



RESOLUCIÓN P/Nº

46417

ANDE
PRESIDENCIA

POR LA QUE SE APRUEBA EL CAPÍTULO 12 - POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD (ANDE).

Asunción, 22 de abril de 2022

VISTO: El Interno DP/OC/5014/2022 de fecha 3 de marzo de 2022, originado en la Oficina de Coordinación y Control de Gestión de la Dirección de Planificación y Estudios, por medio del cual se solicita la aprobación de la Política de Equidad de Género de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE); y

CONSIDERANDO: Que la Política de Equidad de Género de la ANDE se enmarca en el cumplimiento de los mandatos de la Constitución Nacional, la cual contiene disposiciones en torno a proteger los derechos fundamentales, estableciendo explícitamente la igualdad entre todas las personas, la garantía de dicha igualdad por parte del Estado y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y, particularmente en relación a los derechos laborales, expone la prohibición expresa de discriminación;

Que la ANDE adopta la Política de Equidad de Género, en base al Compromiso con la Misión, Visión y los Valores Institucionales: Transparencia, Integridad, Responsabilidad Social y Ambiental, Excelencia en el Servicio, Respeto, No Discriminación-Equidad, Sentido de Pertenencia, Patriotismo e Innovación;

Que la Dirección de Planificación y Estudios, ha dado su parecer favorable para la puesta en vigencia de la Política en objeto.

Por tanto, en uso de las atribuciones que le confiere la Carta Orgánica,

**EL PRESIDENTE DE LA ANDE
RESUELVE:**

- Art. 1º- Aprobar la Política de Equidad de Género de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE), cuyo texto forma parte de la presente Resolución, con vigencia a partir de la fecha de su suscripción.
- Art. 2º- Encargar a la Dirección de Planificación y Estudios, a través de sus unidades operativas especializadas, la elaboración de procedimientos necesarios para la implementación de la Política de Equidad de Género.
- Art. 3º- Divulgar la Política aprobada por los medios de comunicación internos y externos de la Empresa.
- Art. 4º- Comunicar a quienes corresponda y, cumplido, archivar.

TITO
RONALD
OCARIZ
KRAUER

Digitally signed
by TITO RONALD
OCARIZ KRAUER
Date: 2022.04.22
12:48:18 -04'00'

/hg

PRESIDENTE

Firmado
digitalmente
por FELIX
ELADIO SOSA
GIMENEZ

La MISIÓN DE LA ANDE es satisfacer las necesidades de energía eléctrica del país y actuar en el sector eléctrico regional, con responsabilidad social y ambiental y excelencia en la administración y el servicio, para contribuir al desarrollo del Paraguay y al bienestar de su población.

CAPÍTULO 12

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

1. PREMISAS BÁSICAS

- 1.1. La Política de Equidad de Género de la ANDE se enmarca en el cumplimiento de los mandatos de la Constitución Nacional, contiene disposiciones en torno a proteger los derechos fundamentales, estableciendo explícitamente la igualdad entre todas las personas (Art. 46°), la garantía de dicha igualdad por parte del Estado (Art. 47°) y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Art. 48°), particularmente, en relación a los derechos laborales expone la prohibición expresa de discriminación (Art. 88°), la Ley N° 966/64 Carta orgánica ANDE, Ley N° 2199/04 Modificaciones a la Ley 966/64, la Ley N° 213/94 del Código del Trabajo y la Ley N° 1626/2000 de la Función Pública, Ley N° 5115/13 de creación del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.
- 1.2. Así también se consideran:
 - 1.2.1. Ley N° 5777/2016 de "Protección Integral a las Mujeres" establece un marco general de definiciones jurídicas que abordan los diferentes tipos de violencia, así como orientaciones para el desarrollo e implementación de políticas públicas que afronte la violencia de género.
 - 1.2.2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/86.
 - 1.2.3. Convención Belém do Pará, de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Ley N° 605/95.
 - 1.2.4. Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 925/64.
 - 1.2.5. Las orientaciones establecidas por el Ministerio de la Mujer; y
 - 1.2.6. La Política de Gestión del Talento Humano de ANDE, que establece la promoción de estrategias de género para que los Servidores Públicos, hombres y mujeres, perciban los mismos beneficios en cuanto a remuneración, carga horaria, promociones, beneficios e integración a la vida familiar, evitando todo tipo de acoso y/o discriminación.
- 1.3. Por tanto, se adopta la Política de Equidad de Género, en base al Compromiso con la Misión, Visión y los Valores Institucionales: Transparencia, Integridad, Responsabilidad Social y Ambiental, Excelencia en el Servicio, Respeto, No Discriminación-Equidad, Sentido de Pertenencia, Patriotismo e Innovación.

2. ALCANCE

La Política de Equidad de Género abarca a todos los Servidores Públicos de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE) y grupos de interés con los cuales la ANDE mantiene relaciones.

3. OBJETIVO

Promover una mayor participación laboral femenina en la Institución, buscando mejorar la calidad de vida de los Servidores Públicos, hombres y mujeres, y sus familias.

