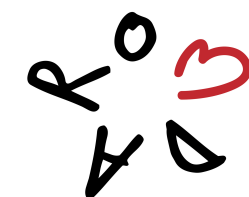


Guía de Buenas prácticas

Para que la Equidad de Género sea el motor de cambio en nuestras organizaciones



Inspiringgirls 



inspiratoria.



HAY MUJERES
Una Experta
Para Cada Tema

NUESTRA VOZ

Unidas
somos
más

FUNDACIÓN
K
kodea



Este 8 de marzo nos unimos para buscar la equidad de género con la idea de generar cambios significativos en la sociedad y **resignificar el Día Internacional de la Mujer**, es que varias organizaciones del mundo social, hemos dado vida a una robusta congregación en busca de la anhelada equidad de género y concientización de una fecha tan significativa como es el 8 de marzo para todas las mujeres y la sociedad en general.

Somos organizaciones que cada una en su materia, tenemos una amplia trayectoria en el empoderamiento femenino, visibilización y fortalecimiento de ideas y concientización sobre la no discriminación.

La idea de esta guía, es dar un giro y realizar cambios sostenibles en las sub culturas organizacionales, dado que como es de amplio conocimiento las personas son la base de las organizaciones y que ellas se sientan felices y plenas en su lugar de trabajo es fundamental.

Esta guía es una lumbre para que las instituciones con sencillos pasos logren la equidad de género.

Esta sinergia se dio ante cuestionamientos claves en nuestro quehacer como mujeres y sujetas de derechos, y es que sí, nosotras queremos conmemorar el 8M, sin embargo, no queremos que nos feliciten, que nos saluden, que nos regalen flores, ni chocolates, por tanto, **¿Qué hacer?** No buscamos pasar por alto tan significativa fecha, pero sí que podamos sentirnos cómodas y satisfechas con lo que se está haciendo en nuestras organizaciones.

De esta premisa es que nace la idea de hacer algo, y este hacer algo, es acercar las respuestas de lo que queremos en términos concretos de las organizaciones para conmemorar este día e impulsar estas buenas y necesarias prácticas como política de empresa para acortar la brecha en cuanto a equidad de género.



Contenido

Introducción

¿Qué es la equidad de género dentro de una organización?

Contexto (retroceso por COVID-19)

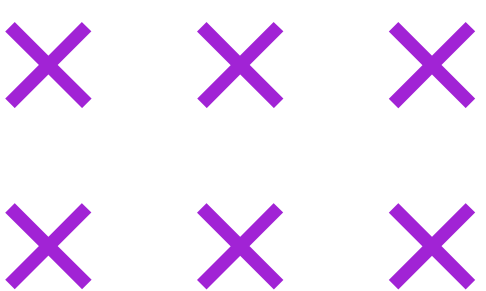
¿Por qué es importante implementar la equidad de género como eje transversal dentro de las políticas y prácticas de una organización?

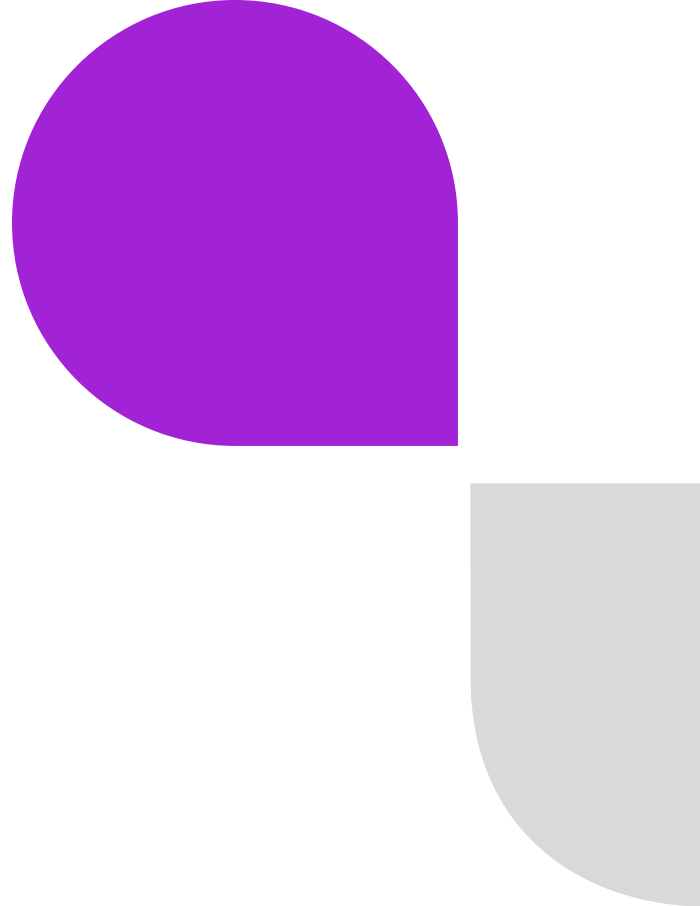
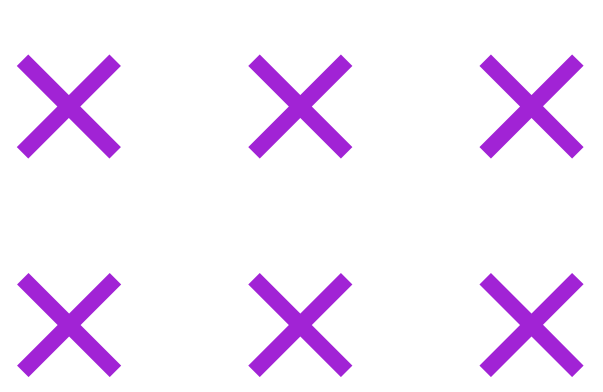
Compromiso de la alta dirección

Capacitación y desarrollo de Embajadores de Igualdad dentro de las organizaciones

