

# DE LOS PRINCIPIOS A LA ACCIÓN

## Plan de Igualdad de Género en la Organización

---

Tatiana Hernández Comandini  
[comandinih@gmail.com](mailto:comandinih@gmail.com)

# El teletrabajo en contexto de COVID-19. Una mirada desde el Género

- Qué entendemos por teletrabajo
- Cómo afecta la división sexual del trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y online. (uso del tiempo)
- El doble patrón de conducta en la agudización de la división sexual del trabajo. (percepciones, malestar, estrés, sensación de pérdida)
- ¿Qué pueden hacer las organizaciones?

# Estrategia de sustentabilidad de gestión en igualdad de género

## Cómo optimizamos los efectos positivos del PLAN?

- Contar con el apoyo de la autoridad
- Disponer de los recursos materiales, humanos y simbólicos
- Tener muy claro los responsables de cada acción/actividad
- Validación participativa del plan
- Tener un cronograma (los tiempos)
- Actitud abierta a la mejora continua, a la revisión y al fortalecimiento de los puntos débiles.

# Implementación del plan de igualdad de género

---

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA GESTIÓN?

Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos (ISO 9000 – 2005).



# ¿Y UN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO?

Cuando el Sistema de Gestión de una organización integra otros sistemas se habla de Sistemas de Gestión Integrado. Por ejemplo en el caso de los Sistemas de Gestión de la Calidad, o los Sistemas de Gestión Financiera o un Sistema de Gestión ambiental.



# IMPORTANTE

Para el caso de la Norma chilena NCh3262 “Gestión de igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, y dado su compatibilidad con otras Normas, se entiende que pasará a formar parte del Sistema de Gestión integrado existente en la organización.

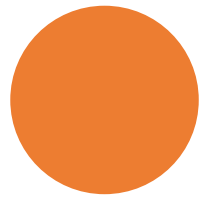
**En este marco, ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN?**

# SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

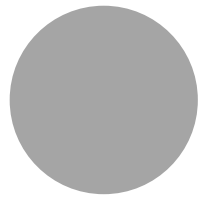
Constituye un conjunto de prácticas y procedimientos con el fin de reducir las brechas de género en una organización.



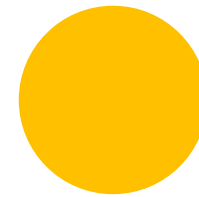
# ¿QUÉ REQUERIMIENTOS EXIGE UN SISTEMA DE GESTIÓN?



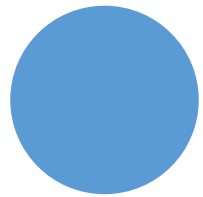
La adopción de sistemas de gestión facilita y hace más eficiente la toma de decisiones.



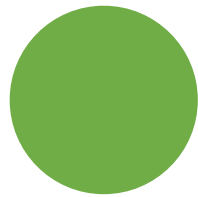
La adopción de un sistema de gestión de Género, implica una decisión estratégica.



Requiere de asignación de recursos para su implementación.



Requiere del apoyo de la alta dirección.



La generación de capacidades e información necesaria.

# Diseño del plan para la gestión en igualdad de género



La implementación del SGIG sigue una estructura cíclica **PHVA** - **Planificar, Hacer, Verificar y Actuar**-,

# ¿Cómo se relacionan los WEPs con este tipo de sistemas?

- Herramienta de autodiagnóstico nos permite contar con un diagnóstico de brechas de género y un diagnóstico organizacional (qué requisitos de la Norma tenemos y si tienen o no perspectiva de género)
- Podemos iniciar el “camino hacia la Norma” y no implementar todo el sistema a la vez (que es una exigencia de este SGIG).
- Si bien no es un modelo o sistema de gestión documentado, quienes implementan los WEPs pueden ir documentando los procesos y acciones.



