

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICOS PARA LA DETECCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión

ELABORADO POR Nombre: Patricia Ríos Cargo: Jefa de Relaciones Laborales	REVISADO POR Nombre: Martin Palacio Cargo: Gerente Recursos Humanos	APROBADO POR Nombre: Martin Palacio Cargo: Gerente Recursos Humanos
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 20-08-2024	Fecha: 20-08-2024	Fecha: 20-08-2024

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Elaboración	Versión	Página	Cambio Efectuado	Nombre de Responsable
20-04-2023	2	4	Incorporación de Elementos NCh3262 a versión 2021	Patricia Rios
20-04-2023	2	4	Cambio Razón Social Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda a Arcos Dorados Restaurantes de Chile SPA	Patricia Rios
20-08-2024	3	1	Cambio Nombre Gerente de RRHH	Patricia Rios

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es de propiedad de Arcos Dorados Restaurantes de Chile SPA y debe ser tratada de acuerdo con su nivel de confidencialidad. El uso no autorizado de la información contenida en este documento podrá ser sancionado de conformidad con la ley chilena. Si usted ha recibido este documento por error, le pedimos eliminarlo y avisar inmediatamente a la Organización.

NOTA DE INCLUSIÓN

Este documento ha sido elaborado con lenguaje inclusivo y no sexista, que hace explícito lo femenino y lo masculino o utiliza vocabulario neutro y no discriminatorio y reconoce la diversidad de las personas en todos los ámbitos.

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	4
4. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS	4
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	6
6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	7
6.1 Metodología para la detección y eliminación de brechas en base a diagnósticos de procesos.	7
6.1.1 Determinación de la información a considerar para el diagnóstico	7
6.1.2 Consolidación de la información	8
6.1.3 Análisis de la información y conclusión de brechas	8
6.1.4 Seguimiento de procesos y planes de acción	9
7. INDICADORES	9
8. CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN	9
9. ANEXOS	9

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

1. OBJETIVO

Disponer de una herramienta que permita por medio de la evaluación de documentos y datos, determinar brechas de género que estén dando origen y/o perpetuando situaciones discriminatorias en Arcos Dorados.

2. ALCANCE

Los requisitos establecidos en este procedimiento son aplicables como mínimo a los siguientes procesos del SGIGC-DI de Arcos Dorados.

- Participación Laboral
- Reclutamiento y Selección
- Desarrollo de Carrera
- Capacitación
- Infraestructura
- Salud Integral
- Gestión de Empresas Externas, clientes y partes interesadas
- Gestión de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Ambiente Laboral (estereotipos, acosos, discriminación, violencia)
- Compensaciones y Remuneraciones
- Comunicaciones Internas

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NCh3262-2021 – Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Resultado de instrumentos de recolección de datos aplicados.
- Datos de la organización
- Documentos internos de la organización

4. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS

SGIGC-DI: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión.

Arcos Dorados: Arcos Dorados Restaurantes de Chile SPA

Acciones para eliminar brechas de género: Actividades, tareas definidas para eliminar las brechas de género, detectadas en los procesos.

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

Acciones Positivas: Son medidas concretas y temporales dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten ciertos grupos como etnias, adultos mayores, mujeres, hombres, entre otros.

Brechas de género en el salario: Las brechas de género son aquellas diferencias porcentuales que les faltarían a las mujeres para tener el mismo ingreso que los hombres o viceversa, incluso del mismo género, aun tomando en cuenta los niveles educativos y el tipo de ocupación. Estas brechas son problemáticas porque no se explicarían, necesariamente, por las credenciales educativas o los años de trabajo, sino que están relacionadas con la presencia de prácticas de discriminación en la economía.

Brechas de género: Son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas brechas se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres.

Diagnósticos de procesos: Análisis que se realiza para determinar situaciones y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos históricos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten identificar brechas.

Discriminación de género: Según el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), será discriminación contra la mujer: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Puede ser directa, interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos.

Discriminación: En el Convenio número 111 se define la discriminación como: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958, artículo 1, párrafo 1, apartado A).

Indicadores de gestión de igualdad de género y conciliación: Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que señalan una situación o condición específica y que mide cambios en esta situación o condición a través del tiempo. Proporcionan información sobre los resultados de acciones e iniciativas en relación con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Matriz de gestión de brechas del SGIGC-DI: Documento que establece las distintas acciones definidas para eliminar las brechas detectadas en los diagnósticos asociadas a los requisitos normativos, a los procesos y la cultura organizacional; registra las acciones propuestas y los avances en materia de la implementación de las acciones comprometidas para su tratamiento y erradicación, permitiendo realizar seguimiento y gestión sobre el tratamiento de las brechas.

