

Contenidos

Prefacio Pág. 09

Agradecimientos Pág. 11

Introducción Pág. 13

Anexos Pág. 105

Sentar las bases

pág. 16

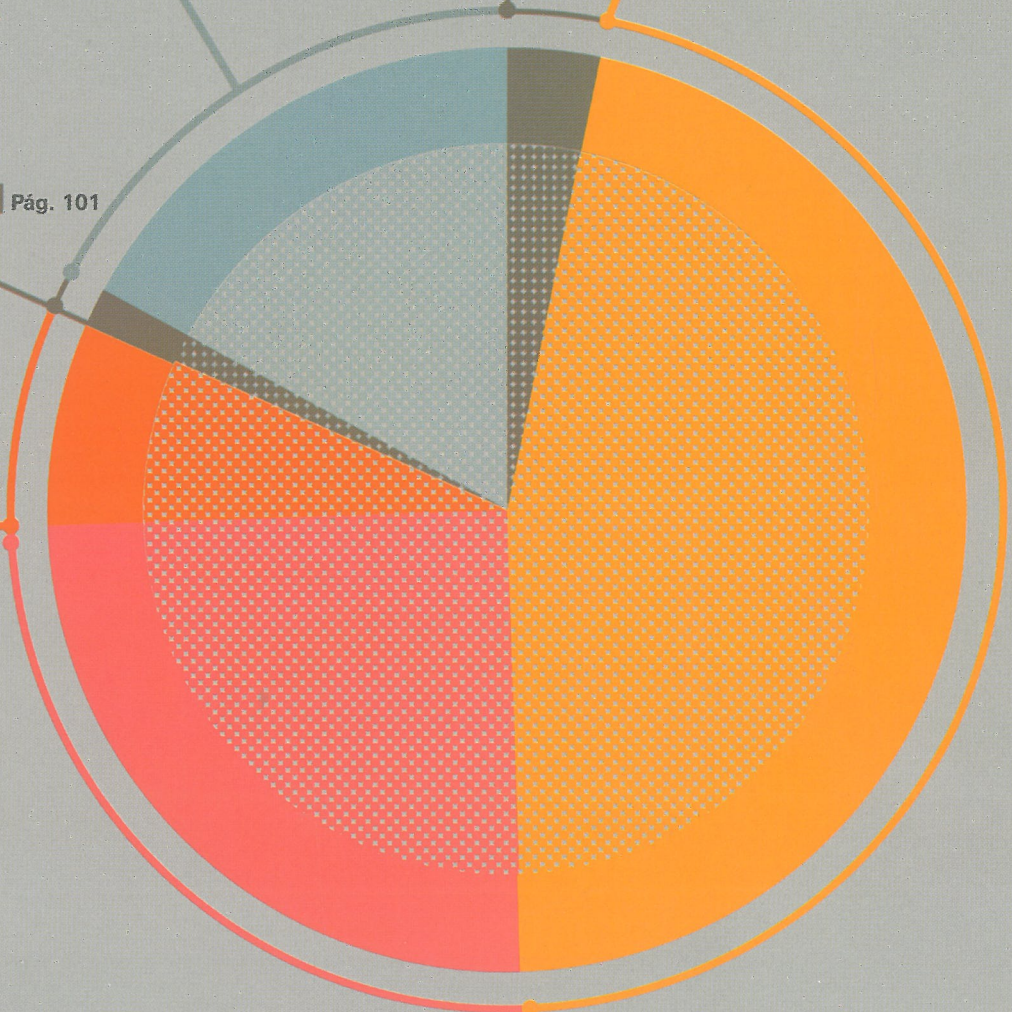
Bibliografía Pág. 101

Seguimiento y evaluación

pág. 93

Pasar a la Acción

pág. 62



1

Sentar las bases

Página
18

1.1 ¿Qué es un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género?

1.1.1	Definiciones fundamentales	18
1.1.2	Las metas: para una economía más justa	19
1.1.3	Las razones: creando sociedades donde todas las personas ganamos	21

Página
23

1.2 Las normas relevantes: actuar desde la consistencia

1.2.1	La normativa internacional de derechos humanos de mujeres	23
1.2.2	Responsabilidad social empresarial (RSE)	24
1.2.3	Las normas internacionales de sistemas de gestión y calidad	25
1.2.4	Innovación económica: empresas y conocimiento	25
1.2.5	El Comercio Justo	25

Página
27

1.3 Cómo comenzar su propio Programa de Certificación SGEG

1.3.1	Las condiciones: un mapa de donde arrancamos	27
1.3.2	La estrategia: aprender, comunicar, formar alianzas	28
1.3.3	Convencer: argumentos que llegan a buen destino	30
1.3.4	El equipo: cruzando conocimientos	33
1.3.5	Las normas que enmarcan el sistema	34

1.4 La Norma: los cimientos del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG)

1.4.1 Consideraciones generales:	36
preguntas y respuestas	37
1.4. Principios rectores	42
1.4. Requisitos para reducir las brechas	

