

Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Esta norma ha sido elaborada por el comité técnico CTN-UNE 194 *Igualdad de género*, cuya secretaría desempeña UNE.

EXTRACTO DEL DOCUMENTO UNE-ISO 53800

UNE-ISO 53800

Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment.

Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'empouvoirement des femmes.

Esta norma es idéntica a la Norma Internacional ISO 53800:2024.

EXTRACTO DEL DOCUMENTO UNE-ISO 53800

Las observaciones a este documento han de dirigirse a:

Asociación Española de Normalización

Génova, 6
28004 MADRID-España
Tel.: 915 294 900
info@une.org
www.une.org

© UNE 2024

Prohibida la reproducción sin el consentimiento de UNE.

Todos los derechos de propiedad intelectual de la presente norma son titularidad de UNE.

Índice

Prólogo	5
Prólogo de la versión en español.....	6
0 Introducción.....	7
1 Objeto y campo de aplicación.....	8
2 Normas para consulta.....	9
3 Términos y definiciones.....	9
4 Metodología.....	17
4.1 Descripción general de la metodología.....	17
4.2 Pasos en la implementación de la metodología.....	18
4.2.1 Generalidades.....	18
4.2.2 Comprensión del documento y su terminología.....	19
4.2.3 Analizar la situación actual en materia de igualdad de género.....	19
4.2.4 Identificar a las partes interesadas.....	19
4.2.5 Identificar y priorizar las cuestiones relativas a la igualdad de género.....	20
4.2.6 Involucrar a las partes interesadas en los temas.....	20
4.2.7 Implementar un enfoque de mejora continua (ciclo PHVA).....	20
4.3 Integrar el enfoque en la política de sostenibilidad y responsabilidad social de la organización.....	20
4.4 Situación de la organización en materia de igualdad de género.....	21
4.4.1 Información general.....	21
4.4.2 Identificación de las partes interesadas.....	22
4.5 Recopilación y análisis de datos sobre la situación de la igualdad de género en la organización.....	22
4.5.1 Generalidades.....	22
4.5.2 Recopilación de datos cualitativos y cuantitativos.....	23
4.5.3 Atención específica a los elementos cuantitativos.....	25
5 Directrices sobre igualdad de género.....	26
5.1 Contexto interno de la organización.....	26
5.1.1 Gobernanza.....	26
5.1.2 Prácticas laborales.....	28
5.1.3 Aumentar la toma de conciencia de las partes interesadas internas.....	31
5.1.4 Apoyo a las partes interesadas internas.....	32
5.2 Actividad e inversiones de la organización.....	33
5.2.1 Suministro de bienes y servicios con perspectiva de género.....	33
5.2.2 Compras sostenibles.....	35
5.2.3 Presupuestos con perspectiva de género.....	36
5.3 Relaciones externas de la organización.....	37
5.3.1 Relaciones con las partes interesadas externas.....	37
5.3.2 Establecer alianzas.....	38
5.4 Comunicación interna y externa.....	39
5.4.1 Contenido editorial.....	39
5.4.2 Acciones de comunicación.....	39

Anexo A (Informativo)	Directriz para el desarrollo de un mecanismo de denuncia para prevenir, detectar y responder a la violencia basada en el género (VBG), incluida la explotación sexual, el abuso y el acoso internamente (SEAH, por sus siglas en inglés), así como en el compromiso con las partes interesadas externas.....	41
Anexo B (Informativo)	Indicadores de la situación comparativa de mujeres y hombres	49
Anexo C (Informativo)	Buenas prácticas y ejemplos prácticos	53
Bibliografía		73

Prólogo

ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de elaboración de las Normas Internacionales se lleva a cabo normalmente a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, vinculadas con ISO, también participan en el trabajo. ISO colabora estrechamente con la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) en todos los temas de normalización electrotécnica.

En la Parte 1 de las Directivas ISO/IEC se describen los procedimientos utilizados para desarrollar este documento y aquellos previstos para su mantenimiento posterior. En particular debería tomarse nota de los diferentes criterios de aprobación necesarios para los distintos tipos de documentos ISO. Este documento ha sido redactado de acuerdo con las reglas editoriales de la Parte 2 de las Directivas ISO/IEC (véase www.iso.org/directives).

