

## HERRAMIENTA 1.10

### Términos de referencia para la contratación de un promotor de la equidad de género

- » **OBJETIVO:** Liderar y coordinar los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos y alta gerencia.

### Acerca del promotor de la equidad de género

El promotor de la equidad de género lidera las iniciativas de diversidad y equidad de género de la empresa. Dirige algunas actividades y coordina otras. El promotor, preferentemente una persona que ocupe un puesto a cargo de la toma de decisiones, es responsable de ejecutar la justificación económica y la estrategia de género. Funciones del promotor:

- Obtener la aceptación de la alta gerencia y de otros actores clave en apoyo a la divulgación en torno a la equidad de género.
- Trabajar con las unidades de negocios, como recursos humanos, adquisiciones y participación de la comunidad, para elaborar planes de acción sobre cuestiones de género específicos para cada unidad.
- Ayudar a los equipos a implementar sus estrategias de género.
- Actuar como coordinador en toda la organización, incluso al presidir y coordinar el grupo de trabajo sobre las cuestiones de género de la empresa (si corresponde).
- Colaborar en la comunicación externa sobre los compromisos de la empresa en materia de género.

Esta herramienta describe las principales responsabilidades del promotor de la equidad de género en los términos de referencia. Si bien hay integrantes del personal interno que pueden cumplir con los requisitos para el puesto, es necesario asegurarse de asignar tiempo para hacer el trabajo en lugar de agregar la función a las responsabilidades existentes de tiempo completo. El trabajo del promotor debe considerarse, como mínimo, una función de medio tiempo, y existen sólidos argumentos para la designación de un promotor de tiempo completo.

La función de promotor no pretende sustituir los conocimientos especializados en materia de género de las unidades de negocios (es decir, los conocimientos especializados de los expertos en desarrollo comunitario o los expertos en acoso y violencia de género que se encargarán de realizar las evaluaciones de estos aspectos). Más bien, la intención es designar a una persona para que dirija y coordine la implementación de la estrategia de género en toda la organización.

En términos de jerarquía, el promotor debe ocupar un rango de gerencia alta/media como mínimo. Si el promotor no es un directivo superior, se debe designar un integrante del directorio para que brinde apoyo e influencia a nivel superior, para las propuestas y el trabajo del promotor.

## Modelo de los términos de referencia para la contratación de un promotor de la equidad de género

### Introducción

En la introducción, se describen las razones por las que [*nombre de la empresa*] desea contratar a un promotor de la equidad de género. Se presentan los pasos que se llevaron a cabo hasta la fecha para sentar las bases de una estrategia o un programa de equidad de género. Se explican los compromisos en materia de equidad de género en los que se basa la contratación de un promotor de la equidad de género, por ejemplo, los referidos a aumentar la contratación de mujeres, interactuar con más empresas propiedad de mujeres o garantizar la consulta y la participación equitativas de los hombres y las mujeres de la comunidad. Se detallan el contexto corporativo y las líneas jerárquicas: ¿El promotor tendrá un equipo o una oficina? ¿A quién va a reportar? ¿Se definió el programa de trabajo del promotor o existen planes para hacerlo?

El objetivo del puesto del promotor de la equidad de género es contar con un coordinador corporativo que pueda proporcionar liderazgo y coordinación para ayudar a [*nombre de la empresa*] a mejorar la equidad de oportunidades para mujeres y hombres, tanto dentro de [*nombre de la empresa*] como en la interacción con los proveedores y la comunidad. El promotor será responsable de desarrollar la estrategia de equidad de género de [*nombre de la empresa*], garantizar la aceptación a nivel interno y trabajar con todas las unidades de negocios para respaldar la implementación de la estrategia.

### Alcance del trabajo

El promotor de la equidad de género tendrá las responsabilidades que se describen a continuación.

1. Facilitar la determinación de la agenda institucional en materia de género:
  - a. Identificar los factores que impulsan la diversidad de género y desarrollar una justificación económica de la equidad de género:
    - identificar los factores clave que impulsan la mejora de la diversidad de género dentro de la empresa, como el desempeño y la rentabilidad, la responsabilidad social empresarial, los compromisos de la industria o los requisitos legislativos;
    - estudiar y consolidar estos factores en una justificación económica específica de la empresa a favor de la equidad de género. En la justificación económica, se deben describir las formas en que una mayor diversidad de género y el avance en materia de equidad de género producirán (o tendrán el potencial de producir) beneficios comerciales para [*nombre de la empresa*].
  - b. Fomentar el apoyo de los niveles directivos en torno a la equidad de género, a través de acciones como las siguientes:
    - reunirse con los niveles directivos para presentar la justificación económica de la equidad de género;
    - trabajar con la alta gerencia para garantizar su compromiso de apoyar la equidad de género.
  - c. Formar un grupo de trabajo sobre las cuestiones de género: El grupo de trabajo sobre las cuestiones de género de la empresa actuará como grupo de referencia para las iniciativas corporativas en esta materia, ayudará a agrupar las ideas, inquietudes y preguntas del

personal, y apoyará las campañas informativas para notificar al personal sobre las actividades relacionadas con las cuestiones de género. Para obtener más información acerca del grupo de trabajo, véase la **HERRAMIENTA 1.15 (Creación de un grupo de trabajo sobre cuestiones de género y términos de referencia)**. En función del tamaño de la empresa, pueden crearse grupos de trabajo que respalden la implementación por país y departamento, incluidos representantes de todos los niveles de trabajo. Los grupos de trabajo deben formarse con hombres y mujeres.

