

## TARJETA DE PUNTUACIÓN DE LA ENCUESTA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Por favor utilizar esta plantilla como guía para leer la tarjeta de puntuación que recibió por correo electrónico.

### Objetivo

La encuesta de Equidad de Género lo ayudará a evaluar cómo se integra la equidad de género en los procesos, políticas y operaciones actuales de su empresa en 11 temas clave. Los resultados de esta tarjeta de puntuación le ayudarán a identificar dónde puede centrar sus esfuerzos para mejorar aún más las condiciones laborales y las oportunidades para las mujeres y todos los trabajadores. Las empresas que se comprometen a promover la equidad de género en el lugar de trabajo suelen experimentar resultados comerciales positivos, como una mayor productividad y una reducción de la rotación, errores de producción, índices de devolución y ausencias no planificadas.

### Metodología de puntuación

Sus puntajes en la encuesta de Equidad de Género se basan en sus respuestas a una variedad de preguntas. Cada opción de respuesta en la encuesta tiene un valor de puntos asociado, y cada opción de respuesta está vinculada a uno de los 11 temas. El puntaje general de género es un promedio ponderado de todos sus puntajes en los 11 temas.

### Interpretación de su tarjeta de puntuación

La tarjeta de puntuación a continuación incluye sus resultados de la encuesta sobre equidad de género. Brinda información sobre dónde se está desempeñando bien su empresa y dónde puede mejorar para que su lugar de trabajo sea más equitativo en cuanto al género.

La tarjeta de puntuación incluye:

- Un puntaje promedio general: esto tiene como objetivo brindar una idea de cómo su empresa se está desempeñando colectivamente en todos los temas.
- 11 puntajes de temas individuales: esto tiene como objetivo ayudarlo a identificar sus fortalezas (estos son los dominios en los que obtiene una puntuación alta) y las áreas de mejora (estos son los dominios en los que obtiene una puntuación baja).
- Representación de la mujer en su fábrica: Esta es una sección sin puntaje. Su objetivo es ayudarlo a comprender mejor cómo las mujeres están representadas en varios niveles dentro de su fuerza laboral. La visibilidad de estos porcentajes puede ayudar a su empresa a evaluar si sus prácticas de contratación y promoción son equitativas para todos los trabajadores.

# Puntaje promedio de equidad de género



## Puntaje promedio de equidad de género por tema

|  |   |  |
|--|---|--|
| Compromisos y Políticas                            | % |  |
| Reclutamiento y Contratación                       | % |  |
| Desarrollo profesional y desarrollo de habilidades | % |  |
| Evaluación y promoción de empleados                | % |  |
| Pago y Compensación                                | % |  |
| Acoso y violencia de género                        | % |  |
| Atención y apoyo para padres y madres que trabajan | % |  |
| Salud, Seguridad y Bienestar                       | % |  |
| Transporte y Alojamiento                           | % |  |
| Medición   | % |  |

**¿Querer aprender más?** Puede obtener más información sobre cada tema en el Anexo al final del informe o en línea en ICRW Explorador de oportunidades de género.

## Representación de la mujer en su fábrica

|   |   |  |
|---|---|--|
| Trabajadores a tiempo completo            | % |  |
| Trabajadores temporales                   | % |  |
| Supervisores                              | % |  |
| Gerentes intermedios                      | % |  |
| Gerentes Superiores/Senior                | % |  |
| Gerentes de alto nivel                    | % |  |
| Representantes sindicales                 | % |  |
| Representantes del Comité de Trabajadores | % |  |

## Próximos pasos

El viaje hacia la mejora de la igualdad de género en el lugar de trabajo lleva tiempo. Tanto la acción como el compromiso son necesarios para ver la mejora continua.

Tómese el tiempo para revisar y discutir los resultados del cuadro de mando de la Encuesta de equidad de género con su equipo para identificar dos o tres temas (prioridades) en los cuales trabajar y crear un plan de acción para definir los próximos pasos. Si enfoca sus esfuerzos, es más probable que vea resultados positivos rápidamente.

Aquí hay algunas preguntas para ayudar a guiar estas conversaciones:

- ¿Cuáles son nuestros temas con mayor puntuación? ¿Qué iniciativas estamos haciendo en estas áreas que han contribuido a que estas sean nuestras áreas de mayor desempeño?
- ¿Cuáles son nuestros temas con la puntuación más baja? ¿Por qué son estos nuestros temas con la puntuación más baja?
- ¿Hay algún tema que se alinee con alguna de las prioridades y expectativas de nuestros clientes?
- ¿Hay algún tema que se alinee con y/o respalde nuestras metas y/o estrategias comerciales y de recursos humanos más amplias?
- ¿Cuáles son los mayores riesgos si no trabajamos en ciertos temas?
- ¿Qué pasa con las mayores oportunidades (por ejemplo, temas) en las que podríamos centrarnos para lograr el mayor impacto positivo?
- ¿Existen costos asociados con el enfoque en temas específicos y/o restricciones presupuestarias o de capacidad que necesitamos para planificar?
- ¿Cuál es el tiempo esperado para implementar las recomendaciones para ver un impacto?
- ¿Qué recursos y experiencia se requieren para tomar medidas? ¿Tenemos la capacidad de hacer esto internamente o necesitamos buscar apoyo y/u orientación externamente?

