

Asesoría de Responsabilidad Social

Comité de Equidad de Género

a). Introducción – Importancia de la Igualdad de Género en las Instituciones

A nivel mundial se ha comprobado que las empresas que incorporan planes de igualdad, mejoran la calidad del trabajo, la eficacia de los RRHH y promueven el sentido de compromiso y pertenencia al equipo laboral.

En los países donde las mujeres tienen acceso a una educación de calidad, a buenos empleos, a la tierra y a otros bienes, hay un mayor **CRECIMIENTO**: * niveles inferiores de mortalidad materna, * mejor nutrición infantil, *mayor seguridad alimentaria, *menor riesgo de VIH, *mayor acceso a la educación media, entre muchos otros aspectos.

Por lo tanto, las empresas tienen la gran responsabilidad de **promover, incentivar e implementar el empoderamiento económico de las mujeres y superar las brechas de desigualdad en su interior**, elementos **claves** para conseguir un mayor **crecimiento, igualdad y bienestar**.

b). Itaipu y la Igualdad de Género

b.1) Políticas y Directrices de género. La Itaipu Binacional está adherida a los **Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres**, así como a los **Principios del Pacto Global**, iniciativas promovidas por las Naciones Unidas, que están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican —o a crear otras nuevas— en el ámbito de la temática de la igualdad de género.

Desde el 2011, la Entidad cuenta con **Políticas y Directrices de Género**, así como un **Plan Estratégico** para la implementación de las mismas, de modo a garantizar los avances en materia de igualdad e inclusión, tanto en la gestión de la empresa, como en las relaciones instituciones, incorporando la dimensión de equidad de género en los programas de Responsabilidad Social.

Con el fuerte compromiso de la **Alta Gerencia de Itaipu** hacia el avance en la igualdad de género y oportunidades, durante el 2016, los Comités de Equidad de Género de ambas márgenes de Itaipu, han trabajado en la **revisión y actualización** de las Políticas y Directrices de Género, incluyendo aspectos de empoderamiento de la mujer en programas y proyectos vinculados a la Entidad, así como asegurar los principios de equidad de género en la gestión de los recursos humanos, promoción del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, entre otros aspectos, a fin de mantenerse a la vanguardia en esta materia que sin duda contribuye a mejorar el bienestar de la sociedad y por ende al desarrollo social y económico.

b.1.1) Inclusión de cláusula de igualdad de género en convenios: Así también, A nivel interno, la entidad ha logrado **la inclusión de cláusula de género en los modelos jurídicos de Convenios e instrumentos afines**, aprobados por la Instrucción de Servicios, en el cual la **convenida** debe conocer y respetar la Política y las Directrices de Equidad de Género.

b.1.2) Promoción de la Equidad de Género a Proveedores. Por otra parte, en cuanto a los proveedores, la Entidad cuenta con el **Código de Conducta para Proveedores de Itaipu**, en el cual se establece que la institución espera que sus proveedores no admitan discriminación por cuestiones de color, género, estado civil, etc, así como también, se comprometan a eliminar todas las formas de amenazas, coerción y violencia física, verbal, psicológica, dejando clara la prohibición de acoso moral y sexual. En ese marco, en la declaración de conocimiento y

cumplimiento de compromisos sociales a ser firmado por los proveedores, uno de los aspectos contempla el respeto a la equidad de género, cuyas líneas generales están disponibles en el portal web de la Itaipu.

b.2) ÉlporElla. La Itaipu, a través de su adhesión al movimiento global Él por Ella (HeForShe), en junio del 2015, asumió el gran desafío de sumar a los hombres a la lucha por la igualdad de género y la eliminación de toda forma de violencia contra la mujer y la familia, para alcanzar una sociedad más equitativa, justa y con igualdad de oportunidades para todos y todas.

b.2.1) Campaña interna ÉlporElla. En junio de 2016, se impulsó la campaña de concienciación interna ÉlporElla apuntando a consolidar prácticas de equidad de género en la gestión de la empresa y en las relaciones personales e institucionales, invitando especialmente a los empleados varones a ser defensores y agentes del cambio en el logro de la igualdad de género e incidiendo en la responsabilidad que tienen de eliminar cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres, a través de nuevos modelos de conducta que propicien un mundo igualitario.

b.2.1.1) Actividades ÉlporElla. En ese marco, la institución ha desarrollado:

- *Talleres, con una participación aproximada de 84 estudiantes y 44 profesionales;
- *Campañas y boletines informativos a fin de reflexionar sobre la mirada de género en el quehacer diario de las personas.

