

Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral

CORRESPONDENCIA: Esta Norma no tiene ninguna correspondencia con una Norma Internacional.

Publicado por el Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN), Dirección Blvd. San Bartolo y Calle Lempa, Edif. CNC, San Bartolo, Ilopango, San Salvador, El Salvador. Teléfono: 2590-5300
Sitio Web: <http://www.osn.gob.sv> Correo electrónico: normalizacion@osn.gob.sv

ICS 03.100.01

NTS 03.116.01:21

Derechos Reservados



ORGANISMO SALVADOREÑO DE NORMALIZACIÓN

ÍNDICE**Página**

PRÓLOGO OSN.....	iii
1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	1
2 REFERENCIAS NORMATIVAS.....	1
3 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	1
4 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.....	6
4.1 Comprensión de la organización y de su contexto	6
4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	7
4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de igualdad de género.....	7
4.4 Sistema de gestión de igualdad de género y sus procesos	8
5 LIDERAZGO	9
5.1 Liderazgo y compromiso	9
5.2 Política.....	10
5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización.....	10
6 PLANIFICACIÓN.....	11
6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades	11
6.2 Objetivos de igualdad de género y planificación para lograrlos	11
6.3 Planificación de los cambios.....	12
7 APOYO.....	13
7.1 Recursos	13
7.2 Competencia	17
7.3 Toma de conciencia	17
7.4 Comunicación	17
7.5 Información documentada.....	18
8 OPERACIÓN.....	19
8.1 Planificación y control operacional.....	19
8.2 Control en materia de igualdad de género de los procesos, productos y servicios suministrados externamente	20
9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	22
9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación.....	22
9.2 Auditoría interna.....	23
9.3 Revisión por la dirección	24
10 MEJORA	25

10.1	Generalidades	25
10.2	No conformidad y acción correctiva	25
10.3	Mejora continua.....	26
Anexo A (normativo)	Política de igualdad de género	27
Anexo B (normativo)	Comité de Igualdad de Género	28
Anexo C (normativo)	Reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño	29
Anexo D (normativo)	Descripción y perfil del puesto	32
Anexo E (normativo)	Desarrollo profesional.....	33
Anexo F (normativo)	Igualdad de oportunidades y compensaciones	35
Anexo G (normativo)	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	37
Anexo H (normativo)	Salud integral	39
Anexo I (normativo)	Prevención y atención del acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo.....	40
Anexo J (normativo)	Prevención y atención del acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género.....	42
Anexo K (normativo)	Comunicación inclusiva y no-sexista.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....		47

PRÓLOGO OSN

El Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN), es el organismo nacional responsable de elaborar, actualizar, adoptar, derogar y divulgar normas técnicas, de acuerdo a la Ley del Sistema Salvadoreño para la Calidad, la cual fue publicada en el Diario Oficial No. 158 del 26 de agosto de 2011.

Esta Norma Técnica Salvadoreña ha sido desarrollada de acuerdo con las reglas establecidas en la NTS ISO/IEC DIRECTIVA 2.

El Comité Técnico de Normalización de Igualdad de Género. N° 116, fue el responsable del desarrollo de esta Norma Técnica Salvadoreña titulada NTS 03.116.01:21 “Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral”, para lo cual participaron las entidades que se mencionan a continuación:

ENTIDADES PARTICIPANTES
AES El Salvador
Autoridad Marítima Portuaria (AMP)
Banco de Desarrollo de la República de El Salvador (BANDESAL)
Banco Hipotecario de El Salvador
Consejo Nacional de Calidad
Defensoría del Consumidor
DELSUR S.A DE C.V.
Fondo Social para la Vivienda
Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS)
Industrias Sintéticas de Centroamérica S.A. (INSINCA)
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
Ministerio de Economía (MINEC)
Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial
Ministerio de Relaciones Exteriores
Ministerio de Vivienda
Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM)
ONU Mujeres El Salvador
Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Registro Nacional de las Personas Naturales
TELEMOVIL EL SALVADOR, S.A. DE C.V.
Tribunal de Ética Gubernamental
Universidad de El Salvador (UES)
Universidad Francisco Gavidia (UFG)
Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN)

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado y ha permitido avanzar en el ejercicio y ampliación de sus derechos. No obstante, prevalecen la discriminación y desigualdad de género en el ámbito laboral. En la actualidad, se reconoce que muchas empresas tienen un rol protagónico en la defensa y promoción del trabajo decente y justo, por ello, se considera indispensable la participación y el liderazgo de la alta dirección de los centros de trabajo para generar las condiciones y facilitar la transformación cultural y disminuir o eliminar las brechas de género.

En El Salvador, la tasa de participación laboral de las mujeres históricamente ha sido significativamente inferior en relación a la de los hombres, manteniendo una tasa del 46% que nos indica una brecha promedio desde 2014 que ronda el 33% en relación a la tasa de participación de los hombres que se ha mantenido en el 80%. Por otro lado, el mercado laboral salvadoreño presenta altos niveles de segregación ocupacional entre mujeres y hombres.

Esta Norma Técnica Salvadoreña insta los requisitos que deben cumplir las organizaciones públicas o privadas para el establecimiento de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género, que promueva la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones. También, incluye establecer, implementar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género con principios y prácticas que permitan la integración e incorporación de la perspectiva de la igualdad en la organización.

La aplicación de este documento permitirá a la organización mejorar sus sistemas de gestión; favorecer la productividad del personal, incentivar equipos de trabajo más motivados para la innovación y creación de ideas. Además, contribuirá a reducir costos de selección y formación del personal por su deseo de permanencia e identidad con la organización; incrementará la credibilidad, reputación y prestigio empresarial; favorecerá la corresponsabilidad en la distribución del trabajo y garantizará un mayor grado de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

El presente documento tiene como objeto establecer los requisitos que debe cumplir una organización para el establecimiento de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género, que promueva la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo desde la perspectiva de género.

Este documento aplica a cualquier organización que desee establecer, implementar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género dado que:

- a) provee principios y prácticas que permitan la integración e incorporación de la perspectiva de la Igualdad de Género en la organización, identificando y comunicándose con los grupos de interés para que las actividades de la organización contribuyan al desarrollo sostenible;
- b) permite a la organización planificar, ejecutar y realizar el seguimiento y mejora continua de su Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las diferentes actividades de la organización, estableciendo objetivos realistas y asumibles en cuanto al tiempo y a la dimensión de la organización;
- c) permite a los grupos de interés conocer si el Sistema de Gestión de Igualdad de Género de la organización se adecúa a los principios y criterios de esta norma.

Este documento se aplica al ámbito laboral de las organizaciones públicas o privadas cualquiera que sea su ubicación, naturaleza jurídica, tamaño o actividad, y contempla la actuación de estas organizaciones con independencia del ámbito geográfico y funcional donde se realice.

2 REFERENCIAS NORMATIVAS

Los documentos indicados a continuación, en su totalidad o en parte, son normas para consulta indispensables para la aplicación de este documento. Para las referencias con fecha, sólo se aplica la edición citada. Para las referencias sin fecha se aplica la última edición (incluyendo cualquier modificación de ésta).

NTS ISO 9000:2015, *Sistemas de gestión de la calidad. Fundamentos y vocabulario*.

3 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para los fines de este documento, se aplican los siguientes términos y definiciones:

3.1**acciones positivas o afirmativas**

acciones encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias desarrolladas para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades en el acceso, la contratación y la ocupación entre mujeres y hombres. Todas ellas son de carácter temporal y deberían durar hasta que la discriminación existente en algún área, política o procedimiento de las empresas u organizaciones desaparezca

3.2**acciones que promueven la igualdad de oportunidades**

acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, parte de un reglamento o prestación de la organización

3.3**acoso laboral**

acción de hostilidad física, verbal o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores

3.4**acoso sexual**

conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual. Es un tipo de violencia contra la mujer, producto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y la discriminación que sufre en el ámbito público y privado, y bajo diferentes modalidades (Comunitaria, institucional y/o laboral)

3.5**brechas de género**

diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el acceso, uso y control de los recursos, así como, con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones, desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas

3.6**corresponsabilidad**

responsabilidad compartida entre distintos agentes sociales, en general, y también entre hombres y mujeres, en particular, para facilitar, promover y contribuir a que exista una distribución equilibrada de las tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y de desempeño profesional y social que permita a quienes integran una sociedad, el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos

3.7**discriminación contra la mujer**

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anula el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

3.8**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, edad, raza, religión), en el acceso efectivo a recursos y beneficios, que les impide gozar plenamente de sus derechos como seres humanos; estas desigualdades terminan vulnerando los derechos de unas personas con respecto a otras

3.9**equidad de género**

principio ético de justicia, que tiene como propósito lograr la igualdad entre hombres y mujeres eliminando las desigualdades existentes en el acceso y control de los recursos y beneficios derivadas de las diferencias por razón de sexo

3.10**estereotipo de género**

definen el rol de una persona en función de su sexo en base a ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el sistema social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres

3.11**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, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres

3.12**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 familiar o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación

Nota 1 a la entrada: La Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, en el Art. 6 representa una definición más alta de este concepto.