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Gerente/a General

- Establecer políticas y directrices necesarias para la eliminación de cualquier tipo de discriminación.
- Garantizar los recursos necesarios para tratar las brechas detectadas y eliminar cualquier situación de discriminación.
- Hacer seguimiento a los objetivos e indicadores del SGIGC-DI.
- Aprobar las acciones que requieran cambios importantes a los procesos y políticas y/o requieran de recursos con aprobación de nivel facultado.

Gerente/a Recursos Humanos – Representante de la Dirección

- Supervisar el cumplimiento de las acciones comprometidas para el tratamiento de las brechas detectadas.
- Hacer seguimiento al estado de los objetivos e indicadores del SGIGC-DI.

Coordinador/a del SGIGC-DI

- Asegurar el cumplimiento de este procedimiento.
- Planificar las acciones de monitoreo que sean necesarias para garantizar que cada responsable de proceso de cumplimiento a las acciones comprometidas para el tratamiento de las brechas detectadas en el marco del SGIGC-DI.
- Reunirse trimestralmente con cada responsable de proceso para monitorear los avances en materia de igualdad de género y conciliación.
- Recopilar la información con los/las responsables de proceso para completar y hacer las mediciones del tablero de objetivos del SGIGC-DI.
- Controlar los avances las acciones comprometidas por medio de la Matriz de brechas del SGIGC-DI y del Tablero de objetivos del SGIGC-DI.
- Presentar a la Alta Dirección los avances en materia de igualdad de género y conciliación.

Responsables de proceso.

- Recopilar y consolidar la información histórica para la generación de diagnósticos que permitan identificar posibles brechas de género y/o asociadas a conciliación o relaciones interpersonales.
- Analizar la información e identificar brechas que puedan estar generando o propiciando instancias de desigualdad o discriminación.
- Proponer y establecer acciones para eliminar las brechas y barreras detectadas.
- Gestionar la ejecución de las acciones aprobadas para su implementación, difusión, seguimiento y monitoreo de indicadores.
- Analizar situaciones que puedan en lo cotidiano, estar generando o propiciando desigualdades o discriminaciones de género.

Gerencias y Jefaturas vinculadas a los procesos del SGIGC-DI.

- Aprobar las acciones definidas para la eliminación de brechas de género y que se vinculen con proceso de sus áreas.

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

- Gestionar los recursos necesarios para la implementación acciones que eliminen las brechas detectadas.
- Hacer seguimiento de la implementación y de los avances en materia de igualdad de género en relación con los procesos que dependan del área.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

La promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres en el trabajo requiere del establecimiento de procesos formales, que desde su diseño y estructura promuevan la igualdad de oportunidades y relaciones equitativas. No obstante, las desigualdades presentes en las organizaciones tienen su base también en las relaciones y en la cultura individual y colectiva, por lo que surge la necesidad de considerar no sólo las prácticas/procedimientos que producen desigualdades entre mujeres y hombres, sino también las prácticas institucionales evidenciadas en los datos históricos que surgen de la aplicación cotidiana de cada procedimiento, política y directriz.

6.1 Metodología para la detección y eliminación de brechas en base a diagnósticos de procesos.

6.1.1 Determinación de la información a considerar para el diagnóstico

Cada responsable de proceso debe definir en función del alcance del diagnóstico, el tipo de instrumentos, datos e información a considerar para su estudio, no obstante, el periodo de actualización de los diagnósticos **no debiera ser mayor a 2 años**. Debe además considerar el tiempo necesario para la recolección de información y el análisis de los elementos de entrada.

Pueden incluirse como elementos de entrada:

- Documentos de la organización
- Estudios previos
- Planes de acción previos
- Procedimientos
- Data de la organización
- Políticas y directrices
- Aplicación de instrumentos de recolección de datos tales como:
 - Encuestas
 - Grupos focales
 - Entrevistas

Para el análisis de la información siempre se deberán considerar los datos segregados por sexo. En algunos casos puede ser necesario tomar como factor de análisis datos relacionados con el rango etario, el área de trabajo, antigüedad laboral, entre otros.

El análisis deberá considerar los resultados de los indicadores establecidos en el punto N°7, de cada procedimiento.

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

6.1.2 Consolidación de la información

Una vez recopilada la información, cada responsable de proceso debe consolidarla. Esta consolidación puede corresponder a la construcción de tablas y gráficos, cruce de datos y todo lo necesario para obtener el mejor escenario para un buen análisis de género.

La consolidación de datos y todos los elementos de entrada para el análisis, deberán quedar consignados en un documento Excel. Las conclusiones y recomendaciones deberán presentarse en un formato Word o Power point.