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

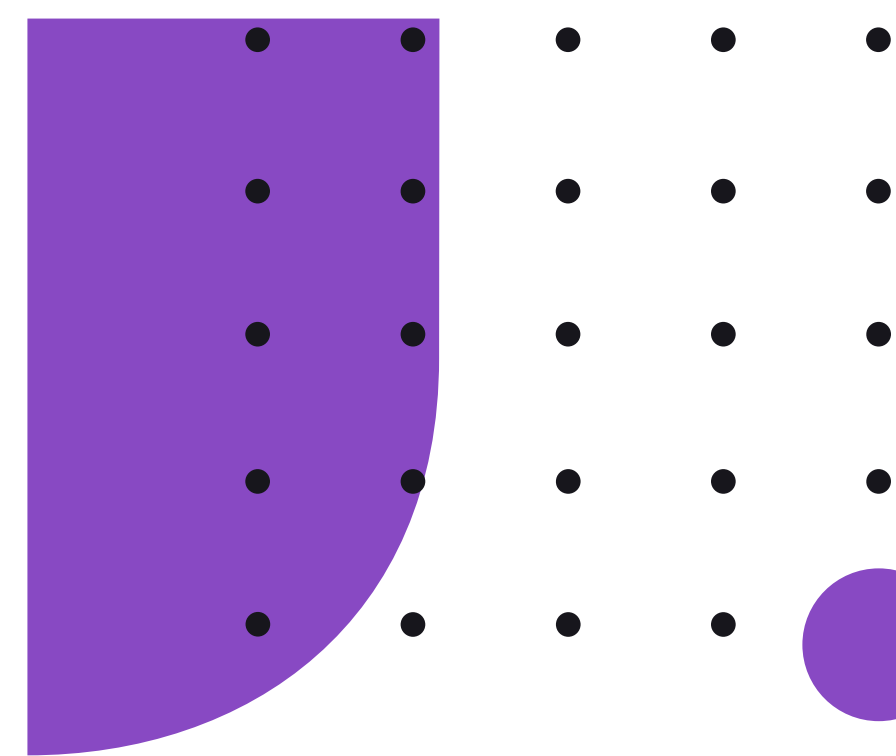
Glosario





Introducción

La guía que revisarán a continuación, es, una invitación a reflexionar en torno a las iniciativas que su organización está realizando para impulsar la equidad de género y que a su vez, esta implementación sea transversal y que concientice a cada persona parte de la organización. La guía que hemos diseñado, es un acercamiento a las formas de dar cumplimiento a la Norma Ch3262, crear protocolos de acción ante acoso laboral, potenciar los roles de mujeres en cargos de liderazgos, acortar las brechas salariales, entre otros, pero como decíamos al comienzo la invitación es a reflexionar y a tomar acción este 8M para hacer el cambio.

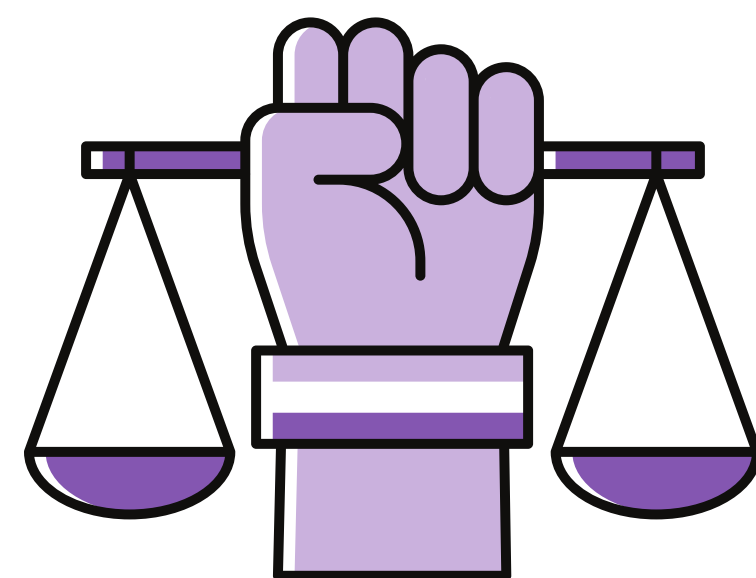
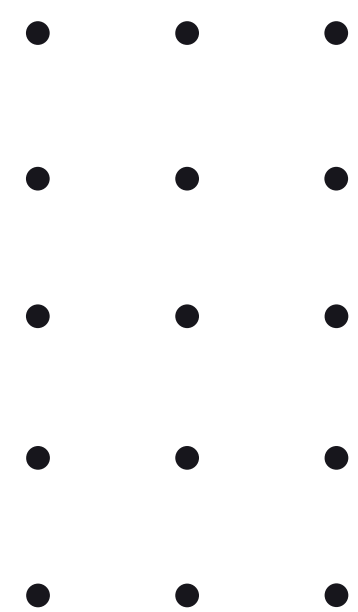
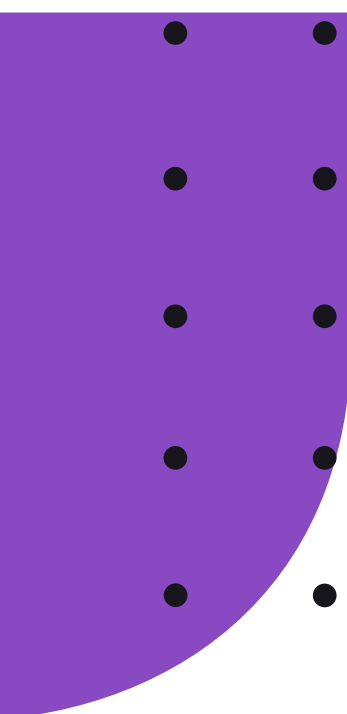


1. ¿Qué es la equidad de género dentro de una organización?

Cuando hablamos de equidad de género dentro de los espacios de una organización pública o privada, hacemos referencia a garantizar derechos, oportunidades y tratos igualitarios entre hombres y mujeres.

Es importante considerar que esto no es un componente en sí mismo, sino que una mirada transversal a las políticas a implementar dentro de la empresa, considerándolo un aporte al bienestar y calidad de vida de quienes componen la organización.