## ÁMBITOS ABORDADOS POR LA NORMA NCH 3262-2012



## ÁMBITOS ABORDADOS POR WEPs



## Ámbitos del sistema





1. Promover la **igualdad de género** desde la **dirección al más alto nivel**.
2. **Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa** en el trabajo, respetar y defender los DD.HH y la no discriminación.
3. Velar por la **salud, seguridad y bienestar** de trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la **educación, la formación y el desarrollo profesional** de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de **desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing** a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la **igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo**.
7. Evaluar y **difundir los progresos** realizados a favor de la igualdad de género.

# NORMA NCh 3262

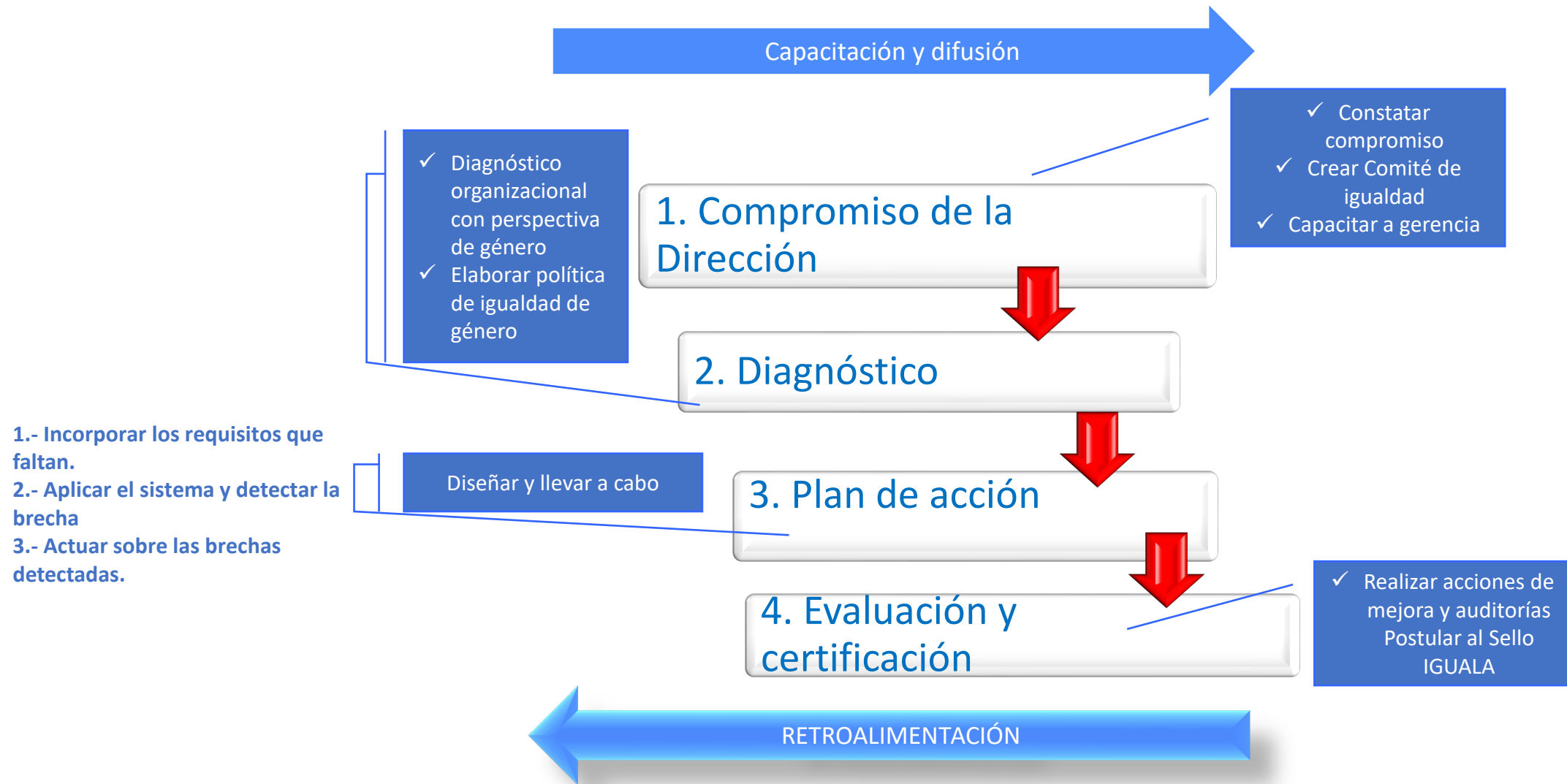
Ámbito	Aspectos abordados
Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reclutamiento y selección de personal</li><li>• Desarrollo de carrera y capacitación</li><li>• Representación equilibrada de H y M en cargos de responsabilidad y toma de decisiones</li><li>• Asegurar condiciones de acceso a las mujeres/ hombres en sectores de actividad y oficio donde esté subrepresentado.</li><li>• Igualdad de prácticas de remuneración y compensación</li><li>• Conciliación y corresponsabilidad</li></ul>
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"><li>• Espacios laborales e instalaciones acondicionados y adecuados para mujeres y hombres, fuerza laboral mixta</li><li>• Facilitar las condiciones de seguridad física y personal, cumplimiento de la ley de seguridad y salud, adecuación de los equipos, maquinarias y elementos de protección personal</li></ul>
Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar una política de comunicación y sensibilización y de igualdad de género y conciliación</li><li>• Difundir la importancia para H y M de desempeñarse en un ambiente de garantías de igualdad de oportunidades.</li><li>• Asegurar que se tomen medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar</li></ul>

