



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS



POSITIVAMENTE  
• SALUDABLE •  
Salud Psicosocial a la medida de tu empresa

**PROYECTO EMPRESARIAL  
SISTEMA DE GESTION EN IGUALDAD DE GÉNERO**

**TODOS SOMOS GÉNERO**



## **OBJETIVO**

Orientar acciones encaminadas hacia la gestión integral en torno a la igualdad y equidad laboral desde la perspectiva de género, integrado dentro del sistema de gestión en SST, que potencialice la participación de la mujer en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible 50-50 tanto para las empresas como para trabajadores y trabajadoras afiliados a POSITIVA.





## ALCANCE

Proyecto diseñado para todas las empresas públicas y privadas de los diferentes sectores económicos que tengan especial interés en armonizar sus acciones en torno a la igualdad y equidad laboral con enfoque de género afiliados a POSITIVA, brindando herramientas que facilitarán su implementación para cumplir progresivamente logros vinculados a los objetivos de desarrollo sostenible propiciando un mundo 50-50.





# FASES DEL PROYECTO



# ENTENDIMIENTO Y PREPARACIÓN



- Razones por las cuales la empresa desea incursionar en el Sistema de Gestión en Igualdad de Género
  - Herramienta: Acta de **Compromiso por la igualdad**
- Creación del Comité para la Igualdad: Participación Bipartita
  - **Perfil sugerido y Formación** y entrenamiento en Igualdad de Género
- Campaña de lanzamiento
  - Facilitación módulo comunicaciones ALISSTA



# MAPEO ORGANIZACIONAL

- Legislación Aplicable
  - Herramienta: **Matriz Legal con enfoque de Género**
  - Definición de Niveles de Cumplimiento
- Identificación de Brechas
  - Herramienta: **Herramienta de captura**
- Diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género
  - Herramienta: **Cuestionario de diagnóstico de capacidades**



POSITIVAMENTE  
• SALUDABLE •  
Salud Psicosocial a la medida de tu empresa





# ANÁLISIS POR LA IGUALDAD

- Análisis de la Información y Definición de Acciones  
Herramienta: **Hallazgos significativos**
  - Proceso Conjunto Empresa-Expertos
  - Definición de la Ruta de Gestión para el Cierre de Brech  
Herramienta: **Cierre de Brechas**
  - Definición de metas organizacionales
- Sentar las bases
  - Generar la Política por la Igualdad: **Inputs Política**
  - Suscripción del Alcance
    - Herramienta: Acta **Acuerdo de voluntades**
- Definición de Mecanismos de Vigilancia y Control que aseguren la Implementación
- Documentación, roles y responsables



# IMPLEMENTACIÓN 50-50

- Plan de Acción por la Igualdad
  - Formación y Entrenamiento en materia de género a Líderes
  - Formación y Entrenamiento en materia de género a Equipos
- Escalonamiento progresivo para el cierre de brechas (llevar a cabo las acciones prioritizadas)
  - Acciones Organizacionales
    - Ajustes en políticas de participación y promoción
    - Incremento progresivo en las plantas de personal que equilibre la participación 50-50 para ambos géneros
    - Diseño y puesta en marcha del programa de competencias que brinde apertura de la mujer a cargos de alta dirección (Ruptura del techo de cristal)
    - Acciones de Transversalización de género

Herramienta: **Mesas Ejecutivas de Trabajo**



**POSITIVAMENTE**  
• SALUDABLE •  
Salud Psicosocial a la medida de tu empresa





# IMPLEMENTACIÓN 50-50

- Acciones con la población Trabajadora
  - **Movilización Cultural** con enfoque de Género
  - **Sensibilización Medidas** de Igualdad de oportunidades adoptadas
- Acciones específicas de fortalecimiento con las trabajadoras

## POSITIVAMENTE MASTER

- **Autoconsciencia y Autorregulación Emocional**
  - **Gestión del Cambio**
  - **Liderazgo Empoderador y Salud mental**
- Verificación de cumplimiento de requisitos de auditoría
    - **Auditoría** Interna
    - Auditoría Externa