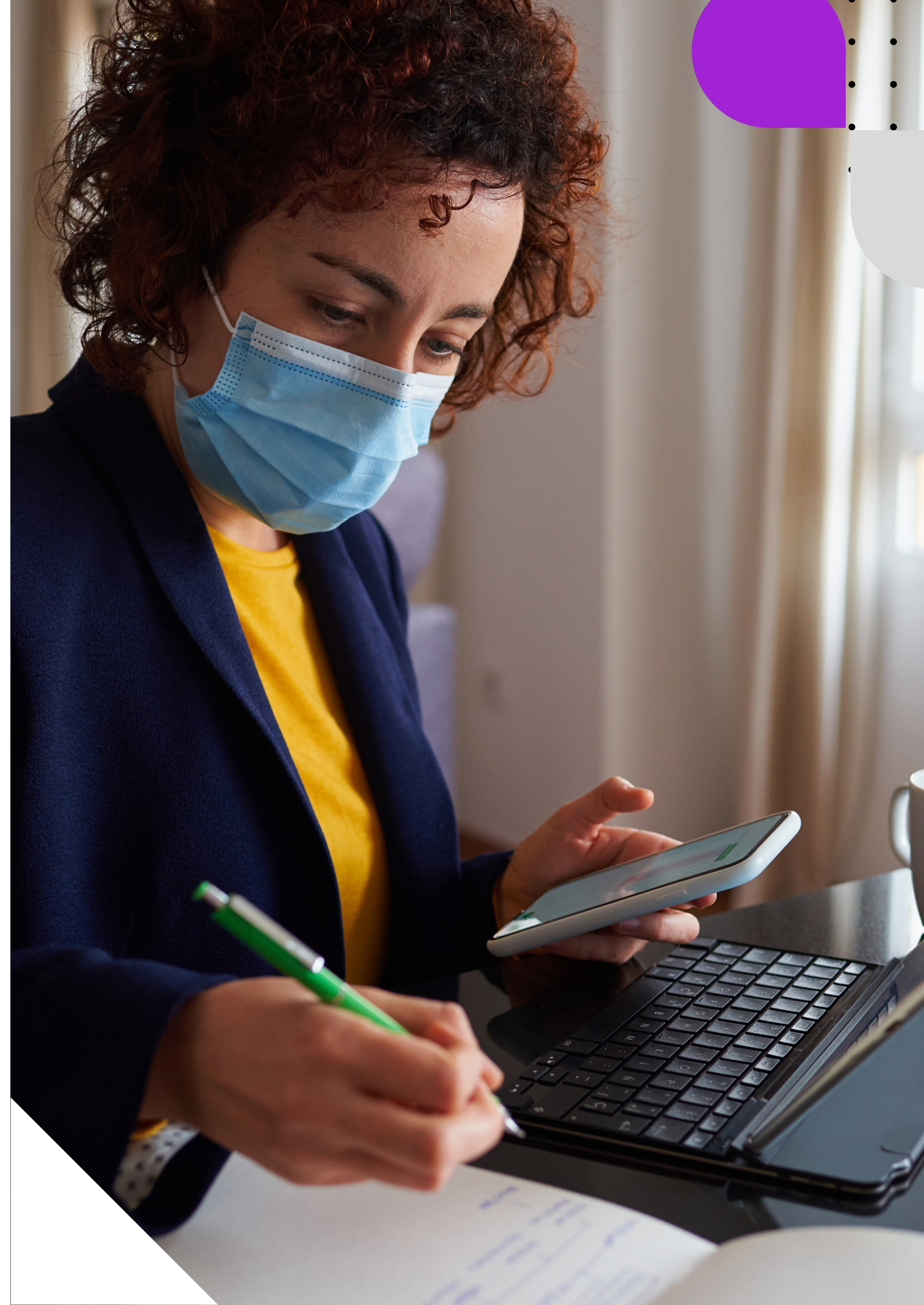
Esta guía nace con la intención de fomentar la igualdad para mujeres y hombres en su lugar de trabajo a través de la difusión de buenas prácticas para facilitar el proceso de cambio.



2. Contexto (retroceso por COVID-19)

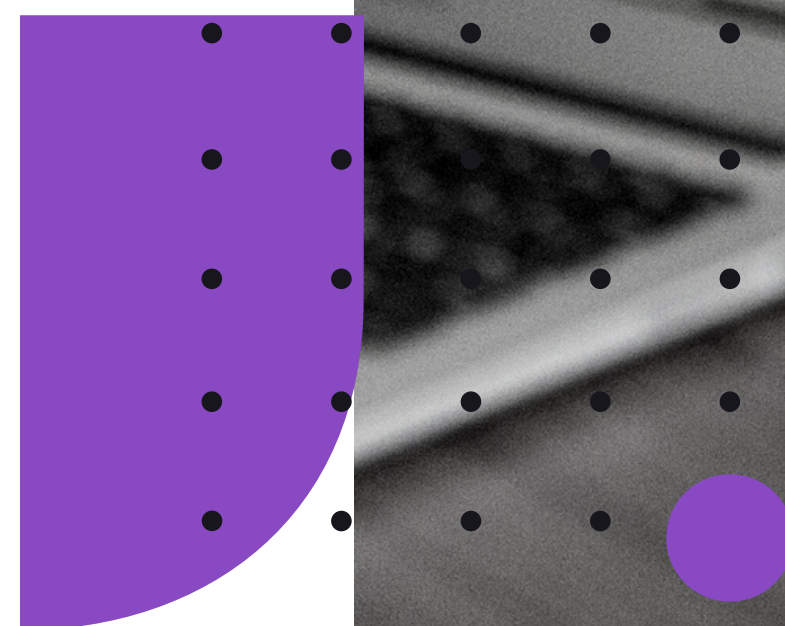
Según el segundo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile (2020), la pandemia nos hizo retroceder más de una década en términos de participación laboral femenina e incrementó la desigual carga de trabajo no remunerado realizada por las mujeres.

Previo al contexto de pandemia diversas estimaciones apuntaban a que la equidad de género se alcanzaría en los próximos años, variando según el nivel de compromiso de los países y teniendo como peor escenario el año 2120. Sin embargo, tras constatar los impactos desiguales de la crisis en hombres y mujeres, la estimación más actualizada indicaría que la equidad de género sería alcanzada recién en 2171, es decir, 51 años después.



3. ¿Por qué es importante implementar la equidad de género como eje transversal dentro de las políticas y prácticas de una organización?

Hoy hacemos frente a un tremendo desafío a nivel mundial, este es construir espacios de trabajo más diversos e inclusivos, que garanticen la igualdad de oportunidades y desarrollo, donde se construyan espacios seguros de interacción y apunten a sacar lo mejor de cada una de las personas, para que de esta manera puedan alcanzar un mejor futuro para todas y todos. Y esto lejos de ser solo una declaración de principios, se apalanca a numerosos estudios que demuestran cuán importante es establecer la diversidad e inclusión como un pilar estratégico de la cultura organizacional.



Por ejemplo McKinsey and Company nos relata que las organizaciones del quintil más alto de desarrollo en temáticas de D&I aplicadas en su equipos directivos fueron 21% más propensas a superar su rentabilidad y 27% mejores en sus propuestas de valor lo que significó una mejoría tanto en la retención del talento humano como en la mejora de su atracción.

Por lo que implementar políticas con perspectiva de género es sin duda una oportunidad de mejora para las organizaciones, que además de verse reflejada en mejoras cuantitativas, repercute en la mejoría del bienestar de sus trabajadoras y trabajadores.



Y como se establece en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5): “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”

Caminando hacia la Equidad de Género:

Lograr la Equidad de Género dentro de la sub cultura organizacional, es sin duda un camino desafiante pero que nos enriquece y nos permite seguir avanzando hacia la tan deseada igualdad de género, que por lo demás está fijada como el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible a cumplir para agenda 2030.

