



Lista de orientación

Puntos de entrada para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo

Esta herramienta fue desarrollada en el marco del webinario “Acciones y estrategias para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo”, llevado a cabo en mayo de 2022 en el marco del proyecto GSQP Colombia. No es un documento rector de la ONUDI.

Esta lista tiene el objetivo de proponer actividades que se pueden considerar para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Se puede utilizar por empresas como “checklist” para detectar los esfuerzos existentes en esta área, e identificar posibles actividades futuras. No representa una lista exhaustiva de acciones.

La mayoría de las acciones propuestas se basan en la [Guía Suplementaria de las Directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas](#) (ONU Mujeres) y los [Principios del Empoderamiento de las Mujeres](#) (ONU Mujeres y el Pacto Global de la ONU) y un diagnóstico sectorial llevado a cabo por el proyecto GQSP Colombia.

Si la introducción de medidas de igualdad de género en su empresa u organización resultan prioritarias, le recomendamos acudir a instituciones públicas, del sector civil y privadas de promoción del empoderamiento de la mujer, de inclusión y/o de la igualdad de género que le ayuden a desarrollar su plan de acción.

Para más información sobre esta herramienta, contacte la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de la ONUDI: gender-coordinator@unido.org

Análisis, compromisos y capacitación en cuanto a igualdad de género

- Llevar a cabo **diagnósticos de género** (colección de datos/sondeos, análisis de estructuras/políticas existentes e identificar lagunas y soluciones), desarrollar un plan de acción y monitorear resultados
- Desde la jefatura, incluir compromisos** en los objetivos de la empresa/planes de trabajo/compactos personales (por ejemplo no asistir en paneles con solo hombres, institucionalizar las gafas de género en los procesos de selección...)
- Ofrecer **capacitaciones de igualdad de género** en cuanto al lugar de trabajo, pero también en cuanto a los productos y servicios que la empresa brinde
- Colaborar con entidades** externas u otras empresas **comprometidas a la igualdad de género o lideradas por mujeres** (también empresas proveedoras y clientas)

Reclutamiento inclusivo y gestión de talento

- Analizar la **percepción externa de posibles candidatxs**
- Reforzar la **diseminación extensiva de las vacantes** – por ejemplo mediante asociaciones o ‘pools’/registros dedicados – y comunicar las prácticas y políticas inclusivas de la empresa
- Revisar las vacantes** en cuanto a lenguaje (p. ej. Mediante “[Gender Decoder](#)”) y los conocimientos requeridos; y también revisar los procesos y formalidades de selección (¿qué tipo de información pedimos?)
- Mitigar los sesgos (in)conscientes** en el proceso de selección (p. ej. capacitación sobre sesgos del panel, tipo de preguntas, composición del panel)
- Utilizar **medidas especiales** (p. ej. número mínimo de candidatas mujeres, justificación si a un hombre se le recomienda para la contratación), y promover mujeres en la empresa
- Crear o participar en **redes de ‘networking’ y de mentoría**, en la empresa misma o al nivel sectorial – también para fomentar hombres aliados de la igualdad de género
- Proporcionar o apoyar participación de colegas mujeres en **programas de liderazgo** y otras oportunidades de aprendizaje relevantes al progreso profesional
- Formalizar la **planificación de sucesión** (p. ej. entrevistas al separarse de la empresa)
- Desarrollar programas de **reintegración de colegas mujeres después de la licencia de maternidad**

Igualdad salarial

- Asegurar la **transparencia de contratos** (entregar a cada miembro del personal copia del contrato) y establecer escalas salariales basado en estándares acordados
- Asegurar que se pague el **sueldo partiendo del salario mínimo legal vigente**, o por encima de este
- Garantizar **que a trabajo de igual valor haya salario y compensación de igual valor**, también en cuanto a beneficios y el pago de bonus
- Establecer **mecanismos para** solucionar inquietudes, preguntas o quejas sobre las **asignaciones salariales**

Políticas favorables para la armonía entra las vidas profesional y privada

- Instaurar políticas de **teletrabajo** y de **horarios de trabajo flexibles**
- Ofrecer posibilidades de trabajo a **tiempo parcial**
- Respetar las **horas laborales**
- Ofrecer **licencias de maternidad y paternidad**; motivar a colegas hombres a utilizar las licencias de paternidad
- Asegurar fondos suficientes para **reclutar personal para cubrir las bajas de maternidad/paternidad**
- Asegurar que haya una **política de lactancia y del cuidado** para madres y padres, y un lugar dedicado a ello
- Establecer una **guardería** en la oficina o colaborar con una guardería local
- Ofrecer **ausencias especiales para asuntos familiares**, como por ejemplo cuidado familiar, cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad

Normas de conducta y fomento de cultura inclusiva, segura y de cero tolerancia al acoso/discriminación

- Activamente y públicamente promover**, sobre todo desde la jefatura, una **cultura inclusiva y de cero tolerancia a acoso/discriminación**
- Buscar oportunidades regulares de **discusión sobre las percepciones y necesidades** del personal en cuanto a la diversidad e inclusión
- Establecer **normas o adoptar políticas para respaldar los compromisos** y asegurar que haya mecanismos de responsabilidad
- Asegurar que haya **oficial/oficina dedicada a tratar y monitorear casos de acoso y discriminación**
- Asegurar igual acceso a seguro médico al conjunto del personal, y a **servicios de apoyo para sobrevivientes de violencia o acoso**
- Respetar el derecho del personal a **descansos para servicios médicos y de consejería/asesoramiento**
- Proveer **condiciones seguras de trabajo** y protección de sustancias tóxicas (sobre todo en cuanto a la salud reproductiva)
- Tratar posibles **problemas de seguridad** (transporte, estacionamiento, viaje de negocios) y capacitar a veladorxs y personal de seguridad a reconocer señales de acoso o violencia

Recursos adicionales:

- Página web de la [Oficina de Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la ONUDI](#)
- [Capacitaciones en línea \(gratis\) de ONU Mujeres](#)
- Página web de los [Principios del Empoderamiento de las Mujeres](#) de ONU Mujeres y UN Global Compact
- Naciones Unidas: [Lenguaje inclusivo en cuanto a género](#)
- Naciones Unidas: [Código de Conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos del Sistema de las Naciones Unidas](#)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): [“Alquería, la primera empresa del sector lácteo en implementar el MIG SCORE en Colombia”](#) y OIT SCORE y MIG SCORE Colombia: [“Implementación MIG SCORE – Alquería”](#)