de promover las exportaciones.
- Establecer mecanismos de comunicación estratégica al interno y externo de AGEXPORT para apoyar la sensibilización y comunicación respecto a la importancia de la igualdad de género y su contribución a promover mercados más inclusivos.
- Apuntalar el trabajo del Comité de Mujeres Exportadoras para empoderar a las mujeres, fortalecer su liderazgo en el ámbito empresarial y promover la incorporación de más empresarias al comercio internacional.
- Promover entornos favorables a la igualdad de oportunidades al interior de la organización en los procesos de formación y desarrollo integral, selección y contratación, y liderazgo en la toma de decisiones.

IV. PUNTO DE PARTIDA

En Guatemala, las mujeres son mayoría pero las estadísticas demuestran que tienen poca participación en la economía formal y el mercado laboral. Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2021, la situación es la siguiente:



Esta misma encuesta nacional toma en cuenta 12 actividades a la que se dedica la población principalmente, en el caso de los hombres la principal actividad es trabajar con un 65%, mientras que las mujeres es el quehacer del hogar con un 43%, es decir actividades sin remuneración, lo cual puede influir en que las mujeres tienen una menor participación en el sector informal.

En Agexport, del total de colaboradores el 57% son mujeres y el 43% son hombres, indicando una distribución que beneficia a la contratación de mujeres. Sin embargo, cuando vemos los puestos de toma de decisión al más alto nivel, como es en Juntas Directivas, de los 300 directores, 243 son hombres y únicamente 57 son mujeres es decir menos del 20%. Tomando como línea base los resultados del diagnóstico de la Herramienta Empresarial de Género (¹WEPS), Agexport en 2021 mostraba un nivel intermedio, posicionando a la institución con áreas de oportunidad que permitirán mejorar su desempeño en el cierre de brechas, con capacidades de convertirse en un referente nacional, para transformar el mercado e impactar de forma positiva en el cierre de brechas de desigualdad en Guatemala.

V. ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA EL CIERRE DE BRECHAS

De acuerdo con los resultados de la evaluación de análisis de brechas (Herramienta Empresarial de Género WEPS), las áreas de oportunidad detectadas en los 4 pilares de intervención y donde se seleccionarán acciones de impacto son las siguientes:

1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIAS

- Incorporar transversalmente el enfoque de género en las políticas, códigos y normas internas de AGEXPORT.
- Visibilizar el enfoque de género en los proyectos financiados por la cooperación y en los programas implementados por AGEXPORT.
- Contribuir en la implementación de políticas y estrategias para identificar y medir metas, objetivos y temporalidad.

2. LUGAR DE TRABAJO

- Revisar los procesos de reclutamiento y selección para asegurar el conocimiento de todas las partes involucradas, que no es permitido indagar sobre temas de matrimonio, embarazo y responsabilidades familiares.
- Adecuar las instalaciones para necesidades de colaboradoras y asociadas en período de lactancia.
- Diseñar una política institucional para abordar el tema de equilibrio trabajo-familia.
- Fortalecer los mecanismos para la prevención y atención de denuncias sobre acoso sexual en la organización.

3. MERCADOS

- Diseñar e implementar un plan de mercadeo responsable y comunicaciones que incluya la perspectiva de igualdad género, extensible a contratación de servicios de terceros.
- Identificar la participación de las mujeres dentro del banco de proveedores.

4. COMUNIDAD

- Revisar los proyectos de cooperación para potencializar las acciones que contribuyan al impacto social.
- Generar estadísticas por género sobre los servicios que presta la organización.



VI. ÁREAS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

De acuerdo con el marco de gestión de la Herramienta Empresarial de Género WEPS, el presente plan priorizará 4 áreas para implementar acciones:



LA ADECUACIÓN DE POLÍTICAS Y NORMATIVAS



LA GENERACIÓN DE INDICADORES Y ESTADÍSTICAS

que permitan visibilizar, medir y evaluar los avances



LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES

POSITIVAS para fortalecer los liderazgos empresariales y la inclusión de más mujeres al comercio internacional



Los ESFUERZOS DE SENSIBILIZACIÓN

Y COMUNICACIÓN (a lo interno y externo de la organización) para promover la importancia de la igualdad de género en el ámbito empresarial

A continuación, las acciones puntuales por unidad de gestión:

1. Adecuación POLÍTICAS Y NORMATIVAS

- Revisión proceso ISO: Incorporar lineamientos de contratación.
- Revisión de política de equidad: incluir el tema de igualdad para otras áreas.
- Realizar evaluación sobre necesidades para colaboradores y socios (proyecto de sala de lactancia segura.)
- Realizar estudio de buenas prácticas de balance familia/trabajo para proponer una política.
- Elaboración de una guía para prevención y manejo de casos de acoso sexual.
- Inclusión de acciones en la Memoria de Laborales y el Informe de Sostenibilidad 2022.
- Publicar los procesos de contratación y requisitos para los proveedores de AGEXPORT en la página Web.
- Implementar procesos de formación/capacitación a personal de adquisiciones sobre compras sensibles al género.
- Revisión de Manual de Marca para incluir lineamientos que eviten sesgos inconscientes y estereotipos negativos de género.
- Revisión de la Política Editorial de AGEXPORT e incluir lineamientos de equidad para dar visibilidad a iniciativas de hombres y mujeres que participen en la exportación.

2. Generación de INDICADORES Y ESTADÍSTICAS para visibilizar, medir y evaluar

- Realizar proceso de cuantificación de proveedores con mujeres en puestos de decisión y/o propiedad
- Revisión de formularios de entrada de nuevos socios (y Ruta del Exportador) para incorporar declaración y mecanismos de medición de empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres
- Generar estadísticas trimestrales sobre servicios de AGEXPORT por género.
- Generar indicadores trimestrales de beneficiarios hombres y mujeres en proyectos de cooperación.

3. Acciones positivas para FORTALECER LOS LIDERAZGOS EMPRESARIALES Y LA INCLUSIÓN INTEGRAL de las mujeres al comercio internacional.

- Apuntalar el trabajo del Comité de Mujeres Exportadoras y posicionarlo como acción afirmativa para el empoderamiento y liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial.
- Cuantificar las actividades que beneficien a mujeres en temas de inclusión, empoderamiento económico, fortalecimiento de capacidades y temas afines en proyectos de cooperación.

4. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACION para promover la igualdad de genéro en la gestión empresarial

- Ejecución del plan de comunicación para visibilizar acciones del Comité de Mujeres Exportadoras y de los servicios que ofrece AGEXPORT para fortalecer unidades de negocios, emprendimientos y empoderamiento de las mujeres.
- Realizar procesos de formación/capacitación sobre igualdad de género para equipo de diseño y marketing digital; y al personal de comunicaciones.
- Dar a conocer el Plan a los grupos de interés AGEXPORT (colaboradores, JD, Cooperantes).
- Realizar procesos de formación/capacitación sobre igualdad de oportunidades y género para coordinadores y otros ejecutivos.

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El presente plan se revisará y actualizará cada dos años bajo la coordinación de la Gerencia de Sostenibilidad como parte de la estrategia, tomando en cuenta los resultados del monitoreo y evaluación de indicadores, y el análisis de brechas.

A inicios del 2024 se realizará nuevamente una medición con la Herramienta Empresarial de Género (WEPS), para verificar avances y nuevas áreas de oportunidad.



