

GUÍA DE INTERVENCIÓN
PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN
LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

- INFORME FINAL -

Consultora: Valentina Waisman

Contrato OIT NO.: 40314762

Buenos Aires 15 de diciembre de 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES OPERATIVAS	4
Género	4
Igualdad de género	4
Perspectiva de género y transversalidad	5
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA ENTIDAD	6
Compromiso autoridades de la entidad	7
Crear un área institucional de género y diversidad en la entidad	7
Realizar un autodiagnóstico interno	7
Armar un plan de acción de género y diversidad	8
Seguimiento, monitoreo y evaluación	8
GUÍA DE INTERVENCIÓN	8
METODOLOGÍA	11
BIBLIOGRAFÍA	13
PÁGINA CONSULTADAS	14
ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)	15
ANEXO II. LISTADO DE SUGERENCIAS	30
ANEXO III. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN EXCEL)	36

INTRODUCCIÓN

La presente guía de intervención de género y diversidad tiene como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en las asociaciones empresarias. Así, se elabora una herramienta de autodiagnóstico para realizar el seguimiento y monitoreo de las iniciativas para alcanzar igualdad de oportunidades y la diversidad en dichas organizaciones.

De esta manera, se identificaron un conjunto de aspectos y dimensiones de la vida institucional de las organizaciones empresarias que se agrupan en 6 áreas específicas que deben ser abordadas al momento de trazar una hoja de ruta para promover la igualdad de género y diversidad en dichas instituciones.

Las instituciones gremiales relevadas en América Latina muestran una marcada ausencia de áreas institucionales de género – comisiones, departamentos de mujeres, áreas específicas de género – y de planes de género hacia el interior de sus entidades, como puede verse en la tabla anterior. Si bien algunas dan indicios de trabajar sobre el tema en sus códigos de ética o de orientar esta agenda hacia las empresas, constituye un área de vacancia el desarrollo de entidades gremiales que incorporen la perspectiva de género hacia el interior de sus organizaciones. Por ello, este documento servirá como base para promover estas acciones en otras organizaciones empresarias de la región y el mundo.

La agenda de género en las entidades empresariales relevadas en América Latina

PAÍS	ENTIDAD EMPRESARIAL	SIGLAS	ÁREA INSTITUCIONAL DE GÉNERO	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO PARA LA ENTIDAD
BRASIL	Confederação Nacional da Indústria	CNI	NO	NO
URUGUAY	Cámaras de Industrias del Uruguay	CIU	NO	NO
PARAGUAY	Unión industrial Paraguaya	UIP	NO	NO
COLOMBIA	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia	ANDI	NO	NO
PERÚ	La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	CONFIEP	Comité Acción por la Igualdad para la promoción del empoderamiento de la Mujer	NO
CHILE	Sociedad de Fomento Fabril	SOFOFA	NO	NO

Fuente: elaboración propia basada en información de las páginas web de las instituciones.

Es necesario realizar un seguimiento de la implementación del Plan de acción, así como una evaluación parcial de los resultados obtenidos. Esto servirá para conocer el grado de

implementación que está teniendo el Plan y para replantear o reconstruir, en caso de que sea necesario, algún programa, objetivo u acción del Plan.

MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES OPERATIVAS

Género

El **género** hace referencia a “los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. (...) Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicos al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones” (ONU Mujeres, 2019a).

Igualdad de género

Alcanzar la **igualdad de género**¹ implica que hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes puedan gozar de igualdad de derechos y responsabilidades y puedan acceder a las mismas oportunidades para hacer efectivo el disfrute pleno de sus derechos humanos. La igualdad de género no significa que los hombres y mujeres se deban considerar iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (ONU Mujeres, 2016).

La igualdad de género es un principio fundamental, reconocido en los tratados de derechos humanos, como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales², donde aseguran en su artículo 3,

¹ La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es “igualdad de género”, en lugar de “equidad de género”. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la Conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad. Más tarde el Comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: “Se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención” (ONU Mujeres, 2019a).

² Son tratados multilaterales generales que reconocen los Derechos económicos, sociales, culturales, sociales y políticos y establecen mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea

común a ambos, que los hombres y las mujeres gozan de los mismos derechos enunciados en esos documentos.

En esa misma línea, el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945 por sus Estados miembros, expresa como uno de los valores fundamentales “(...) la igualdad de derechos de hombres y mujeres (...)” (Naciones Unidas, 2019b). estableciendo que es responsabilidad de todos los Estados la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres.

Perspectiva de género y transversalidad

La **perspectiva de género** es considerada por las Naciones Unidas como un “enfoque fundamental y estratégico” para alcanzar los compromisos en igualdad de género³. Incorporar esta perspectiva consiste en “observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que permite realizar un análisis de género y luego **transversalizar** una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización” (ONU Mujeres, 2019a, 2019c).

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género de la siguiente manera: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros" (OIT, 2017).

La Agenda 2030 plantea que para lograr el desarrollo sostenible los Estados deben incorporar un análisis de género en todos los sectores, incluyendo la identificación de las causas subyacentes de las desigualdades de género y la discriminación de acuerdo con las prioridades de los ODS, tanto en el ODS 5 como en los restantes.

Los **derechos de las mujeres** también se encuentran protegidos por tratados internacionales y organismos de expertos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), considerada como la “Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres”, donde se define qué se considera discriminación contra la mujer y se establece un programa de acción nacional para ponerle fin; y la Plataforma de Acción de Beijing, que detalla compromisos de los gobiernos para fortalecer los derechos de las mujeres.

El espíritu de estos acuerdos ha sido reafirmado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en las Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre la mujer, la paz y la seguridad y sobre

General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Ambos pactos fueron aprobados por Argentina mediante Ley N° 23.313.