Es por esto y alineadas con los desafíos a futuro es que hemos querido simplificar en **4 pasos el camino para alcanzar la igualdad de género:**



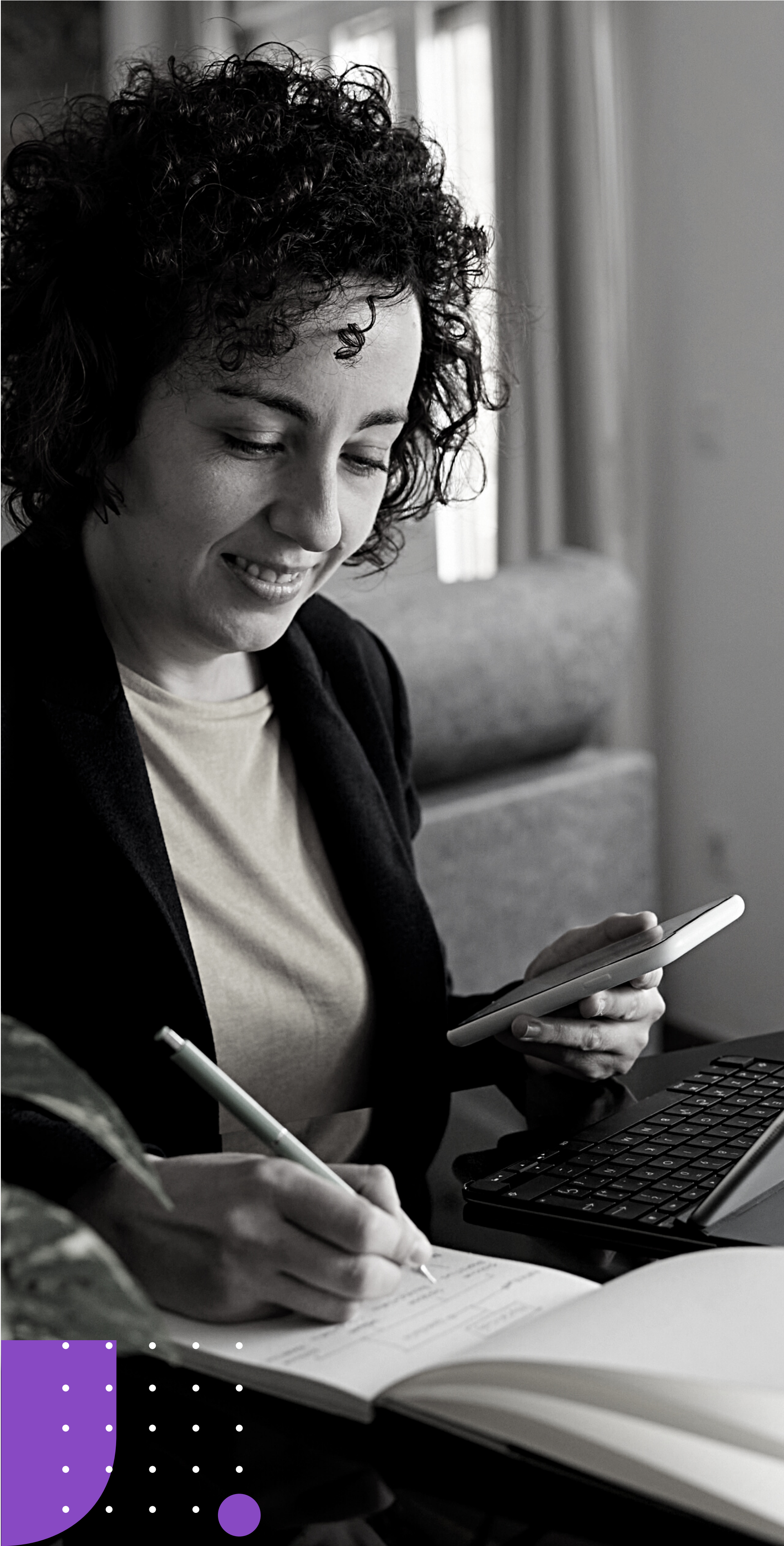


Compromiso de la alta dirección

Tener la Equidad Género implementada de forma transversal dentro de una organización debe ir acompañada de la concientización de estos temas en la alta dirección y a su vez ellos/as deberán asumir el compromiso de establecer la Equidad de Género en todas sus formas como un pilar estratégico para cumplir los objetivos de la compañía (ya sea de índole pública o privada).

Esto lo podemos lograr a través de actividades como charlas y talleres específicos para la primera línea y roles de liderazgo en la compañía. Algunas de las temáticas propuestas a abordar podrían ser:





1. Gestión de la diversidad y posicionamiento de marca.
2. Equidad, roles y estereotipos de género.
3. Sesgos inconscientes: ¿cómo identificarlos y erradicarlos de nuestra cultura organizacional?
4. Liderazgos inclusivos.
5. Autocuidado, corresponsabilidad y conciliación como palancas de cambio.
6. Nuevas masculinidades.
7. Formas de violencia de género en las organizaciones y cómo prevenirlas.
8. Marco legal y estrategias con perspectiva de género, en acoso sexual y laboral.
9. Tránsito a una cultura que valora el talento diverso y la equidad.
10. Liderazgo y empoderamiento femenino: herramientas de valor hoy en las organizaciones.

De esta manera se asegurarán de poder contar con los recursos humanos, económicos y el apoyo necesario para poder implementar los planes de acción que requerirán este cambio de cultura.



2.

Capacitación y desarrollo de Embajadores de Igualdad dentro de las organizaciones:

Cuando hablamos de capacitar y desarrollar a agentes de igualdad dentro de las organizaciones, nos referimos a preparar a sus equipos con las herramientas y conocimientos necesarios para poder llevar a cabo las distintas actividades que les permitirán alcanzar los objetivos.

Esto quiere decir, preparar a una persona o un conjunto de personas con conocimientos en temáticas de género, gestión de personas, herramientas para la gestión y desarrollo de evaluación y mejora de las políticas internas de la compañía, conocimiento del manejo de las comunicaciones internas y externas que pueda exponer las iniciativas que se están llevando a cabo.

De esta manera lograremos poder entregar el conocimiento necesario a los agentes de igualdad para que puedan realizar iniciativas tales como: programas, talleres, seminarios que permitan impulsar la Equidad de Género.

Algunas de las iniciativas a implementar podrían ser:

1. Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG).
2. Fortalecimiento de la contratación: Continuar acciones para el aumento del % de participación laboral femenina en la organización.
3. Fortalecimiento de la contratación: Potenciar mujeres en roles de liderazgo.
4. Desarrollo política y sistema de contratación preferente (canales, procedimientos, beneficios).
5. Desarrollo política y sistema de contratación libre de brechas salariales.
6. Desarrollo política y acciones prevención, acoso laboral y sexual.
7. Desarrollo política y protocolos para erradicar violencia contra las mujeres, en el ámbito personal y laboral (VIF). Líneas anónimas de denuncia y orientación, entre otros.
8. Creación de mesas y/o comité, que vele por la equidad de género.
9. Reclutamiento y selección con perspectiva de género.
10. Mentoring hombres y mujeres, para fomentar liderazgos femeninos en la organización.





