

Norma Técnica Peruana NTP 722.001:2022

SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. REQUISITOS

Josué Boero

Coordinador Proyectos Institucionales

CCL CÁMARA
DE COMERCIO
LIMA
La Fuerza de los Empresarios

GANADORES DEL CONCURSO MUNDIAL
DE CÁMARAS 2021 - DUBAI

PROYECTO: CÁMARAS DIGITALES
"LA NUEVA NORMALIDAD"



1 PRIMER PUESTO
**COMPETENCIA
MUNDIAL DE
CÁMARAS DE
COMERCIO**



1 PRIMER PUESTO
**DIGITAL
CHAMPIONS
FOR SMALL
BUSINESS**

CamaradeLima

@camaradelima

camaracomerciolima

camaracomerciolima

www.camaralima.org.pe

Comité Técnico de Normalización INACAL/CTN 167 “Igualdad de Género”

❑ **FECHA DE CONFORMACIÓN:** 21/05/2022

❑ **PRESIDENTA:** SRA. ERIKA CAVERO PAZ

❑ **SECRETARÍA:** Instituto Nacional de la Calidad – INACAL

❑ **MIEMBROS:** Sectores Privado, Público y Académico:

- ❖ AENOR Perú
- ❖ Argos Consulting Group SAC
- ❖ Cámara de Comercio de Lima
- ❖ CARE Perú
- ❖ Compañía Minera Antamina S.A
- ❖ Concepta Consulting SAC
- ❖ Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- ❖ International Women´s Entrepreneurial Challenge Foundation-IWEC Perú

- ❖ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables –MIMP
- ❖ Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
- ❖ ONU – Mujeres – Oficina Regional para las Américas y el Caribe.
- ❖ Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.
- ❖ Presidencia Ejecutiva INACAL.
- ❖ Universidad San Ignacio de Loyola
- ❖ Women Ceo Perú

Generalidades

- ❑ Esta Norma Técnica Peruana 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 incorporación del enfoque de género en las organizaciones



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

- ☐ provee principios y prácticas que permitan la incorporación del enfoque de género en la organización, identificando y comunicándose con los grupos de interés para que las actividades de la organización contribuyan al desarrollo sostenible;
- ☐ 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; y
- ☐ 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.

Características del Sistema de Gestión de Igualdad de Género - SGIG

- ☐ Estructura ISO de fácil integración con otras normas de sistemas de gestión.
- ☐ Auditable a través de los esquemas de auditoría aprobados por ISO (ISO 19011:2018)
- ☐ Alineada con las disposiciones legales nacionales de igualdad de género.
- ☐ Articulación con otras certificaciones de buenas prácticas vigentes a la fecha.
- ☐ Es una norma certificable.

Estructura de la NTP 722.001:2022 – Igualdad de Género

REQUISITOS

- ❖ Índice
- ❖ Prologo
- ❖ Introducción
- ❖ Objeto y campo de aplicación.
- ❖ Referencias normativas.
- ❖ Términos y definiciones
- ❖ Contexto de la organización
- ❖ Liderazgo
- ❖ Planificación
- ❖ Apoyo
- ❖ Operación
- ❖ Evaluación de desempeño
- ❖ Mejora

ANEXOS INFORMATIVOS

- ❖ **ANEXO A** - Política de Igualdad de Género.
- ❖ **ANEXO B** - Reclutamiento, selección, promoción y evaluación de desempeño.
- ❖ **ANEXO C** - Descripción y perfil del puesto.
- ❖ **ANEXO D** - Desarrollo profesional.
- ❖ **ANEXO E** - Igualdad de oportunidades y compensaciones.
- ❖ **ANEXO F** - Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ❖ **ANEXO G** - Salud integral.
- ❖ **ANEXO H** - Comunicación inclusiva y no-sexista.
- ❖ **ANEXO I** - Prevención y atención del acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo.
- ❖ **ANEXO J** - Prevención y atención del acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género.

Liderazgo

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

- ❑ asumiendo la responsabilidad y obligación de rendir cuentas con relación a la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género, el uso de lenguaje inclusivo, la prevención de las diferentes formas de violencia en razón del género y del acoso sexual; así como, la provisión de actividades que permita la identificación y eliminación de las brechas de género;
- ❑ asegurando que se establezca 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;
- ❑ asegurando la integración de los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género en todos los procesos de la organización.



Planificación



Al planificar el sistema de gestión de igualdad de género, la organización debe considerar lo siguiente:

- ☐ la comprensión de la organización y de su contexto (cuestiones externas e internas),
- ☐ los requisitos referidos a la comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas;
- ☐ determinar los riesgos y oportunidades para reducir las brechas de género, y
- ☐ mantener las prácticas adecuadas en materia de igualdad de género.



Apoyo

- ❑ 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 de género significativas identificadas. Mayor información en el **Anexo B**.
- ❑ 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. Mayor información en el **Anexo C**.
- ❑ 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. Mayor información en el **Anexo D**.



- ❑ 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. Mayor información en el **Anexo E**.
- ❑ 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. Mayor información en el **Anexo F**.
- ❑ La organización debe establecer programas permanentes con enfoque de género que contribuyan a la salud integral del personal. Mayor información en el **Anexo G**.
- ❑ La organización debe determinar las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de igualdad de género, que incluyan: qué comunicar; cuándo comunicar; a quién comunicar; cómo comunicar; y quién comunica. Mayor información en el **Anexo H**.



Operación



La organización debe planificar, implementar y controlar los procesos necesarios para cumplir los requisitos para el sistema de gestión de igualdad de género, y para implementar acciones mediante:

- ☐ la determinación de los requisitos para la implementación de principios y prácticas que permitan la incorporación del enfoque de género;
- ☐ la determinación de los recursos necesarios para lograr la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de igualdad de género;
- ☐ la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios en materia de igualdad de género.

Evaluación del desempeño

- ☐ 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.
- ☐ 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 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 Peruana.
 - 3) se implementa y mantiene eficazmente.



Mejora



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 incorporación del enfoque de género. Éstas deben incluir:

- ☐ mejorar los principios y prácticas que permiten la incorporación del enfoque de género para cumplir los requisitos, así como considerar las necesidades y expectativas;
- ☐ corregir, prevenir o reducir los efectos no deseados; y
- ☐ mejorar el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género

Norma Técnica Peruana NTP 722.001:2022

SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. REQUISITOS

Josué Boero

Coordinador Proyectos Institucionales

CCL CÁMARA
DE COMERCIO
LIMA
La Fuerza de los Empresarios

GANADORES DEL CONCURSO MUNDIAL
DE CÁMARAS 2021 - DUBAI

PROYECTO: CÁMARAS DIGITALES
"LA NUEVA NORMALIDAD"



1 PRIMER PUESTO
**COMPETENCIA
MUNDIAL DE
CÁMARAS DE
COMERCIO**



 CamaradeLima

 @camaradelima

 camaracomerciolima

 camaracomerciolima

www.camaralima.org.pe