

15 años
liderando
etnográfica +

CURSO E-LEARNING

Certificación en Igualdad de género en las empresas

Prof. Carola Naranjo

© La siguiente presentación está elaborada por el área de equidad de Género de Etnográfica, por lo que el derecho intelectual le corresponde a la empresa, no se autoriza el uso total ni parcial de la obra.

Global Gender Gap Index 2022

Global Gender gap



68.1%

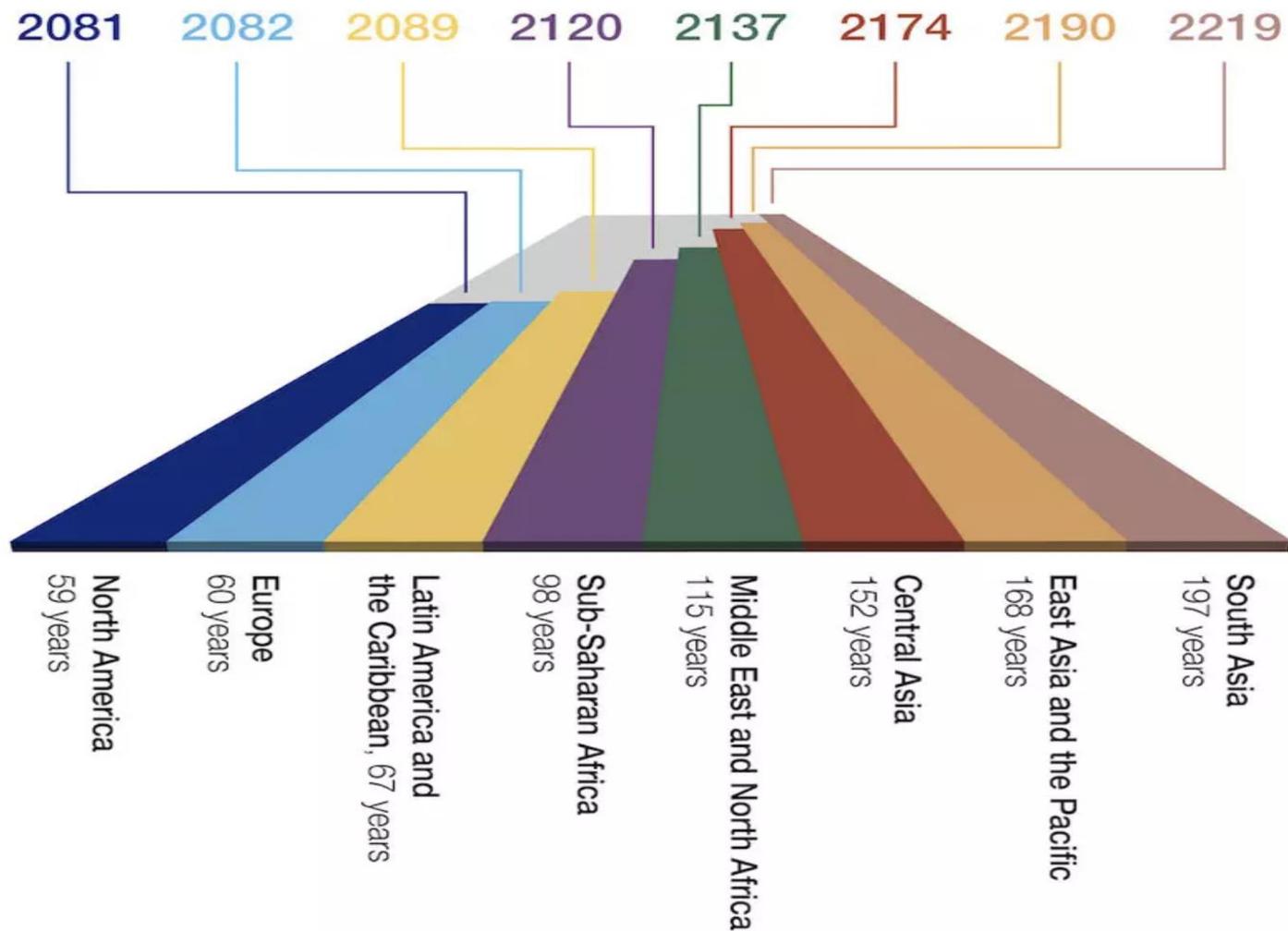


CLOSING

Since the last edition, the time to close the global gender gap was reduced by only 4 years. It will still take 132 years to reach gender parity.