# WEPs

Ámbito	Aspectos abordados
Liderazgo y estrategia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromisos de líderes de la organización</li></ul>
Lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Violencia, acoso y explotación sexual</li><li>• Balance vida y trabajo</li><li>• Política de no discriminación e igualdad de oportunidades</li><li>• Salud, seguridad e higiene</li><li>• Reclutamiento</li><li>• Acceso a servicios de salud de calidad</li><li>• Desarrollo profesional y promociones</li><li>• Apoyo a los padres y cuidadores</li><li>• Licencia de maternidad</li><li>• Licencia de paternidad</li><li>• Igualdad de compensación</li></ul>
Mercados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negocios de propiedad de las mujeres</li><li>• Marketing responsable</li><li>• Desarrollo de productos y servicios con enfoque de género</li><li>• Desempeño de proveedores en igualdad de género</li></ul>
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relaciones de la comunidad con un enfoque de género</li><li>• RSE, Obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género</li></ul>



# Procesos del sistema



## 2. Diagnóstico



## Dimensiones del Diagnóstico según la Norma NCh3262

- Información sobre la estructura de la organización
- Diagnóstico sobre a percepción del personal y clima laboral

### Dimensiones de análisis

- Selección y reclutamiento del Personal
- Participación en cargos de Jefatura
- Desarrollo de Carrera
- Acceso a la formación
- Prácticas de Remuneración y Compensación
- Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral
- Prevención y/o detección de acoso sexual y/o laboral
- Prevención, detección y derivación de la VIF.
- Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- Infraestructura
- Comunicación interna/ externa

## 2. Diagnóstico

### Elaborar la Política de Igualdad de Género

- ❖ Objetivos, valores y principios de la organización integren la perspectiva de género
- ❖ Dejar redactado los compromisos con la igualdad de género de la alta gerencia


### 3. Plan de acción

✓ Medidas de igualdad de oportunidades.

✓ Medidas de acción afirmativa.

✓ Acciones para transversalizar la igualdad de género

- ❖ Gestión y organización de la empresa/organización
- ❖ Selección y reclutamiento del personal
- ❖ Participación en cargos de jefatura
- ❖ Desarrollo de carrera
- ❖ Acceso a la formación
- ❖ Prácticas de remuneración y compensación
- ❖ Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral
- ❖ Prevención y/o detección de acoso sexual y/o laboral
- ❖ Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)
- ❖ Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- ❖ Infraestructura
- ❖ Comunicación interna/ externa



## Acciones de igualdad de oportunidades, de transversalización y afirmativas

---

Igualdad de oportunidades: supone la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, que garantiza que puedan en las “mismas condiciones”, gozar de los derechos que establece la ley. Es la igualdad en el acceso al inicio de algún proceso y supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía. Es necesaria, pero insuficiente para el pleno disfrute de los derechos.

