

## HERRAMIENTA 1.8

### Orientaciones sobre la política de género y modelo de política de género

- » **OBJETIVO:** Establecer las metas, los estándares y los comportamientos esperables a nivel institucional en lo que respecta a la diversidad de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos.

#### 1. ¿Por qué es positivo tener una política de género?

Esta herramienta proporciona orientaciones sobre un componente fundamental de la estrategia de género para cualquier empresa: una política de género general. Si pensamos a la estrategia como el plan de un equipo para ganar un juego, puede decirse que la política es similar a las reglas del juego. Es esencial contar con una política clara, asumir un compromiso concreto y asegurarse de que todo el personal conozca y sea responsable de una cultura institucional con igualdad de género. Esta política no debe funcionar sola, sino que debe complementarse con otras políticas de recursos humanos para comunicar un compromiso integral con la equidad de género.

En la política, se debe explicar por qué una empresa considera que la diversidad y la equidad de género son importantes, es decir, por qué trabajar a favor de la equidad de género constituye un objetivo institucional y cómo prevé la empresa que la diversidad de género la beneficiará. En la política, también se debería describir lo que se pretende lograr con ella (por ejemplo, respaldar la equidad de género, aumentar la equidad en los ascensos, etc.) y qué medidas autoriza para alcanzar estos fines. Las empresas también deben analizar, e indicar con claridad, a quién se aplica la política. La política debe aplicarse no solo al personal en régimen de tiempo completo, sino también al personal en régimen de tiempo parcial, así como a los contratistas y proveedores.

#### 2. Componentes clave de una política de género

- a. Contexto/introducción:** Es una breve reseña de las cuestiones de género en la empresa y de las razones por las que se está elaborando una política de género en ese momento.
- b. Finalidad:** En esta sección, se describe lo que se pretende lograr con la política, por ejemplo, comunicar los objetivos de la empresa con respecto a la equidad de género, las medidas que la empresa se compromete a adoptar para alcanzar esos objetivos y quiénes serán responsables de cumplir con la política.
- c. Declaración de valores:** En la declaración de valores, se debe informar por qué la empresa tiene una política de género. Se debería transmitir con claridad al personal que la igualdad de género es un valor institucional fundamental y por qué motivo. Por ejemplo, en una declaración de valores, se podría señalar que la diversidad de género es importante para la empresa porque la igualdad y la diversidad son valores fundamentales de la empresa, y también porque se reconoce que la diversidad de género (entre otros tipos de diversidad) es fundamental para respaldar el máximo rendimiento de la empresa. Las medidas por aplicar para alcanzar los objetivos en torno a la diversidad de género podrían incluir políticas de contratación, retención y ascenso que busquen

garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, así como políticas de respeto en el lugar de trabajo, para garantizar que mujeres y hombres se sientan seguros, cómodos y valorados en el lugar de trabajo. La política de género también puede presentar las medidas que se adoptarán para respaldar la equidad de género en las adquisiciones y en las actividades de participación comunitaria.