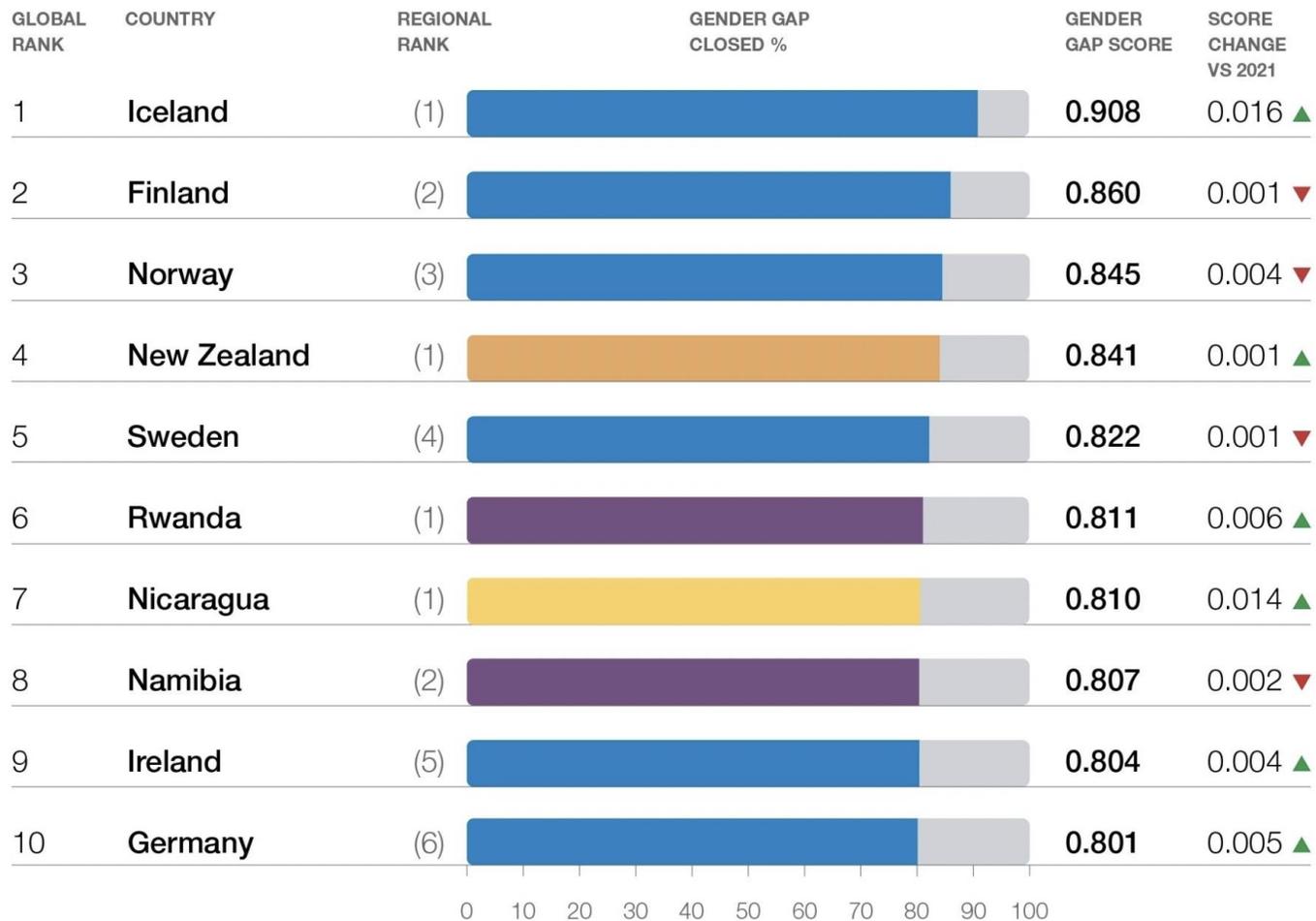
Source: Global Gender Gap Report 2022

At current pace, when are regions likely to close the gap?



