

Preguntas Frecuentes:

¿Cómo iniciar la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género -SIGIEG?

Dirigido a organizaciones interesadas en sentar las bases para certificarse.



305.4
159 g

Instituto Nacional de las Mujeres
Preguntas Frecuentes sobre: ¿Cómo iniciar la
implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad y
Equidad de Género -SIGIEG? dirigido a organizaciones interesadas en
sentar las bases para certificarse / Instituto Nacional de las
Mujeres. -- 1.ed. - San José, C.R.: Instituto Nacional de las
Mujeres, 2013. (Colección Tenemos derecho a tener derechos;
n. 65; Subserie Mujeres y trabajo; n. 5)
28 p., 14 X 21.5 cm

ISBN 978-9968-25-296-6

1. SISTEMA DE GESTION DE GENERO. 2.EQUIDAD DE
GENERO. 3.EMPLO DE LAS MUJERES. 4.TRABAJO. I. Título

CRÉDITOS

Producción ejecutiva:

Instituto Nacional de las Mujeres, Área de Políticas
Públicas para la Igualdad y Equidad de Género

Elaboración de textos:

Pilar González V.

Diseño de Portada:

Alonso Gamboa Valverde

Coordinación general y revisión final:

Lorena Flores S.

Productor Gráfico:

Alonso Gamboa Valverde

Impresión:

Talleres Gráficos de la Editorial EUNED

CONTENIDO

Presentación	5
¿Qué es un SIGIEG y por qué es importante?.....	7
¿Por qué es necesario identificar las brechas de Género?.....	8
¿Cuáles son las primeras acciones que se deben realizar para sentar las bases de un SIGIEG?	9
¿Por qué es importante la sensibilización y capacitación?.....	10
¿Por qué es importante elaborar la Política de Género?... ..	10
¿Por qué es importante la elaboración de un Plan de Acción?... ..	11
¿Por qué se requiere que la alta dirección se comprometa con la implementación de un SIGIEG?.....	12
¿Qué beneficios le trae a la organización un SIGIEG?	12
¿Qué instituciones y equipo profesional me pueden colaborar para sentar las bases de un SIGIEG?	13
¿En qué momento se realiza la Certificación de un SIGIEG?.	14
¿En cuánto tiempo se puede certificar la organización?... ..	14
¿Dónde puedo adquirir la norma para certificar un SIGIEG?.	15
¿Cuál será el papel del INAMU en la certificación de un SIGIEG?... ..	15
Glosario	17

PRESENTACIÓN

Con el propósito de continuar avanzando hacia una mayor protección de los derechos humanos de las mujeres y de manera especial de sus derechos en el empleo, el Instituto ha elaborado y promovido diversas herramientas. En el año 2002 creó la norma para certificar Sistemas de Gestión en Igualdad y Equidad de Género –SIGIEG, que tienen como propósito eliminar gradualmente las brechas entre mujeres y hombres y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Varios sistemas fueron implementados por organizaciones, gracias a esa experiencia, la herramienta fue técnicamente mejorada y se obtuvieron mayores conocimientos y habilidades para su aplicación.

En la actualidad se cuenta con una norma nacional voluntaria que establece los requisitos para las organizaciones interesadas en certificarse. En este nuevo período el INAMU será el ente promotor y brindará criterios para la acreditación de los organismos certificadores de estos sistemas; las certificaciones serán emitidas por organismos independientes, debidamente acreditados por el ente acreditador nacional.

Desde su labor de promoción, el INAMU orientará a las organizaciones interesadas en implementar su SIGIEG, utilizando diversos medios, entre ellos, talleres, guías, manuales, videos, módulos de capacitación, materiales informativos, entre otros. El documento que tiene en sus manos, es parte de esta labor orientadora.

Con frecuencia nos preguntan ¿qué tenemos que hacer para certificarnos?, esta pregunta frecuente nos indicó la necesidad de crear un documento orientador que proporcione información básica para implementar un SIGIEG y certificarse.

Es nuestra expectativa que este recurso le sea de utilidad para que su organización inicie este proceso.



María Isabel Chamorro Santamaría
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva Instituto Nacional de las Mujeres



¿QUÉ ES UN SIGIEG Y POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Un SIGIEG es un Sistema de Gestión Laboral para la Igualdad y Equidad de género, que tiene como propósito la eliminación gradual de las brechas de género en el empleo que genera su organización. Este sistema tiene la misma estructura y lógica de los sistemas de gestión de la calidad, de los sistemas de gestión ambiental y sistemas de gestión de responsabilidad social entre otros. Si su organización ya tiene algún sistema de gestión en ejecución, de seguro le será más fácil comprender de qué estamos hablando, de lo contrario es conveniente que se informe cómo funcionan.

