# Autodiagnóstico del enfoque de género en la gestión empresarial

Como parte de su compromiso con el empoderamiento de las mujeres, Pro Mujer se ha aliado con Deekten Impact para crear el Fondo Ilu (Ilu Women’s Empowerment Fund), con el propósito de invertir en una cartera diversificada de negocios de alto impacto en América Latina y el Caribe (ALC) que incorporen estrategias de género en sus modelos de negocio. Para identificar a estas empresas, que muestran liderazgo y compromiso para promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, se han definido cuatro lentes para la inversión con enfoque de género: mujeres en el liderazgo; igualdad en el lugar de trabajo; productos y servicios que benefician a mujeres y niñas; e igualdad en la cadena de valor y prácticas de incidencia.[[1]](#footnote-1)

En este marco, al mismo tiempo que se reconoce la importancia de contar con instrumentos que guíen a las y los inversionistas que deseen sumarse a esta creciente tendencia, Pro Mujer ha identificado la necesidad de generar herramientas que orienten a las empresas para convertirse en promotoras de la igualdad y potenciales candidatas a recibir inversión con enfoque de género. Es así como, con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), que comparte el sólido compromiso con el empoderamiento económico de las mujeres, que Pro Mujer pone a disposición de las empresas de ALC una caja de herramientas accionables con enfoque de género, para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres como estrategia inteligente de inversión.

Entre los instrumentos que conforman la caja de herramientas se encuentra el presente “Autodiagnóstico del enfoque de género en la gestión empresarial”, cuyo propósito es medir la situación de las empresas respecto a la integración de prácticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en relación con los cuatro lentes de la inversión con enfoque de género mencionados, como un primer paso en el uso de las herramientas y el diseño de estrategias a partir de ellas.

El autodiagnóstico está integrado por una serie de preguntas que permiten a las empresas examinarse y obtener una descripción de su situación en tres niveles de avance (básico, intermedio y avanzado) respecto a la implementación de prácticas para incorporar el enfoque de género en la operación interna y externa. De esta manera podrán tomar decisiones más informadas en cuanto a las acciones que deben llevar a cabo para avanzar en su compromiso a favor de la igualdad de género. Partiendo de los resultados y contando con el apoyo de las herramientas diseñadas especialmente para atender los cuatro lentes, la empresa podrá priorizar el diseño y puesta en marcha de sus estrategias a favor de la igualdad.

Responder a las preguntas que se presentan a continuación implica contar con la información y el conocimiento de diversas áreas que conforman la compañía, puesto que la igualdad de género debe ser un principio transversal en la gestión empresarial. Para su llenado se recomienda conformar un equipo que tenga la capacidad de identificar la situación de la empresa en los cuatro lentes para la inversión con enfoque de género, en los cuales se encuentra organizado el autodiagnóstico:

* Lente 1. Mujeres en el liderazgo
* Lente 2. Igualdad en el lugar de trabajo
* Lente 3. Productos y servicios que benefician a mujeres y niñas
* Lente 4. Igualdad en la cadena de valor y prácticas de incidencia

**Autodiagnóstico del enfoque de género en la gestión empresarial**

**Instrucciones: El autodiagnóstico se compone de un apartado de datos generales de la empresa más 22 preguntas plantadas de acuerdo con los cuatros lentes para la inversión con enfoque de género, las cuales tienen 3 posibles opciones de respuesta: “a”, “b” y “c”. Favor de seleccionar la opción que mejor describa la situación de la empresa.**

|  |
| --- |
| **Datos generales de la empresa** |

País: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sector: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Cantidad total de personal: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mujeres: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Hombres: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Lente 1. Mujeres en el liderazgo** |