- *Diagnóstico sobre la perspectiva de equidad de género y masculinidades en varones de Itaipu.

- *Conmemoración del Día Internacional del Hombre, en el marco de la promoción de la igualdad de género, invitando a los varones a repensar sobre los estereotipos de género impuestos por la sociedad que también afectan a su salud, ya sea con depresión, con enfermedades o con violencia, entre otros aspectos. En la ocasión se ha invitado a reflexionar sobre lo más difícil de ser hombre y la importancia de promover la igualdad para ser más libres y por ende más prósperos.

- *Campaña de promoción externa, bajo el lema: “La igualdad de género nos beneficia a todos”, la Itaipu a través del trabajo articulado entre las áreas del Pacto Global, el Comité de Equidad de Género y GT Salud, ha impulsado talleres invitando a otras instituciones a sumarse a la iniciativa “Él por Ella”. Para ello ha desarrollado encuentros con profesionales de la salud durante la 139° Reunión Ordinaria del GT Salud de Argentina, Brasil y Paraguay, así también con los estudiantes de las diversas carreras de la Universidad Nacional del Este, y con profesionales de la Fundación Tesâi, entre otros.

- *Guía para implementar el Plan de Igualdad en las empresas: La Itaipu conjuntamente con las empresas que lideran la Mesa de Igualdad de Oportunidades de Él por Ella, ha contribuido en la elaboración de la “Guía para implementar el Plan de Igualdad en las empresas”, documento lanzado en diciembre del 2016, que contó con el apoyo de ONU mujeres, el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Trabajo y la Red del Pacto Global Paraguay. El material será distribuido a diversas empresas nacionales a fin de que las mismas cuenten con una matriz para el desarrollo de acciones de igualdad de género alineadas a la gestión empresarial.

b.3) Campañas Internas de prevención y cuidado de la salud.

b.3.1) Conmemoración del Día Mundial de lucha contra el cáncer de Mama. Con el mensaje clave de la importancia de la detección precoz, a fin de mejorar el pronóstico y supervivencia de los casos de cáncer de mama, el Comité desarrolló charlas dirigidas a personas empleadas, aprendices y pasantes, profesionales contratados y empresas de servicios de la entidad.

b.3.2) Conmemoración del Día Mundial de Lucha contra el Cáncer de Próstata. Con el objetivo de concienciar sobre cáncer de próstata, el cual es la segunda causa de mortalidad por cáncer en varones mayores de 50 años, teniendo como eje que la prevención es la mejor solución. El encuentro estuvo dirigido a personas empleadas, aprendices y pasantes, profesionales contratados y empresas de servicios de la entidad.

b.4) Charla sobre acoso laboral y sexual. En conmemoración del Día de la Mujer Paraguaya se realizó la charla sobre “Acoso Laboral y Sexual en la Función Pública”. El encuentro estuvo dirigido a personas empleadas, aprendices y pasantes, profesionales contratados y empresas de servicios de la entidad.

b.5) Prevención de la Violencia de Género

b.5.1) En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se realizaron varios talleres sobre Prevención de la Violencia basada en Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres. La actividad, realizada en Ciudad del Este y Asunción, estuvo dirigida a personas empleadas, aprendices y pasantes, profesionales contratados y empresas de servicios de la entidad.

OBS: En cuanto a los ejes **b.3**, **b.4** y **b.5** fueron sensibilizados aproximadamente 282 empleados, aprendices, pasantes, profesionales contratados y de empresas de servicios entre los meses de octubre a diciembre.

b.5.2) “Campaña para erradicar la violencia contra las mujeres”. ITAIPU Binacional y ONU Mujeres firmaron un acuerdo, para la ejecución del proyecto “Campaña para erradicar la violencia contra las mujeres”, con una inversión de alrededor de 150 mil dólares. El convenio tiene por objeto implementar una campaña de comunicación, a fin de contribuir en la concienciación y en la denuncia sobre la violencia de género. La misma iniciará con un estudio de percepción ciudadana, elaboración de materiales de difusión y puesta en escena de una obra teatral, orientada a posicionar esta problemática, de la cual muchas niñas y mujeres paraguayas son víctimas.