ISO llama la atención sobre la posibilidad de que la implementación de este documento pueda conllevar el uso de una o varias patentes. ISO no se posiciona respecto a la evidencia, validez o aplicabilidad de los derechos de patente reivindicados. A la fecha de publicación de este documento, ISO no había recibido notificación de que una o varias patentes pudieran ser necesarias para su implementación. No obstante, se advierte a los usuarios que esta puede no ser la información más reciente, la cual puede obtenerse de la base de datos de patentes disponible en www.iso.org/patents. ISO no será responsable de la identificación de parte o la totalidad de dichos derechos de patente.

Cualquier nombre comercial utilizado en este documento es información que se proporciona para comodidad del usuario y no constituye una recomendación.

Para una explicación de la naturaleza voluntaria de las normas, el significado de los términos específicos de ISO y las expresiones relacionadas con la evaluación de la conformidad, así como la información acerca de la adhesión de ISO a los principios de la Organización Mundial del Comercio (OMC) respecto a los Obstáculos Técnicos al Comercio (OTC), véase www.iso.org/iso/foreword.html.

Este documento ha sido elaborado por el Comité de Proyecto ISO/PC 337, *Directrices para la promoción y la implementación de la igualdad de género*.

Cualquier comentario o pregunta sobre este documento deberían dirigirse al organismo nacional de normalización del usuario. En www.iso.org/members.html se puede encontrar un listado completo de estos organismos.

Prólogo de la versión en español

Este documento ha sido traducido por el Grupo de Trabajo Spanish Translation Task Force (STTF) del Comité de Proyecto ISO/PC 337, *Directrices para la promoción y la implementación de la igualdad de género*, en el que participan representantes de los organismos nacionales de normalización y otras partes interesadas, para lograr la unificación de la terminología en lengua española en el ámbito de la igualdad de género.

Este documento ha sido validado por el ISO/TMBG/Spanish Translation Management Group (STMG) conformado por los siguientes países: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, República Dominicana, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

0 Introducción

A pesar de los progresos reales, las desigualdades de género y la discriminación basada en el género siguen estando muy extendidas en el mundo en todos los ámbitos.

Las expectativas sociales sobre los roles de género respecto al comportamiento femenino y masculino se reflejan en el propio funcionamiento de las organizaciones, incluidas su cultura, procesos y jerarquías. Las persistentes desigualdades de género dentro de las organizaciones reflejan la discriminación estructural a la que se enfrentan las mujeres y las niñas en la sociedad. Por ejemplo, cinco de cada diez mujeres en el mundo están integradas en el mercado laboral, frente a nueve de cada diez hombres^[1]. Lo que es más, una vez empleadas, las mujeres, en el mundo, sólo ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres^[2]. Las mujeres todavía son minoría en los órganos de gobierno^[3] y en otros puestos de poder. Al mismo tiempo, trabajo remunerado y no remunerado se distribuyen de forma desigual, con las mujeres y las niñas dedicando más tiempo que los hombres y los niños al cuidado no remunerado y al trabajo doméstico^[4]. Por último, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, casi una de cada tres mujeres en todo el mundo relata haber sido víctima de violencia física o sexual en su vida, sin contar las formas de violencia psicológica, económica y social^[5].

Cada año el Foro Económico Mundial publica el Informe Global sobre la Brecha de Género, un análisis que revela el contexto de la desigualdad de género en diferentes regiones del planeta ^[6].

El propósito de este documento es proporcionar directrices, definiciones, procedimientos y herramientas (incluyendo un marco, recursos, políticas, herramientas y buenas prácticas) a las organizaciones públicas y privadas para fomentar, apoyar y orientar que avancen de forma sostenible en la promoción y el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tanto interna como externamente. Su objetivo es promover un entendimiento común sobre la cuestión de la igualdad de género y complementar otros instrumentos e iniciativas sobre el tema. Además, este documento se ha desarrollado de forma coherente con otras iniciativas e instrumentos ISO, como la Norma ISO 30415. Su objetivo es proporcionar orientación a las organizaciones en el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a la igualdad de género y la Agenda 2030 de la ONU (en particular el ODS 5 sobre igualdad de género).^[8] Más allá de eso, aborda la cultura y los comportamientos subyacentes y propone un enfoque, métodos y herramientas operativos para lograr los objetivos declarados de una organización. Reconociendo las diferencias de los recursos disponibles, la intención de este documento es proporcionar orientación práctica a las pymes y a las pequeñas entidades, así como a las organizaciones más grandes, en línea con sus necesidades específicas.