VIII. ANEXO:

MATRIZ DE INDICADORES

Responsables	Resultado	Acciones	Indicadores
Gerencia de Gestión Humana	Entornos favorables a la igualdad de oportunidades al interior de la organización en los procesos de formación y desarrollo integral, selección y contratación, y liderazgo en la toma de decisiones, para garantizar el bienestar de colaboradores	Revisión de proceso ISO para reclutamiento, selección y contratación de colaboradores, incorporando lineamientos para eviten sesgos consientes o inconsientes a favor de uno u otro género, focalizandose en las competencias y habilidades requeridas para los puestos	· Procesos ISO modificados (2022)
		Revisión de política de equidad, ampliando su enfoque a todas las áreas y procesos de la organización, y no sólo procesos de gestión humana como está actualmente contemplad	· Política de Equidad revisada (2022)
		 Evaluación del proyecto "sala de lactancia segura", para establecer un espacio digno, privado, higiénico y accesible donde las colaboradoras o asociadas en periodo de lactancia, amamanten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante el horario de trabajo. 	 Evaluación realizada (2022) Establecimiento de la sala con base a resultados (2023)
		Estudio de buenas prácticas de balance familia/trabajo para proponer una política en la institución que apopye el equilibrio entre la vida laboral y familiar de sus colaboradores	Estudio realizado (2022) Número de consultas realizadas a empleados y partes interesadas sobre sus necesidades para garantizar el bienestar de colaboradores (2022) Política aprobada (2023)
		5. Elaboración de una guía para orientar el abordaje integral de casos de acoso sexual en la organización	Guía aprobada (2022) Número de eventos realizados para capacitar al personal involucrado (2022 – 2023) Informe anual a JD de casos reportados y resueltos de acoso en la organización (2022-2023)
		Realizar procesos de formación, capacitación y sensibilización sobre igualdad de género para coordinadores y otros ejecutivos de Agexport	 Número de procesos de formación/capacitación para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades (2022 – 2023)
Gerencia de Mercadeo	Mecanismos de comunicación estratégica a lo interno y externo de AGEXPORT para apoyar la sensibilización y comunicación respecto a la importancia de la igualdad de género y su contribución a promover mercados más inclusivos	Revisión de Manual de Marca: incluir declaración y lineamientos para evitar sesgos inconscientes y estereotipos negativos de género	· Manual de Marca revisado (2022)
		Generación de estadísticas de género en puestos de decisión y propiedad de las empresas asociada	 Análisis inicial con representantes legales realizados (2022) Formulario de registro modificado para capturar la información a nuevos asociados (2023) Número de empresas asociadas con propiedad de mujeres (Representante legal y para nuevos socios % de mujeres en Juntas Directivas y Dirección General) (2023)
		3. Revisión de formularios de entrada a Ruta de Exportador para la generación de estadísticas de género	Número de emprendimientos propiedad de mujeres atendidos (2022-2023)
		4. Realizar procesos de formación/capacitación sobre igualdad de género en los equipos de diseño y marketing digital, para asegurar proyectar en las comunicaciones a Agexport como una organización que promueve la transparencia, la ética y igualdad de oportunidades para hombres y mujeres	Número de procesos formativos realizados (2022) Número de personas capacitadas (2022)
Gerencia Administrativa Financiera	Mercados más inclusivos a través de la sensibilización del personal sobre igualdad de oportunidades, eliminación de barreras en brechas de información para proveedores y el registro desagregado por sexo.	Visibilidad en página WEB los procesos de contratación, proveedores y compras de Agexport	· Procesos publicados y visibilizados en página web (2022)
		Procesos de formación/capacitación a personal de adquisiciones sobre compras sensibles al género	 Número de procesos anuales para capacitar al personal (2022 - 2023) Número de personas capacitadas/formadas (2022-2023)
		Generación de estadisticas de género sobre la propiedad de empresas proveedoras de Agexportero	Número de empresas proveedores de Agexport con Representante Legal mujer (2022) Número de empresas proveedores de Agexport con mayor porcentaje de mujeres en Juntas Directivas y propiedad (2023)
Gerencia de Alianzas / Comité de Mujeres Exportadoras	Mercados más inclusivos a través de la sensibilización del personal sobre igualdad de oportunidades, eliminación de barreras en brechas de información para proveedores y el registro desagregado por sexo.	Visibilizar beneficiarios de proyectos de cooperación por sex	 Número de hombres y mujeres beneficiados de proyectos de cooperación (2022-2023)
		 Reportar actividades que promuevan la inclusión, el empoderamiento económico y el fortalecimiento de capacidades y temas afines, para contribuir a la equidad de género en Guatemala e inclusión de mas mujeres en el comercio internacional 	Número de actividades que beneficien a mujeres (2022-2023)
Área de comunicación / Comité de Mujeres	Comunicación estratégica para visibilizar los avances, sensibilizar, eliminar sesgos inconscientes y promover la igualdad de género y con ello, la competitividad del sector exportado	Procesos de formación/capacitación a personal de comunicación sobre género	Número de proceso de formación/capacitación para comunicación con enfoque de género (2022-2023) Número de personas capacitadas en comunicación con enfoque de género (2022-2023)
		Actividades de comunicación para visibilizar acciones del Comité de Mujeres Exportadoras y servicios que ofrece Agexport para fortalecer unidades de negocios, emprendimientos y empoderamiento de las mujeres	Número de actividades ejecutadas con base al Plan de Comunicación del Comité de Mujeres (empoderamiento de las mujeres) (2022) Número de servicios ofrecidos para fortalecer unidades de negocios, emprendimientos y empoderamiento de las mujeres (2022-2023)
		Revisión de la Política Editorial para incluir lineamientos de visibilidad de iniciativas de hombres y mujeres que participen en la exportación de forma equitativa	· Política revisada (2022)



NIVELANDO EL TERRENO

PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

2022-2023