

MONITOREAR Y SOSTENER: HERRAMIENTAS 1.22 y 1.23

Las **HERRAMIENTAS 1.22** y **1.23** incluyen orientaciones para el monitoreo constante de los programas de equidad de género. Comprenden herramientas para el seguimiento y la evaluación, y la presentación de informes sobre los avances logrados en relación con los objetivos de género, así como orientaciones específicas sobre el monitoreo y el sostenimiento de los programas de capacitación para el desarrollo profesional con igualdad de género.

Establecer metas y monitorearlas es fundamental no solo para hacer un seguimiento de los avances, sino también para poder mostrar una explicación de por qué vale la pena invertir en materia de equidad de género. Ya sea que una empresa decida comenzar con intervenciones de género limitadas o emprender un cambio sistémico más amplio, ser capaz de mostrar no solo que las intervenciones generaron cambios para las mujeres en la empresa, sino que también provocaron cambios más integrales (en la productividad, la reducción de los costos de recursos humanos, la mejora de la dinámica del equipo, etc.) es clave para demostrar la importancia y el valor de las iniciativas de equidad de género.

HERRAMIENTA 1.22

Seguimiento y rendición de cuentas

- » **OBJETIVO:** Realizar un seguimiento y respaldar los avances en materia de diversidad de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Capacitación.

Desarrollar estrategias para hacer un seguimiento de los indicadores, recompensar el crecimiento y promover el progreso sostenido ayudará a garantizar un control eficaz de los logros en materia de diversidad de género y a seguir mejorando.

Seguimiento

El primer paso para desarrollar una estrategia es determinar a qué se desea dar seguimiento. En muchas intervenciones relacionadas con cuestiones de género, se tiende a controlar simplemente la manera en la que una intervención determinada afecta a las mujeres dentro de la empresa. Sin embargo, las iniciativas de género no solo buscan aumentar la cantidad de mujeres, sino que también respaldan la creación de una fuerza laboral inclusiva y con diversidad de género, que mejore la empresa en su conjunto. El seguimiento de las intervenciones en materia de género debe incluir metas de género específicas, pero también debe vincularse a objetivos más amplios de la empresa para reflejar la manera en la que los cambios en la inclusión y la diversidad de género afectan a la empresa.

Los indicadores de los programas de género deben ser específicos, medibles, acordados o con rendición de cuentas, realistas y basados en el tiempo. Todas las personas que trabajan en la empresa deben estar al tanto de las metas y comprender su función para ayudar a alcanzarlas, así como sus responsabilidades y obligaciones.

Luego, las empresas deben determinar el enfoque y la frecuencia del seguimiento. ¿De qué manera se revisarán los avances hacia las metas? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué instrumentos de medición se utilizarán? Muchos de estos instrumentos pueden utilizarse varias veces, desde la evaluación inicial hasta el seguimiento y la evaluación posteriores. A continuación, se sugiere un cronograma de seguimiento.

Seguimiento trimestral

La recopilación recurrente de los datos debe incluir los siguientes componentes:

- Contratación: Proporciones de género entre los postulantes a un empleo, las listas de candidatos preseleccionados y las nuevas contrataciones.
- Ascensos: Proporciones de género en los ascensos a puestos con postulantes calificados de ambos sexos.
- Proporciones de género en las solicitudes de teletrabajo y estado de las solicitudes de teletrabajo.
- Porcentaje de mujeres en cada nivel de personal y en cada descripción de puesto.

Seguimiento anual

El seguimiento anual debe incluir los siguientes componentes:

- Auditoría de género abreviada: Incluir una selección de las preguntas que figuran en la auditoría de género inicial, según las prioridades corporativas, además de una revisión del entorno físico.
- Estudio de seguimiento de la brecha salarial: Usar los mismos indicadores que en la auditoría original y evaluar el cambio.
- Revisión de los materiales de contratación y los anuncios de empleo, y de las metas relativas a la representación de las mujeres en las listas de preselección.
- Revisión de las evaluaciones de desempeño: Realizar un seguimiento de los cambios en los ICD relacionados con el género.
- Seguimiento de la cantidad, la frecuencia y la asistencia a las actividades de capacitación relacionadas con el género.
- Seguimiento de los reportes de acoso sexual y del uso de los servicios de defensoría.
- Revisión de la aceptación de las modalidades de trabajo flexible, desglosada por género.
- Revisión de la aceptación de los programas de mentoría y desarrollo profesional, desglosada por género.
- Seguimiento adicional para cumplir con la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes.

Seguimiento bienal

- Repetición de la auditoría de género completa.

Una vez que se haya determinado el enfoque del seguimiento y establecido el programa, el siguiente paso es definir las responsabilidades en la presentación de informes para cada uno de los indicadores. Luego, se deben asignar las unidades correspondientes, designar los instrumentos de medición específicos que se utilizarán, estipular el formato de la presentación de los resultados y fijar un cronograma para la finalización. El grupo de trabajo sobre igualdad de género, dirigido por el promotor de la equidad de género, debe encargarse de recopilar todos los resultados.

Después de reunir toda la información, el grupo de trabajo sobre equidad de género debe revisar y analizar los datos para identificar formas de mejorar y mantener los resultados positivos. El grupo de trabajo podría encargarse de esta tarea por su cuenta o podría decidir la contratación de un consultor experto para que colabore con esta tarea.

Se debe revisar la rendición de cuentas de todos los indicadores analizados anteriormente: ¿Los jefes de equipo responsables conocen los avances que intentan lograr y están capacitados al respecto? ¿Qué tipos de mecanismos de rendición de cuentas específicos existen? Por ejemplo, ¿se analizan los resultados durante las evaluaciones del desempeño? ¿Los resultados se vinculan con las bonificaciones?

Además, en el proceso de seguimiento, se debe determinar si los incentivos están a disposición para que los equipos y sus gerentes respalden la inversión continua en el progreso y fomenten una sensación de beneficio y logro compartidos.