³ El sistema de Naciones Unidas lo planteó así desde la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y en las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social (ECOSOC 1997/2) y, posteriormente, también en todas las grandes esferas de trabajo del sistema de la ONU (Naciones Unidas, 2018, p.6).

la violencia sexual en los conflictos, en las Conclusiones 1997/2 y la Resolución 2011/5 adoptadas por el Consejo Económico y Social; y en la política sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer de la Junta de los Jefes/as Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y su correspondiente plan de acción global (ONU Mujeres, 2015, p.2) y en el año 2015, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA ENTIDAD

Esta guía de autodiagnóstico se inserta en un proceso de elaboración de un Plan de Igualdad y diversidad hacia el interior de la entidad empresarial que tiene como finalidad principal la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones en las entidades empresarias.

A continuación se detallan las distintas etapas que se recomienda tener en cuenta al momento de desarrollo de un Plan de acción hacia el interior de la entidad. Para ilustrar el orden en que debe abordarse la estrategia de género y diversidad, se utiliza el siguiente diagrama que muestra no sólo los pasos necesarios, sino la naturaleza cíclica del sistema, asegurando que se mantenga la mejora continua hacia el futuro.

Fases del Proceso de Implementación del Plan de género y Diversidad en la entidad



Fuente: elaboración propia.

A continuación, se detallan cada una de estas etapas con la finalidad de guiar a la entidad en el proceso del desarrollo de una estrategia para lograr la igualdad de género y diversidad en el interior de la organización. Este proceso será distinto para cada organización y dependerá del tamaño de la entidad y la disponibilidad del recurso humano con el que cuenta.

Compromiso autoridades de la entidad

Como primera medida es necesaria la adopción de compromisos formales y por escrito por parte de las autoridades de la entidad, en donde se manifieste la igualdad de género como un principio estratégico y transversal, y de esta manera contar con su respaldo para la implementación del plan de igualdad.

Crear un área institucional de género y diversidad en la entidad

La creación de un área institucional especializada en los temas de género y diversidad, como un comité, comisión o departamento al interior de la entidad permite contribuir a la jerarquización y consolidación de las áreas de género en la organización.

Este equipo deberá trabajar de manera transversal e integral con todos los encargados de las distintas áreas de la entidad con el objetivo de centralizar todos los elementos que les permitan tener una visión compartida de las oportunidades y necesidades en materia de género y diversidad. La integración de este equipo dependerá del tamaño de la entidad y la disponibilidad del recurso humano con el que cuenta.

Esta área de género estará encargada de mejorar la incorporación del enfoque de género y diversidad hacia el interior de la entidad. Por lo tanto, es indispensable que los integrantes de dicha área cuenten no solo con tiempo y recursos disponibles, sino con el conocimiento para participar en la iniciativa.

Por ello, es imprescindible que se encuentren capacitados con respecto a la normativa existente, poniendo énfasis en la perspectiva de género y diversidad.

Algunas de las funciones de esta área son:

- Realizar el autodiagnóstico de Igualdad.
- Elaborar una propuesta del Plan de Igualdad.
- Difundir y realizar una planificación temporal de las acciones que se van a desarrollar.
- Finalmente, realizar un seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan velando por el cumplimiento de las medidas propuestas en su planificación.

Realizar un autodiagnóstico interno

Se ha elaborado una herramienta de autodiagnóstico con la finalidad de identificar la situación en la que se encuentra la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y

varones y el grado de avance de la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas y actividades de la organización.

A partir de la ejecución de la herramienta de autodiagnóstico que se encuentra adjunta en los ANEXOS I, II y III de esta Guía, se puede generar un diagnóstico de la situación actual de la entidad que refleje las áreas sobre las cuales es necesario trabajar en la incorporación de la perspectiva de género.

Armar un plan de acción de género y diversidad

El informe de diagnóstico será utilizado como insumo para elaborar un plan de acción operativo y estratégico para la incorporación integral y transversal de la perspectiva de género en la entidad.

Este plan tendrá como finalidad reunir un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar dentro de la entidad la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y varones.

Seguimiento, monitoreo y evaluación

El área institucional de género creada en la entidad será la encargada de monitorear la implementación del Plan, mediante mecanismos de seguimiento y evaluación.

Se recomienda instrumentar indicadores que serán la base del sistema de monitoreo y seguimiento para poder medir las contribuciones de la incorporación del enfoque de género y diversidad en la entidad, y para identificar inconvenientes y proponer mejoras.

Respecto a la evaluación, es necesario realizar un informe anual, el cual reflejará información básica en relación con el desarrollo del plan y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. A su vez, es importante considerar a la evaluación como un mecanismo que permita evaluar la idoneidad, eficacia y efectividad de las medidas implementadas, de tal manera que brinde información para realizar propuestas de mejora y reajustes de las acciones.

GUÍA DE INTERVENCIÓN

La guía de intervención fue diseñada desde una concepción integral, por ello su elaboración contempló una serie de principios rectores que orientaron el proceso de elaboración de los compromisos que luego serán asumidos por cada entidad. A continuación, se presentan cada uno de estos principios rectores:

Principio de transversalidad: Refiere a la coordinación y articulación entre las distintas áreas sustantivas a cargo de la entidad empresarial. Este principio tiene la finalidad de propiciar un trabajo en red entre las áreas de la organización para integrar de manera transversal e integral la promoción de la igualdad de oportunidades y diversidad en todos los programas y acciones

de la entidad; promover la igualdad de género y diversidad en las asociaciones empresarias que integran la entidad y desarrollar un posicionamiento de la institución dentro de la agenda de género en la industria, ya sea ante el sector público como el privado, que esté alineado con los ODS de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Principio de visibilidad: apunta a visibilizar el papel y contribución de la mujer y la diversidad en la entidad empresaria y en la industria.

Principio de inclusión: implica la construcción de una cultura organizacional dentro de la entidad sensible al género, a la diversidad y a la no discriminación. Que impulse políticas activas que promuevan la inclusión en todos los niveles de la institución.

Principio de la diversidad: reconoce y legitima las diferencias culturales entre los grupos humanos, así como la existencia, convivencia e interacción entre diferentes culturas dentro de un mismo espacio geográfico. Hace referencia a la promoción de la igualdad de género y diversidad en los órganos de conducción dentro de las entidades y en las empresas.