3.13

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

Nota 1 a la entrada: No se trata de igualar a las mujeres con los hombres sino de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de ambos.

3.14

indicadores de género

mediciones que permiten obtener información sobre la situación relativa a las brechas, procesos, impactos y cambios producidos entre mujeres y hombres

3.15

organización

persona o grupo de personas que tiene sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para lograr sus objetivos

Nota 1 a la entrada: El concepto de organización incluye, entre otros, compañía, corporación, firma, empresa, autoridad, sociedad, asociación, organización benéfica o institución, o una parte o combinación de éstas, ya estén constituidas o no, públicas o privadas.

3.16

partes interesadas

persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad

Ejemplo: Clientela, personas propietarias, personas de una organización, proveedores, banca, legisladores, sindicatos, socios o sociedad en general que puede incluir competidores o grupos de presión con intereses opuestos.

3.17

perspectiva de género

visión científica, analítica y política a partir de la cual se puede comprender, explicar y cambiar las relaciones entre las mujeres y los hombres que han provocado desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en su sexo. Esta visión brinda la oportunidad de construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, reconociendo sus necesidades, intereses, competencias y capacidades diferentes. Con esta perspectiva se pueden construir políticas que permitan superar las brechas de género

3.18**política de igualdad de género**

intenciones globales y orientación de una organización relativas a la igualdad de género, tal como se expresan formalmente por la alta dirección

3.19**proporcionalidad de género**

relación de correspondencia entre la cantidad de mujeres y hombres que participan en un determinado espacio de la organización, tales como, toma de decisiones, conformación de equipos de trabajo, acceso a cursos, becas, programas de promoción y otros

3.20**riesgo psicosocial**

combinación de la probabilidad de que se produzca una exposición a un peligro relacionado con el trabajo de naturaleza psicosocial y de la severidad de las lesiones y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros

Nota 1 a la entrada: Los peligros de naturaleza psicosocial pueden incluir aspectos de la organización del trabajo, factores sociales en el trabajo, el entorno laboral, los equipos y las tareas peligrosas.

[Fuente: ISO/FDIS 45003]

3.21**salud integral**

equilibrio entre los aspectos físicos, psicológicos, emocionales, espirituales, materiales y ambientales en que se desarrollan las personas

3.22**salud sexual y salud reproductiva**

condición de bienestar físico, mental y social, en los aspectos relativos a la sexualidad en todas las etapas de la vida. La salud reproductiva implica que las personas puedan tener una vida sexual segura (con relaciones sexuales que no pongan en riesgo la salud de la misma persona ni de otras personas) y satisfactoria; la capacidad de tener hijos e hijas y la libertad de decidir si quieren tenerles, cuándo y con qué frecuencia

3.23**sexismo**

toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones

3.24**sexo**

características físicas y biológicas que determinan a hombres y mujeres

3.25**sistema**

conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan

3.26**sistema de gestión de igualdad de género**

conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos, para lograr la igualdad de género

Nota 1 a la entrada: Los elementos del sistema de gestión de igualdad de género incluyen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación y la operación.

Nota 2 a la entrada: El alcance del sistema de gestión de igualdad de género puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas e identificadas de la organización, o una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones.

3.27**violencia**

el uso deliberado de fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones

3.28**violencia de género**

cualquier comportamiento, palabra, gesto o escrito que pueda atentar contra la dignidad o integridad física o emocional de la persona en razón de su género

Nota 1 a la entrada: Por ejemplo, la violencia de género contra las mujeres incluye la violencia física, sexual, patrimonial, psicológica, emocional, simbólica y feminicida tanto en el espacio público como privado. Las definiciones para los tipos de violencia descritos en esta nota se encuentran descritos en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

3.29**violencia laboral:**

acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados; que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo

4 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN**4.1 Comprensión de la organización y de su contexto**

La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y su dirección estratégica, y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de igualdad de género.

La organización debe realizar el seguimiento y la revisión de la información sobre estas cuestiones externas e internas.

Nota 1: Las cuestiones pueden incluir factores positivos y negativos o condiciones para su consideración.

Nota 2: La comprensión del contexto externo puede verse facilitado al considerar cuestiones que surgen de los entornos legal, tecnológico, competitivo, de mercado, cultural, social y económico, ya sea internacional, nacional, regional o local.

Nota 3: La comprensión del contexto interno puede verse facilitada al considerar cuestiones relativas a los valores, la cultura, los conocimientos y el desempeño de la organización.

4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas

Debido a su efecto o efecto potencial en la capacidad de la organización para transversalizar la igualdad de género, que genere la satisfacción de las necesidades específicas de las personas, los requisitos legales o reglamentarios aplicables; la organización debe determinar lo siguiente:

- a) las partes interesadas que son pertinentes al sistema de gestión de igualdad de género; y
- b) los requisitos pertinentes de estas partes interesadas para el sistema de gestión de igualdad de género.

La organización debe realizar el seguimiento y la revisión de la información sobre estas partes interesadas y sus requisitos pertinentes.

4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de igualdad de género

La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de igualdad de género para establecer su alcance.

Cuando se determina este alcance, la organización debe considerar:

- a) las cuestiones externas e internas indicadas en el apartado 4.1;
- b) los requisitos de las partes interesadas pertinentes indicados en el apartado 4.2; y
- c) las actividades relacionadas con la igualdad de género de la organización.

La organización debe aplicar todos los requisitos de esta Norma Técnica Salvadoreña si son aplicables en el alcance determinado de su sistema de gestión de igualdad de género.

El alcance del sistema de gestión de la calidad de la organización debe estar disponible y mantenerse como información documentada. El alcance debe establecer las actividades cubiertas, y proporcionar la justificación para cualquier requisito de esta norma que la organización determine que no es aplicable para el alcance de su sistema de gestión de igualdad de género.

La conformidad con esta Norma Técnica Salvadoreña sólo se puede declarar si los requisitos determinados como no aplicables no afectan a la capacidad o a la responsabilidad de la organización de asegurarse de la conformidad de sus actividades y de tener un impacto en el desempeño de la igualdad de género de la organización.

4.4 Sistema de gestión de igualdad de género y sus procesos

4.4.1 La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de igualdad de género, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Técnica Salvadoreña.

La organización debe determinar los procesos necesarios para el sistema de gestión de igualdad de género y su aplicación a través de la organización, y debe:

- a) determinar las entradas requeridas y las salidas esperadas de estos procesos;
- b) determinar la secuencia e interacción de estos procesos;
- c) determinar y aplicar los criterios y los métodos (incluyendo el seguimiento, las mediciones y los indicadores del desempeño relacionados) necesarios para asegurarse de la operación eficaz y el control de estos procesos;
- d) determinar los recursos necesarios para estos procesos y asegurarse de su disponibilidad;
- e) asignar las responsabilidades y autoridades para estos procesos;
- f) abordar los riesgos y oportunidades determinados de acuerdo con los requisitos del apartado 6.1;
- g) evaluar estos procesos e implementar cualquier cambio necesario para asegurarse de que estos procesos logran los resultados previstos; y
- h) mejorar los procesos y el sistema de gestión de igualdad de género.

4.4.2 En la medida que sea necesario, la organización debe:

- a) mantener información documentada para apoyar la operación de sus procesos; y
- b) conservar la información documentada para tener la confianza de que los procesos se realizan según lo planificado.

