

## TEST EMPRESARIAL

---

### TIENE QUE VER CON:

- 1 → Documentos estatutarios y constitutivos de la organización
- 2 → Sistemas de incentivos que promuevan la participación de las mujeres y población LGBTIQ+ en espacios de toma de decisión al interior de la organización
- 3 → órganos de resolución de conflictos:
  - Protocolos
  - Instancias especiales de género
  - Prevención de acoso laboral y acoso sexual
  - Instancias especiales para abordar justicia racia
- 4 → Órganos de toma de decisión
  - Ley de cuotas al interior (% de participación de mujeres, personas LBTIQ+, NARP, indígenas) – Juntas Directivas, Asambleas
  - Tipos de acciones afirmativas
  - Metas de participación de mujeres y personas LGBTIQ+
- 5 → Órganos directivos a nivel nacional, regional y local - cuántas mujeres, personas LGBTIQ+, NARPS, indígenas, Rom hacen parte de los órganos directivos

### ESTRUCTURA

- 1 → ¿Es posible identificar dentro de la organización cuáles son los cargos que tienen las mujeres, población NARP, personas LGBTIQ+, indígenas, Rom? (administrativo, logística, relación con la Stakeholders, PR)

Si

No

### OPERACIÓN

- 2 → ¿Se programan reuniones teniendo presente los horarios de las mujeres que van a participar?

Si

No

*Horarios que se deberían tener en cuenta: Cantidad de horas de movilización, horas de colegio, si tienen jornadas o no jornadas continuas*

- 3 → ¿Se establecen órganos de cuidado o espacios de cuidado para colaboradores y colaboradoras que trabajan en oficinas?

Si

No

*Lactancia, jardín*

4 → ¿Hay flexibilidad de horario para las madres, madres solteras, mujeres cabeza de familia o jefaturas de hogar?

Si

No

5 → ¿Existen mecanismos que promuevan el ascenso de mujeres, personas LGBTIQ+, NARP, indígenas, Rom a cargos directivos dentro de la organización?

Si

No

6 → ¿Dentro de la comunicación interna y externa se promueve el respeto por los derechos de las mujeres, personas LGBTIQ+, NARP, indígenas, Rom?

Si

No

7 → ¿Se priorizan mecanismos para apoyar procesos de promoción, formación y fortalecimiento de colaboradores y colaboradoras?

Si

No

8 → ¿Existen herramientas digitales y análogas que promuevan la participación?

Si

No

*urnas virtuales*

9 → ¿La organización realiza rendición de cuentas con perspectiva de género?

Si

No

10 → ¿Existen mecanismos que promuevan la participación y el involucramiento de las mujeres, personas LGBTIQ+, NARP, indígenas, Rom, en la construcción de estrategia programática de la organización?

Si

No

*Rangos bajos*

## FORMACIÓN

11 → ¿Tiene espacios de formación con contenidos que tengan enfoque de género para mujeres, personas LGBTQ+, NARP, indígenas, Rom?

Si

No

12 → ¿Tiene espacios para desarrollar procesos de sensibilización de género del personal en cargos directivos y cargos medios?

Si

No

- *Presupuesto para espacios de formación con enfoque de género, justicia racial*
- *Estrategias de gestión de conocimiento con enfoque de género.*

## POLÍTICAS DE BIENESTAR

13 → ¿Ha realizado consultas a sus empleados y empleadas sobre cómo la organización puede mejorar la agenda de diversidades?

Si

No

- *Caracterización de trabajadores y trabajadoras:*
- *Caracterización por etnia, edad, estrato socio-económico, territorio, orientación sexual, identidad sexual, estado civil, género, preferencias sexuales, nivel de estudios, # de hijos/as/es, # de personas a cargo*
- *Espacios de cuidado: propuestas*

14 → ¿Sus empleados cuentan con protocolos de políticas inclusivas?

Si

No

- *No a la discriminación.*
- *Sextortion - Sextorción*
- *No a violencias de género, transfobia, racismo, clasismo*
- *Campañas de comunicación internas y externas*

## CONTRATACIÓN

15 → ¿La Contratación es inclusivo e interseccional?

Si

No

- *Sistemas de evaluación y focalización de procesos de formación, en sensibilización, prevención y sanción de VBG y violencias contra las mujeres en todos los cargos (gerenciales, directivos, y en servicios).*
- *Involucramiento de mujeres y personas LGBTQ+ en procesos de selección*