Para lograr la transversalización e integración institucional de la perspectiva de género dentro de la entidad y hacia su red de entidades o empresas socias, es necesario que la propia institución no solo cumpla con la igualdad de oportunidades y diversidad en lo que respecta a la estructura de la organización sino que transversalice e integre el enfoque de género y diversidad en el quehacer de la institución.

Por esta razón, se realizó un diagnóstico institucional de género dentro de las entidades empresarias, con el fin de identificar y seleccionar las necesidades a mejorar, que sean prioritarias, en términos de inclusión de la perspectiva de género a nivel de las entidades que la componen.

En consecuencia, se determinaron los ejes principales a incluir en un plan de acción de género y diversidad para las entidades que sea consistente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ONU) y que permita extender los aprendizajes y lecciones a un conjunto de organizaciones empresarias a nivel regional y mundial.

Es fundamental la concienciación y sensibilización de las autoridades de la entidad empresaria con la igualdad de género y diversidad y el compromiso con la implementación de un plan de acción de género y diversidad para que se inicie un camino de cambios hacia el interior de la organización que cuente con una perspectiva de género y diversidad.

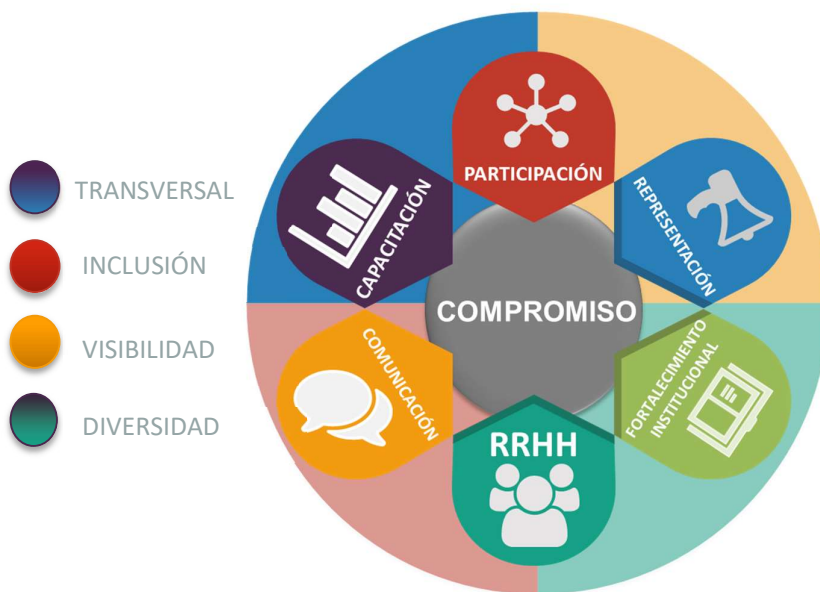
La Guía tendrá como finalidad reunir un conjunto de medidas que girarán alrededor de 6 áreas principales tendientes a alcanzar en las entidades empresarias el siguiente objetivo general con sus respectivos objetivos específicos, detallados en el cuadro debajo:

TABLA 1. PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD: OBJETIVO GENERAL

OBJETIVO GENERAL
La transversalización e integración institucional de la perspectiva de género y diversidad en la entidad empresarias.

ÁREA DE ACCIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
-1- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Incorporar la perspectiva de género y diversidad de manera transversal e integral en la entidad empresaria mediante la adopción de medidas y compromisos políticos específicos en la materia; generando un posicionamiento de la institución dentro de la agenda de género en la industria, ya sea ante el sector público como el privado.
-2- REPRESENTACIÓN	Promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en los puestos de autoridad de los departamentos y órganos de conducción dentro de las entidades como también la generación de canales de acceso de la mujer a puestos de decisión en las empresas.
-3- VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN	Incrementar la participación y visibilización de la mujer en las actividades de la gremial empresaria.
-4- CAPACITACIÓN	La sensibilización, formación y capacitación continua de los/as dirigentes y técnicos/as en la temática sobre la igualdad de género y diversidad.
-5- COMUNICACIÓN	Incorporar el enfoque de género y de diversidad como valores fundamentales y estratégicos en la estrategia de comunicación tanto interna como externa de la entidad.
-6- GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Asegurar la igualdad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos de las entidades.

ÁREAS DE ACCIÓN Y PRINCIPIOS DE LA GUÍA DE INTERVENCIÓN



Fuente: elaboración propia

METODOLOGÍA

La guía de intervención cuenta con una herramienta de autodiagnóstico – versión Excel - que ha sido desarrollada para que un representante del área institucional de género la administre a nivel interno. Esta herramienta sirve para realizar un diagnóstico o un reflejo de las condiciones actuales en materia de implementación de la perspectiva de género que tiene la entidad empresarial.

Si bien, la guía y su herramienta se basó en un diagnóstico elaborado para las entidades socias de la Unión Industrial Argentina, las preguntas pueden ser respondidas por cualquier entidad empresaria en cualquier región del mundo.

Esta herramienta no busca ser un listado de autocontrol que sea puntual a un solo día, sino que pretende ser una guía que acompañe de manera continua y sistemática un proceso de incorporación integral y transversal del enfoque de género y diversidad hacia el interior de la entidad empresarial.

Este instrumento reúne 77 preguntas⁴ distribuidas en 6 áreas de acción. Dichas preguntas han sido diseñadas sobre una escala de Sí-No-No aplica. A partir de una lectura cuidadosa de cada pregunta, se debe marcar en las columnas de la derecha aquella opción que más se ajuste a cada entidad.

- Opción “Sí”: seleccionar esta opción solo si se ajusta en su totalidad a su entidad, sin excepciones. Este cumplimiento debe ser posible de demostrar con documentación que provea la entidad. Esto representa las fortalezas de la entidad en materia de género y diversidad.
- Opción “No”: seleccionar esta opción en el caso de que su entidad no cumpla con los requisitos de la pregunta y tampoco se esté implementando alguna iniciativa al respecto. Esto representa las áreas de mejora donde se debe incorporar la perspectiva de género y diversidad.
- Opción “No aplica”: seleccionar esta opción cuando algunas preguntas no apliquen a su entidad. Estas opciones no serán consideradas en los resultados.