5 LIDERAZGO

5.1 Liderazgo y compromiso

5.1.1 Generalidades

La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de igualdad de género:

- a) asumiendo la responsabilidad y obligación de rendir cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género, la prevención de las diferentes formas de violencia en razón del género, como el hostigamiento sexual y el uso de lenguaje inclusivo, así como la provisión de actividades que permita la identificación y eliminación de las brechas de género;
- b) asegurándose de que se establezcan la política de igualdad de género y los objetivos de igualdad de género para el sistema de gestión de igualdad de género, y que éstos sean compatibles con el contexto y la dirección estratégica de la organización;
- c) asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género en los procesos de negocio de la organización;
- d) promoviendo el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos;
- e) asegurándose de que los recursos necesarios para el sistema de gestión de igualdad de género estén disponibles;
- f) comunicando la importancia de una gestión de igualdad de género eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género;
- g) asegurándose de que el sistema de gestión de igualdad de género logre los resultados previstos;
- h) comprometiendo, dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género;
- i) promoviendo la mejora;
- j) apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la forma en la que aplique a sus áreas de responsabilidad.
- k) desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de igualdad de género; y
- l) apoyando el establecimiento y funcionamiento del comité de igualdad de género.

5.2 Política

5.2.1 Establecimiento de la política de igualdad de género

La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de igualdad de género que:

- a) sea apropiada al propósito y contexto de la organización y apoye su dirección estratégica;
- b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de igualdad de género;
- c) incluya un compromiso de cumplir los requisitos aplicables; y
- d) incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión de igualdad de género.

5.2.2 Comunicación de la política de igualdad de género

La política de igualdad de género debe:

- a) estar disponible y mantenerse como información documentada;
- b) comunicarse, entenderse y aplicarse dentro de la organización; y
- c) estar disponible para las partes interesadas pertinentes, según corresponda.

5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización

La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes se asignen, se comuniquen y se entiendan en toda la organización.

La alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para:

- a) asegurarse de que el sistema de gestión de igualdad de género es conforme con los requisitos de esta Norma Técnica Salvadoreña;
- b) asegurarse de que las acciones en materia de igualdad de género están generando y proporcionando los resultados previstos para el cierre de brechas;
- c) informar, en particular, a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de igualdad de género y sobre las oportunidades de mejora (Ver 10.1);
- d) asegurarse de que se promueve el enfoque de igualdad de género en toda la organización;
- e) asegurarse de que la integridad del sistema de gestión de igualdad de género se mantiene cuando se planifican e implementan cambios en el sistema de gestión de igualdad de género; y

- f) crearse un comité de igualdad de género que asegure el cumplimiento de los requisitos descritos anteriormente. Además, tendrá como responsabilidad lo establecido en el Anexo B.

6 PLANIFICACIÓN

6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades

6.1.1 Al planificar el sistema de gestión de igualdad de género, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 y los requisitos referidos en el apartado 4.2, y determinar los riesgos y oportunidades para reducir las brechas y mantener las prácticas adecuadas en materia de igualdad de género, que es necesario abordar con el fin de:

- a) asegurar que el sistema de gestión de igualdad de género pueda lograr sus resultados previstos;
- b) aumentar los efectos deseables;
- c) prevenir o reducir efectos no deseados para mantener la igualdad de género; y
- d) lograr la mejora.

6.1.2 La organización debe planificar:

- a) las acciones para abordar estos riesgos y oportunidades; y
- b) la manera de:
 - 1) integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de igualdad de género (Ver 4.4.);
 - 2) evaluar la eficacia de estas acciones.

Las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades deben ser proporcionales al impacto potencial en la conformidad de la igualdad de género.

Nota 1: Las opciones para abordar los riesgos pueden incluir: evitar riesgos, asumir riesgos para perseguir una oportunidad, eliminar la fuente de riesgo, cambiar la probabilidad o las consecuencias, compartir el riesgo o mantener riesgos mediante decisiones informadas.

Nota 2: Las oportunidades pueden conducir a la adopción de nuevas prácticas en materia de igualdad de género, lanzamiento de nuevos enfoques, metodologías, dimensiones y otras posibilidades deseables y viables para abordar las necesidades de la organización en la igualdad de género.

6.2 Objetivos de igualdad de género y planificación para lograrlos

6.2.1 La organización debe establecer objetivos de igualdad de género para las funciones y niveles pertinentes y los procesos necesarios para el sistema de gestión de igualdad de género.

Los objetivos de igualdad de género deben:

- a) ser coherentes con la política de igualdad de género y lo descrito en el punto 5.1.1. literal b);
- b) ser medibles;
- c) tener en cuenta los requisitos aplicables;
- d) ser pertinentes para la conformidad de los principios y prácticas que permitan la integración de la igualdad de género;
- e) ser objeto de seguimiento;
- f) comunicarse; y
- g) actualizarse, según corresponda.

La organización debe mantener información documentada sobre los objetivos de igualdad de género.

6.2.2 Al planificar cómo lograr sus objetivos de igualdad de género, la organización debe determinar:

- a) qué se va a hacer;
- b) qué recursos se requerirán;
- c) quién será responsable;
- d) cuando se finalizará; y
- e) cómo se evaluarán los resultados.

6.3 Planificación de los cambios

Cuando la organización determine la necesidad de cambios en el sistema de gestión de igualdad de género, estos cambios se deben llevar a cabo de manera planificada (Ver 4.4).

La organización debe considerar:

- a) el propósito de los cambios y sus consecuencias potenciales;
- b) la integridad del sistema de gestión de igualdad de género;
- c) la disponibilidad de recursos; y
- d) la asignación o reasignación de responsabilidades y autoridades.

7 APOYO

7.1 Recursos

7.1.1 Generalidades

La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de igualdad de género.

La organización debe considerar:

- a) las capacidades y limitaciones de los recursos internos existentes;
- b) qué se necesita obtener de los proveedores externos; y
- c) asignación de los recursos financieros para la implementación y seguimiento del sistema de gestión de género.

7.1.2 Personas

La organización debe determinar y proporcionar las personas necesarias para la implementación eficaz de su sistema de gestión de igualdad de género y para la operación y control de sus procesos.

7.1.2.1 Reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño

La organización debe mantener e implementar información documentada para realizar el reclutamiento, la selección, las promociones y la evaluación del desempeño de mujeres y hombres en su diversidad, en los cuales se deben establecer criterios de decisión y evaluación que apliquen la igualdad de género conforme las brechas significativas identificadas. La organización debe establecer controles para verificar su aplicación.

El Anexo C proporciona información a tomar en cuenta al realizar el reclutamiento, la selección, las promociones y la evaluación del desempeño.

7.1.2.2 Descripción y perfil del puesto

La descripción y perfil del puesto se establecen con criterios objetivos bajo el sistema de gestión de igualdad de género y por competencias, estos se encuentran libres de sesgos de género y discriminaciones.

El Anexo D proporciona información a tomar en cuenta al realizar la descripción y perfil del puesto.

7.1.2.3 Desarrollo profesional

La organización debe tener información documentada que especifique los criterios o pautas equitativas que permitan llevar a cabo el desarrollo profesional de las personas aplicando la igualdad de género conforme las brechas significativas identificadas.

El Anexo E proporciona información a tomar en cuenta para el desarrollo profesional.

7.1.2.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones

La organización debe mantener e implementar información documentada para tomar en cuenta la igualdad de oportunidades y compensaciones del personal en su diversidad, que apliquen la igualdad de género conforme las brechas significativas identificadas.

El Anexo F proporciona información a tomar en cuenta al realizar la Igualdad de oportunidades y compensaciones.

7.1.2.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La organización promueve la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social y ofrece oportunidades igualitarias para que hombres y mujeres puedan balancear su vida laboral, familiar y personal.

El Anexo G proporciona información a tomar en cuenta para promover acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

7.1.2.6 Salud integral

La organización debe establecer programas permanentes con perspectiva de género que contribuyan a la salud integral del personal.

El Anexo H proporciona información a tomar en cuenta para promover la salud integral en la organización.

7.1.3 Infraestructura

La organización debe determinar, proporcionar y mantener la infraestructura necesaria para las condiciones de los espacios de trabajo y servicios asociados, para:

- a) asegurar que se cuenta con espacios laborales e instalaciones acondicionados y adecuados para una fuerza laboral mixta; y
- b) facilitar las condiciones de seguridad física y personal para mujeres y hombres que permitan asegurar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.

Nota: La infraestructura puede incluir:

- a) edificios y servicios asociados;
- b) equipos, incluyendo hardware y software;
- c) recursos de transporte; y
- d) tecnologías de la información y la comunicación.

7.1.4 Ambiente para la operación de los procesos

La organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario para lograr la conformidad con los requisitos de igualdad de género.