b.5.3) Proyecto “Noviazgo sin Violencia”, con el cual se pretende impactar en la población de adolescentes y jóvenes, en una etapa clave del desarrollo personal como es el noviazgo, en cuyo espacio no debiera existir la violencia contra las mujeres, permitiendo a jóvenes (hombres y mujeres), cuestionar los roles de género tradicionales y las relaciones desiguales de poder, base de la violencia que se ejerce contra las mujeres por el solo hecho de ser mujer. Este proyecto promovido por el Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA, cuenta con el apoyo de Itaipu.

b.5.4) “Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres”: A fin de contar con el reconocimiento que otorga este sector a las empresas que muestren esfuerzos en prevenir la violencia contra las Mujeres, la Itaipu se adhirió a la iniciativa “**Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres**”. Esta innovadora acción tiene como objetivo incorporar al sector empresarial como principal aliado en la lucha contra este flagelo, tanto en el ámbito laboral como en la comunidad.

c). Acciones transversales promovidas por las Áreas de Itaipu

c.1) Cero muertes evitables. A fin de contribuir a la disminución de la mortalidad materna y de recién nacidos, la Itaipu con el trabajo conjunto del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en Convenio con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS) ha contribuido con diversos albergues maternos entre los que se mencionan: “Divina Misericordia”, en el predio del Hospital Regional de Salto del Guairá; el albergue materno “Santa María”, en Ciudad del Este; la Casa Materna “Divina Providencia”, entre otros.

En este marco de la movilización nacional para la disminución de la mortalidad materna y de recién nacidos, la Itaipu adquirió 20 trajes antishock, no neumáticos, que fueron entregados al Ministerio de Salud, a través de UNICEF. Los mismos son utilizados en caso de hemorragias en pacientes embarazadas.

Obs: Entre los resultados cabe destacar que Paraguay logró disminuir la tasa de muerte materna de 103 a 95 y la neonatal de 10,6 a 8,5 por cada 1.000 nacidos vivos. Estos resultados se dieron a conocer durante la Rendición de Cuentas de la Movilización Nacional, durante la cual se valoró el apoyo de la ITAIPU en la salud pública.

c.2) Barrio San Francisco. El censo elaborado por Hábitat para la Humanidad para el **proyecto emblemático del Barrio San Francisco**, -el cual engloba la construcción de 1.000 viviendas en Zeballos Cué, para brindar un hogar confortable a ciudadanos paraguayos de escasos recursos afectados por las inundaciones-, arrojó como resultado **que un 63,2% de los hogares cuentan con jefatura femenina**. Este hecho se reflejó durante la jornada de documentación, para la etapa de postulación en el cual se evidenció mayor concurrencia de **las jefas de hogar**.

* Durante el proceso de contratación de mano de obra local, en la construcción de los monobloques se contó con los trabajos de las mujeres en el rubro de plomería y los hombres en el sistema de encofrados.

c.3) Microemprendedores/as. En el marco de las personas ganadoras del premio de Fortalecimiento y Desarrollo para Microemprendedores, financiado por la Itaipu, a través de la Universidad Corporativa de Itaipu, de los 20 microemprendedores ganadores, 8 son mujeres emprendedoras, de micro, pequeñas y medianas empresas.

c.4) GT Salud trabaja en el desarrollo de estrategias de acciones conjunta en salud materno infantil con agentes vinculados al servicio de salud de las tres fronteras; realizan talleres teórico-práctico de Reanimación Neonatal Avanzada y Atención Inmediata al Recién Nacido, así también promueve la realización del curso sobre el programa internacional ALSO (Soporte Avanzado de Vida en Obstetricia) y desarrollan la campaña Maternidad Segura, que incluye acciones y programas que se vienen ejecutando dentro del Grupo de Trabajo, encabezado por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS).

c.5) El programa de Becas Itaipu de Grado Universitario Convocatoria 2017 ha adjudicado un total de 2.136 becas, de los cuales un 58% de las personas beneficiadas son mujeres.

