

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN EN MATERIA



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO



TABLA DE CONTENIDOS

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO	5
GUÍA PARA SU LLENADO	5
1. ASPECTOS GENERALES	5
1.1. Objetivos de la herramienta	5
1.2. Dimensiones que se autoevalúan	5
1.3. Elementos que se evalúan	6
2. APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA	8
2.1. Autoevaluación I	8
2.2. Autoevaluación II	9
3. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN	10
4. ASPCTOS A CONSIDERAR	12
5. SIGUIENTES PASOS	12
5.1. DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES A EVALUAR	12

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

GUÍA PARA SU LLENADO

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivos de la herramienta



La **Herramienta de Autoevaluación en Materia de Género** tiene como objetivo que las empresas que forman parte del Proyecto PEI Perú lleven a cabo una autoevaluación con el objetivo de establecer una línea de base, o punto de partida, en 10 dimensiones esenciales para lograr la equidad y la inclusión, y el desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. La línea de base permitirá a las empresas identificar su desempeño general en cada dimensión, con el fin de que puedan diseñar acciones de corto, mediano y largo plazo para gestionar los asuntos en materia de género.

1.2. Dimensiones que se autoevalúan



La **Herramienta de Autoevaluación en Materia de Género** está conformada por 10 dimensiones para que las empresas avancen progresivamente en una gestión de género que permitan alcanzar objetivos de equidad, inclusión, no discriminación e igualdad entre las mujeres y los hombres que integran la empresa.

Las dimensiones abarcan desde el compromiso de la empresa con la igualdad de género, pasando por los procesos clave que deben realizarse con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y los aspectos del entorno y clima laboral que propician el ejercicio de derechos de las personas, hasta elementos que tienen que ver con las relaciones externas de la empresa.

DIMENSIÓN 1. Igualdad salarial, beneficios y conciliación laboral, familiar y personal

DIMENSIÓN 2. Salud, seguridad e higiene en el trabajo

DIMENSIÓN 3. Prevención y atención de casos de violencia, y mecanismos de quejas

DIMENSIÓN 4. Clima y cultura organizacional

DIMENSIÓN 5. Reclutamiento, promoción y ascenso laboral con igualdad de oportunidades

DIMENSIÓN 6. Participación y representación en la composición de la fuerza de trabajo

DIMENSIÓN 7. Acceso a la capacitación, formación y entrenamiento

DIMENSIÓN 8. Políticas corporativas y compromisos con la igualdad de género

DIMENSIÓN 9. Proveeduría, cadenas de valor y suministro

DIMENSIÓN 10. Relaciones comunitaria y responsabilidad social corporativa

1.3. Elementos que se evalúan



En cada una de las dimensiones que conforman la **Herramienta de Autoevaluación en Materia de Género** se han integrado elementos que servirán de referencia para poder establecer el punto de partida de la empresa en este tema. En total se han integrado a la herramienta 32 elementos.

DIMENSIÓN 1. Igualdad salarial, beneficios y conciliación laboral, familiar y personal

D1.1 Análisis de brechas salariales

D1.2 Licencias de maternidad, paternidad y de cuidados

D1.3 Evaluación del desempeño con igualdad de oportunidades

D1.4 Conciliación vida laboral, familiar y personal

DIMENSIÓN 2. Salud, seguridad e higiene en el trabajo

D2.1 Servicios sanitarios seguros y adecuados para mujeres

D2.2 Salas de lactancia seguras

D2.3 Traslado seguro de mujeres y detección de riesgos

D2.4 Protocolos de seguridad en el trabajo para mujeres

DIMENSIÓN 3. Prevención y atención de casos de violencias, y mecanismos de quejas

D3.1 Política para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual

D3.2 Capacitaciones sobre hostigamiento sexual

D3.3 Mecanismos de quejas y denuncia en casos de hostigamiento sexual

DIMENSIÓN 4. Clima y cultura organizacional

D4.1 Encuestas que miden avance de la igualdad de género

D4.2 Encuestas clima y entorno laboral

D4.3 Participación de las mujeres en la evaluación de su situación laboral

DIMENSIÓN 5. Reclutamiento, promoción y ascenso laboral con igualdad de oportunidades

- D5.1 Reclutamiento con igualdad de oportunidades
- D5.2 Formación de talentos y liderazgos de mujeres
- D5.3 Participación de mujeres en comités de promoción