Source: Global Gender Gap Report 2022

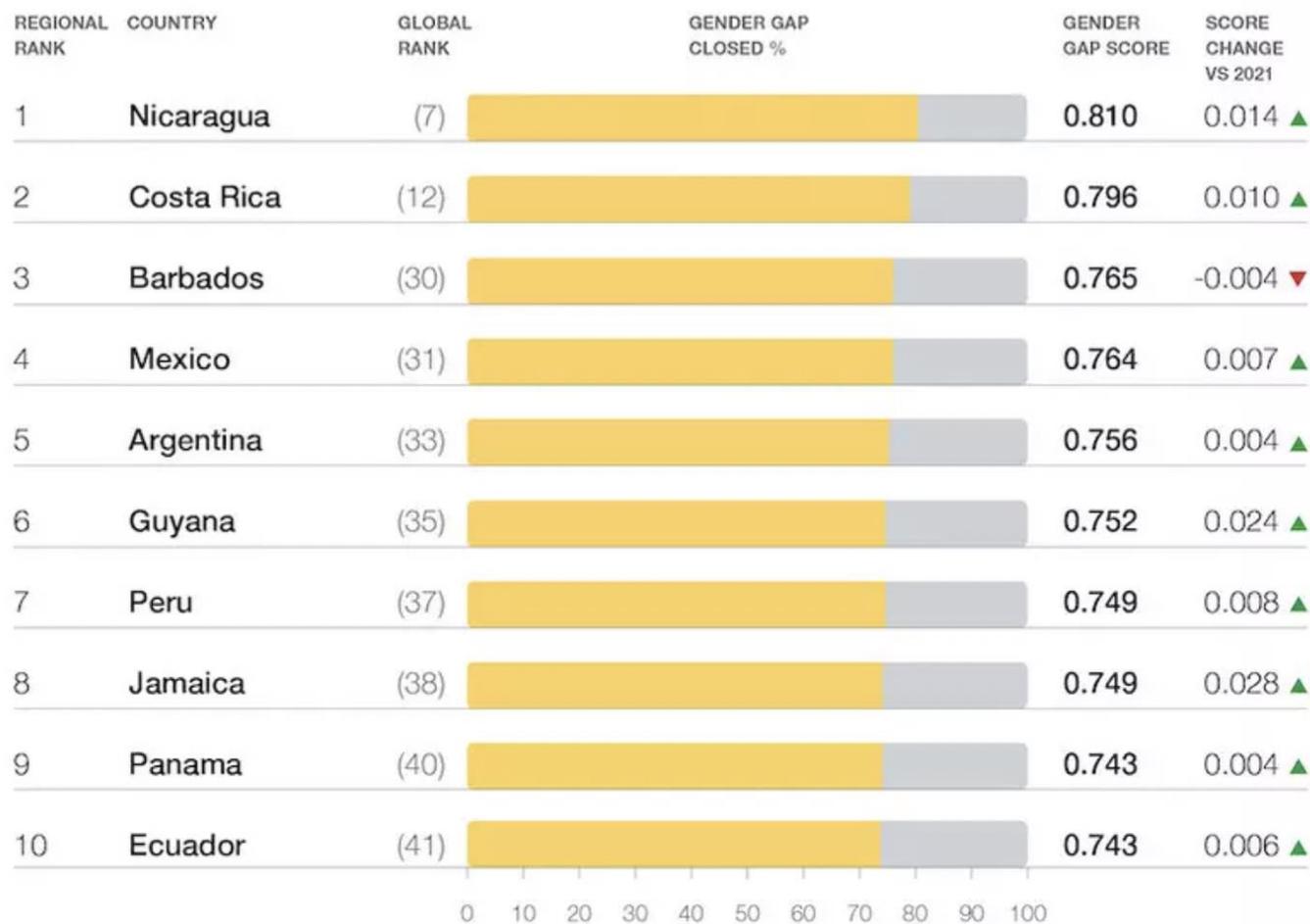
Global, Top 10



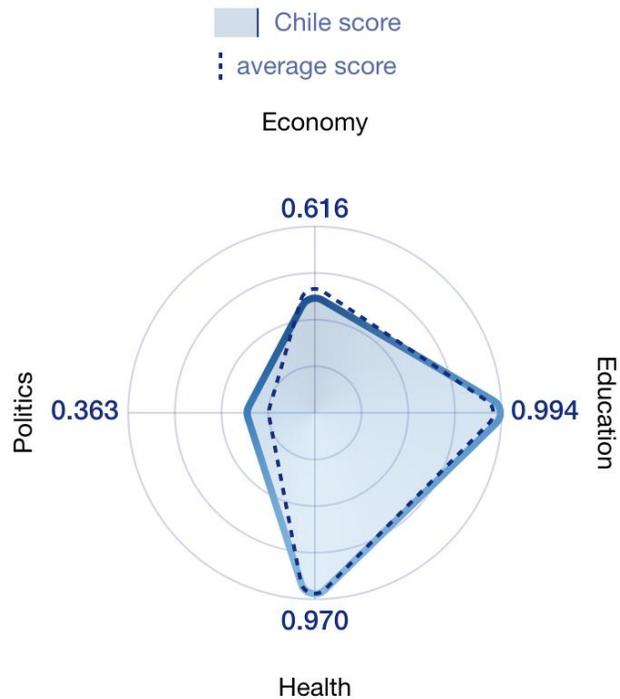
■ Europe
 ■ East Asia and the Pacific
 ■ Sub-Saharan Africa
 ■ Latin America and the Caribbean

Source: Global Gender Gap Report 2022

Latin America and the Caribbean, Top 10



Global Gender Gap Index 2022 Edition



Overview

Index and Subindex

Global Gender Gap Index

	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.736	47th
Economic Participation and Opportunity	0.616	105th
Educational Attainment	0.994	62nd
Health and Survival	0.970	76th
Political Empowerment	0.363	34th

¿QUÉ ES UNA POLÍTICA DE IGUALDAD?

¿En qué consiste?

«Plan con directrices estratégicas, orientadas a reducir desigualdades e inequidades, así como prácticas discriminatorias directas e indirectas, y situaciones de hostigamiento laboral basadas en las condiciones y características particulares de las personas. Esta política expresa, por escrito, el compromiso de la organización y la alta gerencia con los principios de derechos humanos y no discriminación y con la implementación de medidas para reducir las brechas de género, discapacidad, etarias, étnicas, entre otras en la organización».



¿Qué debe tener?

- Presentar objetivos desde una perspectiva explícita de género, derechos humanos, no discriminación e inclusión.
- Asegurarse que la política sea adecuada a los valores y principios de la organización integrando la igualdad, la inclusión y la no discriminación como fundamentación explícita.
- Generar un marco de referencia para el desarrollo de objetivos de igualdad a ser implementados por medio de un plan de superación de las desigualdades y brechas de género, discapacidad, personas mayores, entre otros, en una lógica de sistema de gestión y de mejora continua.