*Con este mismo enfoque se puede puntualizar diversas acciones emblemáticas encaradas por la Entidad, visibilizando el empoderamiento de las mujeres desde los diversos frentes de acción, entre las que se pueden seguir citando, el proyecto de Carriteros beneficiados con motocargas (cantidad de mujeres beneficiadas), el taller de reciclaje con neumáticos promovido por educación ambiental,

el proyecto del Barrio Ecológico Las Colinas (cuánta de ellas son jefas de hogar, cursos de capacitación que recibieron del SNPP, etc.) entre otros aspectos.

d). Iniciativas

d.1) La ITAIPU se adhirió al movimiento “Por ser Niña”, en conmemoración al Día Internacional de la Niña, instaurado por las Naciones Unidas, el cual pretende darles un rol de liderazgo a las niñas, y de esta forma visibilizar el valioso aporte que ellas pueden dar, en su etapa adulta, en los diversos ámbitos de la sociedad. En ese marco, las niñas María Edith (Caaguazú), y Yanina (Guairá), llegaron hasta la Dirección Financiera de la IB, para asumir el cargo más alto por algunas horas.

d.2) En el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, del 7 al 11 de marzo de 2016 se realizó la brigada “Las Mujeres construyen”. Esta iniciativa que pretende valorar y destacar el rol protagónico de la mujer en la causa de la vivienda adecuada, contó con la participación del grupo de mujeres voluntarias de la ITAIPU, que se sumaron a la iniciativa, impulsada por la Organización Hábitat para la Humanidad.

d.3) Mediante una colecta, el Comité de Equidad de Género de Itaipu ha realizado la donación de un lote de equipos y muebles para fisioterapia y rehabilitación para el hogar de Ancianos “San Agustín” de Ciudad del Este.

RDE-233/16 - 986ª Reunión Ordinaria	15.09.16
EXPOSITORES: Director General Paraguayo, Director General Brasileño Directora Financiera Ejecutiva, Director Financiero	

Revisión de la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU.

VISTO: el Reglamento Interno de la ITAIPU y la exposición del Director General Paraguayo, del Director General Brasileño, de la Directora Financiera Ejecutiva y del Director Financiero sobre la necesidad de revisar la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU, y

CONSIDERANDO que:

durante la Convención de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sustentable, en 25.09.15, los gobiernos del Paraguay y del Brasil, conjuntamente con otros 191 países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), de los cuales, el ODS 5 - “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” está directamente relacionado con el tema Equidad de Género;

los Gobiernos del Paraguay y del Brasil firmaron la “Convención Internacional Contra Todas las Formas de Discriminación de la Mujer” y la “Plataforma de Acción”, resultantes de la “IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Mujer, Desarrollo y Paz”, realizada en Pekín, China, en 1995;

la ITAIPU sigue las políticas y directrices de la Secretaría Especial de Políticas para Mujeres del Ministerio de Justicia y Ciudadanía de la República del Brasil y de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República del Paraguay;

la ITAIPU adhirió a los “Principios de Empoderamiento de las Mujeres: Igualdad significa negocios” (Women’s Empowerment Principles - WEP’s, en inglés), de la ONU, inclusive realizando en el Brasil, en conjunto con la ONU Mujeres y la Red Brasileña del Pacto Global, el “Premio WEPs Brasil: Empresas empoderando mujeres”, teniendo como propósito incentivar, valorizar y reconocer los esfuerzos de las empresas que promueven la cultura de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer;

asimismo, la Entidad se adhirió y promueve en el Paraguay y en el Brasil el movimiento HeForShe de la ONU Mujeres, que busca involucrar hombres y niños en la remoción de las barreras sociales y culturales que impiden a las mujeres alcanzar su potencial, así como ayudar a hombres y mujeres a modelar juntos una nueva sociedad;

la ITAIPU, por sus esfuerzos relacionados con el tema Equidad de Género, fue reconocida con dos premios internacionales “Women’s Empowerment Principles (WEP’s) - 2013” y “Oslo Business for Peace Award - 2013” y con los cinco Sellos Pro



RDE-233/16 - 986ª Reunión Ordinaria	15.09.16
EXPOSITORES: Director General Paraguayo, Director General Brasileño Directora Financiera Ejecutiva, Director Financiero	

Equidad de Género y Raza, en el período del 2005 al 2015, promovidos por el Gobierno Federal brasileño;

por la Resolución RDE-072/11, de 14.04.11, el Directorio Ejecutivo aprobó la Política y las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU, así como determinó que las Fundaciones mantenidas por la entidad promuevan acciones en consonancia con la citada Política y sus Directrices;

por la Resolución RDE-281/11, de 20.10.11, el Directorio Ejecutivo aprobó el Plan de Implementación de la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU; y

los avances de la Equidad de Género en la sociedad a nivel mundial y la madurez de la ITAIPU adquirida en el tratamiento y en la aplicación de los principios relacionados al tema recomiendan una revisión de su Política, de las Directrices y del correspondiente Plan de Implementación, de manera a facilitar e impulsar el logro de la equidad entre los géneros, considerando, valorizando y favoreciendo, de manera equivalente, derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades,