Un sistema de gestión implica un conjunto de actividades y recursos que de manera coordinada deben avanzar hacia un objetivo, sobre la base de una planificación estratégica. En esa medida un SIGIEG le permite arraigar un sólido compromiso con la igualdad y equidad de género.

Un SIGIEG también es una herramienta para llevar a la práctica los principios de diversidad. Es común encontrar en las páginas web de las organizaciones principios y valores sobre género, diversidad e inclusión, sin embargo, estos no siempre se traducen en acciones concretas y articuladas. Un SIGIEG es una oportunidad para integrar políticas y acciones para eliminar gradualmente otras discriminaciones derivadas de la orientación sexual, la condición de clase, edad, etnia, discapacidad, entre otras.

Mediante un SIGIEG la organización no solamente elimina las brechas de género, también se convierte en **promotora de la igualdad** de derechos de todas las personas.

¿CUÁLES SON LAS PRIMERAS ACCIONES QUE SE DEBEN REALIZAR PARA SENTAR LAS BASES DE UN SIGIEG?

El orden de las acciones no es lineal, es decir, una no le sigue a la otra necesariamente. Sin embargo un SIGIEG requiere sentar las bases, ello implica: identificar sus brechas de género, sensibilizar y capacitar a su personal, construir su Política de Género y Plan de Acción.

Antes de instalar las bases, se requiere que la organización nombre una o varias personas representantes de la alta gerencia o dirección. Con miras a que la implementación de este sistema sea participativo y sostenible, sería importante que las personas representantes se hagan acompañar de un equipo humano más amplio, sobre todo de quienes dirigen procesos claves de la organización, por ejemplo, la jefatura de Recursos Humanos.

Es necesario que la(s) persona(s) representantes de la alta gerencia sean designadas formalmente, facultándole de autoridad y responsabilidad para hacer este trabajo. Ello se puede oficializar mediante un memorandun, un oficio, el manual de puestos o cualquier otro medio, y le da legitimidad para actuar dentro de la organización.

¿POR QUÉ ES NECESARIO IDENTIFICAR LAS BRECHAS DE GÉNERO?

Las brechas de género son las diferencias y desigualdades que existen en los derechos y oportunidades de las mujeres y los hombres que trabajan o quieren trabajar para su organización. Mediante la identificación de las brechas de género se puede conocer si existe discriminación en:

- La selección y contratación de mujeres y hombres en puestos y ocupaciones no tradicionales.
- Los salarios que reciben las mujeres y los hombres.
- Las jornadas laborales de las mujeres y los hombres.
- El acceso de mujeres y hombres a actividades informativas, de capacitación y desarrollo profesional, entre otras.

Es frecuente escuchar a las organizaciones decir: “aquí se trata a todos por igual, nosotros no hacemos discriminaciones”. Sin embargo, cuando se hace el estudio para identificar las brechas se encuentran diversas formas de discriminación y potenciales brechas.

Es importante generar debate y análisis sobre las brechas que se van identificando, pues son la línea base para el establecimiento de las metas y objetivos de la Política de Género y el Plan de Acción.

El INAMU elaboró la “Guía para la Identificación de las Brechas de género” que le puede servir de apoyo para identificar las brechas de género.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN?

Para iniciar este trabajo, es importante que las mujeres y los hombres que trabajan para su organización reconozcan cómo el género está presente en sus vidas, en sus relaciones familiares, sociales y por supuesto, cómo está presente en su trabajo. A partir de ello, las personas toman mayor conciencia sobre la importancia de trabajar por la igualdad de género.

La sensibilización y capacitación es necesaria en primer lugar para el equipo humano que va a liderar la implementación del Sistema. Estas personas deben ser las primeras en sensibilizarse y en adquirir y fortalecer conocimientos y habilidades para implementar un SIGIEG. De forma paralela o posteriormente, es necesario que la sensibilización y capacitación se extienda a todo el personal de la organización.

El INAMU elaboró una Guía de Capacitación del SIGIEG que le puede servir de apoyo para este proceso.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ELABORAR LA POLÍTICA DE GÉNERO?

Mediante la Política la organización se posiciona públicamente haciendo visible su compromiso de eliminar las brechas y promover la igualdad de género en el empleo que genera. Pero recuerde, antes de elaborar la Política es necesario tener claramente identificadas las brechas de género.