1. **¿La organización tiene el compromiso con la igualdad** **entre mujeres y hombres y la incorporación del enfoque de género en la gestión empresarial?**
* a) Sí, la empresa ha adoptado el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres:
* En la misión u objetivo de la empresa está explícita la intención de promover la igualdad entre mujeres y hombres.
* La empresa reconoce su responsabilidad con el personal y la sociedad.
* Se emitió un pronunciamiento formal escrito y firmado al más alto nivel.
* Se menciona una estrategia o plan de acción para llevar a la práctica el compromiso.
* El compromiso se hizo del conocimiento de todo el personal.
* b) Se cuenta con avances:
* En la empresa existe la intención de promover la igualdad entre mujeres y hombres.
* La empresa reconoce su responsabilidad con el personal y la sociedad.
* Se han realizado acciones esporádicas para llevar a la práctica el compromiso.
* El compromiso no está por escrito y no todo el personal lo conoce.
* c) En este momento la empresa no ha adoptado el compromiso, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La empresa cuenta con un plan de acción desde un enfoque de gobernanza inclusiva con perspectiva de género?**
* a) Sí, la organización cuenta con una estrategia o plan de acción:
* Se elaboró un documento estratégico que guía el actuar de la organización tanto al interior como al exterior.
* Considera lineamientos para el diseño de políticas en materia de igualdad en los cuatro lentes para la inversión con enfoque de género: mujeres en el liderazgo, igualdad en el lugar de trabajo, productos y servicios que benefician a mujeres y niñas e igualdad en la cadena de valor y prácticas de incidencia.
* En el plan se incluyen metas, objetivos e indicadores desagregados por sexo, al igual que las acciones por realizar, a quién le corresponde implementarlas y se definen plazos para llevarlas a cabo.
* Se aseguró la sostenibilidad del plan de acción por medio de la asignación de recursos materiales y personal, y se destinó presupuesto.
* Se difunde desde la alta dirección hacia todo el personal.
* b) Se cuenta con avances:
* Existe un documento que describe el plan de acción con acciones y responsables.
* Considera lineamientos para el diseño de políticas en materia de igualdad en alguno de los cuatro lentes para la inversión con enfoque de género: mujeres en el liderazgo, igualdad en el lugar de trabajo, productos y servicios que benefician a mujeres y niñas e igualdad en la cadena de valor y prácticas de incidencia.
* La asignación de recursos materiales y personal es variable.
* La difusión entre todo el personal es variable.
* c) En este momento la organización no cuenta con un plan de acción, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La organización cuenta con un diagnóstico acerca de la participación de las mujeres al interior de la empresa?**
* a) Sí, la organización cuenta con un diagnóstico en este tema:
* Se recopiló información desagregada por sexo acerca de la composición del personal en los puestos más altos de todas las áreas.
* Se buscó identificar brechas entre mujeres y hombres, así como áreas en que las mujeres estuvieran subrepresentadas o sobrerrepresentadas.
* El análisis incluyó el estudio de los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de toma decisión.
* Los resultados se utilizaron para diseñar estrategias para promover la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos.
* b) Se cuenta con avances:
* Se recopiló información desagregada por sexo acerca de la composición del personal en los puestos más altos de todas las áreas.
* Se buscó identificar brechas entre mujeres y hombres, así como áreas en que las mujeres estuvieran subrepresentadas o sobrerrepresentadas.
* Se tomaron algunas acciones a partir del diagnóstico.
* c) En este momento la organización no ha elaborado un diagnóstico de este tipo, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La empresa es propiedad de mujeres (al menos el 51% de la propiedad de la empresa está en manos de una o más mujeres y son ellas quienes toman las decisiones)?**
* a) Sí, la empresa es propiedad de mujeres.
* b) Únicamente el 30% de la empresa está en manos de una o más mujeres.
* c) La empresa no es propiedad de mujeres.
1. **¿Existe paridad en la proporción de mujeres en el consejo de administración (50% de las integrantes son mujeres y el 50% son hombres)?**
* a) Sí, en el consejo de administración de la empresa hay paridad.
* b) Se cuenta con avances:
* La proporción de mujeres en el consejo de administración es del 30%.
* c) En este momento el consejo de administración está conformado únicamente por hombres o la proporción de mujeres es menor al 30%.
1. **¿Existe paridad en la proporción de mujeres en los puestos directivos?**
* a) Sí, en los puestos directivos de la empresa hay paridad.
* b) Se cuenta con avances:
* Únicamente el 30% de los puestos directivos son ocupados por mujeres.
* c) En este momento todos los puestos directivos están ocupados únicamente por hombres o la proporción de mujeres es menor del 30%.
1. **¿En la empresa se implementan acciones concretas para promover la participación y presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos?**
* a) Sí, la empresa lleva a cabo acciones para promover el liderazgo y la participación de las mujeres:
* La empresa cuenta con un programa de capacitación o mentoría con enfoque de género para el desarrollo de habilidades y competencias de las mujeres como líderes.
* Uno de los objetivos es la formación de cuadros de mujeres con las habilidades necesarias para ocupar puestos de toma de decisión.
* Existe una meta relativa a la proporción de mujeres en puestos de liderazgo que busca eventualmente alcanzar la paridad.
* b) Se cuenta con avances:
* La empresa cuenta con un programa de capacitación o mentoría con enfoque de género para el desarrollo de habilidades y competencias de las mujeres como líderes.
* Uno de los objetivos es la formación de cuadros de mujeres con las habilidades necesarias para ocupar puestos de toma de decisión, pero no se han fijado metas.
* c) En este momento la empresa no implementa acciones, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **Entre las estrategias de la organización para promover la participación y presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos, ¿se encuentra la implementación de acciones afirmativas?**
* a) Sí, la empresa ha implementado acciones afirmativas:
* Se estableció un porcentaje paritario del 50% de presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos.
* Hay medidas especiales para las promociones como contar con candidatas en todas las ternas, privilegiar el ascenso de mujeres cuando hay empate o concursos exclusivos dirigidos a mujeres.
* b) Se cuenta con avances:
* Se estableció un porcentaje mínimo del 30% de presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión y directivos.
* Hay medidas especiales para las promociones como contar con candidatas en todas las ternas, privilegiar el ascenso de mujeres cuando hay empate o concursos exclusivos dirigidos a mujeres.
* c) En este momento la organización no incorpora como una de sus estrategias las acciones afirmativas, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.

