



Norma internacional

ISO 53800

Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment

**Primera edición
2024-05**

iTeh Standards
(<https://standards.iteh.ai>)
Document Preview

ISO 53800:2024

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>

Publicado por la Secretaría Central de ISO en Ginebra, Suiza, como traducción oficial en español avalada por el *Translation Management Group*, que ha certificado la conformidad en relación con las versiones inglesa y francesa.

iTeh Standards
(<https://standards.itih.ai>)
Document Preview

ISO 53800:2024

<https://standards.itih.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>



DOCUMENTO PROTEGIDO POR COPYRIGHT

© ISO 2024

Reservados los derechos de reproducción. Salvo prescripción diferente, no podrá reproducirse ni utilizarse ninguna parte de esta publicación bajo ninguna forma y por ningún medio, electrónico o mecánico, incluidos el fotocopiado, o la publicación en Internet o una Intranet, sin la autorización previa por escrito. La autorización puede solicitarse a ISO en la siguiente dirección o al organismo miembro de ISO en el país solicitante.

ISO copyright office
CP 401 • Ch. de Blandonnet 8
CH-1214 Vernier, Geneva
Phone: +41 22 749 01 11
Email: copyright@iso.org
Website: www.iso.org

Publicado en Suiza
Versión en español publicada en 2024

Traducción oficial

Índice

Página

Prólogo	iv
Prólogo de la versión en español	v
Introducción	vi
1 Objeto y campo de aplicación	1
2 Referencias normativas	1
3 Términos y definiciones	1
4 Metodología	9
4.1 Descripción general de la metodología	9
4.2 Pasos en la implementación de la metodología	10
4.2.1 Generalidades	10
4.2.2 Comprensión del documento y su terminología	11
4.2.3 Analizar la situación actual en materia de igualdad de género	11
4.2.4 Identificar a las partes interesadas	11
4.2.5 Identificar y priorizar las cuestiones relativas a la igualdad de género	11
4.2.6 Involucrar a las partes interesadas en los temas	11
4.2.7 Implementar un enfoque de mejora continua (ciclo PHVA)	11
4.3 Integrar el enfoque en la política de sostenibilidad y responsabilidad social de la organización	12
4.4 Situación de la organización en materia de igualdad de género	12
4.4.1 Información general	12
4.4.2 Identificación de las partes interesadas	13
4.5 Recopilación y análisis de datos sobre la situación de la igualdad de género en la organización	13
4.5.1 Generalidades	13
4.5.2 Recopilación de datos cualitativos y cuantitativos	14
4.5.3 Atención específica a los elementos cuantitativos	15
5 Directrices sobre igualdad de género	16
5.1 Contexto interno de la organización	16
5.1.1 Gobernanza	16
5.1.2 Prácticas laborales	18
5.1.3 Aumentar la toma de conciencia de las partes interesadas internas	20
5.1.4 Apoyo a las partes interesadas internas	21
5.2 Actividad e inversiones de la organización	22
5.2.1 Suministro de bienes y servicios con perspectiva de género	22
5.2.2 Compras sostenibles	23
5.2.3 Presupuestos con perspectiva de género	24
5.3 Relaciones externas de la organización	25
5.3.1 Relaciones con las partes interesadas externas	25
5.3.2 Establecer alianzas	26
5.4 Comunicación interna y externa	26
5.4.1 Contenido editorial	26
5.4.2 Acciones de comunicación	27
Anexo A (informativo) Directriz para el desarrollo de un mecanismo de denuncia para prevenir, detectar y responder a la violencia basada en el género (VBG), incluida la explotación sexual, el abuso y el acoso internamente (SEAH, por sus siglas en inglés), así como en el compromiso con las partes interesadas externas	29
Anexo B (informativo) Indicadores de la situación comparativa de mujeres y hombres	36
Anexo C (informativo) Buenas prácticas y ejemplos prácticos	39
Bibliografía	55

Traducción oficial

Prólogo

ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de elaboración de las Normas Internacionales se lleva a cabo normalmente a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, vinculadas con ISO, también participan en el trabajo. ISO colabora estrechamente con la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) en todos los temas de normalización electrotécnica.