EL DIRECTORIO EJECUTIVO RESUELVE:

Art. 1º - Aprobar la revisión de la Política de Equidad de Género de la ITAIPU y sus Directrices, en los términos del documento anexo a esta Resolución, con vigencia a partir de la fecha.

Art. 2º - Revocar, por consiguiente:

- i) La Política y Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU, aprobadas por la Resolución del Directorio Ejecutivo RDE-072/11, de 14.04.11; y
- ii) La Resolución del Directorio Ejecutivo RDE-281/11, de 20.10.11, que aprobó el Plan de Implementación de la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU.

Art. 3º - Determinar que los Comités de Equidad de Género -margen derecha e izquierda- elaboren los respectivos Planes de Acción, en cada una de las márgenes, para implementación de la Política de Equidad de Género de la ITAIPU, aprobadas en el Art. 1º de esta Resolución.

Art. 4º - Delegar al Director General Paraguayo y al Director General Brasileño la aprobación, en su respectiva margen, del Plan de Acción de la Política de Equidad

RDE-233/16 - 986ª Reunión Ordinaria	15.09.16
EXPOSITORES: Director General Paraguayo, Director General Brasileño Directora Financiera Ejecutiva, Director Financiero	

de Género de la ITAIPU, así como de futuras revisiones en los respectivos Planes de Acción que fuesen necesarias.

Art. 5º - Reafirmar la orientación para que las Fundaciones mantenidas por la Entidad promuevan acciones en consonancia con la Política de Equidad de Género de la ITAIPU.

Art. 6º - Comunicar al Consejo de Administración los términos de la presente Resolución.

Jorge Miguel Samek
Director General Brasileño

James Spalding Hellmers
Director General Paraguayo

Airton Langaro Dipp
Director Técnico Ejecutivo

José María Sánchez Tillería
Director Técnico

Cezar Eduardo Ziliotto
Director Jurídico

Luis Alberto Breuer González
Director Jurídico Ejecutivo

Director Administrativo

Carlos Jorge Paris Ferraro
Director Administrativo Ejecutivo

Margaret Mussoi Luchetta Groff
Directora Financiera Ejecutiva

Miguel Ángel Gómez Acosta
Director Financiero

Nelton Miguel Friedrich
Directora de Coordinación

Francisco Pedro Domaniczky Lanik
Director de Coordinación Ejecutivo

Marcos Antonio Teixeira da Silva
Secretario BR

Carolina Uriarte de Ortigoza
Secretaria PY



ES COPIA

Secretaría del Directorio Ejecutivo - SD.PY

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA ITAIPU

1. FINALIDAD

Establecer las premisas, principios, valores y directrices que orientan los procesos y acciones de la ITAIPU en la promoción de la Equidad de Género, en toda su diversidad (social, política, económica, generacional, física, racial, étnica, religiosa, etc.) que la Entidad debe seguir en ambas márgenes.

2. ALCANCE

Esta política debe ser observada y aplicada por todas las áreas de la ITAIPU y en las Fundaciones de las cuales fuese mantenedora, debiendo ser considerada en el relacionamiento institucional con otras entidades y ampliamente divulgada interna y externamente.

3. REFERENCIAS

- i. Convención Internacional contra todas las formas de discriminación de la Mujer;
- ii. Secretaría Especial de Políticas para Mujeres del Ministerio de Justicia y Ciudadanía de la República del Brasil y por el Ministerio de la Mujer de la República del Paraguay;
- iii. Movimiento HEFORSHE de la ONU Mujeres;
- iv. “Principios de Empoderamiento de las Mujeres: Igualdad significa negocios” - una sociedad entre la ONU Mujeres y el Pacto Global, teniendo como instrumento de sensibilización y compromiso el “Premio WEPs Brasil - Empresas empoderando mujeres” realizado por la ITAIPU;
- v. Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que tratan del tema.