La organización debe:

- a) revisar los prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres e implementar una política de comunicación y sensibilización que permita crear una cultura organizacional que integra explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación;
- b) estimular la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles de la organización;
- c) garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y subordinados, como así también entre pares;
- d) difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente que dé garantías de igualdad de oportunidades;
- e) asegurar condiciones de acceso al personal en sectores de actividad y oficios donde su género esté sub-representado;
- f) revisar e incluir, en caso de que no existiese, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, no sólo de acoso sexual, sino además de acoso laboral o mobbing;
- g) asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociadas a su sexo;
- h) asegurar que se toman acciones para corregir cualquier situación que atenta contra el ambiente de trabajo y prevenir su ocurrencia en el futuro. Registrar el evento y las acciones correctivas;
- i) estimular acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización; y

- j) asegurar que se toman medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar.

Nota: Un ambiente adecuado puede ser una combinación de factores humanos y físicos, tales como:

- a) sociales (por ejemplo, no discriminatorio, ambiente tranquilo, libre de conflictos);
- b) psicológicos (por ejemplo, reducción del estrés, prevención del síndrome de agotamiento, cuidado de las emociones);
- c) físicos (por ejemplo, temperatura, calor, humedad, iluminación, circulación del aire, higiene, ruido).

7.1.5 Recursos de seguimiento y medición

La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para asegurarse de la validez y fiabilidad de los resultados cuando se realice el seguimiento o la medición para verificar la conformidad de los principios y prácticas que permitan la integración de la igualdad de género con los requisitos.

La organización debe asegurarse de que los recursos proporcionados:

- a) son apropiados para el tipo específico de actividades de seguimiento y medición realizadas; y
- b) se mantienen para asegurarse de la idoneidad continua para su propósito.

La organización debe conservar la información documentada apropiada como evidencia de que los recursos de seguimiento y medición son idóneos para su propósito.

7.1.6 Conocimientos de la organización

La organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los principios y prácticas que permitan la igualdad de género.

Estos conocimientos deben mantenerse y ponerse a disposición en la medida en que sea necesario.

Cuando se abordan las necesidades y tendencias cambiantes, la organización debe considerar sus conocimientos actuales y determinar cómo adquirir o acceder a los conocimientos adicionales necesarios y a las actualizaciones requeridas.

Nota 1: Los conocimientos en materia de igualdad de género de la organización son conocimientos específicos que la organización adquiere generalmente con la experiencia. Es información que se utiliza y se comparte para lograr los objetivos del sistema de gestión de igualdad de género de la organización.

Nota 2: Los conocimientos en materia de igualdad de género de la organización pueden basarse en:

- a) fuentes internas (por ejemplo, propiedad intelectual; conocimientos adquiridos con la experiencia; lecciones aprendidas de los fracasos y de proyectos de éxito; capturar y compartir conocimientos y experiencia no documentados; los resultados de las buenas prácticas en materia de la igualdad de género, mejoras en los procesos, productos y servicios); y
- b) fuentes externas (por ejemplo, normas; conferencias; recopilación de conocimientos en igualdad de género provenientes de asociaciones, ONG'S, instancias gubernamentales, organizaciones de apoyo a la mujer, asociaciones empresariales, academia, organismos internacionales, proveedores externos u otras partes interesadas).

7.2 Competencia

La organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecta al desempeño y eficacia del sistema de gestión de igualdad de género;
- b) asegurarse de que estas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas;
- c) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas; y
- d) conservar la información documentada apropiada como evidencia de la competencia.

Nota: Las acciones aplicables pueden incluir, por ejemplo, la formación, la tutoría o la reasignación de las personas empleadas actualmente; o la contratación o subcontratación de personas competentes.

7.3 Toma de conciencia

La organización debe asegurarse de que las personas que realizan el trabajo bajo el control de la organización tomen conciencia de:

- a) la política de igualdad de género;
- b) los objetivos de igualdad de género pertinentes;
- c) su contribución a la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño; y
- d) las implicaciones del incumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género.

7.4 Comunicación

La organización debe determinar las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de igualdad de género, que incluyan:

- a) qué comunicar;
- b) cuándo comunicar;
- c) a quién comunicar;
- d) cómo comunicar; y
- e) quién comunica.

El Anexo K proporciona información que orienta al uso de una comunicación inclusiva y no sexista.

7.5 Información documentada

7.5.1 Generalidades

El sistema de gestión de igualdad de género de la organización debe incluir:

- a) la información documentada requerida por esta Norma Técnica Salvadoreña; y
- b) la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género.

Nota: La extensión de la información documentada para un sistema de gestión de igualdad de género puede variar de una organización a otra, debido a:

- a) el tamaño de la organización y su tipo de actividades, procesos, productos y servicios;
- b) la complejidad de los procesos y sus interacciones; y,
- c) la competencia de las personas.

7.5.2 Creación y actualización

Al crear y actualizar la información documentada, la organización debe asegurarse de que lo siguiente sea apropiado:

- a) la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia);
- b) el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico); y
- c) la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación.

7.5.3 Control de la información documentada

7.5.3.1 La información documentada requerida por el sistema de gestión de igualdad de género se debe controlar para asegurarse de que:

- a) esté disponible y sea idónea para su uso, donde y cuando se necesite; y
- b) esté protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado o pérdida de integridad).

7.5.3.2 Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según corresponda:

- a) distribución, acceso, recuperación y uso;
- b) almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad;
- c) control de cambios (por ejemplo, control de versión); y
- d) conservación y disposición.

La información documentada de origen externo, que la organización determina como necesaria para la planificación y operación del sistema de gestión de igualdad de género, se debe identificar, según sea apropiado, y controlar.

La información documentada conservada como evidencia de la conformidad debe protegerse contra modificaciones no intencionadas.

Nota: El acceso puede implicar una decisión en relación al permiso, solamente para consultar la información documentada, o al permiso y a la autoridad para consultar y modificar la información documentada.

8 OPERACIÓN

8.1 Planificación y control operacional

La organización debe planificar, implementar y controlar los procesos (Ver 4.4) necesarios para cumplir los requisitos para el sistema de gestión de igualdad de género, y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6, mediante:

- a) la determinación de los requisitos para la implementación de principios y prácticas que permitan la integración de la igualdad de género;
- b) la determinación de los recursos necesarios para lograr la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género;

- c) la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios en materia de igualdad de género; y
- d) la determinación, el mantenimiento y la conservación de la información documentada en la extensión necesaria para:
 - 1) tener confianza en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado en materia de igualdad de género;
 - 2) demostrar la conformidad de los procesos conforme a los requisitos establecidos en materia de igualdad de género.

La salida de esta planificación debe ser adecuada para las operaciones de la organización.

La organización debe controlar los cambios planificados y revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso a la igualdad de género, según sea necesario.

La organización debe asegurarse de que los procesos contratados externamente estén controlados y cumplan con los requisitos en materia de igualdad de género solicitados (Ver 8.4).

8.2 Control en materia de igualdad de género de los procesos, productos y servicios suministrados externamente

8.2.1 Generalidades

La organización debe asegurarse de que los procesos, productos y servicios suministrados externamente son conformes a sus requisitos en materia de igualdad de género.

La organización debe determinar los controles a aplicar en los procesos, productos o servicios suministrados externamente, en materia de igualdad de género, cuando:

- a) los productos y servicios de proveedores externos están destinados a incorporarse dentro de los propios productos y servicios de la organización y le afecten en materia de igualdad de género;
- b) los productos y servicios son proporcionados directamente a otras partes interesadas por proveedores externos en nombre de la organización y le afecten en materia de igualdad de género; y
- c) un proceso, o una parte de un proceso, es proporcionado por un proveedor externo como resultado de una decisión de la organización y le afecten en materia de igualdad de género.

La organización debe determinar y aplicar criterios para la evaluación, la selección, el seguimiento del desempeño y la reevaluación de los proveedores externos, basándose en su capacidad para proporcionar procesos, productos y servicios de acuerdo con los requisitos en materia de igualdad de género.

La organización debe conservar la información documentada de estas actividades y de cualquier acción necesaria que surja de las evaluaciones.

8.2.2 Tipo y alcance del control

La organización debe asegurarse de que los procesos, productos y servicios suministrados externamente no afectan de manera adversa a la organización en sus requisitos en materia de igualdad de género.

La organización debe:

- a) asegurarse de que los procesos suministrados externamente permanecen dentro del control de su sistema de gestión de igualdad de género;
- b) definir los controles que pretende aplicar a un proveedor externo y los que pretende aplicar a las salidas resultantes en materia de igualdad de género;
- c) tener en consideración:
 - 1) el impacto potencial de los procesos, productos y servicios suministrados externamente en el sistema de gestión de igualdad de género y en la capacidad de la organización de cumplir regularmente los requisitos de las partes interesadas, los legales y reglamentarios aplicables en materia de igualdad de género; y
 - 2) la eficacia de los controles aplicados por el proveedor externo.
- d) determinar la verificación, u otras actividades necesarias para asegurarse de que los procesos, productos y servicios suministrados externamente cumplen los requisitos en materia de igualdad de género.