El análisis mínimo que deben incorporar los diagnósticos son los indicadores establecidos para cada proceso, considerando siempre detectar las desigualdades que puedan estar produciéndose en materia de igualdad de género en los procesos y en la cultura organizacional.

Pueden también desarrollarse informes consolidados con la información vinculada de los distintos diagnósticos, así como informes que presenten la información separada por:

- Requisitos normativos de NCh3262
- Cultura y estereotipos
- Vinculación general

6.1.3 Análisis de la información y conclusión de brechas

Consolidada la información, el/la responsable del proceso debe proceder a su análisis, concluyendo la existencia o no de brechas o barreras de género. Para el análisis es necesario considerar datos oficiales emitidos por organismos como: Cepal, ONU Mujeres, OEA, OMS, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, INN, INE entre otros pertinentes. Además, se puede considerar datos del Estado, la industria y prácticas corporativas. Los diagnósticos deben realizarse con el equipo de responsables de proceso del SGIGC-DI, quienes deberá contar con formación en materias de género, conciliación y violencia. En caso de que el equipo de responsables de proceso no tenga las competencias para hacer los diagnósticos con enfoque de género, se podrá contratar apoyo externo.

Cuando se detecten brechas y/o barreras de género cada responsable de proceso debe proponer acciones para su mitigación y/o eliminación. Estas acciones serán comprometidas y documentadas en el formato definido para los planes de acción de los procesos y su seguimiento se hará por medio de la Matriz de gestión de brechas del SGIGC-DI por parte del/ de la Coordinador/a del SGIGC-DI.

Los/las responsables de proceso deben presentar las acciones que consideran adecuadas a su Jefatura para su aprobación. Se deberá reconocer aquellas acciones que se vinculan con otros procesos para comprometer acciones conjuntas.

Aquellas acciones que requieran de un nivel facultado distinto con su alcance y/o importancia para la organización, deberán ser presentadas para la aprobación del/de la Gerente/a del área y/o Gerente/a General. Para ello el/la Coordinador/a del SGIGC-DI deberá coordinar una reunión específica para revisar estos casos con la Alta Dirección.

	Diagnósticos para la detección de brechas de género	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	3
	Fecha de la última versión	20-08-2024

6.1.4 Seguimiento de procesos y planes de acción

Es responsabilidad de cada responsable de proceso ejecutar las acciones comprometidas para sus procesos. Para ello deberá gestionar los recursos y apoyos con su Jefatura/Gerencia y/o el/la Coordinador/a del SGIGC-DI.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las acciones propuestas debe ser monitoreado de manera sistemática por el/la Representante de la Dirección apoyándose en esa gestión con el/la Coordinador/a del SGIGC-DI.

Debe considerarse también que los/las responsables de los procesos deben estar permanentemente analizando la tendencia de sus procesos y detectando brechas que puedan estar en lo cotidiano, generando algún tipo de discriminación o inequidad de género.

Los/as responsables de proceso deberán de manera trimestral informar al/la Representante de la Dirección y Coordinador/a del SGIGC-DI, los avances de sus planes y los resultados de la medición sistemática de sus indicadores de equidad.

El/la Coordinador/a del SGIGC-DI podrá conducir el seguimiento y monitoreo de las acciones comprometidas en la **Matriz de gestión de brechas del SGIGC-DI** y del **Tablero de objetivos del SGIGC-DI**.

7. INDICADORES

No aplican indicadores de gestión ni de equidad.

8. CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN

Nombre del Registro	Responsable	Almacenamiento y tipo de soporte	Protección y respaldo	Recuperación	Retención	Disposición
Informes con enfoque de género	Responsables de proceso Coordinador/a SGIGC-DI	Archivo digital, ubicado en el Portal de Personas Arcos Dorados Chile	Acceso sin restricciones. Respaldo en servidor de Arcos Dorados	http://portaldepersonasArcosDoradosChile.cl/	Permanente	No aplica
Matriz gestión de brechas SGIGC-DI-DI	Coordinador/a SGIGC-DI	Archivo digital, ubicado en el Portal de Personas Arcos Dorados Chile	Acceso restringido. Respaldo en servidor de Arcos Dorados	http://portaldepersonasArcosDoradosChile.cl/	Permanente	No aplica
Matriz de indicadores por proceso	Responsables de proceso	Archivo digital, ubicado en el Portal de Personas Arcos Dorados Chile	Acceso restringido excepto para personal responsable de proceso y apoyo de procesos Respaldo en servidor de Arcos Dorados	http://portaldepersonasArcosDoradosChile.cl/	Permanente	No aplica

9. ANEXOS

No aplican anexos.