DIMENSIÓN 6. Participación y representación en la composición de la fuerza de trabajo

- D6.1 Contratación focalizada de mujeres
- D6.2 Representación paritaria de género
- D6.3 Análisis de brechas de participación y representación

DIMENSIÓN 7. Acceso a la capacitación, formación y entrenamiento

- D7.1 Capacitaciones dirigidas a mujeres
- D7.2 Capacitaciones sobre igualdad de género

DIMENSIÓN 8. Políticas corporativas y compromisos con la igualdad de género

- D8.1 Política de igualdad de género
- D8.2 Metas y objetivos de igualdad de género
- D8.3 Presupuesto en materia de género
- D8.4 Compromiso de alto nivel con la igualdad de género

DIMENSIÓN 9. Proveduría, cadenas de valor y suministro

- D9.1 Procesos de adquisiciones que promueven igualdad de género
- D9.2 Contratación de mujeres proveedoras locales

DIMENSIÓN 10. Relaciones comunitarias y responsabilidad social corporativa

- D10.1 Mecanismos de quejas externos
- D10.2 Evaluación de impacto sobre los derechos humanos
- D10.3 Diálogo y consulta con partes interesadas
- D10.4 Responsabilidad corporativa con perspectiva de género

2. APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

2.1. Autoevaluación I

En la **Herramienta de Autoevaluación en Materia de Género** se enlistan los 32 elementos que deberá autoevaluar la empresa; los elementos tienen una descripción precisa con el fin de identificar si la empresa cuenta con el elemento, si cuenta parcialmente, si no cuenta con el elemento, o bien si no aplica a la empresa dicho elemento.

Ejemplo: En la Dimensión 1, que se refiere a las políticas corporativas y compromisos con la igualdad de género de la empresa, se incluyen 4 elementos que deberán autoevaluarse. El primero de ellos se refiere a políticas existentes en la empresa, de manera específica se pregunta si la empresa cuenta con una política de igualdad de género, no discriminación e inclusión, que haya sido formalmente adoptada, y que se encuentre documentada.

Para dicho elemento, se deberá entonces indicar:

La empresa cuenta con una política de igualdad de género, no discriminación e inclusión adoptada formalmente y documentada.	¿La empresa cumple con elemento al momento de realizar la autoevaluación?	Sí
		Sí pero parcialmente
		No
		No aplica

Si se ha respondido que la empresa **cuenta con el elemento totalmente o parcialmente**, entonces se deberá indicar además, si se considera que dicho elemento tiene oportunidades para mejorarlo.

En la Herramienta, se contemplan cuatro ámbitos susceptibles de mejora: diseño, implementación, evaluación y comunicación. Se incluye una opción de identificar algún otro ámbito en el que se identifiquen oportunidades de mejora.

Para cada ámbito susceptible de mejora, se despliega en la esquina derecha arriba un menú en el que deberá indicar si hay muchas, algunas o pocas oportunidades de mejora, o bien, si se considera que el elemento no debe mejorarse.

Respuesta	Ámbitos de mejora				
	Diseño	Implementación	Evaluación	Comunicación	Otra
Sí o parcialmente	Sí tiene oportunidades de mejora	Sí tiene oportunidades de mejora	Sí tiene oportunidades de mejora	Sí tiene oportunidades de mejora	Indicar cuál
	No tiene oportunidades de mejora	No tiene oportunidades de mejora	No tiene oportunidades de mejora	No tiene oportunidades de mejora	Indicar cuál

Si se ha respondido que la empresa **no cuenta con el elemento**, entonces se deberá indicar además, si actualmente no se tienen planes para cumplir con dicho elemento, o bien, si ya se están tomando medidas o impulsando acciones para cumplir con el mismo.

La empresa cuenta con una política de igualdad de género, no discriminación e inclusión adoptada formalmente y documentada.	¿La empresa cumple con elemento al momento de realizar la autoevaluación?	La empresa no tiene planes actualmente para cumplir con el elemento
		La empresa ya está tomando acciones para cumplir con el elemento
		No aplica

2.2. Autoevaluación II

En la segunda sección de la autoevaluación se solicita a la empresa que incorpore, en porcentajes, la distribución total de hombres y mujeres que laboran en la empresa, así como por nivel o categoría:

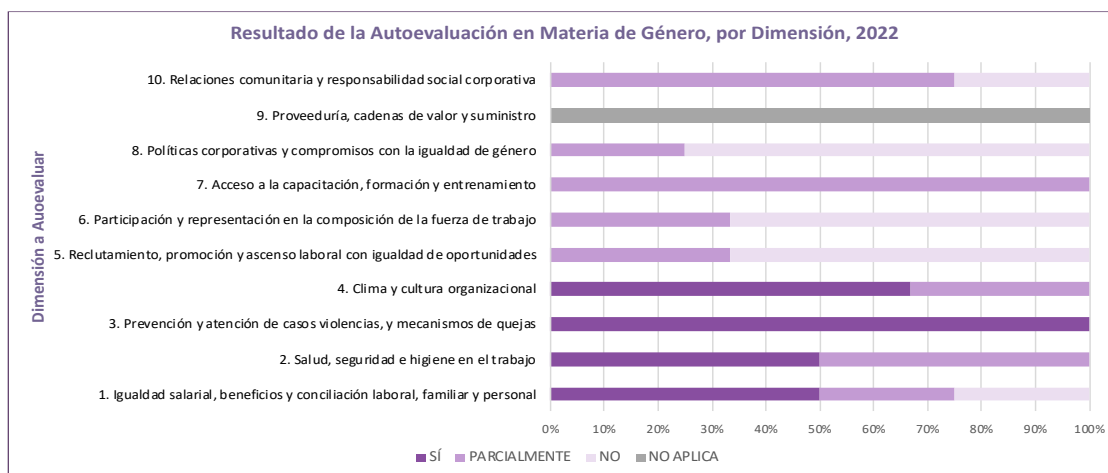
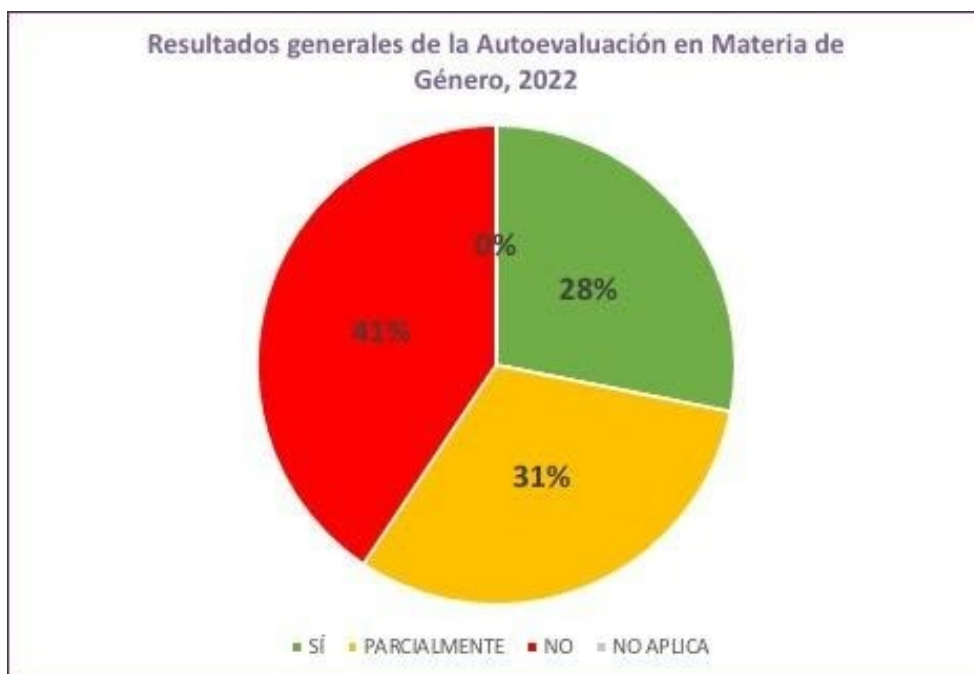
	% Hombres	% Mujeres	Comentarios
Ámbito directivo			
Ámbito gerencial			
Ámbito administrativo			
Outsourcing			

3. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN

Al concluir la autoevaluación de cada uno de los 32 elementos, la **Herramienta de Autoevaluación en Materia de Género** genera automáticamente los resultados, con el fin de que pueda visualizarse de manera práctica cuál es el desempeño general, por dimensión y por elemento.

En primer lugar, los resultados mostrarán el resultado general que resulta de valorar los 32 elementos en su conjunto, con una semaforización por colores que permita visualizar el estado general de la empresa. En segundo lugar, los resultados mostrarán el desempeño general por cada una de las 10 dimensiones.