La última columna, bajo el título “Listado de Sugerencias”, hace referencia a un listado de posibles propuestas a considerar a la hora de incorporar la perspectiva de género y diversidad al interior de las entidades empresarias. Este listado aparecerá automáticamente al momento de marcar “No” en alguna pregunta (esto solo disponible en la versión Excel – ANEXO III), para guiar a la entidad en aquellas propuestas posibles a incorporar con enfoque de género y diversidad.

⁴ Son 77 preguntas en la versión Excel y 88 en la versión Word porque se presentan con un nivel mayor de desagregación que en la versión Excel.

Cuadro Resumen de los resultados del Autodiagnóstico

RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO	PREGUNTAS	AREA DE MEJORA	%	FORTALEZAS	%
Agenda institucional con enfoque de género y diversidad	17	0	0%	0	0%
Representatividad femenina	9	0	0%	0	0%
Visibilidad y participación femenina	8	0	0%	0	0%
Capacitación en género y diversidad	6	0	0%	0	0%
Comunicación, imagen y lenguaje inclusivo y equitativo	16	0	0%	0	0%
Gestión equitativa y diversa de los RR.HH. de las entidades	21	0	0%	0	0%
TOTAL	77	0	0%	0	0%

Fuente: elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

AECID (2019). Diagnóstico Institucional de Género en la Unidad Coordinadora del Programa Saneamiento de Panamá (UCPSP). Panamá, marzo 2019. Disponible en: <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/FCAS/Generales/20190326%20DIAGN%C3%93STICO%20INSTITUCIONAL%20DE%20G%C3%89NERO%20vf.pdf>

CEPAL (2015). Mujeres en puestos de alta dirección en grandes empresas de América Latina. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/infografias/mujeres-en-puestos-de-alta-direccion-en-grandes-empresas-de-america-latina>

Deloitte (2015). Women in manufacturing study Exploring the gender gap. Disponible en: - <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/manufacturing/us-mfg-women-in-manufacturing-2015-study.pdf>

Deloitte (2017). Women in manufacturing Stepping up to make an impact that matter. Disponible en: http://www.apics.org/docs/default-source/default-document-library/womenmf_book_0317_final-print.pdf?sfvrsn=2

Dossi, M.V. (2012). La Unión Industrial Argentina: su organización y vinculaciones con el mundo de las corporaciones empresarias. Documentos de investigación social número 19 – año 2012. IDAES-UNSAM Disponible en: http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_731.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (2017). Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. -- 1. ed. – San José, Costa Rica. Disponible en: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/316/1/RCIEM280.pdf>

MTEySS (2018). Mujeres en el mercado de trabajo argentino. Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales – MTEySS. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

OECD (2013). Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/2013-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-education-employment-and-entrepreneurship_9789264279391-en

OIE (2017). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Mayo, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

OIT (2016). “Guía empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral”. Enlace disponible en: <http://herramientas.uia.org.ar/guia/lib/file/doc/guia.pdf>

OIT (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio. Enlace disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm

Origlia, G. (2011). EMPRESAS SIGLO XXI En ruta hacia la igualdad de género. Especial Grupo Editorial Estrategia & Negocios. OIT. Octubre 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179367.pdf

UNIDO (2019). Inclusive and Sustainable Industrial Development: The Gender Dimension. Working Paper in Brief. Disponible en: https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-03/ISID%20and%20Gender%20brief_digital.pdf

World Economic Forum (2016). The Industry Gender Gap Women and Work in the Fourth Industrial Revolution, Executive Summary, Junio 2016. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_GenderGap.pdf

W20 (2018). Mujeres Dueñas de Empresas. Argentina, 2018. Disponible en: <http://w20argentina.com/wp-content/uploads/2018/05/Mujeres-Empresarias.pdf>

PÁGINA CONSULTADAS

Economía Feminista (2020). Informe: La desigualdad de género se puede medir. Disponible en: <https://economiafeminista.com/informe-desigualdad-genero/>

EMAKUNDE (2015). Instituto Vasco de la Mujer. Gobierno Vasco. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-home/es/>

Instituto de la Mujer (2020). Igualdad en la Empresa. Herramientas para la igualdad. España. Disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

MTEySS (2020). Equidad de género. Normativa de Equidad de género y trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/normativa>

Naciones Unidas (2019a). *Objetivos de Desarrollo Sostenibles. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

OIT (2017). *Instrumentos para la Igualdad de género*. Disponible en: ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm

PNUD (2019) *Igualdad de género en la agenda 2030. América Latina Genera*. Disponible en: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/igualdad-de-genero-y-agenda-2030>.

UNIDO (2020). United Nations Industrial Development Organization. Gender. Disponible en: <https://www.unido.org/>

WEPS (2020). Women's Empowerment Principles. Disponible en: <https://www.weps.org/>