8.2.3 Información para los proveedores externos

La organización debe asegurarse de la adecuación de los requisitos antes de su comunicación al proveedor externo.

La organización debe comunicar a los proveedores externos sus requisitos para:

- a) los procesos, productos y servicios a proporcionar conforme a sus requisitos del sistema de gestión de igualdad de género;
- b) la aprobación conforme a los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género:
 - 1) productos y servicios;
 - 2) métodos, procesos y equipos; y

- 3) la liberación de productos y servicios.
- c) la competencia, incluyendo cualquier calificación requerida de las personas;
- d) las interacciones del proveedor externo con la organización;
- e) el control y el seguimiento del desempeño del proveedor externo a aplicar por parte de la organización; y
- f) las actividades de verificación o validación en materia de igualdad de género que la organización o su parte interesada, pretende llevar a cabo en las instalaciones del proveedor externo.

8.3 Resolución de conflictos

La organización debe definir e implementar procedimientos y mecanismos de resolución de conflictos que atiendan y solucionen los casos que contienen explícita o implícitamente, acciones contrarias a los principios de igualdad de género en el ámbito laboral. La organización debe implementar acciones correctivas y preventivas que surjan de las resoluciones dadas.

9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación

9.1.1 Generalidades

La organización debe determinar:

- a) qué necesita seguimiento y medición;
- b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios para asegurar resultados válidos;
- c) cuándo se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición; y
- d) cuándo se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición.

La organización debe evaluar el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género.

La organización debe conservar la información documentada apropiada como evidencia de los resultados.

9.1.2 Análisis y evaluación

La organización debe analizar y evaluar los datos y la información apropiados que surgen por el seguimiento y la medición.

Los resultados del análisis deben utilizarse para evaluar:

- a) la conformidad de los principios y prácticas que permitan la integración de la igualdad de género;
- b) el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género;
- c) si lo planificado se ha implementado de forma eficaz;
- d) la eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades;
- e) el desempeño de los proveedores externos; y
- f) la necesidad de mejoras en el sistema de gestión de igualdad de género.

Nota: Los métodos para analizar los datos pueden incluir técnicas estadísticas.

9.2 Auditoría interna

9.2.1 La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de igualdad de género:

- a) es conforme con:
 - 1) los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de igualdad de género;
 - 2) los requisitos de esta Norma Técnica Salvadoreña.
- b) se implementa y mantiene eficazmente.

9.2.2 La organización debe:

- a) planificar, establecer, implementar y mantener uno o varios programas de auditoría que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, los requisitos de planificación y la elaboración de informes, que deben tener en consideración la importancia de los procesos involucrados, los cambios que afecten a la organización y los resultados de las auditorías previas;
- b) definir los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría;
- c) seleccionar los auditores y llevar a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría;

- d) asegurarse de que los resultados de las auditorías se informen a la dirección pertinente;
- e) realizar las correcciones y tomar las acciones correctivas adecuadas sin demora injustificada; y
- f) conservar información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías.

Nota: Ver la Norma NTS ISO 19011 a modo de orientación.

9.3 Revisión por la dirección

9.3.1 Generalidades

La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de igualdad de género de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continuas con la dirección estratégica de la organización.

9.3.2 Entradas de la revisión por la dirección

La revisión por la dirección debe planificarse y llevarse a cabo incluyendo consideraciones sobre:

- a) el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas;
- b) los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de igualdad de género;
- c) la información sobre el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género, incluidas las tendencias relativas a:
 - 1) la retroalimentación de las partes interesadas pertinentes;
 - 2) el grado en que se han logrado los objetivos de igualdad de género;
 - 3) el desempeño de los procesos y conformidad de los principios y prácticas que permiten la integración de la igualdad de género;
 - 4) las no conformidades y acciones correctivas;
 - 5) los resultados de seguimiento y medición;
 - 6) los resultados de las auditorías; y
 - 7) el desempeño de los proveedores externos.
- d) la adecuación de los recursos;

- e) la eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades (Ver 6.1); y
- f) las oportunidades de mejora.

9.3.3 Salidas de la revisión por la dirección

Las salidas de la revisión por la dirección deben incluir las decisiones y acciones relacionadas con:

- a) las oportunidades de mejora;
- b) cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión de igualdad de género; y
- c) las necesidades de recursos.

La organización debe conservar información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección.

10 MEJORA

10.1 Generalidades

La organización debe determinar y seleccionar las oportunidades de mejora e implementar cualquier acción necesaria para cumplir con los principios y prácticas que permiten la integración de la igualdad de género.

Éstas deben incluir:

- a) mejorar los principios y prácticas que permiten la integración de la igualdad de género para cumplir los requisitos, así como considerar las necesidades y expectativas futuras;
- b) corregir, prevenir o reducir los efectos no deseados; y
- c) mejorar el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género.

Nota: Los ejemplos de mejora pueden incluir corrección, acción correctiva, mejora continua, cambio abrupto, innovación y reorganización.

10.2 No conformidad y acción correctiva

10.2.1 Cuando ocurra una no conformidad, incluida cualquiera originada por quejas, la organización debe:

- a) reaccionar ante la no conformidad y, cuando sea aplicable:
 - 1) tomar acciones para controlarla y corregirla; y

- 2) hacer frente a las consecuencias.
- b) evaluar la necesidad de acciones para eliminar las causas de la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante:
 - 1) la revisión y el análisis de la no conformidad;
 - 2) la determinación de las causas de la no conformidad; y
 - 3) la determinación de si existen no conformidades similares, o que potencialmente puedan ocurrir.
- c) implementar cualquier acción necesaria;
- d) revisar la eficacia de cualquier acción correctiva tomada;
- e) si fuera necesario, actualizar los riesgos y oportunidades determinados durante la planificación; y,
- f) si fuera necesario, hacer cambios al sistema de gestión de igualdad de género.

Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos de las no conformidades encontradas.

10.2.2 La organización debe conservar información documentada como evidencia de:

- a) la naturaleza de las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; y
- b) los resultados de cualquier acción correctiva.

10.3 Mejora continua

La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de igualdad de género.

La organización debe considerar los resultados del análisis y la evaluación, y las salidas de la revisión por la dirección, para determinar si hay necesidades u oportunidades que deben considerarse como parte de la mejora continua.

Anexo A
(normativo)

Política de igualdad de género

La Política de Igualdad de Género contendrá como mínimo los siguientes compromisos:

- a) defender los derechos humanos;
- b) erradicar la discriminación;
- c) promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;
- d) promover la equidad de género;
- e) cerrar brechas de género, realizando las siguientes acciones
 - 1) detectar y eliminar las brechas salariales;
 - 2) incrementar la participación de las mujeres en puestos medios y altos de decisión;
 - 3) mejorar el balance de la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad social;
 - 4) aumentar la participación de mujeres y hombres en áreas ocupacionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas;
 - 5) usar una comunicación inclusiva y no sexista interna y externamente;
 - 6) erradicar el acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo; y
 - 7) Cualquier acción necesaria para cerrar brechas detectadas en diagnóstico organizacional con perspectiva de género
- f) establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia especialmente acoso sexual, laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales;
- g) generar un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal;
- h) promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar; y
- i) asumir acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia los grupos de interés de la organización.

Anexo B
(normativo)

Comité de Igualdad de Género

Es responsabilidad del Comité de Igualdad de Género:

- a) mantener y cumplir los requisitos del sistema de gestión de igualdad en toda la organización;
- b) formular un diagnóstico organizacional con perspectiva de igualdad de género;
- c) formular y apoyar al proceso de aprobación y/o actualización de una política de igualdad de género;
- d) formular, monitorear y ejecutar el plan de acción de la política de igualdad de género;
- e) mantener informada a la alta dirección respecto al proceso de avance en la implementación del sistema de gestión de igualdad de género y su seguimiento;
- f) compartir y comunicar los resultados de la implementación del sistema de gestión de la igualdad de género, con las instancias apropiadas dentro de la organización;
- g) realizar las evaluaciones al sistema de igualdad de género de la organización y dar seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la organización establezca;
- h) presentar un informe ejecutivo a la alta dirección que contenga al menos los siguientes aspectos a ser analizados en las revisiones por la dirección:
 - 1) medición de la eficacia de la política de la igualdad de género;
 - 2) cumplimiento de los objetivos y metas del sistema de gestión de igualdad de género;
 - 3) cumplimiento y seguimiento de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, realizadas por la organización;
 - 4) análisis y seguimiento de los indicadores de género; y
 - 5) resultados de las auditorías internas, incluyendo áreas de oportunidad identificadas y planes de acción correctivos.