4. PREMISAS

- i. La ITAIPU acompañará, de forma permanente, sin perjuicio de lo establecido en su Tratado, las Leyes, Orientaciones y Principios vigentes sobre Equidad de Género utilizados en el Paraguay y en el Brasil, guardando convergencia con las prácticas adoptadas por las empresas públicas de ambos países, en especial las del sector eléctrico.

CM

- ii. La ITAIPU seguirá las orientaciones de los documentos nacionales e internacionales referentes al tema del cual el Paraguay y el Brasil sean signatarios.

5. PRINCIPIOS Y VALORES

- i. La definición de los roles sociales de mujeres y hombres es una construcción histórica, política, cultural y un componente estructural de las relaciones humanas;
- ii. La equidad de género considera, valoriza y da oportunidad a mujeres y hombres, al acceso a sus derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en iguales condiciones, con respeto y atención a toda su diversidad;
- iii. La equidad es el elemento fundamental para la sustentabilidad y exige la implantación de acciones intencionales y deliberadas para asegurar la inclusión de los talentos, habilidades, experiencias y energía de las mujeres para que participen con autonomía plena de la vida económica, social y política en todos los sectores y niveles.

6. DIRECTRICES

Consolidar la equidad de género, en toda su diversidad en las políticas, programas, planes y procesos de la Entidad, a partir de las siguientes Directrices:

- i. Actuar para que el compromiso de la alta dirección de la ITAIPU con el empoderamiento de las mujeres se efectivice por medio de la garantía de recursos necesarios para fomentar la participación activa e interactiva de socios, actores, facilitadoras(es), colaboradoras(es) e innovadoras(es), para contribuir con el alcance de un “planeta 50-50” hasta el 2030;
- ii. Asegurar los principios de la equidad de género en la gestión de personas (empleadas y empleados): en Reclutamiento y Selección; en Adiestramiento y Desarrollo; en Ascenso Funcional y Gerencial; en la estructura del Plan de Cargos, Salarios y Remuneración; en los Beneficios; en la promoción de la Seguridad y Salud física, mental y emocional;
- iii. Divulgar nuevas concepciones de relaciones sociales, económicas, ambientales, institucionales y culturales, contribuyendo para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la ITAIPU y en la sociedad;
- iv. Garantizar el lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los materiales de la Entidad, valorizando la equidad de género, en toda su diversidad;



- v. Fomentar, apoyar y fortalecer acciones, políticas y compromisos de equidad de género en la cadena de relacionamientos de la Entidad;
- vi. Potenciar iniciativas internas y externas que actúen en el enfrentamiento a toda y cualquier forma de violencia y empoderen a las mujeres y niñas, dando oportunidad así, a su autonomía plena; y
- vii. Definir metas, mensurar y relatar el progreso en equidad de género en las acciones, programas y procesos de la Entidad, considerando la diversidad, a partir de la identificación de factores que impacten, de forma diferenciada, para mujeres y hombres.

ea

RDE-233/16 - 986ª Reunión Ordinaria	15.09.16
EXPOSITORES: Director General Paraguayo, Director General Brasileño Directora Financiera Ejecutiva, Director Financiero	

Revisión de la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU.

VISTO: el Reglamento Interno de la ITAIPU y la exposición del Director General Paraguayo, del Director General Brasileño, de la Directora Financiera Ejecutiva y del Director Financiero sobre la necesidad de revisar la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU, y

CONSIDERANDO que:

durante la Convención de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sustentable, en 25.09.15, los gobiernos del Paraguay y del Brasil, conjuntamente con otros 191 países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), de los cuales, el ODS 5 - “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” está directamente relacionado con el tema Equidad de Género;

los Gobiernos del Paraguay y del Brasil firmaron la “Convención Internacional Contra Todas las Formas de Discriminación de la Mujer” y la “Plataforma de Acción”, resultantes de la “IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Mujer, Desarrollo y Paz”, realizada en Pekín, China, en 1995;

la ITAIPU sigue las políticas y directrices de la Secretaría Especial de Políticas para Mujeres del Ministerio de Justicia y Ciudadanía de la República del Brasil y de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República del Paraguay;

la ITAIPU adhirió a los “Principios de Empoderamiento de las Mujeres: Igualdad significa negocios” (Women’s Empowerment Principles - WEP’s, en inglés), de la ONU, inclusive realizando en el Brasil, en conjunto con la ONU Mujeres y la Red Brasileña del Pacto Global, el “Premio WEPs Brasil: Empresas empoderando mujeres”, teniendo como propósito incentivar, valorizar y reconocer los esfuerzos de las empresas que promueven la cultura de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer;