1.7 Alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género

1.5 Ejes y medidas de la política de equidad de género en la empresa

1.5.1 Ejes	45
1.5.2 Medidas	46

1.8 Los diferentes tipos de Sello de Equidad de Género

1.6 El modelo de evaluación de la empresa

1.6.1 Lo que debe hacer la empresa para obtener el Sello	48
1.6.2 ¿Procedimientos o reducción de brechas?	48
1.6.3 La certificación y la auditoría externa	49

1.9 Construir equipo, desarrollar herramientas

1.9.1 Agentes del proceso: sus perfiles y roles	52
1.9.2 Herramientas: consideraciones generales	57
1.9.3 Herramientas: las posibilidades	57

2

Pasar a la acción

La Implementación en la Empresa

Página
65

2.1 Las responsabilidades de las partes

Página
66

2.2 Los pasos a seguir	66
2.2.0 Paso previo: Seleccionar las empresas líderes	66
2.2.1 Paso 1: Constatar el compromiso y adhesión	67
2.2.2 Paso 2: Crear un comité de equidad	67
2.2.3 Paso 3: Capacitar a la alta gerencia	68
2.2.4 Paso 4: Realizar el diagnóstico organizacional	68
2.2.5 Paso 5: Elaborar la Política de Equidad de Género	72
2.2.6 Paso 6: Aplicar el Plan Operativo	73
2.2.6.1 Al reclutar y seleccionar el personal	74
2.2.6.2 Para el desarrollo profesional	76
2.2.6.3 Al capacitar	77
2.2.6.4 Para el desempeño	77
2.2.6.5 Para la remuneración	79
2.2.6.6 Para la negociación, la comunicación y la resolución de conflictos	80
2.2.6.7 Para equilibrar la vida familiar y la laboral	80
2.2.6.8 Para el ambiente de trabajo, salud ocupacional y riesgo	82
2.2.6.9 Para eliminar el hostigamiento sexual y laboral	82
2.2.6.10 Para una imagen diversa y de equidad (no sexista) de la empresa	83
2.2.6.11 El Plan de Acción: Factores de éxito	83
2.2.7 Paso 7: Realizar la auditoría interna	85
2.2.8 Paso 8: Realizar la Auditoría Externa, la evaluación de tercera parte	86
2.2.9 Paso 9: Obtener el Sello de Equidad de Género o reconocimiento formal	91
2.2.10 Paso 10: Realizar acciones de mejora y auditorías de seguimiento	92

3

Seguimiento y evaluación

Página
94

3.1 Consideraciones generales

Página
95

3.2 La medición de los logros

Página
97

3.3 Consecuencias globales para el empleo formal

3.3.1	Los indicadores factibles	97
3.3.2	Los pasos a seguir	98
3.3.3	Los avances dentro de las políticas nacionales de igualdad	98
3.3.4	Los avances según los esfuerzos en materia de pobreza femenina	98
3.3.5	Los avances en relación a las normas internacionales: CEDAW	99
3.3.6	Los avances en relación a los indicadores de desarrollo humano	100

Para descubrir más: Bibliografía

Anexos

- ANEXO I. Instrumento para la evaluación de la conformidad
- ANEXO II. Indicadores del diagnóstico organizacional de género
- ANEXO III. Posibles contenidos de los módulos de capacitación
- ANEXO IV. Indicadores de Igualdad de género/Checklist para la evaluación de la conformidad
- ANEXO V. Glosario

Recuadros

1. Artículos de la CEDAW directamente relacionados con el Programa de Certificación
- 2 Recomendaciones para comenzar
- 3 Las libertades según el enfoque de Desarrollo Humano
- 4 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"
- 5 El Convenio 156 de la OIT "Sobre trabajadores con responsabilidades familiares" (1981)
- 6 Tres tipos de requisitos del Sistema de Equidad de Género
- 7 Un análisis de competencias con enfoque de género se basa en:
- 8 Un Programa de Certificación puede combinar procesos y resultados
9. Certificaciones anidadas: La experiencia uruguaya
10. El esquema de acreditación que se aplica en MEG (México)
11. Perfil del equipo auditor
12. Un ejemplo del esquema de financiamiento del MEG (México)
- 13 Temas centrales de un diagnóstico organizacional de un Programa de Certificación SGEG
- 14 Desde México: Ejemplos de medidas a incorporar en una política de equidad, de OMNILIFE
- 15 El "Proyecto Mentor" (Noruega)
- 16 Talleres para re-valorar el aporte de la mujer en cargos secretariales (Reino Unido)
- 17 ¡Alerta! Síntomas de inequidad en la empresa
- 18 La importancia de los recursos
- 19 Algunos modelos de protocolo de trabajo
- 20 Información documental previa

Cuadros

- 1 Los pasos para cumplir los diferentes requisitos de un Programa de Certificación SGEG
- 2 Ejemplos de Plazos para Auditorías de Argentina, México y Uruguay
- 3 Indicadores de resultados de empresas con un Programa de Certificación
- 4 Indicadores tentativos para el análisis de impacto
- 5 Indicadores CEDAW (Art. 11), del Milenio y Otros

Graficos

1. Un ejemplo de un aviso no-sexista
2. Ejemplos de medidas Balance de Vida de GAMESA-Quaker (grupo PEPESICO, México)
3. Un ejemplo de promoción de una imagen equitativa de la empresa Omnilife
4. Una cadena de indicadores