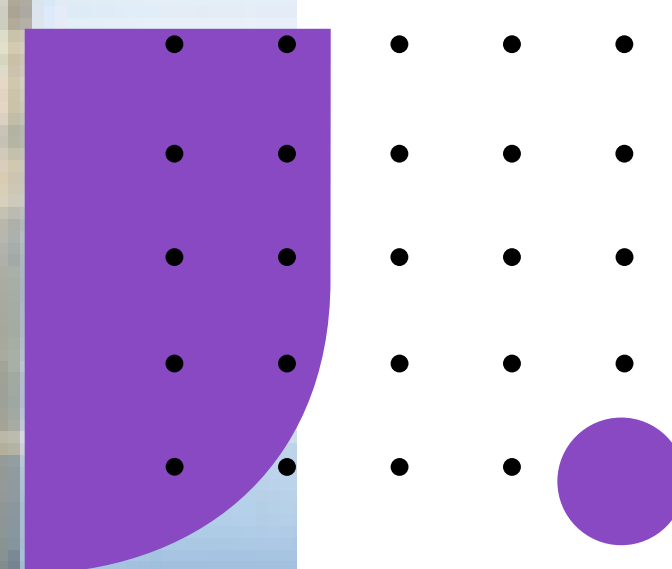
3.

Implementación de la cultura organizacional con perspectiva de género:

Ahora que contamos con el compromiso de la alta dirección y con la capacitación para las personas que serán las encargadas de promover e impulsar el cambio de cultura debemos continuar este proceso llevando la mirada al interior de nuestra organización. Es por esto que les dejamos a continuación 4 acciones concretas a seguir para el desarrollo del nuestro objetivo :

A. Elaborar un diagnóstico:

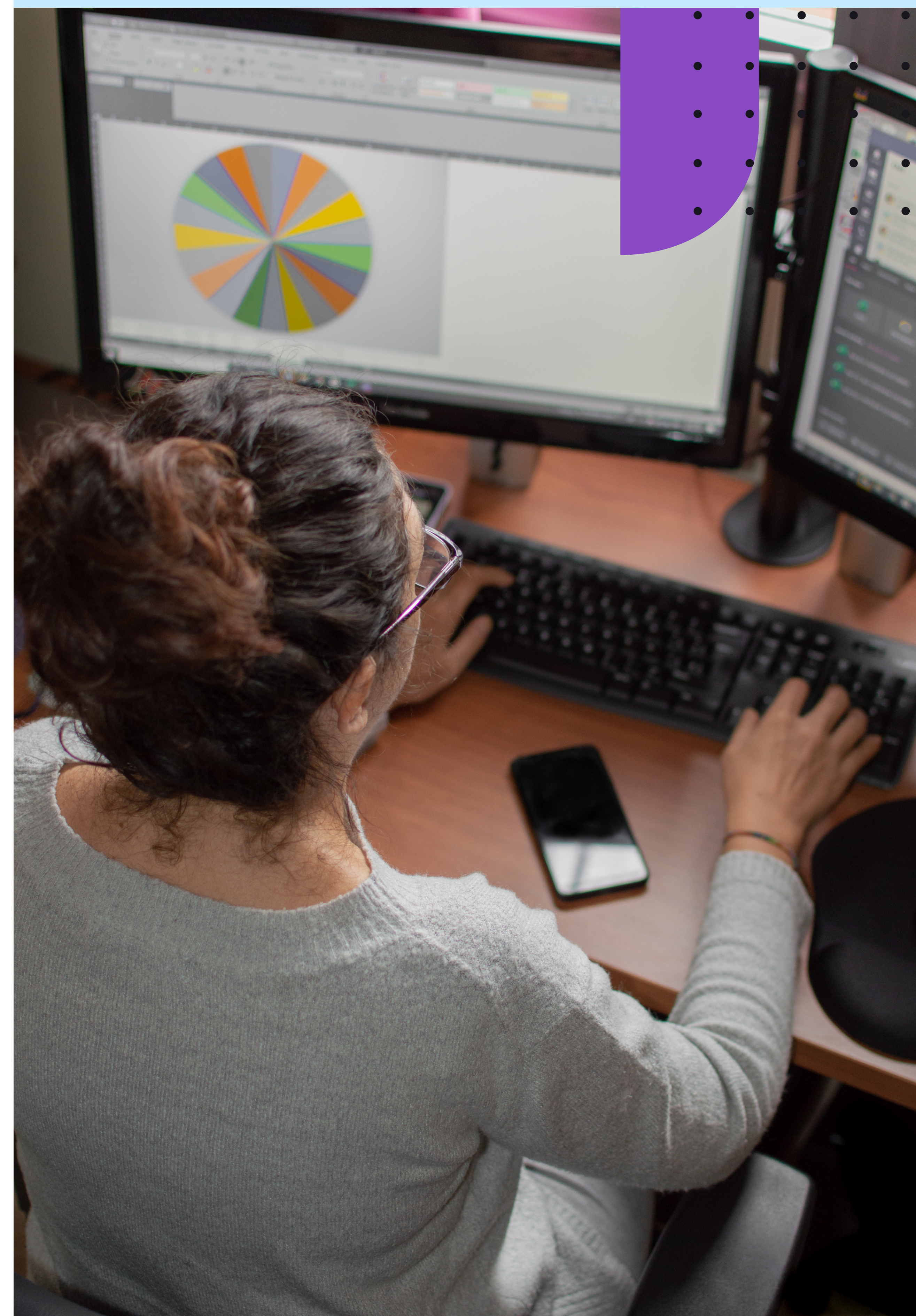
Esto nos permitirá analizar en qué punto se encuentra la organización en cuanto a la igualdad de género y cuáles son sus principales brechas a cubrir.