|  |
| --- |
| **Lente 2. Igualdad en el lugar de trabajo** |

1. **¿La organización promueve la gestión de recursos humanos con igualdad de oportunidades?**
* a) Sí, la organización cuenta con procesos de gestión de recursos humanos que garantizan la igualdad de oportunidades:
* El personal de recursos humanos ha sido capacitado en materia de igualdad de género.
* Existen procesos estandarizados para realizar el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación y la promoción del personal, que aseguren igualdad de oportunidades.
* Los procesos se hacen del conocimiento de todo el personal.
* Existen perfiles de acuerdo con las competencias técnicas, profesionales y formativas necesarias para el puesto.
* Las ofertas de trabajo se elaboran con lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.
* Hay capacitación en igualdad de género para todo el personal y se ofrece dentro del horario laboral.
* Se fomenta la participación equilibrada de las mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa.
* b) Se cuenta con avances:
* Existen procesos estandarizados para realizar el reclutamiento, la selección, la inducción, la capacitación, la evaluación y la promoción del personal, que aseguren igualdad de oportunidades.
* El personal de recursos humanos y el personal en general ha recibido capacitación en materia de igualdad de género ocasionalmente.
* Los procesos se hacen del conocimiento de todo el personal.
* c) En este momento la organización no cuenta con dichos procesos, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La empresa utiliza herramientas de análisis de datos para la gestión de recursos humanos con igualdad de oportunidades?**
* a) Sí, la empresa hace uso de estas herramientas:
* Se registra la información del personal desagregada por sexo según el nivel de puesto, área o departamento.
* Se establecen indicadores que permitan dar seguimiento.
* Los datos se analizan de forma estratégica mediante alguna herramienta de inteligencia empresarial.
* Por medio de la herramienta se generan reportes, que se utilizan para la toma de decisiones y como sustento para fomentar la participación equilibrada de las mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa.
* b) Se cuenta con avances:
* Existe información del personal desagregada por sexo según el nivel de puesto, área o departamento.
* Se utiliza alguna herramienta de inteligencia empresarial para el registro y análisis de la información del personal.
* c) En este momento la empresa no utiliza herramientas de ese tipo, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿Se implementan medidas a favor de la corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida personal?**
* a) Sí, la organización ha implementado medidas a favor de la corresponsabilidad:
* Hay procesos formales para acceder a las medidas de corresponsabilidad.
* Las acciones están dirigidas a todo el personal y se garantiza que tengan conocimiento sobre ellas.
* Las medidas se diseñaron con enfoque de género, con el propósito de no reforzar estereotipos y roles.
* Se realiza un monitoreo del número de personas que utilizan las medidas de corresponsabilidad por sexo y su comparativo entre mujeres y hombres.
* La organización ha implementado diversas medidas, por ejemplo: teletrabajo, horarios flexibles, semanas de trabajo comprimidas, permisos o licencias con y sin goce de sueldo, sala de lactancia, servicios de guardería.
* Se respeta el horario de la jornada de trabajo.
* Se ofrece el permiso de maternidad y paternidad en un periodo superior al establecido en la legislación, ya sea por nacimiento o adopción, y se respeta el periodo de lactancia.
* b) Se cuenta con avances:
* Existen medidas a favor de la corresponsabilidad y están dirigidas a todo el personal.
* Algunas de las medidas que se han implementado están sujetas a la decisión de la persona superior jerárquica, puesto que no se encuentran en procesos formales.
* Se respeta el horario de la jornada de trabajo.
* Se ofrece el permiso de maternidad y paternidad, así como el periodo de lactancia, de acuerdo con lo establecido en la legislación.
* c) En este momento la organización no ha implementado medidas a favor de la corresponsabilidad, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿En la organización se implementan acciones que garantizan el principio de igualdad salarial?**
