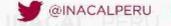
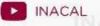


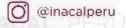
Clara Gálvez Castillo

Secretaría del CTN 167 IG













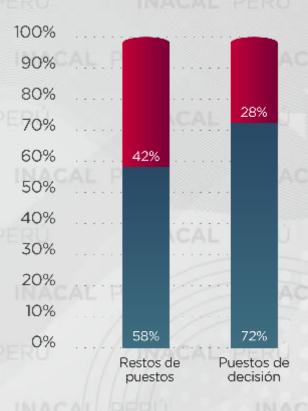
# CONTEXTO MUNDIAL Y NACIONAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



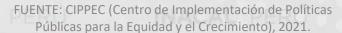


## CTN 167 Igualdad de Género

Si bien en los últimos años, la mujer esta avanzando en la incorporación al trabajo, en los puestos de decisión, todavía existe una brecha grande de género Proporción de trabajadores en empresas privadas, según género (muestra de 150 países)





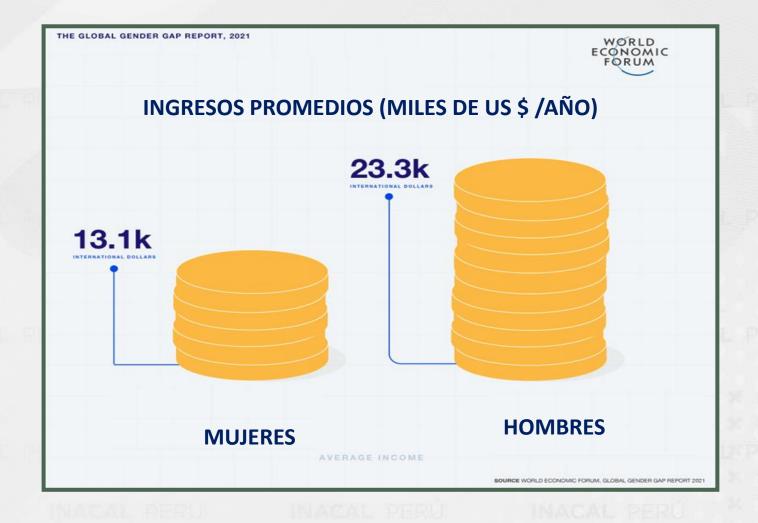




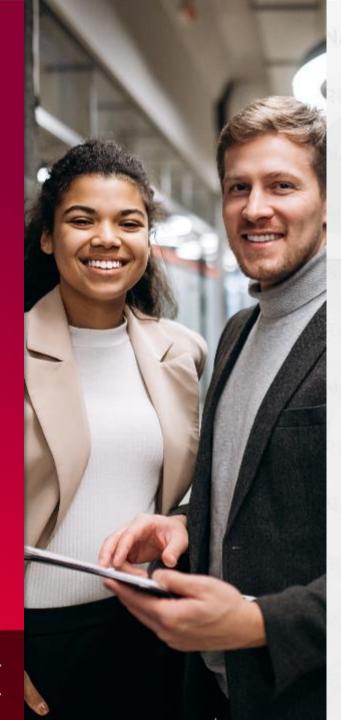


## CTN 167 Igualdad de Género

## **BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO**







## CTN 167 Igualdad de Género

THE GLOBAL GENDER GAP REPORT, 2021



# EMPODERAMIENTO POLÍTICO DE LA MUJER (% DE PARTICPACIÓN)

#### **Parlamentarios**

ower house seats in 156 countries

#### Ministros de Estado

156 countries



26%



23%
share of Women-Ministers

OURCE INTER-PARLIAMENTARY UNION, WOMEN IN POLITICS, SITUATION AND APPOINTMENTS AS OF JANUARY 1ST, 202







COMITÉ TÉCNICO DE NORMALIZACIÓN

167-IGUALDAD DE GÉNERO





## CTN 167 Igualdad de Género

#### Campo de actividad

Normalización en el ámbito de la igualdad de género, estableciendo los requisitos que debe cumplir una organización para el establecimiento de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, que promueva la eliminación de las brechas de género en las organizaciones, el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo desde la perspectiva de género.

#### Secretaría

Instituto Nacional de Calidad - INACAL

#### Presidente del CTN

Sra. Erika Patricia Cavero Paz

#### Secretaria del CTN

Sra. Monica Delfina Nuñez Cabañas



## Miembros del CTN de Igualdad de Género NACAL PERÚ

#### **PRIVADO**

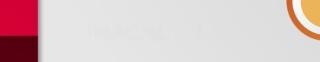
- Cámara de Comercio de Lima
- CARE Perú
- Compañía Minera Antamina S.A..
- International Women's Entrepreneurial Challenge Foundation-IWEC PERÚ
- ONU Mujeres Oficina Regional para las Américas y El Caribe
- AENOR Perú
- Argos Consulting Group SAC
- Concepta Consulting SAC

#### **PÚBLICO**

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ministerio Público -Fiscalía de la Nación
- Poder Judicial del Perú
- Instituto Nacional de Calidad - INACAL