- d. Aplicabilidad:** ¿A quiénes se aplica esta política? Las empresas deben decidir si la política se aplicará a todo el personal, incluidos los contratistas. Se recomienda que la política de género se aplique a todos los contratistas y al personal para mantener la coherencia y las normas en toda la organización.
- e. Definiciones:** En esta sección, se pueden definir los términos clave que se utilizan en la política, como los siguientes:
- i. Género: El término “género” se refiere a las normas culturales, sociales o de comportamiento asociadas al hecho de ser hombre, mujer, transgénero, intersexual y de género diverso, y la relación entre las personas sobre la base de estas normas<sup>55</sup>.
  - ii. Empleado: Se debe definir a quiénes incluye la política (es decir, a quienes abarca el término “empleado”). Se recomienda mencionar que el término “empleado”, tal como se utiliza en esta política, incluye a todo el personal de tiempo completo y de tiempo parcial, y a todos los contratistas.
  - iii. Igualdad de género en el lugar de trabajo: El término “igualdad de género en el lugar de trabajo” hace referencia al objetivo de que todos los empleados reciban el mismo trato y tengan el mismo acceso a las oportunidades, la remuneración u otras recompensas y recursos, independientemente del género.
  - iv. Equidad de género en el lugar de trabajo: El término “equidad de género” implica un trato justo para todos. “Puede incluir un trato igual o un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades”<sup>56</sup>.
- f. Compromisos:** En esta sección, se debe describir específicamente qué planea hacer la empresa para cumplir con la declaración de valores. Los compromisos pueden organizarse en torno a los siguientes temas:
- i. Amplio apoyo a una cultura con perspectiva y conciencia de género en el lugar de trabajo, que todos los empleados y contratistas comprendan y promuevan.
  - ii. Compromiso de que todas las contrataciones, los ascensos, las evaluaciones de desempeño y los despidos se realizarán independientemente del género, y de que todos los materiales, incluidos los de reclutamiento y los criterios de contratación, ascenso y despido, sean inclusivos y tengan perspectiva de género. Los siguientes son algunos mecanismos específicos que se podrían incluir:
    1. Lenguaje inclusivo del género en los materiales de contratación.
    2. Normas mínimas para participar en las listas de preselección de candidatos y para ser entrevistador en los paneles de entrevistas. En las listas de preselección, las metas para la representación de las mujeres deben ser razonables teniendo en cuenta el contexto.

<sup>55</sup> Extraído en parte de Western Sydney University (WSU) (2017), [Gender Equality Policy](#) (Política de igualdad de género), WSU.

<sup>56</sup> [WSU \(2017\)](#).

Los paneles de entrevistas siempre deben incluir al menos una mujer y, cuando estén integrados por más de cuatro personas, deben incluir al menos dos mujeres.

3. Descripciones de los puestos e ICD en los que no se especifica el género o que, de manera inadvertida, ponen en desventaja a las mujeres postulantes.
  4. Normas para las entrevistas de trabajo que incluyan la prohibición de preguntar sobre el género, la situación familiar o los planes familiares futuros, pero que también incluyan proporcionar información sobre beneficios favorables para la familia.
  5. Auditorías periódicas de la brecha salarial de género.
  6. Desglose por género de todos los datos de recursos humanos, incluidas las listas de preselección de candidatos, las contrataciones, los ascensos y las promociones.
- iii. Coordinación con la política de licencia familiar, en la que se deben describir las oportunidades de licencia parental tanto para los padres primarios como para los secundarios, incluso en situaciones de adopción, y que pueden utilizarse antes o después del nacimiento o la adopción, según sea necesario.
  - iv. Disposiciones sobre inclusión y equidad de género en el lugar de trabajo, incluida la tolerancia cero del acoso y la violencia sexual, que deben respaldarse por medio de un mecanismo de atención de quejas y reclamos con perspectiva de género.
  - v. Apoyo específico al personal que sea víctima de violencia doméstica.
  - vi. Disposiciones para garantizar que el equipamiento, los EPP y los lugares de trabajo sean adecuados para el personal.
  - vii. Apoyo para las madres que amamantan o se extraen leche.
  - viii. Código de conducta sobre la violencia de género y el acoso sexual.
  - ix. Actividades orientadas a promover la igualdad en las adquisiciones, por ejemplo, revisar las políticas de adquisiciones para detectar sesgos involuntarios, desglosar los grandes contratos, acortar los intervalos de pago e impartir capacitación a las comunidades a fin de generar más oportunidades para los proveedores pequeños y locales.
  - x. Incorporación de las cuestiones de género en todas las actividades de interacción con la comunidad, lo que incluye el aumento de la participación inclusiva en las evaluaciones comunitarias, la toma de decisiones, y el seguimiento y la evaluación.
- g. Responsabilidades:** En esta sección, se debe describir quiénes serán responsables de implementar la política y cuáles serán sus funciones.
- h. Políticas relacionadas:** La política de género no funciona de manera aislada, sino que puede influir sobre otras políticas relacionadas. En la política de género, se puede incorporar una lista de políticas relacionadas y notas sobre la manera en que esta política debería influir sobre ellas. Estas son algunas de las políticas relacionadas con la política de género:
- i. Política de licencia familiar: Las políticas de licencia familiar deben contemplar un tiempo libre adecuado para el personal después del nacimiento o la adopción de un hijo. También deben contemplar licencias para padres y madres, es decir, el cuidador principal y secundario, incluso si ambos trabajan para un empleador diferente. Por ejemplo, si una pareja tiene un hijo y la