Ejemplo:



En tercer lugar, los resultados mostrarán el desempeño por cada uno de los 32 elementos, con una visualización de semáforo que facilita identificar los elementos que requieren acción prioritaria.

RESULTADOS POR ELEMENTO					
ID	ELEMENTO DE AUTOEVALUACIÓN	SI	PARCIALMENTE	NO	NO APLICA
1	Análisis de brechas salariales para determinar si hay diferencias de género y ajustar los salarios, en todos los niveles y todas las unidades de trabajo.	0	1	0	0
2	Licencias remuneradas por maternidad y por paternidad, y licencias de cuidado cuando las mujeres y los hombres requieren realizar trabajo de cuidados por enfermedad u otras razones.	1	0	0	0
3	Sistema o proceso imparcial de evaluación y gestión del desempeño, y análisis de brechas en las compensaciones y beneficios entre mujeres y hombres para identificar si hay diferencias de género y ajustarlos.	0	0	1	0
4	Mecanismos formales para identificar el tiempo que destinan las mujeres empleadas al trabajo remunerado y no remunerado, y otras actividades personales, y adopta en función de ello medidas específicas como horarios flexibles, trabajo a distancia, semanas condensadas u otras.	1	0	0	0
5	Servicios de sanitarios adecuados y seguros para las mujeres, con iluminación y privacidad, disponibilidad de agua limpia y jabón, así como de sitios para la eliminación de productos de higiene femenina.	1	0	0	0
6	Salas acondicionadas, limpias y seguras, para que las mujeres realicen actividades de lactancia y extracción de leche.	0	1	0	0
7	Medios para asegurar un traslado seguro de las mujeres hacia y desde el lugar de trabajo en horarios diurnos y nocturnos, y tiene medidas para que el personal de seguridad identifique y actúe frente a riesgos de violencia contra las mujeres en sus traslados.	0	1	0	0
8	Protocolos establecidos de protección contra la exposición a materiales peligrosos y divulga riesgos potenciales a la salud de las mujeres, incluida la salud reproductiva.	1	0	0	0
9	Política (aprobada y documentada) que tiene por objeto prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual.	1	0	0	0
10	Capacitaciones periódicas sobre la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento sexual.	1	0	0	0
11	Mecanismo formal de quejas y denuncias para los casos de hostigamiento sexual y aplica medidas de protección a las personas que hayan sido víctimas de ese tipo de violencia.	1	0	0	0
12	Encuestas de clima y entorno laboral, que integran preguntas sobre la percepción del avance de la igualdad de género en la empresa.	1	0	0	0
13	Encuestas de clima y entorno laboral, que integran preguntas sobre la satisfacción laboral, las remuneraciones, los beneficios, la conciliación laboral y familiar, y el entorno libre de violencias.	1	0	0	0
14	Mecanismos de participación de las mujeres para realizar evaluaciones sobre aspectos relacionados con sus intereses y necesidades laborales.	0	1	0	0
15	Descripciones de puestos de trabajo y los anuncios de ofertas de empleo para asegurar que estén libres de sesgos de género, y que estén basados en las competencias y habilidades requeridas.	0	1	0	0
16	Medios y mecanismos para realizar formación de talentos y liderazgos de mujeres al interior de la empresa.	0	0	1	0
17	Comité que tiene a su cargo los procesos de promoción y ascenso, que tiene una composición paritaria de hombres y mujeres.	0	0	1	0
18	Contratación focalizada de mujeres en distintos puestos con el fin intencionado de aumentar su participación en la fuerza de trabajo.	0	0	1	0
19	Representación paritaria de género en los distintos niveles, unidades o áreas.	0	0	1	0
20	Análisis de brechas de participación y representación por nivel, unidad o área, e instrumenta medidas para cerrar la brecha.	0	1	0	0
21	Capacitaciones dirigidas exclusivamente a mujeres en habilidades técnicas y habilidades blandas, basadas en diagnósticos y planes de capacitación a fin de lograr la paridad de habilidades entre hombres y mujeres.	0	1	0	0
22	Capacitaciones dirigidas a todo el personal sobre temas relacionados con la igualdad de género en el ambiente laboral.	0	1	0	0
23	Política de igualdad de género, no discriminación e inclusión adoptada formalmente y documentada.	0	0	1	0
24	Metas y objetivos en relación con la igualdad de género y el empoderamiento progresivo de las mujeres.	0	0	1	0
25	Presupuesto fijo para la implementación de políticas, estrategias y acciones relacionadas con la igualdad de género.	0	0	1	0
26	Gerencia de la empresa se involucra proactivamente en la comunicación y difusión, al interior y exterior, del compromiso de la empresa con la igualdad de género y la no discriminación.	0	1	0	0
27	Solicitud a proveedores y subcontratistas, en el marco de sus procesos de adquisiciones, que cuenten con políticas de igualdad de género como requisito y esto está valorado en las puntuaciones para la contratación.	0	0	0	1
28	Metas de contratación de negocios locales que son propiedad de mujeres para que estas brinden servicios y suministros.	0	0	0	1
29	Mecanismos formales de quejas dirigidos a comunidades locales en las que se ubica.	0	0	1	0
30	Evaluación de impacto para prevenir y mitigar posibles afectaciones a los derechos humanos, relacionadas con sus operaciones, de las comunidades locales, integrando la evaluación de impactos sobre los derechos de las mujeres y de los pueblos y comunidades indígenas.	0	1	0	0
31	Medios para llevar a cabo procesos de diálogo y consulta con partes interesadas de las comunidades locales.	0	1	0	0
32	Política de responsabilidad corporativa aprobada y documentada, que cuente con acciones en materia de igualdad de género en el ámbito global, nacional o comunitario.	0	1	0	0
RESULTADO POR ELEMENTO		9	12	9	2