Aunque las mujeres están, en general, más desfavorecidas en ámbitos como el mercado laboral, el trabajo de cuidados no remunerado y la violencia sexual y basada en el género, la discriminación basada en el género también puede afectar a hombres y niños en determinados aspectos de la vida, en particular, cuando no se ajustan a las percepciones tradicionalmente reconocidas de los roles de género, lo que puede tener repercusiones negativas en sus vidas y su salud, incluida su salud mental. Por eso, para abordar la desigualdad de género, es importante identificar cómo acciones u omisiones concretas de la organización afectan a la igualdad de género. Sólo cuando esto se ha completado se puede identificar el desequilibrio de género y determinar las acciones adecuadas para abordar ese desequilibrio. Este es un principio subyacente de este documento.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no son sólo asuntos de mujeres, sino que es necesario que todas las personas y todas las organizaciones los aborden. Se considera una cuestión de derechos humanos, así como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible basado en las personas. Como tal, abordar la igualdad de género es un pilar fundamental de la responsabilidad social de cualquier organización, incluida su agenda ambiental, social y de gobernanza (ASG). Todas las organizaciones están en condiciones de tomar medidas para promover la igualdad de género, teniendo en cuenta su madurez, naturaleza, tamaño y objetivos.

Ya se ha demostrado la existencia de un vínculo positivo entre la igualdad de género y el desarrollo económico y social. Esto puede percibirse como un impulso y una fuente de mejores resultados para la organización, y posiblemente integrarse en la política de responsabilidad social de la organización (cuando exista), o en cualquier otra política pertinente.

Numerosos estudios^{[9]-[11]} sugieren que la promoción de la igualdad de género reporta beneficios para las organizaciones: menor rotación de personal, reclutamiento de calidad, un entorno laboral más sólido, productivo e innovador, colaboración eficaz que conducen a mayor rendimiento y alcanzar resultados más precisos. Un liderazgo equitativo mejora la toma de decisiones, y las organizaciones con fines de lucro pueden aumentar su rentabilidad (por ejemplo, ampliando la base de la clientela, así como identificando nuevos mercados y disminuyendo los costos de retención).

En este documento, los objetivos de igualdad de género se basan en el entendimiento de que el género es una construcción social. Las desigualdades señaladas como objetivo no se basan en criterios biológicos, sino que surgen de las normas y construcciones sociales asimiladas o proyectadas sobre cada persona a través de los procesos de socialización. Sin embargo, el documento también reconoce y aborda aquellas desigualdades que se experimentan como resultado de criterios biológicos, como la salud sexual y reproductiva.

Aun reconociendo la existencia de otras identidades de género, este documento se centra específicamente en la desigualdad resultante de la organización jerárquica de los roles específicos de género asignados a mujeres y hombres, niñas y niños, debido a su carácter prominentemente estructural a escala de toda la sociedad.

1 Objeto y campo de aplicación

Este documento proporciona orientación sobre cómo promover e implementar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Ofrece directrices para que las organizaciones desarrollen las capacidades necesarias para lograr una cultura de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Las directrices incluyen el marco, los recursos, las políticas, las herramientas y las buenas prácticas para contextualizar, promover e implementar la igualdad de género.

Este documento se centra en la desigualdad resultante de los roles específicos de género asignados a mujeres, niñas, hombres* y niños y es aplicable a todo tipo de organizaciones (públicas o privadas), independientemente de su tamaño, ubicación y campo de actividad.

*Nota a la traducción oficial al español El término *men* se tradujo al español como “hombres”, sin embargo, en algunos países se utiliza el término “varones”.

Este documento no aborda los aspectos específicos de las relaciones con la representación sindical o los comités de empresa, ni los requisitos legales y de *compliance* específicos de los países en materia de diversidad de género.

2 Normas para consulta

No hay referencias normativas en este documento.