- madre trabaja para otra empresa, una política integral de licencia familiar permitiría al padre tener tiempo libre para participar en los primeros meses de vida de su hijo. Estas políticas deben aplicarse al padre y a la madre, independientemente del género, y también deben aplicarse a los casos de adopción, donde las familias necesitarán tiempo para adaptarse y establecerse. Si bien esto se realiza en beneficio de la familia, también redundaría en beneficio de la empresa, ya que garantiza que, después de estos eventos importantes, el personal pueda enfocarse en sus familias y tenga la mejor oportunidad de regresar al trabajo para concentrarse en él.
- ii. Política de igualdad de oportunidades y diversidad: En muchas empresas, existen políticas que tratan de forma más general la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo. Estas políticas deben coordinarse con la política de género para garantizar la continuidad y la complementariedad.
  - iii. Política sobre el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo: En muchas organizaciones, existen políticas de respeto e inclusión en el lugar de trabajo, en las que se suele describir la postura de la empresa sobre el acoso, el hostigamiento, el lenguaje y la conducta. Estas políticas deben complementar la política de género y actualizarse para garantizar que incluyan y diferencien la violencia y el acoso sexual y de género.
  - iv. Política de reclutamiento y selección: La política de reclutamiento y selección se puede actualizar para reflejar las prioridades en materia de equidad de género, por ejemplo, una modificación proactiva del lenguaje de los avisos y anuncios de reclutamiento de manera que sean inclusivos en cuanto al género, y el establecimiento de normas sobre la equidad de género en las listas de preselección de candidatos y los paneles de entrevistas<sup>57</sup>.
  - v. Políticas de adquisiciones: Las políticas de adquisiciones contemplan, entre otros aspectos, la forma en que los proveedores compiten entre sí y la manera en la que estos se evalúan y seleccionan, además de las políticas de pago. Todos estos factores influyen sobre la capacidad de las pequeñas empresas locales de competir con las compañías más grandes y, por lo tanto, pueden influir en la eficacia de las empresas de propiedad de mujeres para obtener contratos.
  - vi. Políticas de participación de la comunidad: Las políticas de participación de la comunidad en las que se describe de qué manera las empresas interactúan con la comunidad receptora deben incluir disposiciones específicas sobre cómo garantizar la inclusividad en las consultas, la toma de decisiones, y el seguimiento y la evaluación, lo que incluye garantizar la participación igualitaria de las mujeres.

### 3. Plantilla de un modelo de política

- a. **Introducción:** *[Detallar los antecedentes de la empresa, qué se ha hecho en materia de género y por qué la política se implementa en este momento].*
- b. **Finalidad:** Esta política representa el compromiso de *[nombre de la empresa]* de aplicar un enfoque sólido e integral en materia de igualdad de género. En ella se describen el compromiso de *[nombre de la empresa]* con la igualdad de género y los compromisos específicos de *[nombre de la empresa]*

<sup>57</sup> La lista de políticas complementarias se extrajo de [WSU \(2017\)](#).

hacia el objetivo de un entorno corporativo inclusivo, equitativo y con perspectiva de género. Esta política tiene los siguientes propósitos:

- i. Manifestar y comunicar el compromiso de [*nombre de la empresa*] con la igualdad de género.
- ii. Declarar y comunicar las medidas que [*nombre de la empresa*] está adoptando para lograr un entorno corporativo inclusivo, equitativo y con perspectiva de género.
- iii. Definir y comunicar las normas de comportamiento que deberán cumplir todo el personal y los contratistas en favor de un entorno institucional inclusivo, equitativo y con perspectiva de género.