* a) Sí, la organización implementa acciones para garantizar la igualdad salarial:
* Se realizó un análisis comparativo acerca de la remuneración que perciben las mujeres y los hombres de acuerdo con los puestos que ocupan, para determinar si existe o no desigualdad salarial.
* El análisis se realiza o realizará de manera sistemática y los resultados se utilizan para implementar acciones que corrijan la desigualdad salarial.
* Se cuenta con tabuladores de sueldos y salarios según las características objetivas de cada uno de los puestos.
* Las compensaciones, al igual que los aumentos, se establecen en un proceso documentado y transparente.
* Se cuenta con el registro de los datos desagregados por sexo y nivel de puestos según la remuneración.
* b) Se cuenta con avances:
* Existen tabuladores de sueldos y salarios.
* Las compensaciones, al igual que los aumentos, se establecen en un proceso documentado.
* Se cuenta con el registro de los datos desagregados por sexo y nivel de puestos según la remuneración.
* c) En este momento la organización no cuenta con acciones que garanticen la igualdad salarial, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La organización cuenta con un mecanismo para prevenir y atender la violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual?**
* a) Sí, la empresa cuenta con un mecanismo de prevención y atención:
* La tolerancia cero es uno de los valores de la empresa.
* Se cuenta con un protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual.
* Se garantiza la confidencialidad y que no haya represalias.
* Considera los eventos fuera del lugar de trabajo e incluye el teletrabajo.
* El personal relacionado con el diseño e implementación del protocolo está capacitado en igualdad de género, violencia laboral y hostigamiento y acoso sexual.
* Se capacitó al personal sobre el tema y conoce el protocolo.
* b) Se cuenta con avances:
* Existe un mecanismo para prevenir y atender la violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual.
* Se garantiza la confidencialidad y que no haya represalias.
* Considera los eventos fuera del lugar de trabajo e incluye el teletrabajo.
* El mecanismo es poco conocido entre el personal.
* c) En este momento la empresa no cuenta con un mecanismo, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿Se lleva a cabo una medición del clima laboral con enfoque de género?**
* a) Sí, la empresa realiza una medición de la percepción del personal sobre el ambiente de trabajo:
* Se lleva a cabo un diagnóstico de clima laboral con enfoque de género, aplicado al personal, usando variables comparables, realizado de manera sistemática, periódica y confidencial.
* Se identifican brechas de género y opiniones diferenciadas entre mujeres y hombres.
* Los resultados se utilizan para atender las problemáticas identificadas y orientar el plan de acción para implementar medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
* b) Se cuenta con avances:
* Se lleva a cabo un diagnóstico de clima laboral con enfoque de género aplicado al personal de manera confidencial.
* Se identifican brechas de género y opiniones diferenciadas entre mujeres y hombres.
* Los resultados se utilizan para atender las problemáticas identificadas.
* c) En este momento la empresa no realiza una medición del clima laboral con enfoque de género, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La organización cuenta con algún distintivo o certificación en materia de igualdad entre mujeres y hombres?**
* a) Sí, la empresa cuenta con un distintivo o certificación obtenida por parte de una institución externa:
* Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres y el Pacto Mundial.
* Sello nacional o sello de igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
* Certificación internacional.
* Otro distintivo o certificación.
* b) Se cuenta con avances:
* La empresa contaba con una certificación, pero ya no está vigente.
* La empresa está en proceso de obtener alguna certificación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
* La organización ha sido incluida en algún ranking de empresas por su compromiso y prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
* c) En este momento la empresa no cuenta con un distintivo o certificación, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.

|  |
| --- |
| **Lente 3. Productos y servicios que benefician a mujeres y niñas** |