B. Implementación de planes de acción:

Los entenderemos como un instrumento de intervención que pretenda corregir los desequilibrios existentes, por ende cualquier acción que vaya en línea con ello. Estos serán creados y analizados posterior al diagnóstico que hayan realizado. Dentro de los planes de acción encontramos los siguientes ejemplos :

- Uso de imágenes de hombres y mujeres por igual.
- Considerar a la diversidad de mujeres existentes
- Estrategias para potenciar el liderazgo en mujeres (Mentoring)
- Implementación del Lenguaje inclusivo:
- Uso de género neutral y sustantivos genéricos y colectivos. Por ejemplo: Experto → Especialista
- Uso de la perífrasis. Por ejemplo: El empleado → La persona empleada
- Uso de construcciones metonímicas. Por ejemplo: Los directores → La dirección
- Evitar mencionar al sujeto que debe realizar una acción. Por ejemplo: El candidato debe enviar su CV a... → Envíe su CV a... // Los aspirantes al cargo deben contar con los siguientes requisitos... → Los requisitos exigidos son.... // El participante debe presentar una solicitud → Se deberá presentar una solicitud // El contratante tendrá en cuenta → Es necesario tener en cuenta...}

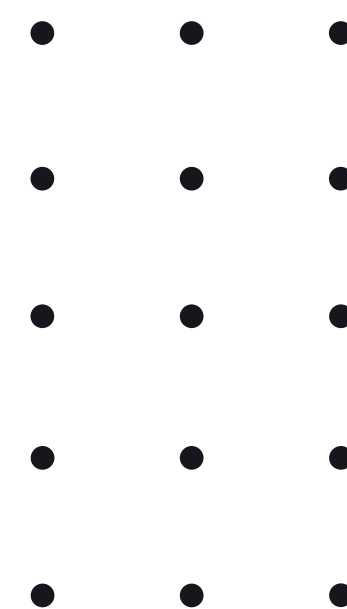


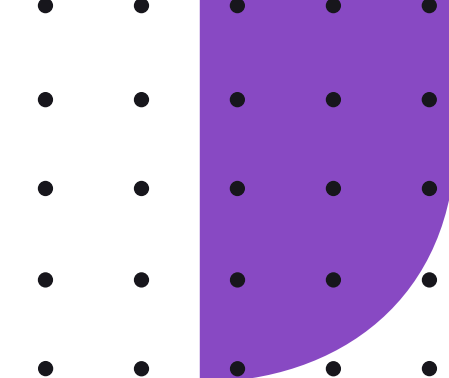


C. Creación de políticas y prácticas con enfoque de género

Esto se realizará con el fin específico de lograr la igualdad, condenando todas aquellas acciones discriminatorias a través de supervisión, evaluación y sanción. A su vez, validando aquellas que vayan en línea de la equidad, integrándose dentro de los valores y comportamientos éticos de la organización. Por ejemplo:

- Código de Conducta que integre un enfoque de diversidad y sancione éticamente todo tipo de discriminación.
- Política de Compensaciones
- Creación de Políticas y Procedimientos en caso de Acoso Laboral y Sexual en conjunto con un protocolo de acción.

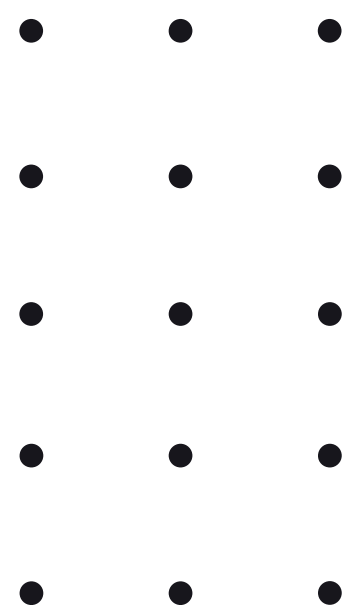
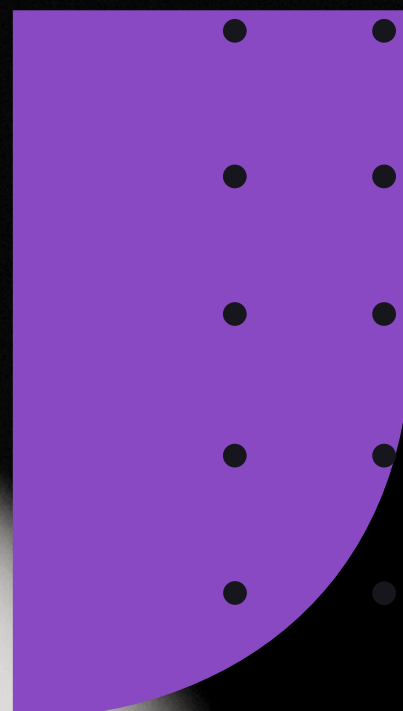




D. Reclutamiento y selección de personal:

Garantizar que los procedimientos sean libres de sesgos , igualitarios y no discriminatorios. A continuación les detallamos pequeñas acciones ayudarán a avanzar a un proceso de selección con perspectiva de género:

- No solicitar fotografías en los currículums, es decir, utilizar CV Ciegos.
- Dejar fuera estereotipos y sesgos de género asociado a cargos específicos.
- Ofrecer cursos de formación para ciertos cargos que históricamente han sido considerados para hombres.
- Uso de lenguaje inclusivo en la publicación del anuncio de empleo.





4.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

La conciliación laboral y familiar consiste en un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar.

Algunas estrategias que facilitan la conciliación de estos roles son:

- Opciones de flexibilidad laboral en horarios de trabajo, permitiendo la variación de la jornada laboral según las responsabilidades familiares.
- Horarios a considerar para la realización de capacitaciones: Realizar actividades de formación dentro del horario laboral para ofrecer las mismas oportunidades de participación a todas las personas



- Fomentar desde la organización la corresponsabilidad, es decir, el reparto equitativo de tareas del hogar entre ambos sexos, entendiendo que hoy existe una feminización del trabajo doméstico.
- Postnatal parental para hombres o para parejas homoparentales
- Regreso paulatino posterior al postnatal
- Evitar contactar a las personas fuera de su horario laboral, para permitir el uso pertinente de su tiempo libre.
- Beneficios de los cuidados infantiles, como convenios o bonos.
- Actividades de integración familiar como visita de familiares al lugar de trabajo, paseo familiar, etc.
- Becas de estudios u otros beneficios educacionales.
- Convenios con entidades deportivas locales.