4. POLÍTICA GENERAL

Incorporar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los procesos de gestión institucional, en especial en la gestión de personas, contribuyendo a disminuir las brechas entre hombres y mujeres, propiciando un entorno laboral inclusivo, equitativo y sin discriminación.

5. POLÍTICAS ESPECÍFICAS

- 5.1.** Fomentar la incorporación del número de mujeres para prestar servicios en la ANDE.
- 5.2.** Promover la dimensión de Equidad de Género en todas las actividades de Capacitación y Desarrollo.
- 5.3.** Fomentar la aplicación de la Equidad de Género en la promoción, remuneración y el acceso a posiciones de liderazgo en la ANDE.
- 5.4.** Promover y preservar la salud física, mental y emocional de hombres y mujeres trabajadores de la ANDE en el lugar de trabajo, teniendo en consideración las especificidades de género.
- 5.5.** Fomentar la aplicación de la Equidad de Género en los beneficios que otorga la Institución a los Servidores Públicos.
- 5.6.** Asegurar la Equidad de Género en los programas de responsabilidad social y ambiental de la ANDE.
- 5.7.** Consolidar la Equidad de Género en la cultura organizacional de la ANDE, en todos los ámbitos.
- 5.8.** Promover un entorno laboral libre de violencia, y concienciar sobre los derechos de hombres y mujeres en situación de violencia de género.

- 5.9. Promover los derechos humanos de hombres y mujeres, de manera especial en las personas con discapacidad y pueblos originarios, en condiciones equitativas.
- 5.10. Fomentar la utilización de la lengua oficial guaraní.
- 5.11. Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como una herramienta de transformación cultural, que involucre y comprometa a cada una de las personas de la Institución y establezca indicadores que orienten a la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de los procesos.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 6.1. **Equidad:** Cualidad que consiste en otorgar a cada quien lo que le corresponde en función de sus méritos o condiciones.
- 6.2. **Género:** Clase o tipo al que pertenecen los hombres y mujeres conforme sus características biológicas y las diferencias culturales asignadas a ellos.
- 6.3. **Equidad de Género:** Se refiere a la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades de mujeres y hombres, de manera a que se otorgue a cada individuo lo que le corresponde.
- 6.4. **Igualdad y no discriminación:** Toda persona debe ser tratada de igual forma, con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, raza y condición socioeconómica.
- 6.5. **Discriminación:** 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.
- 6.6. **Acoso laboral o mobbing:** 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.

7. BIBLIOGRAFÍA


- 7.1. Constitución Nacional de la República del Paraguay.
- 7.2. Ley N° 966/64 “Carta orgánica ANDE”.

- 7.3.** Ley N° 2199/04. “Modificaciones a la Ley 966/64”.
- 7.4.** Ley N° 213/94 del Código del Trabajo.
- 7.5.** Ley N° 1626/2000 de la Función Pública.
- 7.6.** Ley N° 6.479/04 establece la obligatoriedad de incorporación laboral de las personas con discapacidad (PcD) en las instituciones públicas de la República del Paraguay, modificada por Ley 3.585/08 que dispone la obligatoriedad de la incorporación en su plantel a personas con discapacidad (PcD).
- 7.7.** Ley N° 4251/10 De Lenguas.
- 7.8.** La Ley N° 6279/19, establece la obligatoriedad de la incorporación de las personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones públicas.
- 7.9.** Convención Belém do Pará, de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Ley N° 605/95.
- 7.10.** Guía Metodológica Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato de reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado. Año 2018.
- 7.11.** II Plan de Igualdad, Inclusión y No discriminación, de la Secretaría de la Función Pública. (2020-2024).
- 7.12.** Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 925/64.
- 7.13.** Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley N° 1156/66.
- 7.14.** Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N° 3338/07.
- 7.15.** IV Plan Nacional de Igualdad del Ministerio de la Mujer. (2018-2024).
- 7.16.** Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género. Año 2018.
- 7.17.** Política de Género de Itaipú Binacional.
- 7.18.** Resolución P/N° 44283 de fecha 14 de octubre de 2020, por la que se aprueba la Política de Gestión del Talento Humano de la Administración Nacional de Electricidad.
- 7.19.** Resolución P/N° 41783 de fecha 8 de enero de 2019, por la que se aprueba la Política Institucional de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la Administración Nacional de Electricidad.

7.20. Programa de Rehabilitación y Modernización de la Central Hidroeléctrica Acaray – BID.

7.21. Género y Energía, un tema de todos – BID.

TITO
RONALD
OCARIZ
KRAUER



Digitally signed
by TITO RONALD
OCARIZ KRAUER
Date: 2022.04.22
12:46:52 -04'00'

FIRMA DEL DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS

Distribución: ABCDE

Está a cargo de la Dirección de la Dirección de Planificación y Estudios (DP) en coordinación con el Departamento de Desarrollo de Políticas y Sistemas de Gestión (DP/DPS), mantener actualizados los Términos de esta Política, así como aclarar su contenido a las Unidades afectadas.