- c. Declaración de valores:** [*Nombre de la empresa*] reconoce y valora las diversas habilidades y perspectivas que los integrantes del personal aportan al lugar de trabajo. Estas habilidades y perspectivas diversas se basan en las diferencias de los integrantes del personal, incluido su género. Para apoyar a un personal diverso y aprovechar estas diferencias, los empleados deben sentir que su lugar de trabajo es seguro y justo, y que se valora por igual a todos los integrantes, a quienes se les brindan las mismas oportunidades de contratación, retención y ascenso.

[*Nombre de la empresa*] se compromete a materializar la diversidad de género a través de prácticas informadas de contratación, retención y ascenso, que atraigan y respalden a una fuerza laboral diversa y de alta calidad. Estas medidas están destinadas a ayudar a [*nombre de la empresa*] a atraer, motivar y retener a una fuerza laboral diversa, calificada y motivada; reducir la rotación del personal; mejorar la productividad; fomentar la innovación y la creatividad, y crear una fuerza laboral cohesiva e inclusiva que permita a [*nombre de la empresa*] operar con el máximo nivel de rendimiento y crecimiento.

- d. Aplicabilidad:** Esta política se aplica a todos los contratistas, el personal de tiempo parcial y el personal de tiempo completo.

**e. Definiciones:**

- i. Género: El término “género” se refiere a las normas culturales, sociales o de comportamiento asociadas al hecho de ser hombre, mujer, transgénero, intersexual y de género diverso, y la relación entre las personas sobre la base de estas normas<sup>58</sup>.
- ii. Empleado: Se debe definir a quiénes incluye la política (es decir, a quienes abarca el término “empleado”). Se recomienda mencionar que el término “empleado”, tal como se utiliza en esta política, incluye a todo el personal de tiempo completo y de tiempo parcial, y a todos los contratistas.
- iii. Igualdad de género en el lugar de trabajo: El término “igualdad de género en el lugar de trabajo” hace referencia al objetivo de que todos los empleados reciban el mismo trato y tengan el mismo acceso a las oportunidades, la remuneración u otras recompensas y recursos, independientemente del género.
- iv. Equidad de género en el lugar de trabajo: El término “equidad de género” implica un trato justo para todos. “Puede incluir un trato igual o un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades”<sup>59</sup>.

<sup>58</sup> Extraído en parte de [WSU \(2017\)](#).

<sup>59</sup> [WSU \(2017\)](#).

- f. **Compromisos:** Con el fin de cumplir con los valores indicados anteriormente, [*nombre de la empresa*] asume los siguientes compromisos:
- i. [*Nombre de la empresa*] apoyará de forma activa una cultura del lugar de trabajo que integre y responda a las perspectivas de género y en la que se valore la diversidad de género, se trabaje en favor de la igualdad de género y se practique la equidad de género en todos los componentes de las políticas, las operaciones y el lugar de trabajo. Con este fin, se brindará apoyo a todo el personal de [*nombre de la empresa*] y se espera que sus integrantes comprendan el género y las cuestiones de género, y que respeten esta política.
  - ii. La contratación, el desarrollo profesional, la gestión del desempeño, los criterios de retención y los ascensos respaldarán la igualdad de oportunidades, independientemente del género. Los materiales de contratación, evaluación y entrevista y los criterios de ascenso y progreso profesional serán inclusivos con respecto al género (por ejemplo, en el lenguaje utilizado). En los criterios de contratación y gestión del desempeño no se discriminará por razones de género, ya sea de manera implícita ni explícita. Las cuestiones de género se integrarán en todos los informes de recursos humanos, lo que incluye la igualdad de género en la dotación de personal, el gobierno corporativo y el salario promedio. Para lograr este objetivo, se pondrán en marcha, entre otros, los siguientes mecanismos específicos:
    1. Lenguaje inclusivo del género en los materiales de contratación.
    2. Normas mínimas para participar en listas de preselección de candidatos y para ser entrevistador en los paneles de entrevistas.
    3. Descripciones de los puestos e ICD en los que no se especifica el género o que, de manera inadvertida, ponen en desventaja a las mujeres postulantes.
    4. Normas para entrevistas de trabajo que incluyan la prohibición de preguntar sobre el género, la situación familiar o los planes familiares futuros.
    5. Auditorías periódicas de la brecha salarial de género.
    6. Desglose por género de todos los datos de recursos humanos, incluidas las listas de preselección de candidatos, las contrataciones, los ascensos y las promociones.
    7. Por coordinarse con la política de licencia familiar, una mayor equidad de género en la licencia parental, incluidos [xxx] días de licencia parental para el cuidador principal y [xxx] días de licencia para el cuidador secundario, independientemente del género. La licencia se aplicaría en casos de nacimiento o adopción de un hijo, y podría usarse antes del nacimiento o la adopción y después de estos, según sea necesario. La licencia se aplicará a los cuidadores secundarios incluso si el cuidador principal no trabaja en [*nombre de la empresa*].
  - iii. Los lugares de trabajo de [*nombre de la empresa*] serán inclusivos y equitativos en cuanto al género, y se procurará que todo el personal se sienta valorado, tratado de manera justa y seguro. [*Nombre de la empresa*] aplicará una tolerancia cero ante comportamientos que menoscaben este entorno y se esforzará por garantizar que todos los lugares de trabajo, y también los lugares de alojamiento, sean seguros para todo el personal, independientemente del género.
  - iv. [*Nombre de la empresa*] contará con un mecanismo de atención de quejas y reclamos que brinde capacitación y apoyo específicos para el personal que sufra acoso o violencia sexual.