La Política es un pronunciamiento breve, generalmente contiene: la introducción, los valores, la misión, la visión, los ejes o líneas de trabajo y las acciones estratégicas.

Es necesario comunicar de diversas formas la Política para que sea conocida por todo el personal así como por los y las proveedoras.

Con la identificación de brechas y con la política de igualdad y equidad de género, queda definido un marco para la implementación de un SIGIEG.

La Política de Género debe revisarse periódicamente en función de los cambios y logros que se alcancen.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN?

El Plan de Acción le permite a la organización ordenar las acciones que se van a realizar para eliminar las brechas de género y para promover la igualdad. Es necesario que en este plan se coloquen las acciones más estratégicas que se deben realizar. Cada acción debe estar relacionada con un objetivo y un eje de la Política; debe incluir las fechas de cumplimiento de las acciones programadas, las personas o departamentos responsables y los recursos que se requieren.

Este Plan incluye aspectos como: Objetivos, acciones estratégicas, plazos y responsables. Es necesario que el equipo líder brinde seguimiento al cumplimiento de este plan, periódicamente debería revisar su funcionamiento; el cumplimiento de las acciones, sus avances y obstáculos. Es fundamental que las acciones de este Plan respondan a la eliminación de las brechas identificadas y miren hacia el cumplimiento de los requisitos de la norma nacional para certificar SIGIEG.

¿POR QUÉ SE REQUIERE QUE LA ALTA DIRECCIÓN SÉ COMPROMETA CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SIGIEG?

Para que un SIGIEG se implemente y avance es necesario el compromiso de la alta dirección. Recordemos que este sistema es para eliminar las brechas de género y promover la igualdad entre las mujeres y los hombres que trabajan para la organización lo cual se lleva a cabo mediante el establecimiento e implementación de políticas y acciones que necesitan recursos económicos y talento humano, todo ello implica la toma de decisiones de quienes dirigen la organización.

La alta dirección debe asumir la planificación del SIGIEG mediante la definición de planes, programas y acciones necesarias para cumplir de forma eficaz y eficiente los objetivos propuestos. También y según la norma nacional para certificar SIGIEG, debe revisar el funcionamiento del sistema a intervalos planificados, para asegurar su coherencia y eficacia.

¿QUÉ BENEFICIOS LE TRAE A LA ORGANIZACIÓN UN SIGIEG?

Un SIGIEG le puede traer beneficios de muchos tipos, le permite:

- Distinguirse y crear una buena imagen como organización responsable, que valora desde la práctica a las personas que crean los bienes y servicios que produce.
- Diferenciarse de otras organizaciones al tener los mejores talentos, especialmente porque las mujeres han venido acumulando un mayor capital humano; su matrícula y egreso en las universidades vienen siendo cada vez mayor.
- Beneficiarse con trabajadoras más satisfechas, dispuestas a invertir con satisfacción todo su esfuerzo, sus capacidades y habilidades en las labores que realiza porque se sienten respetadas y reconocidas por su organización.

Es conocido que periódicamente se realizan encuestas dirigidas a identificar las mejores organizaciones para trabajar; esta puede ser una oportunidad para que su organización sea una de ellas. Sin duda, un SIGIEG será una herramienta de gran importancia en la consolidación y permanencia de su negocio; en estos tiempos es frecuente que la igualdad y equidad de género se incorpore en las métricas e índices nacionales e internacionales y es objeto de reconocimientos.

¿QUÉ INSTITUCIONES Y EQUIPO PROFESIONAL ME PUEDEN COLABORAR PARA SENTAR LAS BASES DE UN SIGIEG?

Como en todo sistema de gestión la organización puede recurrir a profesionales que le brinden asesoría técnica, ya sea contratando externamente o bien con sus profesionales de planta. Es importante tener presente que cuando se recurra a personal de la organización este debe contar con el tiempo laboral suficiente para realizar este trabajo, pero además, debe poseer los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo las tareas. Por ejemplo, para identificar las brechas de género es necesario realizar un diagnóstico, para ello se requieren profesionales con capacidad para hacer análisis de género aplicado al empleo, con conocimientos en investigación y en redacción de informes, entre otras capacidades.

Con el propósito de colaborar con las organizaciones para que cuenten con asesoría técnica especializada, se capacitarán de forma teórico-práctica a profesionales.

