

Política de Género de CIPPEC

Introducción

Este documento es una expresión del compromiso de CIPPEC con la igualdad de género tanto a nivel organizacional como en sus estrategias y líneas de acción. Resume su compromiso por la justicia e igualdad entre las personas independientemente de su sexo o género.

CIPPEC reconoce la diversidad de pensamiento e ideas y promueve los valores de integridad, independencia, pluralismo, transparencia y vocación pública. También adhiere a los principios de respeto, profesionalismo y trabajo en equipo.

CIPPEC está comprometido con la construcción de una cultura organizacional en la que la totalidad de sus integrantes puedan desarrollarse profesionalmente.

CIPPEC no discrimina por motivos de género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología, opinión política o gremial, ni ningún otro motivo no enunciados.

Capítulo 1. Conceptos generales

1.1 Género y enfoque de género

El género es una construcción social y cultural que otorga o resta atributos, roles, deberes y obligaciones diferenciando entre aquellos que se corresponden con lo femenino y aquellos que se corresponden con lo masculino. El género se construye en función de normas sociales que determinan las expectativas sobre las acciones, sentimientos y comportamientos de las personas de forma diferenciada según se identifiquen como mujeres, varones u otras categorías no binarias. Aunque muchas veces esta construcción responde al sexo biológico de la persona, no siempre es así. En este sentido, la identidad de género es la manifestación de pertenencia de una persona, independientemente de su sexo biológico, a uno u otro género.

Con esta predeterminación cultural se construye una desigual distribución de poder que subyace a las relaciones de género. Por lo tanto, el género es relacional, adquirido, jerárquico, poder, contextual, pero eminentemente estructural y político, y atraviesa de manera explícita e implícita e incluso simbólica, todos los ámbitos de acción pública y privada.

El enfoque de género supone una forma de observar la realidad que permite identificar los diferentes roles, acciones y actividades que realizan las personas según su género y que derivan en asimetrías, desigualdades y relaciones de poder.

1.2. Igualdad y equidad de género

La igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para acceder a la educación, a un trabajo, a servicios de salud y a la seguridad social; competir por puestos o cargos de representación pública; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de las comunidades, organizaciones y todo espacio social. Así entonces, la igualdad de género supone que las aspiraciones y necesidades de las personas se consideren, valoren y promuevan de igual manera, independientemente de su sexo biológico y su identidad de género. En términos simples, la equidad de género busca enfrentar las brechas y barreras atribuibles a las diferencias culturales y socialmente creadas y sostenidas, lo que permite avanzar en la igualdad de género.

Capítulo 2. La igualdad de género en CIPPEC

3.1. Dimensión institucionalidad

CIPPEC promueve la igualdad a través de acciones para prevenir las desigualdades de la organización, asegurando estructuras organizacionales necesarias para mejorar la integración del enfoque de género logrando un equilibrio interno.

Eje 1: Equipo CIPPEC

CIPPEC promueve procesos de selección y promoción libres de sesgos, atendiendo a criterios de igualdad.

CIPPEC promueve, en los procesos de selección, promoción y de desarrollo de carrera, el respeto, la diversidad de pensamiento e ideas, la libertad, la igualdad, la transparencia, la no discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología, opinión política o gremial, ni ningún otro motivo no enumerado.

CIPPEC asegura el ingreso y la promoción basados en criterios transparentes, equitativos y meritocráticos, lo cual incluye la publicación abierta de todas las convocatorias, y el uso de lenguaje no sexista.

CIPPEC promueve la presencia y capacidad de toma de decisiones de mujeres en equipos de selección y promoción.

CIPPEC garantiza que los/as candidatos/as lleguen al/la director/a responsable de la selección sin foto y datos personales teniendo en cuenta lograr mayor equilibrio entre géneros en el equipo a la hora de contratar un nuevo perfil. A su vez, en las convocatorias de búsquedas laborales no se solicitará foto en el curriculum vitae.

Eje 2: Bandas salariales públicas

CIPPEC asegura que se publiquen y actualicen semestralmente las bandas salariales por puestos.