- Dejar por escrito el compromiso con la igualdad, inclusión y no discriminación de la alta gerencia.

¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN CERTIFICARSE EN IGUALDAD DE GÉNERO?

- Las crecientes tendencias, requisitos y regulaciones mundiales, así como la necesidad de evitar crisis reputacionales hacen necesaria la capacitación de empresas de distintos sectores en diversidad y perspectiva de género.
- Fenómenos como el acoso sexual y malos climas laborales provocan una fuga de los talentos femeninos en las empresas.
- Nuestra sociedad global ha cambiado y hoy las buenas prácticas laborales con perspectiva de género son una tendencia en el mercado.
- La certificación demuestra un compromiso concreto y real de la organización por la igualdad de género.

PERSONAS, GRUPOS Y COLECTIVOS EN CONTEXTO DE DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS

Condición de género, mujeres, población LGBTTIQA+



Migración, diversidad étnica



Personas en situación de discapacidad

Diversidad Etaria, personas mayores



LINEAMIENTOS A CONSIDERAR EN UNA POLITICA DE IGUALDAD



**Selección y
Reclutamiento del
personal.**



Diagnóstico de igualdad.



**Participación en cargos de
jefaturas o directivas.**



Desarrollo de carrera profesional.



Remuneración, compensación y asignaciones.



Lineamiento: Acceso a la capacitación.



Corresponsabilidad.



**Promoción del buen trato
laboral.**



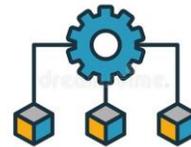
**Prevención, detección y
derivación de la
Violencia Intrafamiliar
(VIF).**