En la Parte 1 de las Directivas ISO/IEC se describen los procedimientos utilizados para desarrollar este documento y aquellos previstos para su mantenimiento posterior. En particular debería tomarse nota de los diferentes criterios de aprobación necesarios para los distintos tipos de documentos ISO. Este documento ha sido redactado de acuerdo con las reglas editoriales de la Parte 2 de las Directivas ISO/IEC (véase www.iso.org/directives).

ISO llama la atención sobre la posibilidad de que la implementación de este documento pueda conllevar el uso de una o varias patentes. ISO no se posiciona respecto a la evidencia, validez o aplicabilidad de los derechos de patente reivindicados. A la fecha de publicación de este documento, ISO no había recibido notificación de que una o varias patentes pudieran ser necesarias para su implementación. No obstante, se advierte a los usuarios que esta puede no ser la información más reciente, la cual puede obtenerse de la base de datos de patentes disponible en www.iso.org/patents. ISO no será responsable de la identificación de parte o la totalidad de dichos derechos de patente.

Cualquier nombre comercial utilizado en este documento es información que se proporciona para comodidad del usuario y no constituye una recomendación.

Para una explicación de la naturaleza voluntaria de las normas, el significado de los términos específicos de ISO y las expresiones relacionadas con la evaluación de la conformidad, así como la información acerca de la adhesión de ISO a los principios de la Organización Mundial del Comercio (OMC) respecto a los Obstáculos Técnicos al Comercio (OTC), véase www.iso.org/iso/foreword.html.

Este documento ha sido elaborado por el Comité de Proyecto ISO/PC 337, *Directrices para la promoción y la implementación de la igualdad de género*.

Cualquier comentario o pregunta sobre este documento deberían dirigirse al organismo nacional de normalización del usuario. En www.iso.org/members.html se puede encontrar un listado completo de estos organismos.

Prólogo de la versión en español

Este documento ha sido traducido por el Grupo de Trabajo Spanish Translation Task Force (STTF) del Comité de Proyecto ISO/PC 337, *Directrices para la promoción y la implementación de la igualdad de género*, en el que participan representantes de los organismos nacionales de normalización y otras partes interesadas, para lograr la unificación de la terminología en lengua española en el ámbito de la igualdad de género.

Este documento ha sido validado por el ISO/TMBG/Spanish Translation Management Group (STMG) conformado por los siguientes países: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, República Dominicana, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

iTeh Standards
(<https://standards.iteh.ai>)
Document Preview

[ISO 53800:2024](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>

Introducción

A pesar de los progresos reales, las desigualdades de género y la discriminación basada en el género siguen estando muy extendidas en el mundo en todos los ámbitos.

Las expectativas sociales sobre los roles de género respecto al comportamiento femenino y masculino se reflejan en el propio funcionamiento de las organizaciones, incluidas su cultura, procesos y jerarquías. Las persistentes desigualdades de género dentro de las organizaciones reflejan la discriminación estructural a la que se enfrentan las mujeres y las niñas en la sociedad. Por ejemplo, cinco de cada diez mujeres en el mundo están integradas en el mercado laboral, frente a nueve de cada diez hombres.^[1] Lo que es más, una vez empleadas, las mujeres, en el mundo, sólo ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres.^[2] Las mujeres todavía son minoría en los órganos de gobierno^[3] y en otros puestos de poder. Al mismo tiempo, trabajo remunerado y no remunerado se distribuyen de forma desigual, con las mujeres y las niñas dedicando más tiempo que los hombres y los niños al cuidado no remunerado y al trabajo doméstico.^[4] Por último, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, casi una de cada tres mujeres en todo el mundo relata haber sido víctima de violencia física o sexual en su vida, sin contar las formas de violencia psicológica, económica y social^[5].

Cada año el Foro Económico Mundial publica el Informe Global sobre la Brecha de Género, un análisis que revela el contexto de la desigualdad de género en diferentes regiones del planeta ^[6].

