**TIPS PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO**

Copyright © Magdymar León Torrealba – AVESA 2015

**Enfoque de género**

Una perspectiva o enfoque de género es aquel que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la realidad.

Visibiliza el modo en que el género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades

El enfoque de género implica, por tanto, una nueva mirada sobre la realidad, más amplia y completa.

 En este sentido comporta un proceso de aprendizaje y enriquecimiento: nos permite una mayor sensibilidad social, cualidad imprescindible de la intervención social.

Dentro de este contexto, a continuación, tendrás una lista de chequeo que te permitirá identificar si estás adoptando la equidad de género en tu organización.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pregunta** | **Respuestas** | **Alternativa** |
| Sí | No |
| ¿La empresa tiene una política explícita contra la discriminación de género en el lugar de trabajo? |  |  | Implementar una política clara y explícita que prohíba cualquier forma de discriminación de género en el lugar de trabajo. Esto incluye la creación de procedimientos para denunciar y abordar casos de discriminación de género. |
| ¿La empresa ofrece igual salario por trabajo igual o de igual valor, independientemente del género? |  |  | Realizar una revisión exhaustiva de la estructura salarial para identificar y corregir cualquier disparidad salarial basada en el género. Establecer políticas y procesos transparentes para determinar los salarios que se basen en la experiencia, habilidades y responsabilidades laborales, en lugar del género. |
| ¿La empresa proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo profesional equitativas para hombres y mujeres? |  |  | Implementar programas de desarrollo profesional que estén disponibles para todos los empleados sin importar su género. Esto puede incluir capacitación en habilidades blandas y técnicas, oportunidades de mentoría y acceso a recursos de desarrollo profesional. |
| ¿La empresa cuenta con programas de licencia parental equitativos para hombres y mujeres? |  |  | Revisar y ajustar las políticas de licencia parental para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a un tiempo de licencia igualitario para el cuidado de los hijos. Esto puede incluir la implementación de políticas de licencia parental remunerada y flexibilidad en la programación del tiempo de licencia. |
| ¿La empresa cuenta con un porcentaje significativo de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones? |  |  | Implementar programas de desarrollo de liderazgo específicos para mujeres y establecer metas de representación de género para roles de liderazgo y toma de decisiones. Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la diversidad de género en todos los niveles de la empresa. |
| ¿La empresa ofrece políticas de flexibilidad laboral que permiten a hombres y mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares? |  |  | Implementar políticas de flexibilidad laboral, como trabajo remoto, horarios flexibles y opciones de tiempo parcial, que permitan a los empleados, tanto hombres como mujeres, gestionar sus responsabilidades laborales y familiares de manera equitativa. |
| ¿La empresa tiene un comité o departamento dedicado a promover la diversidad y la inclusión, incluyendo la equidad de género? |  |  | Establecer un comité de diversidad e inclusión que se encargue específicamente de promover la equidad de género y otras formas de diversidad en la empresa. Este comité puede desarrollar e implementar iniciativas y programas que fomenten un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos los empleados. |
| ¿La empresa divulga públicamente información sobre la representación de género en todos los niveles de la organización? |  |  | Comprometerse a divulgar de manera transparente la información sobre la representación de género en todos los niveles de la organización. Esto puede incluir la publicación de informes anuales de diversidad que detallen la composición de la fuerza laboral y los avances hacia metas de equidad de género. |
| ¿La empresa participa activamente en iniciativas comunitarias que promueven la igualdad de género? |  |  | Involucrarse en iniciativas comunitarias que promuevan la igualdad de género, como patrocinar eventos locales, colaborar con organizaciones sin fines de lucro que trabajen en temas de equidad de género y participar en programas de mentoría para mujeres jóvenes. Esta participación puede ayudar a la empresa a contribuir positivamente al cambio social y a fortalecer su compromiso con la equidad de género. |
| ¿La empresa cuenta con indicadores y métricas específicas para medir el progreso y el impacto de sus iniciativas relacionadas con la equidad de género? |  |  | Implementar sistemas de seguimiento y medición que permitan evaluar el impacto de las políticas y programas relacionados con la equidad de género. Esto puede incluir el monitoreo de la representación de género en todos los niveles de la organización, la revisión periódica de las brechas salariales y la recopilación de retroalimentación de los empleados sobre la cultura organizacional. Estos indicadores ayudarán a la empresa a identificar áreas de mejora y a mantenerse responsables de sus esfuerzos en materia de equidad de género. |