CIPPEC garantiza igual remuneración por igual trabajo mediante el análisis periódico de la estructura salarial, para detectar brechas o desigualdad entre los salarios de los distintos géneros, y trabajar en los desvíos.

3.2. Dimensión infraestructura

CIPPEC se compromete con la adaptación de los espacios de trabajo para que sean inclusivos para todos los géneros, entendiendo que el espacio físico juega un rol importante en el constructo social.

Eje 3: Baños unisex y lactario

CIPPEC pone a disposición del equipo un lactario, entendido como un espacio de uso exclusivo, especialmente acondicionado, digno e higiénico para que las mujeres amamanten o extraigan su leche durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación y favoreciendo la continuidad de la lactancia materna.

CIPPEC, a su vez, cuenta con baños unisex en sus instalaciones.

3.3. Dimensión comunicación

CIPPEC se compromete a realizar un análisis de sus actividades de comunicación, tanto interna como externa, e incorporar las mejoras necesarias para visibilizar su compromiso democrático e integrar el enfoque de género a sus vías de comunicación, incluyendo reuniones, documentos, prensa y redes sociales. También tendrá presentes las formas de comunicación informal y de interacción con los demás, para adquirir una cultura basada en la equidad de relaciones interpersonales más igualitarias.

En CIPPEC se entiende que cada vez que se publica un documento se transmite una forma de ser y de pensar. Por lo tanto, se debe cuidar especialmente la comunicación con todos y cada uno de los actores con los que se relaciona (colaboradoras y colaboradores, socios institucionales y estratégicos).

Eje 4: Criterios de género para la comunicación escrita y publicaciones con lenguaje con sensibilidad de género

CIPPEC usa lenguaje con sensibilidad de género en todas sus publicaciones y en toda su comunicación escrita asegurando que no se discrimine por motivos de género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología, opinión política o gremial, ni ningún otro motivo no enumerado. Para esto se guía en tres criterios: 1) evitar expresiones discriminatorias, 2) visibilizar el género cuando la situación comunicativa y el mensaje lo requieren para una comprensión correcta y, 3) no visibilizarlo cuando no resulta necesario.

Tanto en redes sociales como en otros medios de comunicación, CIPPEC se expresa a través de imágenes y mensajes que contienen símbolos y patrones que rompen con los estereotipos de género.

3.4. Dimensión cultura organizacional

CIPPEC apuesta a una cultura institucional que promueva activamente la igualdad de género, e impulsa esta visión en todas las facetas de su trabajo, tanto en sus proyectos, como con sus donantes y hacia el interior de la organización.

Se entiende la cultura organizacional como los principios, valores, creencias y experiencias, que comparten todas las personas, independientemente de su sexo biológico e identidad de género, que forman parte de una organización. Son los significados construidos colectivamente que alimentan sus comportamientos, su comunicación, y la forma de relacionarse.

Eje 5: Política de conciliación entre la vida laboral y personal

CIPPEC desarrolla mecanismos de organización del trabajo que permiten la flexibilidad, facilitando a todas las personas, independientemente de su sexo biológico e identidad de género, la posibilidad de adaptar sus horarios de manera que puedan conciliar las obligaciones laborales con la vida familiar y personal.

CIPPEC fomenta la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo acorde a las necesidades familiares y personales, introduciendo medidas sobre la distribución de las horas de la jornada de trabajo: márgenes de entrada y salida, semana laboral comprimida, jornada laboral reducida, y banco de horas.

CIPPEC promueve la adopción de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral para lograr una mayor corresponsabilidad entre géneros. Esto tiene en cuenta que las licencias para personas gestantes, no gestantes y familiares, en la medida que posean un enfoque coparental y equitativo, operan como una herramienta clave para

permitir una mayor participación laboral femenina y contribuyen a la conciliación de la vida productiva y reproductiva.

CIPPEC introduce medidas que no requieren presencia física permanente en espacios de trabajo, prevaleciendo la modalidad de teletrabajo, fomentando la autogestión del tiempo y la autonomía para cumplir objetivos.