# AUDITORÍA Y PLAN DE MEJORA



## Requisitos de Auditoría

Nivel	Fase del Proyecto	Cumplimiento	Acción	Requisito
NIVEL I	ENTENDIMIENTO Y PREPARACIÓN	<b>COMPROMISO POR LA IGUALDAD</b>	ACUERDO DE VOLUNTADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manifestación del interés en implementar el SGIG</li> <li>Compromiso en cumplir los requisitos del manual</li> <li>Compromiso de confidencialidad Empresa-Mecanismo de Igualdad</li> <li>Disposición para adoptar una política de igualdad</li> </ul>
			COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>La alta gerencia deberá:</li> <li>Conformación del comité con pluralidad y representatividad de las diferentes áreas de la organización así como el balance de género</li> <li>Nombramiento de un coordinador del comité para la organización</li> <li>Facilitar y dotar al comité de recursos, espacios, materiales y demás acciones necesarias para la administración del sistema</li> <li>Asignación de las responsabilidades al comité (Asegurar cumplimiento de requisitos, realizar y aplicar el diagnóstico con perspectiva de género)</li> <li>Organizar reuniones periódicamente para revisar el cumplimiento de requisitos</li> <li>Informar a la alta dirección sobre asuntos de perspectiva de género</li> <li>Proponer acciones para eliminar inequidades</li> <li>Difundir al personal sus funciones</li> <li>Elaborar e integrar un informe ejecutivo de la gestión en materia de género</li> </ul>
			SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un plan de sensibilización</li> <li>Promover la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de actitudes, valores que puedan existir hacia el personal o del personal</li> </ul>

# AUDITORÍA Y PLAN DE MEJORA

## Requisitos de Auditoría



Nivel	Fase del Proyecto	Cumplimiento	Acción	Requisito
NIVEL I	MAPEO ORGANIZACIONAL Y ANÁLISIS POR LA IGUALDAD	<b>COMPROMISO POR LA IGUALDAD</b>	DX ORGANIZACIONAL PERSPECTIVA DE GENERO	El comité elaborará un Dx organizacional con perspectiva de género cumpliendo los siguientes pasos: Identificación de brechas de género Recolectar información cuantitativa y cualitativa sobre la organización y su situación con respecto a la igualdad de género La información que se compile y se analice debe segregarse por sexo Informe diagnóstico que identifique
			POLÍTICA DE IGUALDAD	Documentar la política con los siguientes compromisos: Defensa de los derechos humanos Combatir la discriminación Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres Establecer medidas específicas para prevenir, sancionar cualquier tipo de acoso Generar un ambiente laboral libre de violencia Promover la conciliación entre la vida laboral y la personal Asumir y promover condiciones de igualdad entre hombres y mujeres Comunicarse y difundirse de manera periódica Efectividad de difusión y nivel de entendimiento
			PLANEACION DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA	Elaborar un cronograma para el cumplimiento y seguimiento eficaz (tiempo, responsables y avances) Documentar los objetivos de acuerdo con el diagnóstico evidenciando las acciones Identificar los objetivos del área de recursos humanos para que formen parte del SGIG Asegurar que cada objetivo sea específico, realizable y medible
			DOCUMENTACIÓN	Establecer un procedimiento que determine niveles de revisión y aprobación, período de retención, almacenamiento, protección y recuperación Utilización de lenguaje incluyente Evidencias documentales disponible, claras y legibles



# AUDITORÍA Y PLAN DE MEJORA

## Requisitos de Auditoría



Nivel	Fase del Proyecto	Cumplimiento	Acción	Requisito
NIVEL II	IMPLEMENTACIÓN 50-50	<b>IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES POR LA IGUALDAD</b>	PLAN DE ACCIÓN	Cada plan de acción autorizado por la alta dirección
			RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Descripción de puestos de trabajo, canales de reclutamiento, publicación de anuncios, valoración de solicitudes, pruebas de selección aseguren la igualdad de oportunidades
			PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	identifican capacidades de mujeres con talento se otorgue capacitación y formación para ser ubicadas en cargos de dirección Comunicación permanente Promoción horizontal de igual jerarquía en áreas diferentes que brindan oportunidades de desarrollo
			CAPACITACIÓN	Detectar regularmente las necesidades de capacitación para que cuenten con mayores conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño en aras de promociones futuras
			REMUNERACIÓN Y SALARIO	Dar a conocer cómo están constituidas las retribuciones y cuales son las políticas de sueldos
			CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL CON RSC	Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, jornadas, flexibilidad de horarios
			ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	Establecer un programa de sensibilización para la prevención del acoso y la violencia
			AMBIENTE LABORAL Y DE SALUD	Medias preventivas de accidentalidad y enfermedad laboral
			IGUALDAD EN LA IMAGEN Y COMUNICACIÓN	Incorporar estrategias de comunicación de empresa con criterios de imagen sin estereotipos sexuales Promover el uso de lenguaje incluyente

# AUDITORÍA Y PLAN DE MEJORA



## Requisitos de Auditoría

Nivel	Fase del Proyecto	Cumplimiento	Acción	Requisito
NIVEL III	AUDITORIA Y PLAN DE MEJORA	<b>CIERRE DE BRECHAS</b>	AUDITORIA INTERNA	Definir un procedimiento documentado Evaluar el sistema por lo menos una vez al año Implementar acciones preventivas y correctivas
			PROPUESTA DE MEJORA	Implementar sistemas de medición que permitan verificar el cierre de brechas Alcanzar puestos directivos
			ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	Recolectar información desagregada por sexo y construir registros de indicadores

## Auditoría Externa: Se lleva a cabo por el agente de equidad laboral

\*\*Sello EQUIPARES. Ministerio de Trabajo