- d. Desempeñar una función de liderazgo en el grupo de trabajo. Las siguientes son las funciones relacionadas con este aspecto:
    - convocar y dirigir las reuniones del grupo de trabajo;
    - registrar y comunicar los procedimientos;
    - coordinar las presentaciones con la gerencia y el departamento de recursos humanos para mantener al grupo de trabajo al tanto de las actividades centradas en el género;
    - colaborar con el grupo de trabajo para determinar la mejor manera de solicitar, recopilar y comunicar las inquietudes, ideas y preguntas del personal, así como la forma de respaldar las campañas de comunicación destinadas al personal en general.
  - e. Liderar la elaboración de la estrategia de equidad de género, en colaboración con el departamento de recursos humanos, la alta gerencia y el grupo de trabajo sobre las cuestiones de género.
    - Esta estrategia debería proporcionar la estructura para los compromisos, las acciones y el seguimiento de los avances en materia de equidad de género. En la estrategia, se deben establecer los objetivos, coordinar las actividades, detallar la rendición de cuentas y establecer metas claras y con plazos definidos, así como las vías para alcanzarlos.
    - Esta estrategia debería establecer los objetivos de equidad y diversidad de género para toda la empresa. Estos se consideran precursores de las metas de género más específicas y deben centrarse en la visión de la empresa sobre la diversidad de género. Deben analizarse y validarse con la gerencia y las unidades de negocios pertinentes, para garantizar que se comprendan, respalden y acepten en forma generalizada.
    - Trabajar con el departamento de recursos humanos y la gerencia en la formulación de metas específicas en el área de género, que complementen la estrategia de género; definir las actividades propuestas para alcanzar esas metas y enmarcarlas en una teoría del cambio que describa cómo las actividades específicas ayudarán a [*nombre de la empresa*] a alcanzar sus metas.
    - Elaborar un plan de seguimiento y evaluación para medir los avances alcanzados con respecto a las metas establecidas.
    - Trabajar con el departamento de recursos humanos en una campaña a nivel de toda la empresa, en la que se aborde el acoso sexual y la violencia de género, si aún no existe.
2. Difundir la estrategia de equidad de género en todas las unidades y apoyar su aplicación en [*nombre de la empresa*] en su totalidad.
    - a. Identificar a los promotores operativos en las distintas unidades de negocios. El grupo de trabajo sobre las cuestiones de género puede respaldar este esfuerzo a través de la designación de un “portavoz” de género integrado, para apoyar al promotor operativo.

- b. Trabajar con la alta gerencia y las unidades institucionales para implementar la estrategia de equidad de género:
    - presentar la estrategia a los equipos;
    - trabajar con los equipos para determinar qué lugar de la estrategia les corresponde;
    - ayudar a los equipos a elaborar planes de género específicos para cada unidad;
    - apoyar la ejecución de planes sobre cuestiones de género específicos para cada unidad.
  - c. Proporcionar información a medida que las unidades de negocios y el departamento de recursos humanos realizan evaluaciones sobre temas pertinentes, como las mujeres en la fuerza laboral, la cadena de suministro y la participación de la comunidad, para ayudar a los equipos a analizar las dimensiones de género, garantizar la continuidad de las comunicaciones institucionales y las prioridades en las distintas actividades, y asegurar la mayor coordinación posible entre los departamentos.
  - d. Apoyar al departamento de recursos humanos en la identificación de equipos independientes para realizar auditorías de género y estudios de brecha salarial, cuando sea necesario.
  - e. Trabajar en colaboración con los equipos encargados de la cadena de suministro y la participación de la comunidad a fin de elaborar una justificación económica para interactuar con empresas de propiedad de mujeres y respaldar un enfoque de desarrollo comunitario con equidad de género.
3. Servir como punto de contacto interno y externo para responder preguntas o brindar apoyo en relación con la estrategia de equidad de género de *[nombre de la empresa]*.
- a. Además de desempeñarse como la persona de contacto interno en materia de equidad de género, se puede pedir al promotor que represente públicamente a *[nombre de la empresa]* en las cuestiones relacionadas con la estrategia de equidad de género.
  - b. Documentar los avances en las iniciativas de equidad de género para la narrativa de la empresa.
  - c. Trabajar con el equipo de comunicaciones para garantizar que los avances se comuniquen a los empleados, la gerencia y las partes interesadas.

Además de estas tareas, el promotor será responsable de desarrollar actividades adicionales, según sea necesario, para respaldar la capacitación y la implementación de la estrategia de equidad de género de *[nombre de la empresa]*, así como para garantizar que las unidades de negocios individuales puedan aplicarla y actuar en consecuencia.