Anexo C
(normativo)

Reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño

Al considerar el reclutamiento, la selección, las promociones y la evaluación del desempeño, la organización debe:

- a) mantener información documentada que describa el método de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, congruente con la política de igualdad de género y ser comunicado a todas las personas candidatas externas o internas que apliquen a las vacantes;
- b) en el caso de que utilice proveedores de servicios externos para la búsqueda y/o contratación del personal, garantizar que utilizan información documentada equivalentes al compromiso de no discriminación de ningún tipo y de igualdad de género, definido en la política de su sistema de gestión de igualdad de género;
- c) tener guías para la ejecución de las entrevistas a realizar durante el proceso de selección, donde se puedan registrar los resultados de cada una las personas candidatas;
- d) tener un esquema de ponderación, puntuación u otros que dé como resultado la contratación de la persona candidata que obtenga una mayor calificación;
- e) asegurar que los documentos utilizados durante el proceso de reclutamiento tales como: formatos, solicitudes de empleo, comunicados y anuncios internos y externos que se requieran para la selección de personas incluyan únicamente requisitos y preguntas relevantes al trabajo, así como a las tareas a desempeñar en el puesto. En caso de que se requiera incluir preguntas personales, asegurarse que las respuestas no sean utilizadas para sesgar las oportunidades de las candidatas o los candidatos;
- f) los criterios previamente establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección, reclutamiento, contratación e inducción;
- g) asegurar que el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción no contenga acciones discriminatorias como:
 - 1) anuncios o convocatorias que consignent sexo, edad, estado civil, raza, religión, buena presentación, zona o área geográfica de residencia, particularidades físicas, estado familiar, o alguna otra que pudiera dar lugar a una discriminación;
 - 2) solicitar de forma explícita o aplicar examen de gravidez, VIH/SIDA o cualquier otro tipo de examen que pueda dar lugar a discriminación exceptuando para puestos que la industria lo requiera; y
 - 3) cualesquiera otras formas de discriminación no contemplada en esta norma.

- h) asegurar la incorporación de criterios de inclusión en los anuncios o convocatorias de plazas que son considerados femeninos o masculinos, para mejorar la segregación ocupacional de mujeres y hombres en áreas no tradicionales;
- i) estar capacitada en reclutamiento y selección sensibles y libres de sesgos de género;
- j) tener presencia equilibrada de hombres y mujeres en el grupo de selección (cuando se utilice este mecanismo);
- k) establecer en las descripciones de las vacantes como mínimo:
 - 1) nombre o tipo de empresa;
 - 2) título de la posición;
 - 3) funciones y responsabilidades esenciales;
 - 4) nivel educativo y/o experiencia requerida y/o requerimientos complementarios de formación;
 - 5) requisitos, licencias o permisos especiales para desempeñar el trabajo;
 - 6) requerimientos de viaje;
 - 7) localización de la sede de trabajo; y
 - 8) documentación requerida para la solicitud (si se requiere).
- l) estar libres de sesgos de género y discriminaciones en los requerimientos de contratación solicitados al nuevo personal. La documentación de los procesos de contratación debe evidenciar que la organización no está solicitando pruebas o documentación discriminatoria;
- m) solicitar pruebas médicas:
 - 1) relevantes para el desempeño del trabajo y los requerimientos físicos, del lugar de trabajo y los riesgos;
 - 2) diferentes pruebas para el estado de salud a las que evalúan la habilidad para desempeñar un trabajo; y
 - 3) una vez se haya verificado que la persona es competente para desempeñar el trabajo y una vez se haya efectuado la oferta a la persona aspirante.
- n) no utilizar el proceso de referenciación de la historia laboral para indagar sobre la vida privada o personal de las personas candidatas;

-
- o) promover una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en la plantilla de personal, implementando al menos una (1) de las siguientes medidas afirmativas:
- 1) promueve el acceso y desarrolla programas especiales para habilitar a mujeres con discapacidades para acceder y retener un empleo;
 - 2) promueve la participación de hombres y mujeres en ocupaciones no tradicionales, altamente feminizadas en el caso de los hombres y altamente masculinizadas en el de las mujeres;
 - 3) ofrece oportunidades de entrenamiento, becas o instrumentos similares para que mujeres/hombres accedan a oportunidades de empleo en ocupaciones no tradicionales;
 - 4) cuenta con incentivos para promover la participación de hombres/mujeres en oportunidades de entrenamiento en sectores no tradicionales;
 - 5) las instalaciones, equipos, maquinarias y espacios de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas, para que puedan desempeñar el trabajo apropiadamente (ejemplo: instalación de baños inclusivos, vestidores, adaptaciones para el trabajo de personas con discapacidad, entre otros); y
 - 6) crea espacios de trabajo colaborativo o coworking neutrales al género.
- p) ofrecer en las descripciones de las vacantes, oportunidades igualitarias para hombres y mujeres, que estén libres de sesgos de género y discriminaciones, y que estén basadas en habilidades y competencias. No podrán incluir ningún requisito relativo al sexo, etnia, raza, edad, religión, peso, altura, apariencia y estado familiar.

Anexo D
(normativo)

Descripción y perfil del puesto

Al considerar la descripción y perfil del puesto, la organización debe:

- a) asegurar que la descripción y perfil del puesto no contenga criterios discriminatorios tales como: sexo, edad, estado familiar, apariencia, lugar de residencia, estatura, peso, etc.;
- b) utilizar términos inclusivos en la denominación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin denominarlos en masculino o en femenino;
- c) revisar que los perfiles de cada uno de los puestos de la organización identifiquen de forma clara los niveles esperados de educación, experiencia, conocimiento, disponibilidad para viajar y capacitación;
- d) establecer en los perfiles de puesto, un modelo de gestión por competencias, libres de sesgos de género y discriminaciones, identificando como mínimo:
 - 1) funciones y responsabilidades esenciales;
 - 2) competencias, habilidades, aptitudes y capacidades necesarias para desempeñar el trabajo;
y
 - 3) criterios razonables y libres de sesgos para la selección incluyendo nivel educativo, experiencia requerida, requerimientos de viaje, requerimientos complementarios de formación.
- e) asegurar la incorporación de criterios de inclusión en los perfiles de puestos que son considerados femeninos o masculinos, para mejorar la segregación ocupacional de mujeres y hombres en áreas no tradicionales.

Anexo E
(normativo)

Desarrollo profesional

Al considerar el desarrollo profesional, la organización debe:

- a) tener información documentada con criterios objetivos y equitativos que permitan llevar el desarrollo profesional, de promoción y ascenso del personal de forma clara, objetiva, transparente, libre de sesgos y discriminación;
- b) comunicar al personal de manera igualitaria los criterios, las oportunidades o pautas equitativas para el desarrollo profesional, de promoción y ascenso en todas sus etapas de contratación;
- c) asegurar que el personal tiene acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional;
- d) monitorear el acceso de las mujeres a puestos medios y altos de decisión;
- e) establecer un proceso e información documentada para la evaluación del desempeño, asegurando que:
 - 1) están libres de sesgos de género y de cualquier tipo de discriminación; y
 - 2) se vinculan a un modelo de gestión por competencias.
- f) utilizar como insumos los resultados de las evaluaciones de desempeño del personal en los procesos de promoción y desarrollo profesional;
- g) integrar a los programas de formación, temáticas especializadas en materia de género con la finalidad de sensibilizar y fortalecer capacidades del personal;
- h) integrar a los planes de carrera y/o de sucesión (si los hay) las oportunidades de movilidad del talento humano (ejemplo: promociones o ascensos y movimientos laterales u horizontales) de manera igualitaria para hombres y mujeres, basándose en sus habilidades y competencias;
- i) utilizar un mecanismo de registro que debe contener como mínimo información desagregada por sexo, para establecer el número de personas candidatas en procesos de promoción y el número de personas efectivamente promovidas;
- j) promover el avance de las mujeres en posiciones de liderazgo, mediante al menos una (1) de las siguientes acciones afirmativas:
 - 1) tener participación de las mujeres en puestos medios y altos de decisión mediante el uso de sus mecanismos de comunicación interna (ejemplos: página web, intranet, boletines, otros);

- 2) establecer cuotas o metas específicas en un período de tiempo determinado, para equilibrar la presencia de mujeres en puestos medios y altos de decisión, así como en juntas, consejos directivos o cuerpos similares, si éstos existen; y
- 3) crear programas de liderazgo femenino para desarrollar talento para los cargos medios y altos.