4 pasos el camino para alcanzar la igualdad de género:



**Compromiso de la
alta dirección**

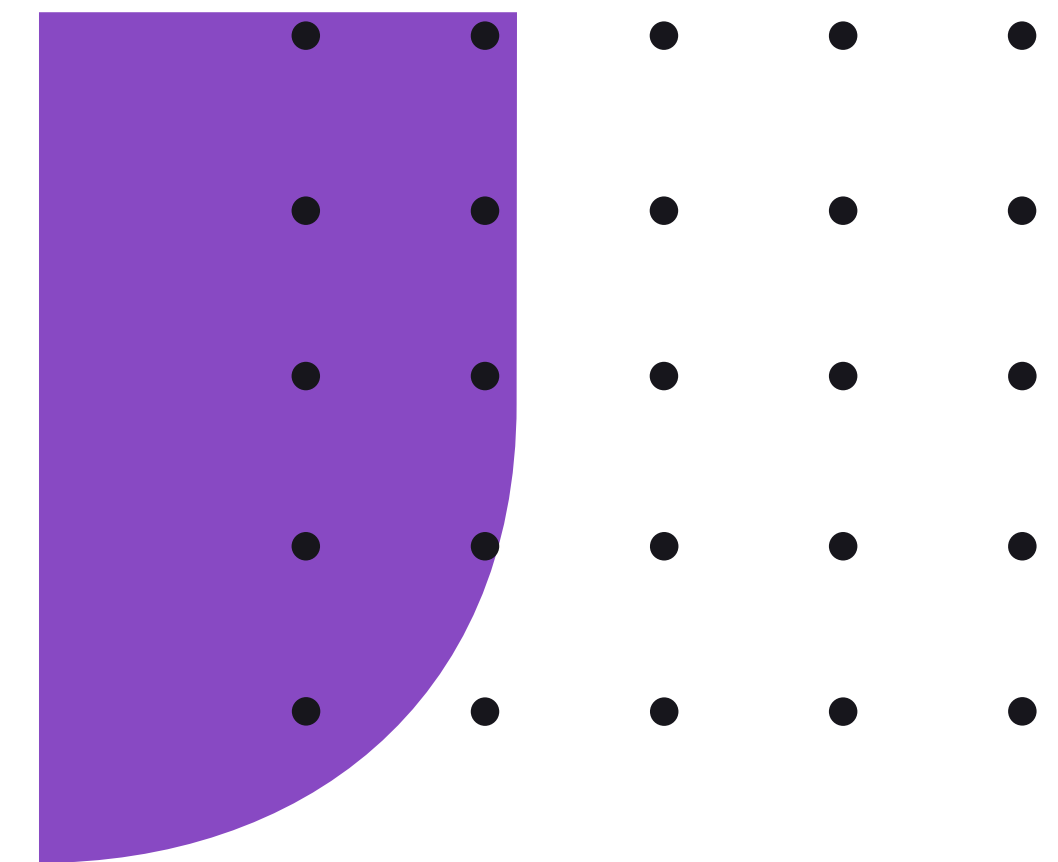
**Capacitación y desarrollo
de Embajadores de
Igualdad dentro de las
organizaciones**

**Implementación de la
cultura organizacional
con perspectiva de
género**

**Conciliación de la vida
laboral, personal y
familiar:**

GLOSARIO

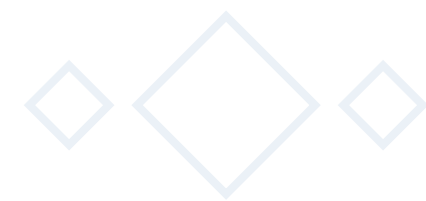
Conceptos específicos





Brecha salarial

Son las diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres derivadas de su género, por funciones semejantes o similares, desempeñadas bajo contextos asimilables. Ello deriva por la valoración errónea del trabajo masculino como superior al de las mujeres, sólo basado en prejuicios.



Conciencia de género

El compromiso de colocar las necesidades y prioridades de las mujeres en el campo de la planificación del desarrollo, diseño y análisis de programas y proyectos contemplando los distintos efectos que pueden tener para hombres y mujeres. Esta conciencia supone entender que las mujeres deben tener igual participación que los hombres, en las consultas sobre el diseño y la ejecución de políticas y proyectos de desarrollo.



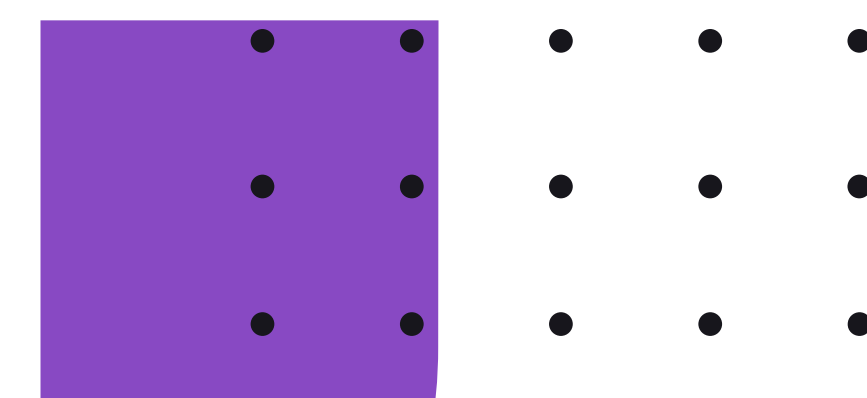
Discriminación por razón de género

Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.



Disparidades basadas en el género

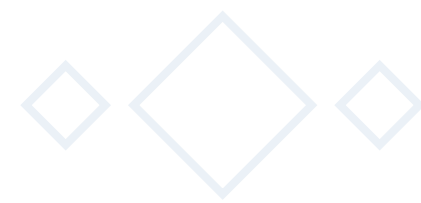
Las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, situación social y bienestar, las que generalmente favorecen a los hombres y suelen institucionalizarse a través de leyes y costumbres sociales.





División del trabajo basada en el género

La división del trabajo basada en patrones de socialización de género. Las sociedades generalmente utilizan las diferentes funciones reproductivas de hombre y mujeres derivadas de sus diferencias biológicas como base para dividir otras funciones, tanto dentro del hogar como en la esfera pública.



Enfoque de género

Es una herramienta que permite utilizar los elementos de la teoría de género, para analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones tales como políticas nacionales y la ejecución de proyectos, que promuevan la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

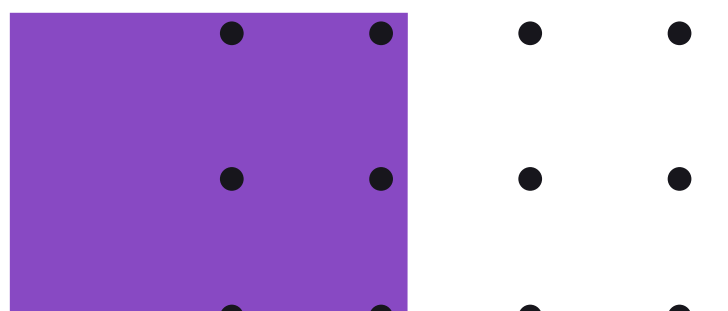
Equidad

Tratamiento justo e imparcial hacia todas las personas con independencia de su género, clase, raza, grupo étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. Equidad, al igual que el adjetivo justo, es un término subjetivo y no significa necesariamente igualdad.



Equidad de género

Imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres. La equidad de género reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades y poderes diferentes y que estos deben ser identificados y abordados de manera que se rectifique el desequilibrio entre ambos. Por ende, para alcanzar la igualdad de género puede ser necesario instrumentar programas y políticas que estén dirigidos específicamente a las mujeres.