El propósito de este documento es proporcionar directrices, definiciones, procedimientos y herramientas (incluyendo un marco, recursos, políticas, herramientas y buenas prácticas) a las organizaciones públicas y privadas para fomentar, apoyar y orientar que avancen de forma sostenible en la promoción y el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tanto interna como externamente. Su objetivo es promover un entendimiento común sobre la cuestión de la igualdad de género y complementar otros instrumentos e iniciativas sobre el tema. Además, este documento se ha desarrollado de forma coherente con otras iniciativas e instrumentos ISO, como la Norma ISO 30415. Su objetivo es proporcionar orientación a las organizaciones en el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a la igualdad de género y la Agenda 2030 de la ONU (en particular el ODS 5 sobre igualdad de género)^[8]. Más allá de eso, aborda la cultura y los comportamientos subyacentes y propone un enfoque, métodos y herramientas operativos para lograr los objetivos declarados de una organización. Reconociendo las diferencias de los recursos disponibles, la intención de este documento es proporcionar orientación práctica a las pymes y a las pequeñas entidades, así como a las organizaciones más grandes, en línea con sus necesidades específicas.

Aunque las mujeres están, en general, más desfavorecidas en ámbitos como el mercado laboral, el trabajo de cuidados no remunerado y la violencia sexual y basada en el género, la discriminación basada en el género también puede afectar a hombres y niños en determinados aspectos de la vida, en particular, cuando no se ajustan a las percepciones tradicionalmente reconocidas de los roles de género, lo que puede tener repercusiones negativas en sus vidas y su salud, incluida su salud mental. Por eso, para abordar la desigualdad de género, es importante identificar cómo acciones u omisiones concretas de la organización afectan a la igualdad de género. Sólo cuando esto se ha completado se puede identificar el desequilibrio de género y determinar las acciones adecuadas para abordar ese desequilibrio. Este es un principio subyacente de este documento.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no son sólo asuntos de mujeres, sino que es necesario que todas las personas y todas las organizaciones los aborden. Se considera una cuestión de derechos humanos, así como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible basado en las personas. Como tal, abordar la igualdad de género es un pilar fundamental de la responsabilidad social de cualquier organización, incluida su agenda ambiental, social y de gobernanza (ASG). Todas las organizaciones están en condiciones de tomar medidas para promover la igualdad de género, teniendo en cuenta su madurez, naturaleza, tamaño y objetivos.

Ya se ha demostrado la existencia de un vínculo positivo entre la igualdad de género y el desarrollo económico y social. Esto puede percibirse como un impulso y una fuente de mejores resultados para la organización, y posiblemente integrarse en la política de responsabilidad social de la organización (cuando exista), o en cualquier otra política pertinente.

Numerosos estudios^{[9]-[11]} sugieren que la promoción de la igualdad de género reporta beneficios para las organizaciones: menor rotación de personal, reclutamiento de calidad, un entorno laboral más sólido,

Traducción oficial

productivo e innovador, colaboración eficaz que conducen a mayor rendimiento y alcanzar resultados más precisos. Un liderazgo equitativo mejora la toma de decisiones, y las organizaciones con fines de lucro pueden aumentar su rentabilidad (por ejemplo, ampliando la base de la clientela, así como identificando nuevos mercados y disminuyendo los costos de retención).

En este documento, los objetivos de igualdad de género se basan en el entendimiento de que el género es una construcción social. Las desigualdades señaladas como objetivo no se basan en criterios biológicos, sino que surgen de las normas y construcciones sociales asimiladas o proyectadas sobre cada persona a través de los procesos de socialización. Sin embargo, el documento también reconoce y aborda aquellas desigualdades que se experimentan como resultado de criterios biológicos, como la salud sexual y reproductiva.

Aun reconociendo la existencia de otras identidades de género, este documento se centra específicamente en la desigualdad resultante de la organización jerárquica de los roles específicos de género asignados a mujeres y hombres, niñas y niños, debido a su carácter prominentemente estructural a escala de toda la sociedad.

iTeh Standards
(<https://standards.iteh.ai>)
Document Preview

[ISO 53800:2024](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>