**Lineamiento: Ambiente de trabajo,
salud y calidad de vida.**



**Comunicaciones
corporativas,
internas y externas.**



**Infraestructuras e
instalaciones.**

GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CORRESPONSABILIDAD

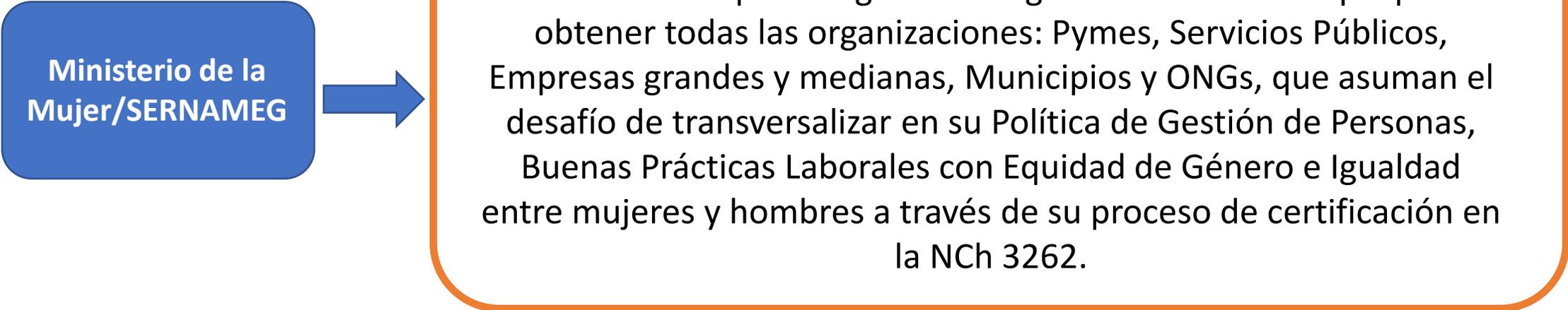
«La organización debe planificar y desarrollar los procesos necesarios para la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de igualdad de género y conciliación». Los procesos deben incluir:

- A. Detección de brechas entre mujeres y hombres, a nivel de gestión administrativa y basada en las personas, a lo menos de los ámbitos siguientes: compensaciones; participación laboral; participación en puestos que tradicionalmente no son asignados a su género; participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias); y uso de medidas de corresponsabilidad.
- B. Gestión de recursos humanos basados en el principio de no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, la compensación y los criterios de promoción de puestos o cargos.
- C. Diseño y desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización.
- D. Medidas orientadas a facilitar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- E. Difusión y promoción del ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres y madres trabajadores/as, respecto de sus responsabilidades parentales.
- F. Actividades de verificación, monitoreo, medición y mejoramiento continuo.
- G. Registros necesarios para proporcionar evidencia de que se logran los objetivos propuestos.

SELLO IGUALA-CONCILIACIÓN

IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN

Ministerio de la
Mujer/SERNAMEG



Es la institución que otorga el Sello Iguala - Conciliación que podrán obtener todas las organizaciones: Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONGs, que asuman el desafío de transversalizar en su Política de Gestión de Personas, Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género e Igualdad entre mujeres y hombres a través de su proceso de certificación en la NCh 3262.

IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y CORRESPONSABILIDAD

PASO 1: Constatar el compromiso y adhesión de la organización

PASO 2: Crear un comité de igualdad de género

PASO 3: Capacitar a la alta gerencia

PASO 4: Realizar el diagnóstico organizacional con perspectiva de género

PASO 5: Elaborar la política de igualdad de género

PASO 6: Diseñar y llevar a cabo el plan de acción

PASO 7: Realizar la auditoría interna

PASO 8: Realizar la auditoría externa

PASO 9: Postular al sello IGUALA - CONCILIACIÓN

PASO 10: Realizar acciones de mejora y auditorías de seguimiento.



CAROLA NARANJO INOSTROZA

Fundadora de la Consultora Etnográfica+, antropóloga y psicóloga con estudios de postgrado en cultura y sistemas organizacionales, ciencia política, igualdad de género, psicología, derechos humanos, políticas públicas, migración, política indígena y diversidad sexual. En el sector privado y en materia de desarrollo empresarial, es especialista en liderazgo femenino, participación femenina, inclusión de género y diversidad, colaborando en la implementación de políticas de igualdad y generando valor en la organización al incorporar talento diverso. Experta consultora en Sistemas de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en Chile NCh 3262. Consultora internacional (Argentina, Uruguay, Canadá y España). Investigadora, docente y speaker.



carola@etnografica.cl



Carola Naranjo Inostroza

**¿Quieres saber más de la NCH3262 o la certificación?
¿Necesitas capacitación para tu organización?**

contacto@etnografica.cl



+56 9 96194882



+56 9 22513085

www.etnografica.cl y www.docta.cl