# ANEXO

## **Temas y descripciones de la encuesta de equidad de género**

Los temas se han acordado en la tarjeta de puntuación. Los temas completos como se ven en la encuesta y el Centro de recursos en línea: Explorador de oportunidades de género se muestran aquí entre paréntesis.

### **Compromisos y Políticas (Institucionalización de la Equidad de Género)**

Métodos para institucionalizar efectivamente la equidad de género en toda la organización, incluidos planes, comunicaciones, políticas, canales de retroalimentación, educación y capacitación.

### **Compensación (Pago y Compensación)**

Garantizar que los enfoques de compensación sean progresivos y equitativos. Los métodos para abordar elementos específicos de compensación incluyen salario justo, educación financiera, equidad salarial, transparencia, salario equitativo y pagos digitales.

### **Evaluación y Promoción (Promoción y Evaluación de Empleados)**

Diseñar vías equitativas para la promoción a través de procesos de promoción, acceso a oportunidades, desarrollo de proyectos y redes de apoyo internas.

### **Acoso y preocupaciones relacionadas (Abordaje de la violencia de género y el acoso)**

Fomentar un clima saludable donde los empleados estén seguros y sean productivos. Los elementos incluyen mecanismos de quejas y presentación de informes, políticas e implementación, educación y capacitación, seguridad de los empleados, recopilación y análisis de datos y asociaciones y compromisos externos.

### **Salud, Seguridad y Bienestar (Salud, Seguridad y Bienestar de los Empleados)**

Proporcionar recursos de salud personalizados a través de beneficios y adaptaciones de atención médica, clínicas y servicios de salud en el lugar, adaptaciones para el embarazo y la salud materna, educación para la salud, comunicación, recopilación y análisis de datos.

### **Medición (Medición)**

Medir el progreso en la equidad de género a través de sistemas y procesos organizacionales que recopilan y analizan datos de recursos humanos desagregados por sexo.

### **Desarrollo profesional (Desarrollo profesional y desarrollo de habilidades)**

Atraer, desarrollar, motivar y retener el talento de la fuerza laboral con oportunidades equitativas para desarrollar y avanzar, incluida la capacitación y el desarrollo de habilidades, asociaciones externas y redes de apoyo internas.

### **Reclutamiento y Contratación (Reclutamiento y Contratación)**

Implementar procesos de reclutamiento y contratación equitativos que atraigan a mujeres calificadas y les permitan asegurar puestos en todos los roles y funciones, incluido el reclutamiento, la entrevista y la selección, y la contratación y la incorporación.

### **Transporte y Alojamiento (Transporte y Alojamiento)**

Considere las necesidades y la seguridad de los empleados en espacios que están fuera del lugar de trabajo inmediato pero que están vinculados a su capacidad para sentirse seguros y productivos en el trabajo.

### **Padres y madres que trabajan (Cuidado y apoyo para padres y madres que trabajan)**

Apoyar a los padres, madres y cuidadores que trabajan para retener el talento y garantizar la consistencia operativa a lo largo de las transiciones de la vida, incluida la licencia por paternidad, el regreso al trabajo, la programación de turnos y el cuidado de niños y dependientes.

## CENTRO DE RECURSOS

Proporcionar recursos de salud personalizados a través de beneficios y adaptaciones de atención médica, clínicas y servicios de salud en el lugar, adaptaciones para el embarazo y la salud materna, educación para la salud, comunicación, recopilación y análisis de datos.

<https://www.icrw.org/gender-equity-in-textile-clothing-and-footwear-manufacturing-resource-hub/>

Este centro de recursos puede asesorarlo sobre cómo integrar mejor el género en su gobierno y operaciones. Incluye los siguientes recursos que puede usar al revisar su cuadro de mando e identificar en qué áreas enfocarse en mejorar:

### **Descripción general**

Explore para comprender mejor por qué la integración del género en el lugar de trabajo es buena para los negocios y mejora el bienestar de los empleados.

### **Explorador de oportunidades de género**

Explore recomendaciones para integrar mejor el género en su trabajo. Las oportunidades se clasifican como básicas o avanzadas. Las oportunidades fundamentales son acciones que pueden considerarse un “primer paso” hacia la integración de género. Las oportunidades avanzadas son acciones para una integración de género más madura.

### **Estudios de casos**

Explore Ejemplos de cómo otras fábricas han integrado el género en sus operaciones y los beneficios comerciales y sociales resultantes que recibieron al hacerlo.

**Conéctese con ICRW:** Para obtener más información sobre la encuesta y recibir más apoyo en la planificación de acciones, comuníquese con ICRW en [gendertool@icrw.org](mailto:gendertool@icrw.org).