

ACCIONES DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

MODALIDAD “A”

“A” Empresarias. Mujeres empresarias (personas físicas y morales) con 6 o hasta 100 personas empleadas que presenten un proyecto para incorporar la perspectiva de género en su empresa y fortalecerla. El proyecto deberá incluir al menos 20 acciones de la Tabla 1. Las acciones adicionales podrán sumar puntos extra de acuerdo a lo contemplado en la tabla de criterios prioritarios.

Las propuestas serán presentadas mediante la plataforma virtual a partir de los aspectos contemplados en el EAI-A Formato de Elaboración de Proyecto, incluyendo el monto de apoyo requerido que deberá calcularse de acuerdo a lo expuesto en los Lineamientos de Gasto contenidos en los anexos. Los medios de verificación serán recopilados en un portafolio de evidencias que formará parte del informe de resultados.

Tabla 1

Categoría	Acción	Medio de verificación
Cultural	Medición del clima laboral con perspectiva de género.	- Informe de resultados que acredite la aplicación del Cuestionario de Clima Laboral con Perspectiva de Género.
	Capacitación del personal directivo, socios y socias en materia de igualdad.	- Programa de capacitaciones contratadas. - Documento curricular de haber concluido con la capacitación.
	Ofrecer capacitaciones para el desarrollo de habilidades técnicas del personal, con participación paritaria o en favor de las mujeres de la empresa.	- Carta descriptiva de la capacitación. - Captura de pantalla del envío de invitación al personal para participar.

	*Las capacitaciones deberán tener una duración mínima de 6 horas.	- Fotografía o captura de pantalla (sesión virtual) de las sesiones y listas de asistencia.
	Ofrecer a todo el personal una capacitación en materia de igualdad.	
	*Las capacitaciones deberán tener una duración mínima de 6 horas.	- Documento con lineamientos del lenguaje y códigos de comunicación. - Captura de pantalla del envío y recepción de los lineamientos por parte del personal.
	Utilizar lenguaje no sexista y no discriminatorio.	
	Realizar una campaña sobre igualdad de género con el personal de la empresa.	
	Realizar una campaña para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual, con el personal de la empresa.	
	Promover la maternidad y paternidad corresponsable y la división igualitaria de responsabilidades del hogar, con el personal de la empresa.	
Realizar actividades o eventos para el personal y su familia que promuevan la igualdad de género.		
Realizar una campaña de sensibilización y prevención de violencia de género, dirigida al público de la empresa.		
Comercial	Determina un presupuesto específico para el diseño, implementación y seguimiento permanente para garantizar la igualdad y no violencia de género en la empresa.	- Carta bajo protesta de decir verdad de asignación del presupuesto; - Desglose de gastos del presupuesto destinado a garantizar la igualdad.

	Generar nuevos empleos para mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Copia de al menos dos nuevos contratos, con el perfil de puesto y la descripción de actividades; - Plantilla laboral firmada por todas las personas empleadas.
	Mejora en producto o servicio para su consumo/uso libre de estereotipos de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha descriptiva del producto; - Justificación técnica y social de las modificaciones; - Evidencia fotográfica del producto o servicio.
	Nuevo(s) producto(s) o servicio(s) libres de estereotipos y roles de género.	
	Incrementar la participación de mujeres en la cadena de valor (proveedoras, distribuidoras, asociadas).	<ul style="list-style-type: none"> - Al menos dos cartas de colaboración expedidas por las organizaciones, empresas o profesionistas (proveedoras, distribuidoras, asociadas) firmadas; - Ficha descriptiva de modificaciones realizadas en la cadena de valor.
	Segmentación de mercado libre de estereotipos de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de la segmentación del mercado previa y posterior a la intervención.
	Publicidad no-sexista.	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos publicitarios con PEG. - Materiales publicitarios; - Descripción técnica.
Infraestructura	Establecer lineamientos e instalaciones que atiendan la lactancia materna.	<p>a) Para todas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentar política por escrito. - Presentar evidencia fotográfica de la difusión interna de los lineamientos. <p>b) Sólo para grandes y medianas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia fotográfica del espacio exclusivo. - Reglamento para el uso de las instalaciones.
	Contar con guardería para hijos e hijas de las personas trabajadoras.	

	Contar con cambiadores para bebé disponibles para todas las personas.	- Presentar evidencia fotográfica de las instalaciones.
Normativa	Establecer la existencia de una Persona Enlace y/o un Comité de Igualdad.	<p>a) Para todas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento de la Designación de la Persona Enlace con atribuciones, objetivos específicos y responsabilidades. - Acuse de recibo de todo el personal, de la Hoja Informativa del enlace. <p>b) Sólo para grandes y medianas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acta de Instalación del Comité de Igualdad que señale sus funciones, objetivos específicos, procesos y atribuciones. - Minuta firmada de las dos primeras reuniones del Comité de Igualdad; evidencia fotográfica de su conformación y de las sesiones.
	Elaborar un plan de seguimiento de las acciones de igualdad.	- Plan de Igualdad aprobado por el Comité de Igualdad y la Alta Dirección que detalle la proyección anual de trabajo al interior de la empresa con objetivos, estrategias y resultados esperados.
	Implementar protocolo de atención libre de discriminación de género.	- Protocolo de atención libre de discriminación de género.
	Establecer mecanismos de respuesta ante presuntos casos de acoso y hostigamiento sexual.	- Documento probatorio de la existencia de protocolos, códigos o lineamientos, para atender presuntos casos de acoso y hostigamiento sexual;

	Establecer horarios laborales productivos a partir de los modelos de: flexibilidad, teletrabajo, escalonamiento, jornadas reducidas y/o semanas compactadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Política de horarios laborales flexibles.
	Explicitar mecanismos flexibles para acceder a licencias de maternidad y paternidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos de licencias de paternidad y maternidad.
	Eliminar requisitos y prácticas discriminatorias en entrevistas de trabajo y en anuncios de vacantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Política de contratación por escrito; - Convocatoria; - Formato de aplicación.
	Impulsar medidas para asegurar el cumplimiento de la igualdad salarial.	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de Buenas Prácticas para el cumplimiento de la igualdad salarial justificado y fundamentado desde la perspectiva de género.
	Contar con programas de crecimiento laboral con perspectiva de género para todo el personal independientemente de su nivel de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento que contenga el programa de crecimiento laboral y sus objetivos con todos los cursos, talleres, conferencias;
	Transparentar requisitos para acceder a ascensos y aumentos de sueldo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar documento de requisitos para acceder a ascensos y aumentos de sueldo;
	Explicitar mecanismos para acceder a los bonos e incentivos existentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar documento de los lineamientos y procedimientos para la asignación de bonos e incentivos existentes.
	Establecer un procedimiento para atender inconformidades de condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento probatorio de la existencia de procedimiento para atender inconformidades de condiciones laborales.
	Cumplir con el Checklist de Despidos Libre de Discriminación de Género.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar documento probatorio de la existencia de una checklist de despidos libres de discriminación.

	Paridad en la plantilla laboral.	- Plantilla laboral con firma de todas las personas empleadas desagregada por sexo.
	Participación paritaria de mujeres y hombres por área y funciones.	- Organigrama y plantilla laboral con firma de todas las personas empleadas.
	Paridad en puestos de liderazgo y toma de decisiones.	- Organigrama y plantilla laboral con firma de todas las personas empleadas.
	Incorporación de la PEG a la identidad empresarial (misión, visión, valores, imagen corporativa, etc.)	- Presentar materiales oficiales de identidad corporativa previos y posteriores a las modificaciones. - En caso de contar con página web o redes sociales, presentar la liga y captura de pantalla.