Anexo F
(normativo)

Igualdad de oportunidades y compensaciones

Al considerar la igualdad de oportunidades y compensaciones, la organización debe tomar en cuenta la diversidad e inclusión, igualdad de oportunidades, compensaciones, sueldos y salarios.

F.1 Diversidad e inclusión

La organización debe:

- a) realizar una detección de los grupos internos usualmente discriminados en el ámbito laboral por: ideologías, cultura, educación, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros;
- b) realizar al menos una campaña al año de sensibilización hacia toda la organización para fortalecer el respeto y la tolerancia hacia las diferencias, promoviendo que las personas sean valoradas por su singularidad, talentos y habilidades;
- c) fomentar acciones concretas, con perspectiva de género, para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la organización; y
- d) promover, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en sectores, áreas, puestos y funciones no tradicionales para su sexo.

F.2 Igualdad de oportunidades

La organización debe:

- a) asegurar que las imágenes utilizadas para promocionar a la organización interna y externamente incluyan a mujeres y hombres, así como, garantizar que esas imágenes no impliquen estereotipos sexistas, culturales o intolerantes con las diversas manifestaciones de los grupos sociales;
- b) asegurar que todo el personal cuente con los recursos y las herramientas de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña y sin ninguna discriminación;
- c) asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios o superiores ofrece sin distinción de género un trato de respeto, legitimidad y autoridad;
- d) utilizar un método para determinar requerimientos de capacitación, de manera igualitaria para hombres y mujeres, de acuerdo con los planes de sucesión/carrera o instrumento similar;
- e) ofrecer igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los cursos, becas y/o programas de entrenamiento realizados, desarrollándose de acuerdo con sus necesidades de entrenamiento;

- f) utilizar un método libre de sesgos de género y discriminaciones, para seleccionar el personal que será entrenado;
- g) asegurar la participación igualitaria de hombres y mujeres sin interferir con las responsabilidades familiares y/o necesidades personales que se realicen en la duración, frecuencia y programación de los cursos, becas y/o programas de entrenamiento;
- h) utilizar mecanismos libres de sesgos de género y discriminaciones, para comunicar las oportunidades de formación y capacitación;
- i) promover el avance de las mujeres en posiciones de liderazgo, mediante al menos una (1) de las siguientes acciones afirmativas:
 - 1) impulsar el ascenso de las mujeres en posiciones de liderazgo, a través de medidas de mentoría, coaching, apoyo de pares y/o otras; y
 - 2) desarrollar programas de liderazgo femenino que posean una planeación y seguimiento para apoyarlas y desarrollar talento para los cargos medios y altos.

Nota: Entre los programas anteriormente descritos se pueden incluir aspectos tales como: coaching, entrenamiento, reentrenamiento, autoestima, desarrollo de habilidades de liderazgo y competencias, entre otras.

F.3 Compensaciones, sueldos y salarios

La organización debe:

- a) asegurar que las retribuciones, sueldos, salarios y beneficios para el personal que realizan las mismas funciones y/o tengan las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad, experiencia laboral, formación académica, bonos, descuentos u otros criterios no discriminatorios formalmente establecidos por la organización para todos los puestos en sus políticas de sueldos y salarios;
- b) asegurar que los contratos o convenios laborales entre la organización y el personal sean definidos sobre bases no discriminatorias, especificando conceptos de: puesto o función a desempeñar, sueldo, salario o ingreso, horarios, responsabilidades y derechos;
- c) establecer un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones, beneficios, sueldos, salarios, y otras remuneraciones, siendo responsabilidad de la organización atender y dar respuesta a las mismas;
- c) implementar un método objetivo, igualitario y libre de discriminaciones, para el cálculo de deducciones, beneficios, compensaciones adicionales y otras remuneraciones complementarias; y
- d) identificar el grado de igualdad/desigualdad en la remuneración, detectado brechas salariales e implementando acciones orientadas al cierre de las mismas.

Anexo G
(normativo)

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La organización debe establecer una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que reúna como mínimo los elementos siguientes:

- a) promover programas de información sobre servicios de apoyo con que cuenta el Estado en el tema de responsabilidades familiares compartidas;
- b) promover acciones que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en un marco de corresponsabilidad;
- c) utilizar un mecanismo para determinar necesidades de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- d) promover la responsabilidad compartida y las paternidades responsables a través de diversos mecanismos;
- e) comunicar al personal los derechos legales que tienen hombres y mujeres en relación con sus licencias de maternidad, paternidad y/o parentalidad;
- f) establecer un procedimiento y mecanismos, libre de sesgos de género y discriminaciones, para otorgar permisos y licencias;
- g) comunicar a todo el personal las políticas, procesos y procedimientos para el otorgamiento de permisos y licencias;
- h) identificar y eliminar todas las barreras que afectan el uso efectivo de las licencias de embarazo, maternidad/paternidad y períodos de lactancia (ejemplo: Aseguramiento de un retorno seguro después de la licencia, aseguramiento de oportunidades igualitarias de desarrollo profesional y promoción, protección de la imagen personal y la reputación);
- i) regular y promover el seguimiento de los horarios de trabajo, basándose en horarios estandarizados, con el propósito de promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- j) facilitar un espacio privado para que las mujeres lactantes puedan extraer la leche y/o poner a disposición salas de lactancia, lactarios o espacios similares, en condiciones adecuadas y acordes a la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna y su reglamento.
- k) eliminar las prácticas discriminatorias basadas en los roles y funciones reproductivas de la mujer, incluidos la solicitud de pruebas de embarazo, la negación a un empleo o el despido debido al embarazo o a las responsabilidades de lactancia;

- l) garantizar a parejas adoptantes las licencias de maternidad y/o paternidad y otros derechos;
- m) facilitar el uso de arreglos flexibles de trabajo como el teletrabajo (alineado con la política de conciliación de la vida laboral y familiar), trabajo compartido, trabajo comprimido, trabajo reducido, localización o re-localización, con el propósito de promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con co-responsabilidad social;
- n) implementar al menos dos de las siguientes medidas afirmativas o de igualdad de oportunidades:
 - 1) facilitar servicios de cuidado de hijos e hijas del personal dentro o fuera de sus instalaciones, directamente o por acuerdo con terceros acorde a lo establecido en la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores;
 - 2) facilitar el cuidado de dependientes con necesidades especiales como las personas adultas mayores, personas con discapacidad o con enfermedades en etapa final de la vida; a través de servicios de cuidado, en acuerdos con terceros, descuentos especiales o cualquier otro mecanismo;
 - 3) extender más allá del mínimo legal establecido, las licencias de maternidad/paternidad;
 - 4) promover la coparentalidad ofreciendo compensaciones como bonos o servicios como asesoría, vacunación y otros; y
 - 5) otorgar permisos y licencias especiales igualitariamente a hombres y mujeres, para que participen en procesos de formación y entrenamiento fuera del trabajo.

Anexo H
(normativo)

Salud integral

Al considerar la salud integral, la organización debe establecer programas que incluyan al menos los siguientes aspectos:

- a) **Salud sexual y salud reproductiva:** La organización debe impulsar el establecimiento de programas permanentes, de sensibilización, promoción, prevención y atención, los cuales se promuevan la salud sexual y reproductiva entre hombres y mujeres en su diversidad.
- b) **Formas de violencia de género:** La organización debe establecer programas permanentes de sensibilización, prevención, y atención, que respondan a las diferentes formas de violencia en razón de género y violencia contra las mujeres.
- c) **Hostigamiento o acoso sexual:** La organización tiene cero tolerancias al acoso sexual y al acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo. La organización detecta, previene y desalienta el acoso sexual, el acoso en razón de sexo y la Violencia Basada en Género VBG en el lugar de trabajo.

En el anexo I se aborda de forma más descriptiva los requisitos para este literal.

