



Decálogo para empresas:

Hacia la igualdad de género en sectores masculinizados



Cuidemos
con *energía*





Este decálogo se alinea con los compromisos internacionales en materia de igualdad sustantiva y derechos laborales, promovidos por ONU Mujeres. Se basa en los convenios fundamentales de la OIT, la CEDAW, los Objetivos de Desarrollo Sostenible —en particular los ODS 5, 8 y 10—, y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). Su propósito es orientar a las empresas hacia prácticas inclusivas y responsables que fortalezcan la participación plena y equitativa de las mujeres en todos los ámbitos laborales, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.



Decálogo para empresas:

Hacia la igualdad de género en sectores masculinizados

1. Normativa en torno a género, diversidad e inclusión
2. Conciliación y corresponsabilidad
3. Equidad de género e igualdad salarial
4. Formación con perspectiva de género
5. Cultura organizacional inclusiva
6. Erradicación del acoso laboral, sexual y la violencia intrafamiliar
7. Compras sensibles al género
8. Impacto en el entorno – ecosistema local
9. Condiciones laborales dignas y entornos de trabajo sensibles al género
10. Redes de mujeres

A lo largo de toda la implementación de este decálogo se debe medir y evaluar el progreso en igualdad de género. Se deben establecer indicadores claros, líneas de base, responsables definidos y presupuestos asignados, así como mecanismos participativos de seguimiento que permitan conocer las necesidades y percepciones de las personas trabajadoras.

1. Normativa en torno a género, diversidad e inclusión

- Tratar equitativamente a mujeres y hombres en el trabajo, respetando los derechos humanos y eliminando toda forma de discriminación basada en el sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Desarrollar una política de igualdad de género que institucionalice el compromiso por la igualdad sustantiva y el empoderamiento de las mujeres, y que promueva el ejercicio de los derechos laborales más allá de los mínimos legales.
- Respetar y promover la libertad sindical, el derecho efectivo a la negociación colectiva y al diálogo social, garantizando que las mujeres participen plena y activamente en estos espacios en condiciones de igualdad, sin discriminación ni represalias.
- Establecer incentivos y metas concretas para la contratación, retención y promoción de mujeres en todos los niveles del ámbito laboral.

2. Conciliación y corresponsabilidad

- Impulsar medidas de conciliación y trabajo flexible adecuadas a la realidad del sector, que permitan una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y laboral.
- Velar por los derechos parentales y familiares, e implementar políticas con enfoque de género que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, facilitando el acceso a servicios de cuidado para personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo.
- Fomentar un cambio cultural organizacional para erradicar la división sexual del trabajo y las desigualdades de género en la distribución de responsabilidades de cuidado.

3. Equidad de género e igualdad salarial

- Realizar diagnósticos de brechas, garantizar transparencia y facilitar el acceso a la información salarial para eliminar desigualdades y asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
- Promover la igualdad de oportunidades en puestos de liderazgo, con especial énfasis en aumentar la participación de mujeres en cargos ejecutivos y de toma de decisiones.
- Implementar prácticas de reclutamiento y retención sensibles al género, asegurando oportunidades de desarrollo profesional sin discriminación y fomentando la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

4. Formación con perspectiva de género

- Generar alianzas y fomentar la formación y capacitación de mujeres en sectores masculinizados y el desarrollo de programas de aprendices (trainee), de acuerdo con los requerimientos reales de las empresas para facilitar el ingreso y permanencia en cargos específicos dentro de las empresas.
- Promover instancias de capacitación durante la trayectoria profesional, focalizadas en habilidades “blandas”, erradicación del acoso sexual, sesgos inconscientes y de liderazgo, para fomentar el avance de más mujeres a cargos directivos en sectores masculinizados.
- Invertir en políticas y programas que impulsen el avance de las mujeres en todos los niveles y áreas, promoviendo su participación en sectores STEM no tradicionales y garantizando igualdad de acceso a oportunidades de formación, redes de mentoría y desarrollo profesional, considerando sus responsabilidades familiares.