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	

ÁREA 1 - AGENDA INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

1	¿La entidad cuenta con una declaración de visión, misión y objetivos institucionales donde afirme por escrito el compromiso con la igualdad de género y diversidad?				
2	¿El <u>portal web</u> de la entidad cuenta con la difusión de una visión, misión y objetivos de la entidad con perspectiva de género y diversidad?				
3	¿Existen compromisos formales y por escrito por parte de la ENTIDAD en donde se manifiesta la igualdad de género como principio estratégico, incorporado <u>en su PLAN ESTRATÉGICO</u> ?				
4	¿Existen compromisos formales y por escrito por parte de la ENTIDAD en donde se manifiesta la igualdad de género como principio estratégico, incorporado en su <u>MEMORIA DE ACTIVIDADES</u> ?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
5	¿Existen compromisos formales y por escrito por parte de la ENTIDAD en donde se manifiesta la igualdad de género como principio estratégico, incorporado en su <u>ESTATUTO</u> ?				
6	¿Existen compromisos formales y por escrito por parte de la ENTIDAD en donde se manifiesta la igualdad de género como principio estratégico, incorporado en su <u>REGLAMENTO O MANUAL OPERATIVO INTERNO</u> ?				
7	¿La entidad cuenta con un documento firmado por su Junta Directiva o Comisión Ejecutiva donde se exprese el nivel de prioridad y compromiso que se le da al enfoque de género y diversidad?				
8	¿La entidad cuenta con una política de género y diversidad dotada de <u>presupuesto</u> propio?				
9	¿Se ha creado un área institucional DENTRO DE LA ENTIDAD (Comisión, Comité, Red, Departamento de género o mujeres, otros, etc.) para trabajar sobre la temática de género y diversidad?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
10	¿La entidad ha elaborado un <u>plan de acción de género</u> y diversidad ajustado a sus necesidades?				
11	¿La entidad cuenta con al menos una persona capacitada en género y diversidad?				
12	¿Los departamentos técnicos tienen incorporado en sus agendas institucionales la perspectiva de género y diversidad?				
13	¿Los departamentos, comisiones y áreas técnicas de la entidad cuentan con una producción de contenidos con perspectiva de género y diversidad?				
14	¿La entidad cuenta con un Manual Guía de recomendaciones sobre cómo y para qué incorporar la perspectiva de género en la institución?				
15	¿La entidad cuenta con una oferta de servicios en materia de género y diversidad para sus entidades asociadas o empresas?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
16	¿La entidad cuenta con una base de datos de género y diversidad del mercado laboral y la industria de Argentina y el mundo permanentemente actualizadas?				
17	¿La entidad cuenta con una agenda de acciones y propuestas en materia de igualdad de género y diversidad hacia afuera de las entidades en su diálogo con actores relevantes de su mapa de relacionamiento externo (Estado, sindicatos y organismos internacionales)?				

ÁREA 2 - REPRESENTATIVIDAD FEMENINA

18	¿La entidad cuenta con una distribución equitativa de género en la composición de autoridades de la Junta Directiva?				
19	¿La entidad cuenta con una distribución equitativa de género en la composición de autoridades del Comité Ejecutivo?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
20	¿La entidad promueve la igualdad de oportunidades y diversidad en sus órganos directivos?				
21	Respecto a los estatutos de su entidad, indique si allí se establece lo siguiente: ¿las autoridades de algunos órganos de gobierno de la entidad pueden ser reelectas indefinidamente?				
23	Respecto a los estatutos de su entidad, indique si allí: ¿Contempla mecanismos que promuevan y aseguren la participación de la mujer en los procesos eleccionarios internos y en los órganos directivos de la entidad?				
24	Respecto a los estatutos de su entidad, indique si allí: ¿los mecanismos de participación formales en el estatuto contemplan un adecuado balance entre la vida laboral y la vida familiar?				
25	¿La entidad cuenta con una participación equitativa de género en la composición de <u>autoridades de los departamentos</u> ?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
26	¿La composición de autoridades de las comisiones de trabajo o <u>departamentos del área Joven</u> cuenta con una participación equitativa de género?				

ÁREA 3 - VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA

27	¿La entidad cuenta con una participación y visibilización equitativa de la mujer en las actividades/mesas de diálogo que tiene la entidad ante el <u>sector público</u> ?				
28	¿La entidad cuenta con una participación y visibilización equitativa de la mujer en las actividades/mesas de diálogo que tiene la entidad ante el <u>sector sindical</u> ?				
29	¿La entidad cuenta con una participación y visibilización equitativa de la mujer en las actividades/mesas de diálogo que tiene la entidad ante el <u>sector privado</u> ?				
30	¿La entidad promueve la visibilización del talento femenino y la formación de redes de mujeres?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
31	La entidad ha realizado una estrategia de comunicación en las redes para visibilizar y promover el tema de género y diversidad?				
32	¿La entidad realiza actividades entre los y las jóvenes del área joven y el área de Género y Diversidad de la entidad?				
33	¿La entidad promueve una agenda de género y diversidad para sus entidades socias/empresas?				
34	¿La entidad promueve una agenda de género y diversidad para con las entidades empresarias industriales de la región y del mundo?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	

ÁREA 4 - CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

35	¿Los cursos de formación de la entidad tienen incorporados en sus contenidos la perspectiva de género y diversidad?				
36	¿Los recursos humanos de la entidad han recibido formación en igualdad de género y diversidad?				
37	¿La entidad ha impartido formación o capacitación en igualdad de género y diversidad a sus empleados/as?				
38	¿La entidad ha impartido formación o capacitación en igualdad de género y diversidad a sus autoridades de los órganos de conducción?				
39	¿Los responsables de los departamentos técnicos de las entidades están sensibilizados sobre cómo implementar la perspectiva de género y diversidad en sus áreas?				
40	¿La entidad cuenta con una oferta de capacitaciones en género y diversidad para su personal y para las entidades o empresas socias?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	

ÁREA 5 - COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INCLUSIVO Y EQUITATIVO