4. ASPCTOS A CONSIDERAR

Es recomendable que la empresa **defina un grupo plural, diverso y amplio de personas** para llevar a cabo la autoevaluación, de preferencia que formen parte de distintas áreas o unidades, que esté conformado con representación paritaria de género, a fin de que la autoevaluación sea el resultado de un proceso dialogado.

Si la empresa tiene la oportunidad, es **recomendable buscar una asesoría externa de una persona** especialista en género, a fin de que apoye los trabajos del grupo y que pueda ayudar a guiar la conversación sobre cada elemento. Esto es importante si al interior de la empresa no se cuenta con una persona responsable de asuntos relacionados con género.

Es recomendable que la **empresa informe oportunamente a las empleadas y empleados** que se realizará el proceso de autoevaluación (cuándo, quién conforma el grupo auto evaluador), y que se informe de sus resultados.

También es recomendable **abrir espacios para que pueda realizarse una autoevaluación con una participación más amplia**, permitir que las personas interesadas en involucrarse puedan hacerlo. El involucramiento amplio de las personas que forman parte de la empresa en la construcción de una línea de base es clave para socializar los esfuerzos que realiza la empresa, para identificar de mejor manera la situación existente en cada dimensión, y para establecer condiciones que permitan posteriormente que las personas reconozcan y participen en la implementación de medidas para atender los puntos críticos.

5. SIGUIENTES PASOS

Como parte de los resultados de esta consultoría, se presentará un documento de Recomendaciones para Avanzar en la Gestión de Género, que describe para cada una de las dimensiones y cada uno de los elementos, ejemplos, sugerencias y buenas prácticas que pueden ser adoptadas en el corto, mediano y largo plazo por la empresa para atender los puntos críticos, cerrar brechas existentes y propiciar cambios sostenibles en la empresa tendientes al logro de la equidad, la igualdad y la inclusión.

5.1. DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES A EVALUAR

DIMENSIÓN 1. Igualdad salarial, beneficios y conciliación laboral, familiar y personal

- **Licencias de maternidad**

En Perú, la Ley N° 26644 establece las condiciones sobre la licencia por maternidad. En octubre del 2015, el gobierno decidió prorrogar el período de licencia por maternidad de 90 a 98 días: 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.

Las gestantes pueden decidir tomar todo el permiso de maternidad en la etapa posterior al parto, o acordar estos días con el empleador como le sea más conveniente.

- **Licencias de paternidad**

De acuerdo a la Ley 29049 del Perú, la licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

- **Licencia de cuidados**

De acuerdo a la Ley 30119 del Perú, el trabajador, madre, padre, tutor o apoyo de la persona con discapacidad o en condición de dependencia, puede contar con una licencia con goce de haber para la asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por 56 horas consecutivas o alternas anualmente, y que, en caso se requieran horas adicionales, las licencias se compensan con horas extras, previo acuerdo con el empleador.

