

Dirección estratégica de la organización debe incluir política de igualdad de género

“Es necesario que la dirección estratégica de toda organización incluya la política de igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral donde la participación de la mujer se encuentra sobre el 50%”, afirmó Erika Caveró, presidenta del Comité Técnico de Normalización de Igualdad de Género.

“Necesitamos tener una política de igualdad de género que pueda ser incluida en la parte estratégica de la organización. La política es la columna vertebral de un sistema de gestión”, precisó durante la presentación de la Norma Técnica Peruana NTP 722.001:2022 sobre Sistemas de gestión de igualdad de género en el ámbito laboral, organizada por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL).

Aseguró que la Norma Técnica Peruana (NTP) sobre Sistemas de gestión de igualdad de género, establece los requisitos que debe cumplir una organización para establecer un sistema de gestión para la Igualdad de Género – SGIG, que promueva la eliminación de 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 tema es importante porque se genera a partir de una norma técnica peruana, y permitirá ayudar a las mejores prácticas y cumplir requisitos que generen organizaciones seguras y libres de violencia y a mantener la participación de la mujer en todos los ámbitos”, manifestó.

La NTP permite tener una organización que, desde el inicio, planifique, ejecute y realice un seguimiento claro para la mejora continua, así como para establecer objetivos válidos que nos permitan evaluar en qué medida la organización está adoptando este sistema de igualdad de género.

Explicó que, para cumplir con la NTP se tomó como base el esquema de alto nivel de la ISO, que es de fácil integración con otras normas de sistemas de gestión, es auditable, además, está alineada con las disposiciones legales nacionales de igualdad de género, mantiene la articulación con otras certificaciones de buenas prácticas vigentes a la fecha y es certificable.

En cuanto a su estructura, la NTP contiene las siguientes cláusulas: alcance, referencias normativas, términos y definiciones, contexto de la organización, liderazgo, planificación, soporte, operación, evaluación de desempeño, y la mejora.

Agregó que el liderazgo va acompañado de la identificación de los recursos necesarios para la igualdad de género. La planificación se refiere a cómo identificamos posibles riesgos que podrían afectar la igualdad de género en la organización y establecer acciones concretas.

“Debemos tener auditorías que nos permitan medir cómo va la implementación, adecuación e incorporación de la norma porque una norma no solo debe estar en el papel, sino que debe estar incorporada en el ADN de la cultura organizacional y de la estrategia, por eso desde el liderazgo tenemos que ver que el direccionamiento estratégico hable de la igualdad de género”, remarcó.

La Sra. Cavero manifestó que puede parecer difícil identificar qué pasos seguir para la implementación de la NTP; por ello, la norma cuenta con anexos informativos, siendo el primero contar con una política de igualdad de género.

Entre los otros anexos están: el reclutamiento, descripción y perfil del puesto, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y compensaciones, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, salud integral, comunicación inclusiva y no sexista.

Además, prevención y atención del acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo y la prevención y atención del acoso laboral y discriminación en razón de sexo y género. «Esta norma nos va a permitir una organización alineada con lo que queremos todos».

La Sra. Cavero señaló que **los próximos pasos serán la promoción y articulación de estrategias para la rápida adopción de la NTP en las entidades públicas y privadas, su difusión a través de diversas partes interesadas, gremios, cámaras de comercio, entidades del Estado, creación de grupos**

de trabajo para su implementación y la formación de auditores en su conocimiento.

El Comité Técnico de Normalización de Igualdad de Género comenzó a trabajar de manera intensa desde julio del 2022 y finalmente la NTP se publicó el 27 de diciembre del mismo año.

En la elaboración de la norma participaron el sector público, sector privado y de la academia. Refirió que las mujeres ya vienen ocupando diferentes ámbitos en la empresa, pero la brecha aún es grande. «Felizmente contamos con casos como en el sector turismo, donde el 70% de las empresas son dirigidas por mujeres».

En la presentación también participaron Rosario Uria Toro, directora de la Dirección de Normalización; y Clara Gálvez, presidenta ejecutiva del Instituto Nacional de Calidad (INACAL).