Cabe aclarar que si la organización decide contratar profesionales externamente, esta es una relación y responsabilidad exclusiva de las partes, es decir, no interviene el INAMU ni los organismos certificadores. La organización es responsable de las y los profesionales que contrata.

¿EN QUÉ MOMENTO SE REALIZA LA CERTIFICACIÓN DE UN SIGIEG?

Una vez que el Plan de Acción ha sido elaborado, es necesario comenzar a implementar las acciones propuestas.

La certificación se realiza cuando la organización ha sido evaluada y se concluye que cumple con los requisitos que establece la norma, por eso es de suma importancia que el equipo humano que lidera el SIGIEG revise en detalle este documento técnico, en el cual también encontrará los requisitos previos que deben atenderse, antes de solicitar la evaluación o auditoría de certificación.

La certificación se debe solicitar a los organismos nacionales que certifican Sistemas de Gestión Laboral de Igualdad y Equidad de Género y que se encuentran acreditados por el Ente Costarricense de Acreditación –ECA. La inversión económica de las auditorías de certificación está a cargo de la organización y la definen los organismos certificadores.

¿EN CUÁNTO TIEMPO SE PUEDE CERTIFICAR LA ORGANIZACIÓN?

No existe un tiempo definido para la certificación de un SIGIEG. Todo depende de aspectos como:

- La capacidad de gestión y liderazgo de la persona representante de la alta gerencia que lidera la implementación del SIGIEG en la organización así como del tiempo laboral dedicado a este trabajo.
- La capacidad de gestión del equipo humano designado, para orientar el trabajo y gestionar las actividades y recursos de manera oportuna y con objetivos claros.

- La cantidad de personas que trabajan para la organización, la existencia de oficinas regionales o locales.
- La capacidad profesional para realizar un trabajo de alta calidad técnica y con visión de género.
- Los recursos tecnológicos y financieros a disposición de este sistema.

Este tipo de aspectos, entre otros, pueden influir positiva o negativamente en el éxito de un SIGIEG, por lo tanto es muy importante que los tenga en consideración.

¿DÓNDE PUEDO ADQUIRIR LA NORMA PARA CERTIFICAR UN SIGIEG?

Puede comunicarse con los organismos certificadores de Sistemas de Gestión en Igualdad y Equidad de Género.

¿CUÁL SERÁ EL PAPEL DEL INAMU EN LA CERTIFICACIÓN DE UN SIGIEG?

El INAMU fungirá como instancia promotora de los Sistemas de Gestión en Igualdad y Equidad de Género y brindará criterios para los requisitos que deben cumplir los organismos que certifican. Es decir, promoverá la certificación mediante elaboración de guías, manuales, instructivos, actividades informativas y además participará en las instancias técnicas del ECA que definen y evalúan los requisitos que deben cumplir los organismos que certificarán un SIGIEG.

Asimismo, para reconocer a las organizaciones certificadas, el INAMU otorgará el “Sello de Equidad de Género” y solamente mediante este Sello podrán acceder a los incentivos que se están construyendo para tal fin.

Le instamos a iniciar este proceso. Con la puesta en práctica de un SIGIEG y la obtención del “Sello de Equidad de Género”, su organización estará contribuyendo a seguir distinguiendo a Costa Rica, que en América Latina ha sido un país pionero en la construcción de este tipo de iniciativas.

GLOSARIO¹

Sexo: Son las características físicas y biológicas que determinan a hombres y mujeres.

Género: Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas y que la cultura asigna de forma diferenciada a hombres y mujeres.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas el derecho para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Equidad: Principio ético de justicia, que busca equiparar el acceso de todas las personas a recursos y beneficios para lograr la igualdad. Reconoce la existencia de restricciones, diferencias y desigualdades que experimentan ciertos grupos o personas (a partir de su origen, sexo, clase, orientación sexual, raza, religión), en el acceso efectivo a recursos y beneficios y que les impide gozar plenamente de sus derechos como seres humanos; estas desigualdades terminan vulnerando los derechos de unas personas con respecto a otras.

1 INTE 38-01-01:2012- Sistema de gestión de igualdad y equidad de género-Requisitos-

Equidad de género: Principio ético de justicia, que consiste en eliminar las desigualdades existentes en el acceso y control de los recursos y beneficios entre mujeres y hombres, derivadas de las diferencias sexuales. La equidad de género es un mecanismo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Organización: Entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.

MAYOR INFORMACIÓN:

Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género

Teléfonos: (506) 2527-8464 / 2527-8459

Correo: politicas_publicas@inamu.go.