CIPPEC mejora las condiciones de permisos, excedencias y servicios para el cuidado de personas dependientes y apoya el pago de espacios de crianza, enseñanza y cuidado (CEC) y licencias extendidas, y fomenta la corresponsabilidad entre todas las personas en la adopción de políticas de conciliación de la vida laboral y personal. Se propone un aumento gradual en el suplemento actual, ascendiendo el monto a \$4.000 brutos para luego ser ajustado con los aumentos generales al equipo CIPPEC. Esto rige a partir de noviembre de 2020.

CIPPEC promueve la igualdad de condiciones en términos de licencias para personas gestantes y no gestantes. Se comprende como persona gestante aquella que cursa un embarazo y se considera persona no gestante a quien no lo cursa, pero posee una relación jurídica que genera una serie de derechos y deberes recíprocos.

Por este motivo, garantiza la extensión de días de cuidado y licencia para personas no gestantes, buscando, en el futuro, igualar la cantidad de días de licencia con personas gestantes.

Las licencias para personas gestantes, no gestantes y familiares, en la medida que posean un enfoque coparental y equitativo, operan como una herramienta clave para permitir una mayor participación laboral femenina y contribuyen a la conciliación de la vida productiva y reproductiva. Por eso, CIPPEC promueve la adopción de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral para lograr una mayor corresponsabilidad.

CIPPEC establece un régimen de licencias por tenencia o adopción de hijas/os basado en los principios de universalidad, adaptabilidad y coparentalidad donde ambos padres se responsabilizan y participan, es decir, concurren ambos, asumen en común ciertas funciones en relación con los hijos, las de mayor impacto en su formación integral: su crianza y educación.

En la actualidad la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 establece una licencia para la persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después. Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. A su regreso, la ley contempla descanso por lactancia de 1 hora diaria, pero no prevé jornada reducida. En cambio, para las personas no gestantes, solo establece 2 días de licencia por nacimiento de hija/o.

CIPPEC otorga actualmente 98 días corridos de licencia para personas gestantes con posibilidad de optar por una dedicación parcial una vez finalizada la licencia.

En el caso de las personas no gestantes, otorga 15 días corridos con goce de sueldo y una vez finalizada esta licencia, también podrá optar por una dedicación parcial percibiendo una remuneración proporcional a las horas trabajadas (rigen en este caso las mismas condiciones y autorizaciones establecidas para la licencia para persona gestante). A partir de 2022 se extenderán los días de licencia para que en el año 2030 se acerque a la igualdad con personas gestantes.

Con respecto a las licencias por adopción, en la actualidad, la licencia por guarda con fines adoptivos no está regulada por la legislación laboral general. En estos casos, CIPPEC otorgará una licencia de 45 días totales que se podrán utilizar para el período de vinculación y guarda preadoptiva desde el inicio de la vinculación. Se entiende

como vinculación a la etapa donde se incluyen los primeros encuentros de conocimiento entre el niño/a en situación de adoptabilidad, y la familia seleccionada por el juzgado. Para esta etapa se sugiere un proceso gradual por lo que CIPPEC brinda 15 días pudiendo ser consecutivos o no.

Por otro lado, se entiende como guarda preadoptiva el paso previo a la concreción de la adopción. Se discierne por el juez inmediatamente después de haber declarado esta la situación de adoptabilidad mediante sentencia judicial. Para dicho periodo, CIPPEC otorga 30 días consecutivos.

Cabe destacar que los días de vinculación y guarda preadoptiva pueden utilizarse dentro del año.

En los casos de adopción de varios niños/as en simultáneo se contemplarán 60 días de licencia (15 de vinculación y 45 de guarda preadoptiva), al igual que los casos que la persona adoptada presente cuestiones de salud como enfermedades crónicas o discapacidad.

Por otro lado, la persona que adopta hijos/as menores de 18 años, podrá optar por una excedencia de 60 días sin goce de sueldo posterior a la licencia por adopción. Esta licencia será aplicable dentro del período de un año.