#### **ACADÉMICO**

- Escuela de Postgrado UPC
- Universidad San Ignacio de Loyola
- Women Ceo Perú



**Total miembros: 16** 



## Principales hitos del CTN 167 Igualdad de Género (IG)

CONFORMACIÓN

del CTN Gestión de instalaciones y servicios

COMITÉ ESPEJO ISO/PC 337

Miembro pleno

PNTP 722.001:2022
IGUALDAD DE GÉNERO

**MAYO 2022** 

**JULIO 2022** 

**NOV 2022** 

**MAY 2022** 

**JULIO 2022** 

**DICIEMBRE 2022** 

**INSTALACIÓN** 

y primera sesión del CTN 167 IG INICIO DEL ESTUDIO DEL PNTP DE IG

PUBLICACIÓN
NTP 722.001:2022 IGUALDAD
DE GENERO

Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral. Requisitos. 1ª Edición







Comité Técnico de Normalización IGUALDAD DE GÉNERO

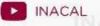
gob.pe/inacal/

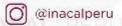


GRACIAS













Presentación de la Norma Técnica Peruana NTP 722.001:2022 Sistema de Gestión de Igualdad de Género





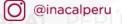
**ERIKA CAVERO PAZ** 

Presidenta del CTN 167 Igualdad de género





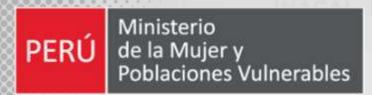




# Norma Técnica Peruana NTP 722.001:2022 Sistema de Gestión de Igualdad de Género



# Hitos en la construcción de la norma



- ❖ Sello Empresa Segura (2015 2017)
- Marca de Certificación Empresa Segura (2019 - 2022)



- ❖ Creación del Comité Técnico de Normalización de Igualdad de Género (Julio 2022)
- ❖ Publicación de la Norma Técnica Peruana (Diciembre 2022)



# Instituciones participantes

INACAL PERU

































# Generalidades

En los últimos años la participación de la mujer en el mercado laboral hoy se ha incrementado y ha permitido avanzar en el ejercicio y ampliación de sus derechos no obstante prevalece la discriminación y desigualdad de género en los diversos ámbitos laborales.

En la actualidad muchas organizaciones tienen un rol protagónico en la defensa y promoción del trabajo decente y justo considerado pieza indispensable en la participación y liderazgo de la alta dirección en los centros de trabajo tanto públicos como privados.

Hoy el objetivo de esta norma técnica peruana es ayudar a cumplir, a en través de las buenas practicas definidas, con los requisitos mínimos para contar con organizaciones seguras, libres de violencia contra la mujer y bajo criterios de igualdad mantenidos y mejorados en el tiempo.



# Sobre la norma

La presente norma nacional tiene como objeto establecer los requisitos que debe cumplir una organización para el establecimiento de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género - SGIG, que promueva la eliminación de las 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.

Esta Norma aplica a cualquier organización que desee establecer, implementar, mantener y mejorar un SGIG dado que:

- Provee principios y prácticas relativos a la igualdad y equidad de género para permitir la integración e implantación de la Igualdad 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 SGIG en las diferentes actividades de la organización, estableciendo objetivos realistas y asumibles en cuanto al tiempo y a la dimensión de la organización,
- Permite a los grupos de interés conocer si el SGIG de la organización se adecúa a los principios y criterios de esta norma.

Esta norma se aplica al ámbito laboral de las organizaciones públicas o privadas cualquiera que sea la ERU localización de su domicilio social, forma jurídica, tamaño o actividad, y contempla la actuación de estas organizaciones con independencia del ámbito geográfico y funcional donde se realice.



# Características del SGIG

- ❖Estructura ISO, de fácil integración con otras normativas 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.
- ❖ Certificable



## **CLÁUSULAS:**

- 1. Alcance
- 2. Referencias Normativas
- 3. Términos y Definiciones
- 4. Contexto de la Organización
- 5. Liderazgo
- 6. Planificación
- 7. Soporte
- 8. Operación
- 9. Evaluación de Desempeño
- 10. Mejora

# ANEXOS (INFORMATIVOS):

- Anexo A Política de igualdad de género
- Anexo B Reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño
- 3. Anexo C Descripción y perfil del puesto
- 4. Anexo D Desarrollo profesional
- 5. Anexo E Igualdad de oportunidades y compensaciones
- 6. Anexo F Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- 7. Anexo G Salud Integral
- 8. Anexo H Comunicación inclusiva y no-sexista
- 9. Anexo I Prevención y atención del acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo
- 10. Anexo J Prevención y atención del acoso laboral y discriminación en razón de sexo y/o género







# Próximos pasos

- Promoción y articulación de estrategias para su rápida adopción por las organizaciones, publicas y privadas.
- Difusión a través de diversas partes interesadas: gremios, cámaras de comercio, entidades del Estado.
- ➤ Grupo de trabajo de preguntas y respuestas (Q & A) para la implementación de la norma técnica peruana.
- > Formación de auditores en el conocimiento de la presente norma técnica peruana.