- d) **Acoso laboral:** La organización debe definir e implementar un procedimiento para atender de manera efectiva, los casos de acoso laboral y asegurar la confidencialidad de las denuncias. La organización debe dar seguimiento a los casos de acoso laboral y tomar las acciones correctivas y preventivas del caso, asegurando un trato adecuado a la persona afectada.
- e) **Instalaciones y equipos:** La organización debe adecuar las instalaciones, la disposición de los equipos y componentes, así como los puestos de trabajo, a las necesidades específicas del personal en su diversidad, en atención a sus condiciones y necesidades.
- f) **Seguridad, salud ocupacional y riesgo psicosocial:** La organización debe definir e implementar programas permanentes que aseguren la prevención y control de los peligros y riesgos incluyendo enfermedades del personal en su diversidad, reconociendo sus condiciones y necesidades particulares. Los programas deben incluir la realización de inspecciones y mediciones periódicas de las condiciones de trabajo que permita la identificación y eliminación de las brechas de género.

Anexo I
(normativo)

Prevención y atención del acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo

Al considerar la prevención y atención del acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo, la organización debe:

- a) establecer políticas, procesos y procedimientos documentados para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo.
- b) prohibir explícitamente en algún instrumento normativo interno como por ejemplo código de ética, código de conducta, reglamentos internos u otros, los siguientes aspectos:
 - 1) el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas; y
 - 2) el acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo.
- c) determinar un mecanismo documentado de atención de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo, que contenga:
 - 1) un formato accesible para presentar la queja;
 - 2) uno o varios mecanismos para recibir la queja;
 - 3) un marco de tiempo definido para la respuesta inicial a la queja;
 - 4) un glosario y lineamientos para resolver la disputa;
 - 5) una recomendación, resolución y/o sanción documentada de acuerdo con cada caso;
 - 6) un acuerdo de confidencialidad; y
 - 7) un régimen de sanciones de acuerdo con la severidad de la infracción, desde medidas disciplinarias en los casos menos graves, hasta en los casos más graves, acusación ante las autoridades penales y de justicia.
- d) establecer los procesos y procedimientos para actuar en casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo asegurando la imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia;
- e) comunicar apropiadamente a todo el personal los mecanismos para el reporte de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo;

- f) promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo, prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo;
- g) poner a disposición cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar y aumentar la conciencia sobre la cero tolerancia al acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo, el respeto por los derechos de las mujeres y los actos de violencia que constituyen actos de violencia contra las mujeres;
- h) establecer mecanismos de consejería, atención y/o apoyo a hombres y mujeres víctimas de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo; y
- i) monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de acoso sexual, acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo o de violencia intrafamiliar y violencia contra las mujeres.

Anexo J
(normativo)

Prevención y atención del acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género

Al considerar prevención y atención del acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género, la organización debe:

- a) establecer políticas, procesos documentados para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género en el lugar de trabajo; así como procedimientos que aseguren la imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia y contengan todos los criterios establecidos en el literal c) del anexo I.
- b) promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género en el lugar de trabajo, prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.
- c) prohibir explícitamente en algún instrumento normativo interno como por ejemplo código de ética, código de conducta, reglamentos internos u otros, los comportamientos que se enumeran posteriormente y no se limitan a:
 - 1) ignorar, excluir y/o descalificar a la persona, como, por ejemplo:
 - modificar (adicionando, reduciendo o eliminando) las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin causa técnica justificada y sin informar oportunamente. ;
 - difamar o extender por la organización rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad;
 - ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.;
 - criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
 - 2) burlarse de la persona, lo cual puede entenderse como: ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo;
 - 3) abusar de autoridad que puede expresarse en las siguientes acciones de parte de la jefatura superior o un colega:
 - gritar, humillar o insultar;
 - amenazar de manera continua con la pérdida del empleo o con el despido;

- realizar acciones u omisiones de manera sistemática que tengan como propósito obstaculizar o limitar posibilidades de ascensos y desarrollo profesional de la persona trabajadora;
 - retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales;
 - castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- 4) realizar actos injustos, que podrán entenderse como, por ejemplo:
- asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos que son de conocimiento inalcanzables o imposibles de cumplir en ese tiempo;
 - utilizar de manera sistemática criterios subjetivos o favoritismo para asignar tareas, oportunidades de ascensos u otros que tengan por resultado descalificar o discriminar a uno o algunos miembros del personal;
 - sobrecargar selectivamente con mucho trabajo a una persona o grupo de personas;
 - cambiar arbitrariamente la ubicación, horarios y días laborales de una persona en relación a las condiciones acordadas según contrato laboral.
 - amenazar con la aplicación de instrumentos disciplinarios como sanciones o suspensiones o incluso el despido.
- 5) entre otras, se considera acoso animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- d) comunicar apropiadamente a todo el personal los mecanismos para el reporte de casos de acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género en el lugar de trabajo;
- e) poner a disposición cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar y aumentar la conciencia sobre la cero tolerancia al acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género en el lugar de trabajo;
- f) establecer mecanismos de consejería, atención y/o apoyo a hombres y mujeres víctimas de acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género en el lugar de trabajo; por considerarse que puede tener las siguientes consecuencias en la persona:
- 1) bajo rendimiento laboral;
 - 2) baja autoestima;

- 3) ambiente laboral hostil;
 - 4) aumento de probabilidad de accidentes;
 - 5) tensión nerviosa;
 - 6) depresión;
 - 7) suicidio; y
 - 8) problemas de salud derivados del acoso.
- g) monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género en el lugar de trabajo; y
- h) indicar que no constituye acoso laboral lo siguientes: el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación disciplinaria, críticas aisladas, jornadas de trabajo extensas de manera eventual o la prestación de servicios en condiciones laborales precarias. Estas violaciones a derechos laborales se abordan desde una óptica distinta a la del acoso laboral.

Anexo K
(normativo)

Comunicación inclusiva y no-sexista

Al considerar la comunicación inclusiva y no sexista interna y externamente, la organización debe:

- a) utilizar un lenguaje inclusivo y una comunicación no sexista interna y externamente;
- b) establecer en la estrategia y/o la política de comunicaciones que las campañas publicitarias, las piezas comunicacionales producidas, y cualquier mecanismo de comunicación interno y externo, deben estar libres de sesgos de género, lenguaje sexista, cosificación de la mujer y de cualquier estereotipo de género;
- c) hacer uso de un lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, verbal y no verbal en los mecanismos de comunicación utilizados dentro y fuera de la organización, incluyendo las políticas y procedimientos internos documentados, estos deben:
 - 1) evitar el uso de descriptores asociados a la raza, etnia, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o edad, a menos que sean válidos y relevantes;
 - 2) utilizar un lenguaje que enfatiza las habilidades, en lugar de las limitaciones;
 - 3) utilizar términos neutrales al género cuando sea posible;
 - 4) evitar los sesgos de género en las denominaciones de las ocupaciones, cargos y profesiones;
 - 5) utilizar términos paralelos o términos equitativos entre los sexos, evitando aquellos que denotan inferioridad de género; y
 - 6) evitar utilizar imágenes sexistas o estereotipadas y guardar equilibrio gráfico para que haya representación de hombres y mujeres.
- d) abstenerse de presentar a las mujeres como seres inferiores o explotarlas como objetos sexuales o cosas transables;
- e) contribuir a un ambiente de trabajo más igualitario desde la perspectiva de la comunicación, implementando al menos una (1) de las siguientes medidas:
 - 1) producir y/o difundir materiales comunicacionales de mujeres en posiciones de liderazgo, es decir, mujeres que aportan en sus posiciones de liderazgo diversas experiencias de vida, que incluyen, pero no se limitan al balance de sus responsabilidades familiares y laborales;
 - 2) promover la igualdad de género a lo largo de su cadena de valor con sus proveedores, distribuidores, agentes comerciales y/o otros agentes de su cadena;

- 3) promover el desarrollo de capacidades de sensibilidad al género en el personal relacionado con las comunicaciones internas y externas; y
 - 4) producir y/o difundir materiales comunicacionales en los que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo reproductivo y se visualice el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado.
- f) usar comunicación a favor de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres (comunicación incluyente).

BIBLIOGRAFÍA

- [1] NTS ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos;
- [2] ISO/FDIS 45003 Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks;
- [3] Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).
- [4] Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna;
- [5] Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV);
- [6] Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores;
- [7] Sello de Igualdad de Género: Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en Empresas Públicas y Privadas. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2017.



ORGANISMO SALVADOREÑO DE NORMALIZACIÓN

**Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN),
Dirección Blvd. San Bartolo y Calle Lempa, Edif.
CNC, San Bartolo, Ilopango, San Salvador,
El Salvador. C.A.**

NTS 03.116.01:21

ICS 03.100.01