41	¿El departamento de comunicación o el equipo técnico encargado de la comunicación de la entidad ha recibido formación en igualdad de género y diversidad?				
42	¿La entidad cuenta con una estrategia de comunicación con enfoque de género y diversidad para los eventos anuales que organiza?				
43	¿Desarrolló algún panel relacionado a la temática de género en los eventos anuales principales en los últimos 5 años?				
44	¿La entidad cuenta con una estrategia de comunicación con enfoque de género y diversidad para las <u>actividades</u> (talleres, paneles, encuentros, etc.) que organiza?				
45	¿La entidad cuenta con una estrategia de comunicación con enfoque de género y diversidad para las <u>reuniones de trabajo</u> que organiza?				
46	¿La entidad dispone de pautas de actuación para cada tipo de actividades y herramientas para implementarlas, teniendo en cuenta criterios de equidad y diversidad?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
47	¿Dispone la entidad de una estrategia de comunicación con perspectiva de género y diversidad a la hora de producir los materiales de <u>marketing</u> , <u>publicidad</u> y promoción que genera la organización?				
48	¿Se tiene en cuenta que la entidad transmita valores de igualdad, inclusión y diversidad en sus imágenes, lenguaje, etc.?				
49	¿Dispone la entidad de un manual de <u>imágenes</u> y comunicación que incorpora el enfoque de género para las comunicaciones internas y externas?				
50	¿Se ha cambiado/revisado el <u>lenguaje</u> interno de las comunicaciones en la entidad para que este sea inclusivo, es decir incorporar en el lenguaje, verbal y/o escrito, un vocabulario que se dirija tanto para hombres como para mujeres?				
51	¿Existe un manual de <u>lenguaje y comunicación</u> en la entidad, y, de ser así, incorpora el enfoque de género?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
52	¿Existe algún protocolo o manual de comunicación de <u>lenguaje inclusivo</u> que las personas de la entidad puedan utilizar para elaborar sus documentaciones?				
53	¿Dispone la entidad de un manual sobre la <u>identidad corporativa</u> que cuente con perspectiva de género y diversidad?				
54	¿Dispone la entidad de una estrategia de comunicación con perspectiva de género y diversidad a la hora de hacer uso del lenguaje, las imágenes, contenido que se publica en la <u>página web</u> de la institución?				
55	¿La portada de la página web de la entidad cuenta con una presencia femenina paritaria en sus imágenes y diseño?				
56	¿Cuenta con contenidos de género y diversidad la portada de la página web de la entidad?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	

ÁREA 6 - GESTIÓN EQUITATIVA Y DIVERSA DE LOS RR.HH. DE LAS ENTIDADES

57	¿Se han revisado o elaborado desde la perspectiva de género y diversidad los procesos de <u>selección</u> , <u>reclutamiento</u> y <u>promoción</u> de Recursos Humanos?				
58	¿Se han revisado o elaborado desde la perspectiva de género y diversidad la política de prevención de <u>riesgos laborales</u> ?				
59	¿Los profesionales intervinientes en el proceso de <u>contratación</u> poseen formación en igualdad de oportunidades?				
60	En los procesos de <u>selección</u> que se realizan en la entidad ¿se aseguran candidaturas paritarias (mismo número de candidaturas masculinas/ femeninas)?				
61	¿La entidad cuenta con una gestión de <u>selección</u> de recursos humanos con enfoque de género y diversidad?				
62	¿La entidad cuenta con material como una guía o manual para realizar un proceso de <u>selección</u> del personal no discriminatorio?				
63	¿La entidad cuenta con una gestión de <u>promoción</u> de recursos humanos con enfoque de género y diversidad?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
64	¿La entidad cuenta con un procedimiento por escrito para asegurar un proceso de <u>promoción</u> no discriminatorio y equitativo?				
65	¿La entidad cuenta con una distribución equitativa del personal de la entidad por puestos en el NIVEL ESTRATÉGICO (Director Ejecutivo, etc.)?				
66	¿La entidad cuenta con una distribución equitativa del personal de la entidad por puestos en el NIVEL DE GESTIÓN OPERATIVA TÉCNICA-PROFESIONAL (Gerente, Jefe/a de departamento/, Coordinador / Líder de Equipo Personal técnico -técnicos/as profesionales, área de comunicación-, Asesores/as externos/as)?				
67	¿La entidad cuenta con una distribución equitativa del personal de la entidad por puestos en el NIVEL OPERATIVO, ADMINISTRATIVA Y DE SS GRALES. (personal administrativo, Personal operario/de servicios generales/mantenimiento)?				
68	¿Dispone la entidad de una gestión de <u>inducción</u> de recursos humanos con enfoque de género y diversidad?				
69	¿Dispone la entidad de alguna guía, manual o herramienta de <u>inducción</u> con perspectiva de género y diversidad creada para su personal?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA			LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI	NO	NO APLICA	
70	¿Dispone la entidad de una guía, manual o herramienta para la prevención de <u>riesgos laborales</u> que cuente con perspectiva de género y diversidad?				
71	¿Dispone la entidad de algún protocolo específico de actuación que incluya aspectos referidos al acoso y/o violencia laboral?				
72	¿La entidad ha impartido formación o capacitación en el tema de acoso y/o violencia laboral a su personal y autoridades?				
73	¿Dispone la entidad de una Comisión de intervención en casos de acoso y/o violencia laboral?				
74	¿La entidad cuenta con una gestión de recursos humanos con enfoque de género y diversidad que promueve y facilita la conciliación familia/trabajo?				
75	¿La entidad cuenta con un procedimiento por escrito de buenas prácticas con material clave para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?				
76	¿La entidad cuenta con un Comité de diversidad y conciliación con la finalidad de escuchar, proveer de estrategias y asistencia materia de conciliación laboral y familiar, gestión de tiempo y estrés, entre otros temas tanto para sus trabajadores/as como para otras entidades o empresas socias?				

ANEXO I. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN WORD)

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	LISTADO DE SUGERENCIAS
		SI NO NO APLICA	
77	¿Dispone la entidad de un espacio para las madres que están en periodo de lactancia para poder realizar dicha tarea en horario laboral y contar con una infraestructura que acompañe, como lactario, heladera para la conservación de leche, espacio con privacidad, etc.?		