1. **¿La empresa desarrolla o provee algún producto o servicio con enfoque de género dirigido a mujeres o niñas?**
* a) Sí, la empresa cuenta con algún producto o servicio que desarrolla con enfoque de género:
* Se garantiza la participación de las mujeres en todos los equipos de trabajo que están involucrados en el proceso de un producto o servicio.
* El personal recibe sensibilización y capacitación en materia de igualdad.
* Se emplean estrategias para conocer las necesidades, intereses y expectativas de las mujeres y niñas, y se utiliza la información para el desarrollo del producto o servicio.
* Se investiga el contexto y las desigualdades que viven las mujeres y las niñas relacionadas con el producto o servicio.
* Se establecen objetivos para contribuir a la reducción de brechas entre mujeres y hombres por medio del producto o servicio.
* b) Se cuenta con avances:
* Se garantiza la participación de las mujeres en todos los equipos de trabajo que están involucrados en el proceso de un producto o servicio.
* Se investiga el contexto y las desigualdades que viven las mujeres y las niñas relacionadas con el producto o servicio.
* c) En este momento la empresa no desarrolla un producto o servicio con tal característica, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La empresa implementa una estrategia de marketing inclusiva para sus productos o servicios?**
* a) Sí, la empresa implementa una estrategia de marketing inclusiva:
* La empresa trabaja activamente para posicionarse y ser identificada como promotora de la igualdad entre mujeres y hombres.
* Se refleja la igualdad de género e inclusión en fotografías, videos, ilustraciones, íconos, colores y todas las imágenes que se utilizan para la publicidad de productos o servicios.
* Se garantiza la representación de las mujeres en su diversidad sin estereotipos y roles de género.
* El lenguaje que se utiliza es incluyente y no sexista.
* Las campañas publicitarias buscan activamente aportar a un cambio cultural a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
* Los elementos que debe contener la estrategia están documentados.
* b) Se cuenta con avances:
* La empresa tiene la intención de posicionarse y ser identificada como promotora de la igualdad entre mujeres y hombres.
* Se refleja la igualdad de género e inclusión en fotografías, videos, ilustraciones, íconos, colores y todas las imágenes que se utilizan para la publicidad de productos o servicios.
* Se promueve la representación de las mujeres en su diversidad sin estereotipos y roles de género.
* El lenguaje que se utiliza es incluyente y no sexista.
* c) En este momento la empresa no cuenta con esa estrategia, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La organización da seguimiento al uso e impacto de sus productos o servicios en las mujeres o las niñas?**
* a) Sí, la organización da seguimiento al uso e impacto:
* Se investiga acerca de la experiencia como usuarias que tienen las mujeres y se utiliza la información en el producto o servicio.
* Se analiza el beneficio del producto o servicio sobre la reducción de brechas de desigualdad en las mujeres y las niñas.
* Se estudia acerca de qué tan accesible y asequible resultó el producto o servicio para el segmento de mujeres y niñas que va dirigido.
* Se analiza el cumplimiento de objetivos.
* Se incorpora el enfoque de género en el análisis de los procesos de venta y de fidelización.
* b) Se cuenta con avances:
* Se investiga acerca de la experiencia como usuarias que tienen las mujeres y se utiliza la información en el producto o servicio.
* Se estudia acerca de qué tan accesible y asequible resultó el producto o servicio para el segmento de mujeres y niñas que va dirigido.
* Se analiza el cumplimiento de objetivos.
* Se cuenta con procesos de venta y de fidelización.
* c) En este momento la organización no está realizando tal seguimiento, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.

|  |
| --- |
| **Lente 4. Igualdad en la cadena de valor y prácticas de incidencia** |