En este contexto, y entendiendo que las licencias son un instrumento clave para la conciliación de la vida productiva con la reproductiva, CIPPEC propone adecuarlas mediante esta política a parámetros de equidad y coparentalidad, poniendo también el eje en el cuidado de el/la niño/a a través de licencias que apunten a fortalecer los vínculos familiares e incentiven el cuidado compartido, así como la estimulación y contención durante el primer año de vida del/la recién nacido/a y faciliten, en consecuencia, la inserción de las mujeres en el mercado laboral, removiendo, en última instancia, posibles obstáculos. De este modo, se pretende promover la incorporación y desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo y la participación equitativa de hombres y mujeres en el cuidado, a fin de lograr así una mejor compatibilización entre el ámbito familiar y laboral para ambos.

Dicho esto, CIPPEC propone la extensión y ampliación gradual del esquema de licencias actuales:

CONCEPTO	2020	2022	2024	2026	2028	2030
Persona gestante	98	98	98	98	98	98
Persona no gestante	15	20	40	50	60	98
Licencia por adopción (1 hijo/a)	-	45	60	70	80	98
Licencia por adopción (más de 1 hijo/a)	-	60	80	80	90	120

Eje 6: Proyectos con perspectiva de género

CIPPEC fomenta el respeto de derechos e igualdades en sus proyectos. Para ello, incluirá en el proceso de presentación de proyectos el análisis de género e impacto potencial en las personas independientemente de su sexo biológico, a uno u otro género. Se fomentará, a su vez, que las iniciativas de incidencia política, comunicación y recolección de fondos promuevan la igualdad de género.

Desde 2021, se identificará en el proceso de aprobación de proyectos si cada proyecto propuesto contribuye o no con la promoción de la igualdad de género. De esta forma,

CIPPEC analizará anualmente su contribución con la agenda y evaluará formas de potenciarla. Se entiende que un proyecto con perspectiva de género implica:

- a. Actividades que involucren temas de género.
- b. Participación paritaria de personas de manera que estén representados todos los géneros.
- c. Actividades con beneficiarias mujeres.
- d. Proyectos que impacten de igual forma a todas las personas independientemente de su sexo biológico e identidad de género.

Capítulo 3. Eventos con perspectiva de género

CIPPEC entiende que la comunicación de su trabajo y su presencia pública deben también preservar la política de género y manifestar su posición al respecto. Por esto, fomenta la adopción del enfoque de género en el seno de todas aquellas redes de trabajo o alianzas de las que forme parte, y vela, en particular, por su transversalización en sus campañas de divulgación, sensibilización y/o incidencia política.

CIPPEC asegura que tanto los eventos como las publicaciones que lidera usen lenguaje con sensibilidad de género, y símbolos y patrones de interacción que rompan con los estereotipos hacia el interior y exterior de la organización. A su vez, desarrolla metodologías y materiales para el análisis de género, la introducción de terminología estandarizada para lograr una comunicación coherente acerca de las cuestiones relativas al género.

Eje 7: Criterios de género para los eventos organizados por CIPPEC

CIPPEC promueve la participación de todos los géneros en sus eventos. Por eso, lleva a cabo esfuerzos específicos para lograr la igualdad en paneles, así como la paridad en relación con oradores consecutivos durante las sesiones, asegurándose que el evento no contenga ningún panel/sesión de género único. Se contempla no hacer paneles de género único e incorporar la visión de mujeres y personas LGTBI+ logrando la diversidad en su composición.

CIPPEC no organiza ni apoya con su logo eventos que no garanticen la diversidad de géneros en sus paneles o participantes. CIPPEC promueve y se esfuerza por lograr una participación igualitaria de personas en sus eventos, independientemente de su sexo o género, así como intervenciones y turnos de palabra equitativos. En este sentido, CIPPEC identifica los obstáculos que pueden impedir la participación de mujeres y personas LGTBI+ en eventos, y pone en marcha las respectivas soluciones. Esto incluye especialmente a la Cena Anual de CIPPEC.

CIPPEC integra la equidad de género en las acciones de incidencia política, en las actividades de comunicación, en la conformación, organización y participación de paneles de personas expertas.

CIPPEC establece medidas que permitan a las personas participantes disfrutar de un evento libre de cualquier tipo de acoso.