asimismo, la Entidad se adhirió y promueve en el Paraguay y en el Brasil el movimiento HeForShe de la ONU Mujeres, que busca involucrar hombres y niños en la remoción de las barreras sociales y culturales que impiden a las mujeres alcanzar su potencial, así como ayudar a hombres y mujeres a modelar juntos una nueva sociedad;

la ITAIPU, por sus esfuerzos relacionados con el tema Equidad de Género, fue reconocida con dos premios internacionales “Women’s Empowerment Principles (WEP’s) - 2013” y “Oslo Business for Peace Award - 2013” y con los cinco Sellos Pro



RDE-233/16 - 986ª Reunión Ordinaria	15.09.16
EXPOSITORES: Director General Paraguayo, Director General Brasileño Directora Financiera Ejecutiva, Director Financiero	

Equidad de Género y Raza, en el período del 2005 al 2015, promovidos por el Gobierno Federal brasileño;

por la Resolución RDE-072/11, de 14.04.11, el Directorio Ejecutivo aprobó la Política y las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU, así como determinó que las Fundaciones mantenidas por la entidad promuevan acciones en consonancia con la citada Política y sus Directrices;

por la Resolución RDE-281/11, de 20.10.11, el Directorio Ejecutivo aprobó el Plan de Implementación de la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU; y

los avances de la Equidad de Género en la sociedad a nivel mundial y la madurez de la ITAIPU adquirida en el tratamiento y en la aplicación de los principios relacionados al tema recomiendan una revisión de su Política, de las Directrices y del correspondiente Plan de Implementación, de manera a facilitar e impulsar el logro de la equidad entre los géneros, considerando, valorizando y favoreciendo, de manera equivalente, derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades,

EL DIRECTORIO EJECUTIVO RESUELVE:

Art. 1º - Aprobar la revisión de la Política de Equidad de Género de la ITAIPU y sus Directrices, en los términos del documento anexo a esta Resolución, con vigencia a partir de la fecha.

Art. 2º - Revocar, por consiguiente:

- i) La Política y Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU, aprobadas por la Resolución del Directorio Ejecutivo RDE-072/11, de 14.04.11; y
- ii) La Resolución del Directorio Ejecutivo RDE-281/11, de 20.10.11, que aprobó el Plan de Implementación de la Política y de las Directrices de Equidad de Género de la ITAIPU.

Art. 3º - Determinar que los Comités de Equidad de Género -margen derecha e izquierda- elaboren los respectivos Planes de Acción, en cada una de las márgenes, para implementación de la Política de Equidad de Género de la ITAIPU, aprobadas en el Art. 1º de esta Resolución.

Art. 4º - Delegar al Director General Paraguayo y al Director General Brasileño la aprobación, en su respectiva margen, del Plan de Acción de la Política de Equidad

RDE-233/16 - 986ª Reunión Ordinaria	15.09.16
EXPOSITORES: Director General Paraguayo, Director General Brasileño Directora Financiera Ejecutiva, Director Financiero	

de Género de la ITAIPU, así como de futuras revisiones en los respectivos Planes de Acción que fuesen necesarias.

Art. 5º - Reafirmar la orientación para que las Fundaciones mantenidas por la Entidad promuevan acciones en consonancia con la Política de Equidad de Género de la ITAIPU.

Art. 6º - Comunicar al Consejo de Administración los términos de la presente Resolución.

Jorge Miguel Samek
Director General Brasileño

James Spalding Hellmers
Director General Paraguayo

Airton Langaro Dipp
Director Técnico Ejecutivo

José María Sánchez Tillería
Director Técnico

Cezar Eduardo Ziliotto
Director Jurídico

Luis Alberto Breuer González
Director Jurídico Ejecutivo

Director Administrativo

Carlos Jorge Paris Ferraro
Director Administrativo Ejecutivo

Margaret Mussoi Luchetta Groff
Directora Financiera Ejecutiva

Miguel Ángel Gómez Acosta
Director Financiero

Nelton Miguel Friedrich
Directora de Coordinación

Francisco Pedro Domaniczky Lanik
Director de Coordinación Ejecutivo

Marcos Antonio Teixeira da Silva
Secretario BR

Carolina Uriarte de Ortigoza
Secretaria PY



ES COPIA

Secretaría del Directorio Ejecutivo - SD.PY

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA ITAIPU

1. FINALIDAD

Establecer las premisas, principios, valores y directrices que orientan los procesos y acciones de la ITAIPU en la promoción de la Equidad de Género, en toda su diversidad (social, política, económica, generacional, física, racial, étnica, religiosa, etc.) que la Entidad debe seguir en ambas márgenes.