5. Cultura organizacional inclusiva

- Otorgar valor a la diversidad, sensibilizar y capacitar permanentemente en asuntos de género, interculturalidad, diversidad, inclusión y conciliación.
- Promover campañas de sensibilización en temáticas de género al interior de las empresas y en el relacionamiento con su entorno y crear un ambiente de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas, independientemente de su género, nacionalidad, raza o etnia.
- Comprometer a la Alta Dirección en la promoción de la igualdad de género y derechos humanos, mediante políticas inclusivas que consideren la interseccionalidad, y asignar responsabilidades claras en todos los niveles de la organización para alcanzar metas de igualdad y empoderamiento de las mujeres.

6. Erradicación del acoso laboral, sexual y la violencia intrafamiliar

- Generar diagnósticos participativos que permitan conocer los tipos de violencias y factores que impiden que las mujeres vivan una vida libre de ella, así como cuantificar cuánto le cuesta a la empresa el acoso y violencia internamente, así como la violencia en el espacio familiar o de pareja.

- Implementar una política de “tolerancia cero” al acoso y violencia, que incluya prevención, difusión de mecanismos claros de denuncia e investigación diligente, protección de las víctimas, y prohibición de represalias, haciendo de todo el personal agentes activos contra la violencia y el acoso en el trabajo.
- Sensibilizar en torno a la violencia de género en el espacio público y familiar, y entregar información en apoyo a las víctimas.

7. Compras sensibles al género

- Incorporar una perspectiva de género a lo largo de todas las etapas del ciclo de adquisiciones (investigación de mercado, publicidad, sensibilización de proveedores, adjudicaciones) para fomentar la integración de más mujeres en las cadenas de suministro empresarial.
- Invertir en iniciativas para potenciar los negocios liderados por mujeres promoviendo su competitividad en los mercados, la asociatividad, su internacionalización y el fortalecimiento de sus capacidades.
- Incorporar estándares de selección de las empresas en relación con la promoción de la corresponsabilidad parental y la prevención del acoso y la violencia con proveedores que prestan bienes y servicios.

8. Impacto en el entorno – ecosistema local

- Desarrollar vínculos con las comunidades para facilitar la adquisición de talento, impulsar la innovación, identificar nuevas oportunidades de mercado y el desarrollo de capital humano con enfoque de género, que permita la inclusión laboral de mujeres y en las cadenas de valor local.
- Desarrollar planes de sostenibilidad con estrategias de mitigación y adaptación que incorporen la perspectiva de género, entendiendo que el cambio climático afecta de manera desproporcionada a las mujeres y otros grupos vulnerables.
- Colaborar con líderes comunitarios y grupos de interés para promover la igualdad de género, eliminar la discriminación y crear oportunidades para mujeres y niñas, asegurando su participación plena en las consultas comunitarias.
- Aprovechar la influencia organizacional y programas de filantropía para apoyar iniciativas que empoderen a las mujeres, promoviendo acciones concretas y alianzas con socios comerciales y proveedores.

9. Condiciones laborales dignas y entornos de trabajo sensibles al género

- Contar con infraestructura, señalética e instrumentos de trabajo (herramientas y vestimenta) adecuados para la fuerza laboral mixta, en condiciones de seguridad, higiene y confort considerando necesidades de hombres y mujeres. Incluir dentro de las instalaciones de trabajo espacios para el cuidado de niños/as y salas de lactancia disponibles para el uso de las personas trabajadoras.
- Garantizar condiciones laborales seguras, acceso equitativo al seguro médico y apoyo personalizado para personas con necesidades especiales, incluidas personas con discapacidad y sobrevivientes de violencia, asegurando también protección frente a riesgos laborales, como la exposición a materiales peligrosos.
- Proteger los derechos de las personas trabajadoras, permitiendo tiempo libre para recibir atención médica para sí mismas y sus dependientes, promoviendo la seguridad en los desplazamientos hacia y desde el trabajo, así como en los viajes laborales, en coordinación con el personal.

10. Redes de mujeres

- Desarrollar y potenciar iniciativas de mentorías, para conectar a mujeres que inician su carrera profesional, con aquellas que ya tienen una trayectoria más avanzada, para que puedan apoyarlas positivamente en su inserción, evitar la deserción y facilitar la progresión laboral en el rubro.
- Fomentar la creación de redes de mujeres dentro de la organización y facilitar su participación en redes externas en sectores tradicionalmente masculinos teniendo en cuenta sus responsabilidades familiares al programar actividades.
- Facilitar la articulación y trabajo con otras redes y el establecimiento de alianzas con los cuales se compartan intereses y objetivos.



Cuidemos con *energía*