ANEXO II. LISTADO DE SUGERENCIAS

LISTADO DE SUGERENCIAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

ÁREA 1 - AGENDA INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

ÁREA 1	✓
1. Fortalecer el compromiso de parte de las autoridades de la entidad con el enfoque de género y diversidad.	
2. Redactar nueva visión, misiones y objetivos de la entidad con perspectiva de género y diversidad. Difundir la declaración en el portal web de la institución y comunicarla por mail a los miembros de la entidad.	
3. Elaborar compromisos formales y por escrito por parte de la entidad en donde se manifieste la igualdad de género como principio estratégico (por ejemplo: plan estratégico, estatutos, memorias de actividades, reglamento o manual operativo interno de la entidad, etc.).	
4. Elaborar un documento político firmado por la Junta Directiva o Comisión Ejecutiva de la Entidad sobre el nivel de prioridad que se le da al enfoque de género y diversidad en la entidad y su compromiso. Difundir dicho documento en el portal web de la institución y comunicarlo por mail a los miembros de la entidad.	
5. Crear una Comisión/departamento o área de género y diversidad en la entidad.	
6. Elaborar, adoptar e implementar un plan de acción de género y diversidad ajustado a las necesidades de la entidad. Difundir el Plan en el portal web, a la plantilla de recursos humanos y a las autoridades de la entidad.	
7. Contratar una persona especialista en género para trabajar a tiempo completo en los temas de género y diversidad en la entidad.	
8. Realizar reuniones con los representantes de cada una de las áreas de la entidad con el fin de orientar sobre cómo articular y hacer sinergia entre las agendas de género y diversidad y el resto de las temáticas.	
9. Intercambiar experiencias, desafíos y buenas prácticas de género y diversidad entre los departamentos técnicos de la entidad.	
10. Elaborar informes de buenas prácticas e iniciativas de género y diversidad en la entidad.	
11. Elaborar documentos técnicos con perspectiva de género y diversidad.	
12. Elaborar un Manual Guía de recomendaciones sobre cómo y para qué incorporar la perspectiva de género en la institución.	

13. Crear un área de servicios de género y diversidad en la industria dentro de la ventanilla de servicios que tiene la entidad. Incorporar los servicios de género y diversidad a la página web de la entidad.	
14. Hacer un seguimiento estadístico de las brechas de género del mercado laboral y los indicadores de la industria argentina desagregados por sexo elaborados por el sector público y organismos internacionales.	
15. Realizar informes a partir del análisis estadístico de los indicadores de la industria argentina desagregados por sexo elaborados por el sector público y organismos internacionales.	
16. Desarrollar una agenda de acciones y propuestas en materia de género y diversidad con el sector público, mundo sindical y organismos internacionales. Algunos ejemplos para tener en cuenta: o Promoción de la mujer en mandos medios/profesionales/liderazgo. o Solicitud de beneficios especiales para trabajadoras mujeres (licencias especiales, flexibilidad laboral, etc.). o Programas de formación técnica y/o capacitación profesional orientadas a mujeres.	

ÁREA 2 - REPRESENTATIVIDAD FEMENINA

ÁREA 2	✓
17. Promover una distribución equitativa de género en la composición de autoridades de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo.	
18. Alentar y ampliar la participación de las mujeres en los órganos de la entidad.	
19. Incorporar en los estatutos de la entidad garantías de equidad y mecanismos que respeten la diversidad de género (la incorporación de las garantías de equidad, eliminación de la reelección indefinida, etc.).	
20. Alentar y ampliar la participación femenina de las áreas jóvenes en los órganos de conducción.	
21. Adaptar el estatuto de la entidad a los fines de promover la rotación de las autoridades de los órganos de conducción.	
22. Incorporar en los estatutos de la entidad garantías de equidad y mecanismos que respeten la diversidad de género.	
23. Flexibilizar y adecuar los requisitos del perfil de dirigentes a perfiles no contemplados en el Estatuto.	
24. Promover mecanismos explícitos de mayor rotación de dirigentes en cargos electivos y comisiones de trabajo.	

25. Adaptar el estatuto de la entidad para contemplar un adecuado balance entre la vida laboral y la vida familiar (por ej. la periodicidad de las reuniones de las autoridades, los horarios, antelación con la que se anuncian, dónde se realizan las reuniones, etc.).	
26. Realizar un pedido formal de parte de las autoridades a las entidades socias/empresas sugiriéndoles que nominen entre sus representantes al menos a una representante mujer, con el objeto de alentar y ampliar la participación de las mujeres en los departamentos de la entidad.	
27. Realizar un pedido formal de parte de las autoridades de la Entidad a sus entidades/empresas socias sugiriéndoles que nominen entre sus representantes al menos a una mujer joven con el objeto de alentar y ampliar la participación de las mujeres en los departamentos del área Joven de la entidad.	
28. Adaptar el estatuto, códigos o documentos internos del área Joven con la incorporación de las garantías de equidad, y mecanismos que respeten la diversidad de género.	

ÁREA 3 - VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA

ÁREA 3	✓
29. Promover la participación de mujeres representantes de las entidades empresarias en las mesas de diálogo con el sector público, el sector sindical y el sector privado.	
30. Crear un Directorio de mujeres expertas (Industrialistas, especialistas, empresarias, expertas).	
31. Promover las empresas industriales lideradas por mujeres.	
32. Elaborar folletos para visibilizar las brechas de género y los desafíos que enfrentan las mujeres en la industria.	
33. Elaborar una Campaña de visibilización de mujeres en la industria.	
34. Realizar actividades abiertas para socios y no socios con énfasis en la participación de la mujer para ampliar la participación femenina en la actividad gremial empresaria.	
35. Elaborar una estrategia de comunicación en las redes para visibilizar y promover el tema de género y diversidad.	
36. Crear una agenda conjunta entre el área joven y la de Género y Diversidad de la entidad. Realizar distintas actividades (por ejemplo: encuentros, diálogos, talleres, intercambios, etc.) para potenciar la sinergia entre estas dos áreas.	

37. Promover la implementación de acciones en materia de igualdad de género y diversidad en las empresas de las entidades socias. Realizar informes de buenas prácticas e iniciativas de género y diversidad de las entidades empresarias industriales y empresas de Argentina.	
38. Promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas de género y diversidad en la industria con las entidades empresarias industriales de otros países. Realizar informes de buenas prácticas e iniciativas de género y diversidad de entidades industriales de la región y el mundo.	