---

Transversalización: Tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de género en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización.

---

Afirmativas: describe medidas de trato preferencial, orientadas a garantizar la igualdad de resultado entre hombres y mujeres, al compensar por las desventajas y las discriminaciones a las que han estado sujetas las segundas. Sin embargo podrían afectar positivamente también a los hombres (Un ejemplo son las cuotas para la incorporación de mujeres en el colegio de abogados, donde finalmente se afecta al sexo subrepresentado en esa elección)

# PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

## ¿Qué entendemos por planificación

Definir claramente las acciones, actividades y tareas

Estableciendo responsables y recursos demandados

Implementación del sistema de gestión.

De forma controlada y eficaz



Para:

Lograr los objetivos establecidos en materia de igualdad de Género.

## 4. Evaluación y certificación

### Auditorías internas y Revisión del sistema

Actividad de la propia organización para revisar el estado de implementación del programa de certificación y cumplimiento del SIGIGC

- Paso para postular al Sello
- Evalúa de manera objetivo y profesional, el cumplimiento de la organización con la Norma:

### Auditorías externas

## 4. Evaluación y certificación

### CERTIFICACIÓN

Por una entidad acreditada

- Auditoría de certificación:
- Cumplimiento de SIGIGC
  - Evaluar capacidad de procedimiento y revisión de organización
  - Áreas de mejora

SELLO IGUALA CONCILIACIÓN

Emitido por SERNAMEG



**La organización deberá desarrollar los procesos necesarios para la implementación y funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de Género y conciliación.**

# ¿CÓMO SE ELABORA UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO?

---

**Debe contener:**

---

Misión y objetivos estratégicos

---

Reconocimiento que adhiere y  
compromete

---

Compromiso con la mejora continua

---

Lineamientos estratégicos

---

Compromiso a cumplir con las  
disposiciones legales y reglamentarias

LA NORMA ESTABLECE, AL MENOS, LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS

Reclutamiento y selección

Detección y eliminación de prácticas discriminatorias

Desarrollo de carrera

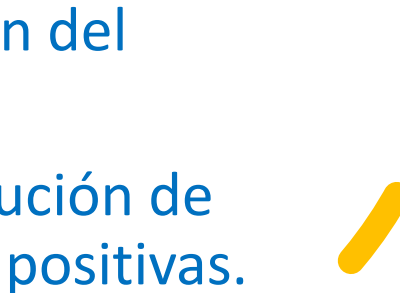
Tratamiento de reclamos a situaciones no equitativas o discriminatorias

Detección y prevención del acoso sexual laboral

Conciliación de la vida laboral y familiar

Remuneración y compensación basada en criterios de igualdad.

## LAS VENTAJAS DE DEFINIR PROCEDIMIENTOS

- Establecen quién, cuándo, dónde y cómo se debe realizar una actividad.
  - Añaden conocimiento a la organización y suponen una guía práctica para el nuevo personal.
  - **Facilitan el trabajo en equipo** al definir con claridad las responsabilidades.
  - **Facilitan el control y seguimiento** de la eficacia en el desarrollo de las tareas, lo que suministra información valiosa para la toma de decisiones, para el cambio y la mejora continua.
  - **Brinda homogeneidad** en la realización del producto o prestación del servicio.
  - Pueden ser procedimientos de disminución de brechas, transversalización o acciones positivas.
- 

## ¿QUÉ ES UN PROCEDIMIENTO?

**La Norma chilena NCh3262 señala que los procedimientos operacionales, que exige como requisitos básicos, deben ser documentados, se necesita dejar evidencia escrita de las acciones que lo conforman y de todos los documentos que sirven de guía para su elaboración o verifican su realización.**

# Propuesta de matriz de plan

Dimensión							
Objetivo 1.							
Acción	Actividad 1	Recursos	Tiempos	Responsables	Meta anual	Meta a largo plazo	Verificador
	Actividad 2						
	Actividad 3						
	Actividad 4						



Insumo: diagnóstico organizacional y de brechas de género