- v. [*Nombre de la empresa*] tomará medidas para brindar apoyo a todos los integrantes del personal que sean víctimas de violencia doméstica, lo que incluye hasta [x] días de licencia suplementaria para asistir a procedimientos, consultas o citas judiciales, reubicación u otras actividades relacionadas [las opciones podrían incluir préstamos corporativos con intereses bajos, apoyo para la seguridad, alojamiento de emergencia para el personal y las personas a su cargo].
- vi. [*Nombre de la empresa*] procurará garantizar que todos los lugares de trabajo, incluidos los equipamientos, los EPP y la infraestructura (como los vestuarios, baños, etc.), sean adecuados y equitativos para todos los géneros.
- vii. [*Nombre de la empresa*] proporcionará descansos pagados para amamantar o extraerse leche, y ofrecerá un espacio exclusivo para ambas actividades, donde se incluirá un refrigerador, un fregadero y acceso a energía eléctrica.
- viii. Se espera que todo el personal firme un código de conducta en el que se comprometa a cumplir con las normas de comportamiento definidas con respecto al sesgo, la discriminación, la violencia y el acoso sexual.
- ix. [*Nombre de la empresa*] recopilará datos desglosados por género para hacer un seguimiento de la diversidad de género en las instalaciones de los proveedores y revisará las políticas de adquisiciones para garantizar que estas no desfavorezcan de manera inadvertida a determinados proveedores por razones de género.
- x. Los programas de participación de la comunidad se diseñarán de manera equitativa para compensar, respaldar y empoderar a mujeres y hombres.

**g. Responsabilidades:** A continuación, se describen las responsabilidades en la aplicación de esta política.

- i. Todos los empleados, incluidos los de tiempo completo y parcial, son responsables de cumplir con esta política y el código de conducta asociado.
- ii. Todos los contratistas que hacen negocios con [*nombre de la empresa*] son responsables de cumplir con esta política y el código de conducta asociado.
- iii. Los gerentes, los directivos principales y todo el equipo de liderazgo de la empresa son responsables de cumplir e implementar esta política y el código de conducta asociado. También son responsables de garantizar que el personal cuente con la capacitación y el apoyo adecuados para implementar esta política.

**h. Políticas relacionadas:** Esta política es complementaria a las siguientes políticas, que también respaldan las medidas inclusivas y con perspectiva de género para lograr la equidad de género en todas las operaciones de [*nombre de la empresa*]: política de licencia familiar; política de igualdad de oportunidades y diversidad; política sobre respeto e inclusión en el lugar de trabajo; política de contratación y selección<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Esta herramienta se basa en varios ejemplos de políticas de género, como la de [WSU \(2017\)](#) y la de CARE International (junio de 2018), [Final CARE International Gender Equality Policy](#) (Política definitiva de igualdad de género de CARE International), citada el 6 de noviembre de 2020.