2. ALCANCE

Esta política debe ser observada y aplicada por todas las áreas de la ITAIPU y en las Fundaciones de las cuales fuese mantenedora, debiendo ser considerada en el relacionamiento institucional con otras entidades y ampliamente divulgada interna y externamente.

3. REFERENCIAS

- i. Convención Internacional contra todas las formas de discriminación de la Mujer;
- ii. Secretaría Especial de Políticas para Mujeres del Ministerio de Justicia y Ciudadanía de la República del Brasil y por el Ministerio de la Mujer de la República del Paraguay;
- iii. Movimiento HEFORSHE de la ONU Mujeres;
- iv. “Principios de Empoderamiento de las Mujeres: Igualdad significa negocios” - una sociedad entre la ONU Mujeres y el Pacto Global, teniendo como instrumento de sensibilización y compromiso el “Premio WEPs Brasil - Empresas empoderando mujeres” realizado por la ITAIPU;
- v. Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que tratan del tema.

4. PREMISAS

- i. La ITAIPU acompañará, de forma permanente, sin perjuicio de lo establecido en su Tratado, las Leyes, Orientaciones y Principios vigentes sobre Equidad de Género utilizados en el Paraguay y en el Brasil, guardando convergencia con las prácticas adoptadas por las empresas públicas de ambos países, en especial las del sector eléctrico.

CM

- II. La ITAIPU seguirá las orientaciones de los documentos nacionales e internacionales referentes al tema del cual el Paraguay y el Brasil sean signatarios.

5. PRINCIPIOS Y VALORES

- i. La definición de los roles sociales de mujeres y hombres es una construcción histórica, política, cultural y un componente estructural de las relaciones humanas;
- ii. La equidad de género considera, valoriza y da oportunidad a mujeres y hombres, al acceso a sus derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en iguales condiciones, con respeto y atención a toda su diversidad;
- iii. La equidad es el elemento fundamental para la sustentabilidad y exige la implantación de acciones intencionales y deliberadas para asegurar la inclusión de los talentos, habilidades, experiencias y energía de las mujeres para que participen con autonomía plena de la vida económica, social y política en todos los sectores y niveles.

6. DIRECTRICES

Consolidar la equidad de género, en toda su diversidad en las políticas, programas, planes y procesos de la Entidad, a partir de las siguientes Directrices:

- i. Actuar para que el compromiso de la alta dirección de la ITAIPU con el empoderamiento de las mujeres se efectivice por medio de la garantía de recursos necesarios para fomentar la participación activa e interactiva de socios, actores, facilitadoras(es), colaboradoras(es) e innovadoras(es), para contribuir con el alcance de un “planeta 50-50” hasta el 2030;
- ii. Asegurar los principios de la equidad de género en la gestión de personas (empleadas y empleados): en Reclutamiento y Selección; en Adiestramiento y Desarrollo; en Ascenso Funcional y Gerencial; en la estructura del Plan de Cargos, Salarios y Remuneración; en los Beneficios; en la promoción de la Seguridad y Salud física, mental y emocional;
- iii. Divulgar nuevas concepciones de relaciones sociales, económicas, ambientales, institucionales y culturales, contribuyendo para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la ITAIPU y en la sociedad;
- iv. Garantizar el lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los materiales de la Entidad, valorizando la equidad de género, en toda su diversidad;



- v. Fomentar, apoyar y fortalecer acciones, políticas y compromisos de equidad de género en la cadena de relacionamientos de la Entidad;
- vi. Potenciar iniciativas internas y externas que actúen en el enfrentamiento a toda y cualquier forma de violencia y empoderen a las mujeres y niñas, dando oportunidad así, a su autonomía plena; y
- vii. Definir metas, mensurar y relatar el progreso en equidad de género en las acciones, programas y procesos de la Entidad, considerando la diversidad, a partir de la identificación de factores que impacten, de forma diferenciada, para mujeres y hombres.

ea