1. **¿Se ha realizado un diagnóstico con enfoque de género sobre las empresas proveedoras y distribuidoras?**
* a) Sí, la empresa ha realizado un diagnóstico sobre las empresas proveedoras y distribuidoras:
* Se realizó un mapeo de las organizaciones que cumplen con: son propiedad de mujeres; ofrecen productos y servicios diseñados para satisfacer las necesidades específicas de mujeres y niñas o que intencionalmente buscan cerrar brechas de género; y aquellas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
* Se tiene identificado el número y valor de los contratos con estas empresas.
* Se tiene información sobre la propiedad de las empresas que quedan fuera de los concursos y sobre los obstáculos que impiden a las empresas de mujeres participar en la cadena de valor.
* b) Se cuenta con avances:
* Se tiene un registro de empresas propiedad de mujeres.
* Se tiene identificado el número y valor de los contratos con estas empresas.
* c) En este momento la empresa no ha realizado un diagnóstico de este tipo, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La organización implementa acciones para incorporar el enfoque de género en la cadena de valor?**
* a) Sí, la organización implementa acciones:
* Se valora positivamente a las empresas proveedoras y distribuidoras propiedad de mujeres, a las que ofrecen productos y servicios diseñados para satisfacer las necesidades específicas de mujeres y niñas o que intencionalmente buscan cerrar brechas de género; y aquellas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
* Se establecen objetivos relacionados con el aumento de contratos y el valor de estos con dichas empresas.
* Se colabora con asociaciones de empresarias y organizaciones que promueven compras con enfoque de género.
* Existen medidas especiales para empresas que cumplan criterios de igualdad e inclusión: indicadores, metas, puntajes, criterios de desempate, detección de necesidades, capacitación.
* Se da retroalimentación a las empresas que no ganen una licitación.
* b) Se cuenta con avances:
* Se valora positivamente a las empresas proveedoras y distribuidoras propiedad de mujeres, a las que ofrecen productos y servicios diseñados para satisfacer las necesidades específicas de mujeres y niñas o que intencionalmente buscan cerrar brechas de género; y aquellas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
* Se establecen objetivos relacionados con el aumento de contratos y el valor de estos con dichas empresas.
* Existen medidas especiales para empresas que cumplan criterios de igualdad e inclusión, por ejemplo: indicadores, metas, puntajes, criterios de desempate, detección de necesidades, capacitación.
* c) En este momento la organización no está realizando acciones para incorporar el enfoque de género en la cadena de valor, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿La organización implementa una política de comunicación inclusiva?**
* a) Sí, la organización cuenta con una política de comunicación inclusiva:
* La comunicación inclusiva es un eje transversal en la organización.
* Los criterios para una comunicación inclusiva están documentados en un manual para el uso de todo el personal.
* El personal recibe capacitación en materia de lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.
* La comunicación inclusiva es aplicada al interior y al exterior de la organización en todos sus documentos e imágenes.
* b) Se cuenta con avances:
* Los criterios para una comunicación inclusiva están documentados en un manual para el uso de todo el personal.
* El personal recibe capacitación en materia de lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.
* El uso de la comunicación inclusiva al interior y al exterior es recurrente pero no transversal.
* c) En este momento la organización no cuenta con una política de comunicación inclusiva, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.
1. **¿Cuenta con un programa o acciones de responsabilidad social empresarial que promueva la igualdad entre mujeres y hombres?**
* a) Sí, la organización cuenta con un programa o acciones en esta materia:
* La empresa es promotora de la igualdad de oportunidades, así como de los beneficios y el potencial que tienen las empresas propiedad de mujeres.
* Se ha invitado a las empresas proveedoras y distribuidoras a que adopten el compromiso con la igualdad.
* Se colabora con actores clave como sociedad civil, gobierno, organismos internacionales para promover la igualdad entre mujeres y hombres.
* Se realizan acciones que buscan cerrar las brechas de género directamente con la población.
* b) Se cuenta con avances:
* La empresa es promotora de la igualdad de oportunidades, así como de los beneficios y el potencial que tienen las empresas propiedad de mujeres.
* Se ha invitado a las empresas proveedoras y distribuidoras a que adopten el compromiso con la igualdad.
* Se realizan acciones que buscan cerrar las brechas de género directamente con la población.
* c) En este momento la organización no está realizando acciones en materia de responsabilidad social que promueva la igualdad entre mujeres y hombres, pero tiene interés por conocer más información acerca del tema.

|  |
| --- |
| **Resultados del autodiagnóstico** |

De acuerdo con la puntuación obtenida en las preguntas, se calcula un total por lente, de modo que la empresa identifique su situación específica en cada uno de ellos. Los resultados perfilan tres posibles niveles de avance (básico, intermedio o avanzado) y recomiendan visitar las herramientas para cada lente. El propósito de este ejercicio es que la organización tenga la posibilidad de tomar decisiones informadas para priorizar acciones y llevar a la práctica su compromiso con la igualdad de género.

* El autodiagnóstico puede realizarse en la página de las herramientas para la inversión con enfoque de género.
1. Pro Mujer (2020). A gender lens investing scorecard helps investors and companies advance gender equality. Disponible en: https://promujer.org/2020/08/26/gender-lens-investing-scorecard-helps-investors-companies-advance-gender-equality/ [↑](#footnote-ref-1)