Equidad salarial

Remuneración determinada por la educación, destreza, esfuerzo, capacitación y responsabilidad del trabajador o trabajadora, y no por su sexo, edad, raza, origen étnico u otras categorías discriminatorias. La desigualdad de remuneración se produce cuando las mujeres reciben un pago menor que los hombres por desempeñar el mismo trabajo.

Estereotipo de género

Es la idea fija y repetida sobre lo que creemos, propia de todas las mujeres y sobre lo que creemos propio de todos los hombres. Género, concepto que remite a las diferencias socialmente determinadas que existen entre hombres y mujeres, que varían según las épocas y que difieren enormemente de una cultura a otra y dentro de una misma cultura. A diferencias de características biológicamente determinadas (sexuales), el género se refiere a- comportamientos y valores aprendidos y expectativas adquiridas para satisfacer una imagen de masculinidad o feminidad.

El género también es una variable socioeconómica y política que se utiliza para analizar las funciones, responsabilidades, limitaciones y oportunidades de las personas. Los términos género y mujeres no son sinónimos.



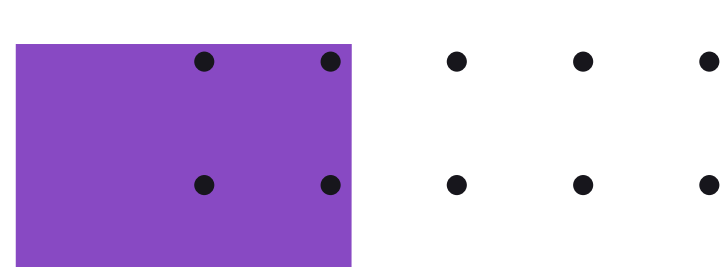
Machismo

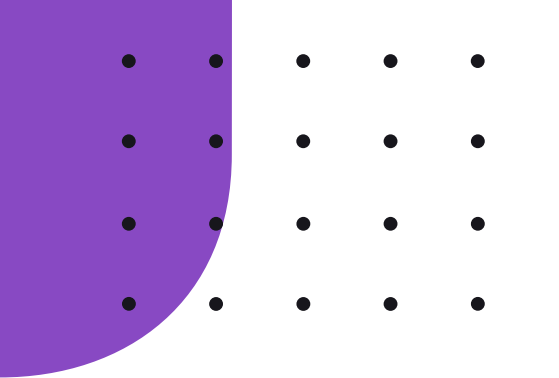
Término con el que se designa a un conjunto determinado de rasgos, conscientes o inconscientes, dirigidos a perpetuar el dominio y control de los varones sobre las mujeres.



Paridad de género

La situación de equilibrio o equivalencia con respecto a distintos aspectos del desarrollo humano, incluida la educación, el empleo, la participación política y la gobernanza. Paternidad y maternidad, la condición de ser responsable de un(a) niño(a).

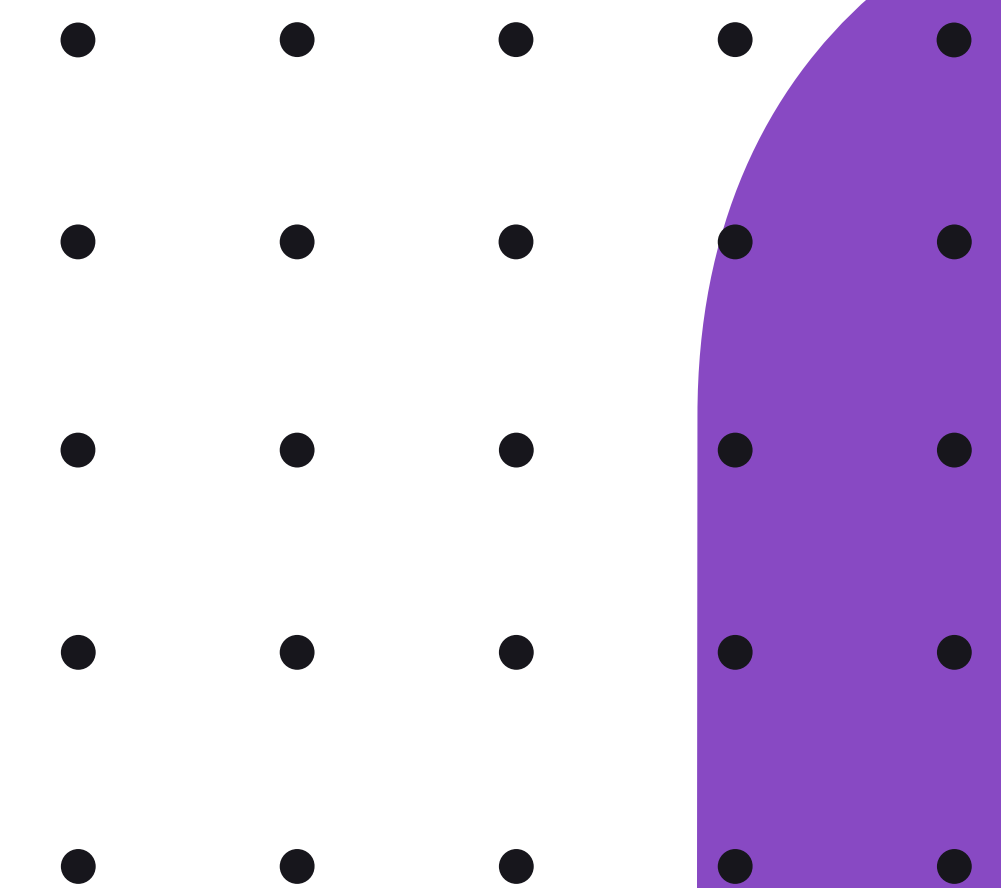




Recursos Complementarios

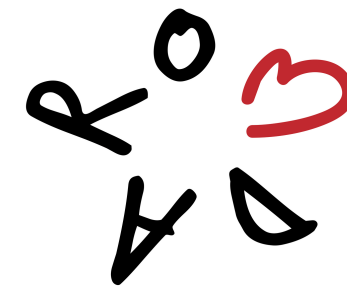
- IPG
- Promociona
- Principios WEPs ONU MUJERES
- Agentes Igualdad SernamEG
- Buenas prácticas SernamEG
- Plan de Nacional de equidad Laboral 2022

*Presiona los links para ser redireccionado(a)



Organizaciones Autoras

inspiratoria.



Inspiring girls 

Con el apoyo de

Unidas
somos
más

HAY
MUJERES
Una Experta
Para Cada Tema

FUNDACIÓN
K
kodea

NUESTRA VOZ