CIPPEC fomenta que la agenda de sus eventos incluya un enfoque de género, explorando específicamente la forma en que el tema del evento/sesión afecta a personas independientemente de su sexo o género.

Eje 8: Criterios de género para la participación en eventos no organizados por CIPPEC (co-organizados)

CIPPEC promueve y fomenta la participación de todos los géneros en los eventos de los cuales participa, y prioriza su asistencia a paneles con perspectiva de género.

CIPPEC promueve y fomenta que haya igualdad de géneros entre los oradores y en la composición de paneles en eventos organizados por instituciones u organizaciones externas. En caso de ser invitados a un panel de conformación exclusivamente masculina, CIPPEC propondrá una representante mujer / LGTBI+ perteneciente a la organización y/o la modificación del panel. En caso de no poder modificar la conformación, se solicitará permiso al CE, que evaluará la participación.

Capítulo 4. Implementación y difusión de la política de género

El éxito de esta política depende de una participación consistente y activa de todas las personas de CIPPEC, sus órganos de control, y sus donantes. Las estrategias de CIPPEC incitan a los varones a actuar de manera comprometida como agentes de cambio y como socios y aliados para la promoción de la igualdad de género logrando la adhesión a iniciativas como, por ejemplo, “Agenda x la Igualdad” ([ver](#)), “Hombres por la Igualdad” ([ver](#)), *Jamais sans elle* ([ver](#)) o *the Panel Pledge* ([ver](#)).

CIPPEC fortalecerá su vinculación con organizaciones alineadas a este fin y se comprometerá a las personas que desempeñen cargos directivos en CIPPEC a su logro.

Eje 10: Vinculación con organizaciones

CIPPEC establece vínculos con organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil que promulguen el rol de las mujeres y promuevan políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género con la finalidad de compartir diversas prácticas.

Eje 11: Catalizadores o responsables internos

CIPPEC designa responsables por cada línea de acción en la institución. Estos tendrán la responsabilidad de ser “catalizadores”, prestando asistencia en el proceso de incluir la perspectiva de género en la institución, a través de la contribución en el desarrollo.

Asimismo, cada responsable estará a cargo de implementar una línea de acción definida en el plan de implementación. El CE controlará su aplicación coherente y efectiva en todos los ámbitos de los cuales son responsables. Los directores y las directoras son responsables de adoptar las medidas necesarias para lograr que la política se traduzca en acciones y de transmitir la política al equipo de CIPPEC.

Eje 12: Sensibilización y comunicación

CIPPEC sensibiliza a sus colaboradores y comunica su compromiso con la igualdad de género en forma constante y sistemática. En este sentido, existen instancias de formación y sensibilización en la materia dirigidas al equipo CIPPEC, y se realizan acciones proactivas de comunicación interna y externa de los esfuerzos realizados para avanzar en pos de la igualdad.

En términos de comunicación interna, CIPPEC se compromete a: 1) dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las líneas de acción de igualdad y sus resultados, 2) realizar un seguimiento continuo de la implementación de los planes en las distintas líneas de acción, 3) dar a conocer al equipo CIPPEC información re-

levante con respecto a contenidos que les ayuden a poner en marcha las acciones de las que son responsables, 4) difundir datos sobre la estructura de CIPPEC de forma desagregada por sexo, integrando la perspectiva de género en su análisis, 5) realizar las actuaciones informativas y/o formativas de difusión.

Asimismo, CIPPEC realizará acciones de comunicación externa tales como: 1) dar a conocer a los donantes y a la población en general las medidas que se están implementando en materia de igualdad, 2) realizar actuaciones comunicativas que promuevan la igualdad en los eventos y paneles de los que participe CIPPEC, y 3) comunicar igualdad de género a través del lenguaje en las publicaciones y procesos de selección.

La versión revisada de esta Política entrará en vigencia a partir de noviembre 2020. Se revisará su cumplimiento cada tres años y se elevarán propuestas de actualización al CE en caso de ser necesario. En términos de licencias, se reevaluará la política en 2025 y 2028 para diagnosticar la situación respecto de la legislación y otros aspectos relevantes, además de revisar el impacto que tuvo en los primeros años.

20PP