ÁREA 4 - CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

ÁREA 4	
39. Revisar desde la perspectiva de género y diversidad los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación de la entidad.	
40. Desarrollar un módulo de género para aplicar en cada acción Formativa.	
41. Realizar la formación en horario que permita la conciliación familia/trabajo.	
42. Capacitar y sensibilizar en género y diversidad a los recursos humanos y a las autoridades de los órganos de conducción de la entidad.	
43. Capacitar y sensibilizar en género y diversidad a los responsables de los departamentos de la entidad.	
44. Ofrecer capacitaciones en género y diversidad a su propia entidad y asociados. Algunos ejemplos: ● Capacitación sobre temas de género ● Seminarios de sensibilización sobre la temática de género y diversidad ● Formación en liderazgo con perspectiva de género ● Programas de networking/mentoreo ● Programas de formación de dirigentes orientados a mujeres empresarias/directivas de empresas industriales ● Capacitación que incluya temas referidos a violencia y acoso laboral	

ÁREA 5 - COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INCLUSIVO Y EQUITATIVO

ÁREA 5	✓
45. Sensibilizar de manera continua al equipo técnico encargado de la comunicación en las temáticas de género y diversidad.	
46. Promover una estrategia de comunicación con perspectiva de género y diversidad para los eventos de la entidad.	
47. Elaborar instructivos para organizar eventos más importantes y anuales, como día de la industria, Conferencia, en caso de que lo hubiere.	
48. Asegurar que en los paneles de los eventos de las entidades se tenga en cuenta: la participación equitativa de la mujer; imágenes, lenguaje, y comunicación inclusiva y diversa; y por último, contenidos con enfoque de género y diversidad.	
49. Promover una estrategia de comunicación con perspectiva de género y diversidad en las actividades y reuniones de trabajo de la entidad.	
50. Realizar pautas de actuación para cada tipo de actividades, evento, panel, reunión de trabajo realizado por la entidad y herramientas para implementarlas, teniendo en cuenta la perspectiva de género y diversidad.	
51. Incorporar la perspectiva de género y diversidad a la hora de producir los materiales de marketing, publicidad y promoción que genera la organización.	
52. Elaborar un manual de comunicación de lenguaje inclusivo.	
53. Elaborar un manual de imágenes y comunicación que incorpore el enfoque de género para las comunicaciones internas y externas a la entidad.	
54. Cambiar o revisar el lenguaje interno de las comunicaciones en la entidad para que este sea inclusivo, es decir incorporar en el lenguaje, verbal y/o escrito, un vocabulario que se dirija tanto para hombres como para mujeres.	
55. Elaborar un manual de lenguaje y comunicación en la entidad que incorpore el enfoque de género.	
56. Elaborar un manual sobre la identidad corporativa de la entidad que cuente con perspectiva de género y diversidad.	
57. Incorporar la perspectiva de género y diversidad en la estrategia de comunicación web de la institución.	
58. Elaborar una estrategia de comunicación con perspectiva de género y diversidad de la entidad a la hora de hacer uso del lenguaje, las imágenes, contenido que se publica en la web de la institución. Tener en cuenta: • Lenguaje inclusivo. • Imágenes y comunicación que tengan un enfoque de género y diversidad.	

• una presencia femenina equitativa en las imágenes, logos y diseño de la portada de la página web. • Contenidos de género y diversidad en la portada de la página de la entidad.	
--	--

ÁREA 6 - GESTIÓN EQUITATIVA Y DIVERSA DE LOS RR.HH. DE LAS ENTIDADES

ÁREA 6	✓
59. Revisar o elaborar desde la perspectiva de género y diversidad los procesos de selección, reclutamiento y promoción de Recursos Humanos.	
60. Revisar o elaborar desde la perspectiva de género y diversidad la política de prevención de riesgos laborales.	
61. Capacitar en igualdad de oportunidades a los profesionales intervinientes en el proceso de contratación.	
62. Asegurar candidaturas paritarias en el proceso de selección que se realizan en la entidad.	
63. Elaborar una guía para realizar un proceso de selección y promoción no discriminatorio de recursos humanos en la entidad.	
64. Elaborar una guía para realizar un proceso de selección y promoción no discriminatorio de recursos humanos en la entidad.	
65. Promover una distribución equitativa del personal de la entidad por puestos en el nivel estratégico (director ejecutivo, etc.), nivel de gestión operativa técnica-profesional (gerente, jefe/a de departamento, coordinador / líder de equipo personal técnico, profesionales, área de comunicación, asesores/as externos/as y nivel operativo, administrativa y de ss gales. (personal administrativo, personal operario/de servicios generales/mantenimiento).	
66. Incorporar la perspectiva de género y diversidad al proceso de inducción de los recursos humanos de la entidad.	
67. Elaborar una Guía de inducción con perspectiva de género y diversidad.	
68. Elaborar una Guía para la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	
69. Realizar capacitación en igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación de al menos una persona del sistema de ternas para la contratación del personal locaciones de servicios o de obras.	
70. Elaborar una Guía de inducción con perspectiva de género y diversidad.	

71. Elaborar una Guía para la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	
72. Elaborar un protocolo/herramienta contra el acoso sexual y violencia laboral.	
73. Elaborar un código de ética y conducta con perspectiva de género y diversidad.	
74. Difundir el protocolo a la plantilla de RRHH de la entidad y autoridades.	
75. Capacitar en temas de acoso y/o violencia laboral a su personal y autoridades.	
76. Crear una Comisión de intervención en casos de acoso y/o violencia laboral.	
77. Promover el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal a través del fortalecimiento de buenas prácticas y políticas de cuidado en las entidades empresarias.	
78. Elaborar material que muestre los beneficios y las posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de las organizaciones empresariales y realizar un recorrido por la normativa que regula dicha conciliación.	
79. Elaborar un procedimiento por escrito de buenas prácticas con material clave para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	
80. Crear un Comité de diversidad y conciliación con la finalidad de escuchar, proveer de estrategias y asistencia materia de conciliación laboral y familiar, gestión de tiempo y estrés, entre otros temas tanto para sus trabajadores/as como para otras entidades o empresas socias.	
81. Crear un espacio para las madres que están en periodo de lactancia para poder realizar dicha tarea en horario laboral y contar con una infraestructura que acompañe, como lactario, heladera para la conservación de leche, espacio con privacidad, etc.	

ANEXO III. HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO (VERSIÓN EXCEL)