La licencia se otorga por cada hijo menor de edad con discapacidad, por cada persona con discapacidad bajo tutela o por cada designación como apoyo de persona mayor de edad con discapacidad en condición de dependencia, que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación.

- **Conciliación vida laboral, familiar y personal**

Se refiere a si la empresa cuenta con políticas que promuevan la reconciliación de la vida laboral y la vida familiar, tales como: horario de trabajo flexible, trabajo desde casa, jornada laboral más corta para padres/madres que se reincorporan, periodo de almuerzo más largo para alimentación del bebé o extracción de leche, salas de lactancia seguras, apoyo al cuidado infantil, cooperación con escuelas, entre otras.

DIMENSIÓN 2. Salud, seguridad e higiene en el trabajo

- **Servicios sanitarios seguros y adecuados para mujeres**

Contar con una política de salud y seguridad que considere de manera explícita y equitativa las necesidades de mujeres y hombres; por ejemplo, brindar igualdad de acceso a baños separados, acceso a agua y jabón, opciones de eliminación de desechos seguras y culturalmente apropiadas, puertas que provean seguridad y brindar completa privacidad, entre otras.

- **Salas de lactancia seguras (Lactarios)**

De acuerdo a la Ley 29896 del Perú, el lactario es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.

- **Protocolos de seguridad en el trabajo para mujeres**

La empresa cuenta con protocolos que garantizan a las mujeres, entre otras medidas, igualdad de acceso al equipo de protección personal (cascos, protecciones, etc); que asegure que las mujeres tengan el mismo acceso a capacitaciones sobre seguridad en las instalaciones y se beneficien por igual de los protocolos de seguridad.

DIMENSIÓN 3. Prevención y atención de casos de violencias, y mecanismos de quejas

- **Hostigamiento sexual laboral**

De acuerdo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el hostigamiento sexuales una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

- **Mecanismos de quejas y denuncia en casos de hostigamiento sexual**

Los mecanismos de queja pueden ser buzones, línea telefónica, responsable(s) de atención.

DIMENSIÓN 5. Reclutamiento, promoción y ascenso laboral con igualdad de oportunidades

- **Reclutamiento con igualdad de oportunidades**

La empresa tiene prácticas para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, que contemple un proceso basado en la descripción y perfil del puesto para suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la búsqueda de personal.

- **Formación de talentos y liderazgos de mujeres**

La empresa cuenta con programas específicos para identificar, desarrollar y promover talentos y liderazgos para fortalecer su conocimiento, habilidades y destrezas. Estos programas deben incluir medidas para atender las necesidades diferenciadas de las mujeres.

DIMENSIÓN 6 . Participación y representación en la composición de la fuerza de trabajo

- **Análisis de brechas**

Es observar, medir y evaluar la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

DIMENSIÓN 5. Acceso a la capacitación, formación y entrenamiento

- **Capacitaciones sobre igualdad de género**

Capacitación que aborda explícitamente conceptos básicos del enfoque de género, cómo se aplica el enfoque de género a las relaciones laborales, división sexual del trabajo, estereotipos, nuevas masculinidades, acoso sexual y laboral, conciliación de la vida laboral y familiar incorporando los conceptos de corresponsabilidad y violencia intrafamiliar.

DIMENSIÓN 8. Políticas corporativas y compromisos con la igualdad de género

- **Política de igualdad de género**

Es un documento que contiene las directrices estratégicas, orientadas a promover las buenas prácticas respecto de la igualdad de género entre mujeres y hombres, incorporando planes de acción para reducir desigualdades e inequidades de género detectadas y promover ambientes de trabajo sin prácticas discriminatorias y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- **Presupuesto en materia de género**

Presupuesto dentro de la empresa que puede estar orientado a atender temas de género de dos maneras: etiquetado o transversalizado en el proceso de programación y presupuesto para incorporar la perspectiva de género en presupuesto, planificación, recorte u otro apoyo que considere el impacto diferencial a corto plazo y largo plazo sobre las personas y la organización.

DIMENSIÓN 10. Relaciones comunitarias y responsabilidad social corporativa

- **Derechos humanos**

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

- **Responsabilidad corporativa con perspectiva de género**

La Responsabilidad (Social) Corporativa es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

The image features an abstract graphic design. It consists of several geometric shapes: a large grey trapezoidal shape at the bottom left, a tall grey trapezoidal shape in the center, a shorter grey trapezoidal shape to its left, and a vertical green bar on the right side. The background is white.

Lima, Perú
2022