

# GUÍA DE INTERVENCIÓN PARA PROMOVER LA EQUIDAD E INCLUSIÓN DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES EMPRESARIAS

**Valentina Waisman**  
Asesora externa OIT

# La perspectiva de género: ¿a dónde nos lleva?

01

Otra manera de analizar la  
realidad

02

La perspectiva de  
género



## FASES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO



# PRINCIPIOS Y ÁREAS DE LA GUÍA DE INTERVENCIÓN

- TRANSVERSAL
- INCLUSIÓN
- VISIBILIDAD
- DIVERSIDAD



# HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO

## 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.

## GESTIÓN RRHH

- ✓ Asegurar la igualdad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos de las entidades.

## PARTICIPACIÓN Y VISIBILIDAD

- ✓ Incrementar la participación y visibilización de la mujer en las actividades de la gremial empresaria.

## CAPACITACIÓN

- ✓ La sensibilización, formación y capacitación continua de los/as dirigentes y técnicos/as en la temática sobre la igualdad de género y diversidad.

## AGENDA INSTITUCIONAL

- ✓ Incorporar la perspectiva de género y diversidad de manera transversal e integral en la entidad empresaria

## REPRESENTACIÓN

- ✓ Promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en los puestos de autoridad de los departamentos y órganos de conducción



## HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO

RESUMEN DE RESULTADOS	PREGUNTAS	ÁREA DE MEJORA	%	FORTALEZAS	%
<b>AGENDA INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	17	0	0%	0	0%
<b>REPRESENTATIVIDAD FEMENINA</b>	9	0	0%	0	0%
<b>VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA</b>	8	0	0%	0	0%
<b>CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD</b>	6	0	0%	0	0%
<b>COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INCLUSIVO Y EQUITATIVO</b>	16	0	0%	0	0%
<b>GESTIÓN EQUITATIVA Y DIVERSA DE LOS RR.HH. DE LAS ENTIDADES</b>	21	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

# GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS - HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN -

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	CHECK LIST
-----	----------	----------------------	------------

## ÁREA 1 - AGENDA INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

<p>¿Existen compromisos formales y por escrito por parte de la ENTIDAD en donde se manifiesta la igualdad de género como principio estratégico?</p>	NO	<p>Elaborar un plan estratégico donde se incorporen compromisos formales y por escrito con la igualdad de género como principio estratégico por parte de la ENTIDAD.</p>
<p>La entidad 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?</p>	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una Comisión/departamento o área de género y diversidad en la entidad.</li> </ul>
<p>¿La entidad cuenta con al menos una persona capacitada en género y diversidad?</p>	SI	
<p>¿Los departamentos técnicos tienen incorporado en sus agendas institucionales la perspectiva de género y diversidad?</p>	SI	

# GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS - HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN -

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	CHECK LIST
-----	----------	----------------------	------------

## ÁREA 2 - REPRESENTATIVIDAD FEMENINA

¿La entidad promueve la igualdad de oportunidades y diversidad en sus órganos directivos?

No

- Alentar y ampliar la participación de las mujeres en los órganos de la entidad.
- 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, eliminar la reelección indefinida, flexibilizar los niveles de experiencia mínima requerida para el acceso a los cargos directivos de la entidad etc.).
- Ampliar la participación femenina de las áreas jóvenes en los órganos de conducción.

# GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS - HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN -

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	CHECK LIST
-----	----------	----------------------	------------

## ÁREA 3 - VISIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN FEMENINA

¿La entidad cuenta con una participación y visibilización equitativa de la mujer en las actividades/mesas de diálogo que tiene la entidad ante el sector público?

¿La entidad promueve la visibilización del talento femenino y la formación de redes de mujeres?

La entidad ha realizado una estrategia de comunicación en las redes para visibilizar y promover el tema de género y diversidad?



# GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS - HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN -

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	CHECK LIST
-----	----------	-------------------------	------------

## ÁREA 4 - CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

¿La entidad ha impartido formación o capacitación en igualdad de género y diversidad a sus empleados/as?

¿La entidad ha impartido formación o capacitación en igualdad de género y diversidad a sus autoridades de los órganos de conducción?

¿La entidad cuenta con una oferta de capacitaciones en género y diversidad para su personal y para las entidades o empresas socias?



# GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS - HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN -

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	CHECK LIST
-----	----------	----------------------	------------

## ÁREA 5 - COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INCLUSIVO Y EQUITATIVO

¿El departamento de comunicación o el equipo técnico encargado de la comunicación de la entidad ha recibido formación en igualdad de género y diversidad?

¿La entidad cuenta con una estrategia de comunicación con enfoque de género y diversidad para las actividades (talleres, paneles, encuentros, etc.) que organiza?

¿Dispone la entidad de una estrategia de comunicación con perspectiva de género y diversidad a la hora de producir los materiales de marketing, publicidad y promoción que genera la organización?



# GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD PARA LAS ENTIDADES EMPRESARIAS - HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN -

No.	PREGUNTA	INDIQUE SU RESPUESTA	CHECK LIST
-----	----------	----------------------	------------

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

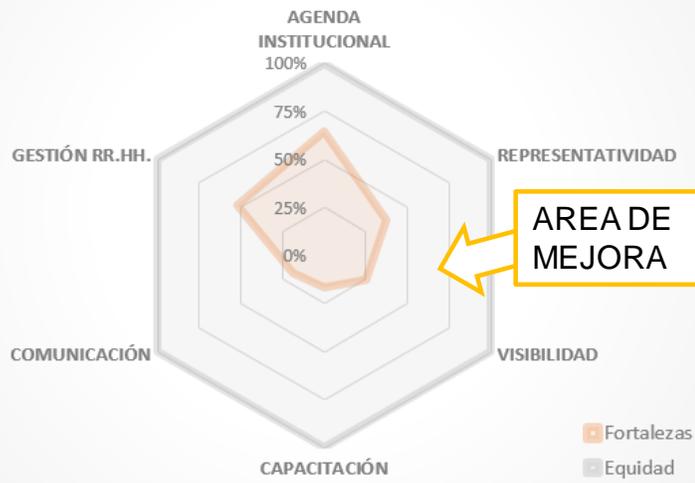
¿Se han revisado o elaborado desde la perspectiva de género y diversidad los procesos de selección, reclutamiento y promoción de Recursos Humanos?

¿La entidad cuenta con material como una guía o manual para realizar un proceso de selección del personal no discriminatorio?

¿La entidad cuenta con una gestión de recursos humanos con enfoque de género y diversidad que promueve y facilita la conciliación familia/trabajo?



### BALANCE DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA ENTIDAD: FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA



¡¡MUCHAS GRACIAS!!

[www.uia.org.ar](http://www.uia.org.ar)



Unión Industrial Argentina



@UIAcomunicacion