

Ejes y contenidos mínimos para la elaboración de Planes de Trabajo y Programas de Capacitación interna en Perspectiva de Género y Diversidad

en el marco del *Programa de capacitación en perspectiva de género y diversidad para el Sector Privado*

FORMAR IGUALDAD

El objetivo de este documento es establecer los requisitos que deben cumplir los *Planes de Trabajo* que se elaboren en el marco del Programa Formar Igualdad así como los *Programas de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad* que sean certificados en el mismo marco. El *Plan de trabajo* consiste en una proyección del trabajo que se realizará en el marco del Programa, es decir, las Sensibilizaciones y las Capacitaciones que serán llevadas a cabo por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y posteriormente la elaboración conjunta del *Programa de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad*. Este Programa está destinado a la capacitación del personal interno de la empresa u organización y será implementado por la propia entidad, su contenido y metodología será evaluado por el equipo técnico del Programa Formar Igualdad a fin de certificar su adecuación al presente documento.

Para ello, se describe cómo deben formularse ambos documentos, qué ejes temáticos se abordarán, los contenidos mínimos deberán abordarse en cada instancia así como su modalidad, la duración e implementación de las propuestas y la bibliografía sugerida a trabajar en cada eje temático. Por último, se incluyen modelos de *Plan de Trabajo* y de Programa de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad.

1. Formulación del “Plan de Trabajo” y el “Programa de Capacitación”

Ambos documentos, entendidos como una propuesta de capacitación integral, deben tender a identificar déficits o problemas vinculados a Género y Diversidad de acuerdo a las particularidades de la empresa u organización en particular y el rubro o actividad en el que se inserta.

La búsqueda de esa respuesta será lo que motive el diseño del “Plan de Trabajo” y el “Programa de Capacitación”. La propuesta debe tender a la transversalización de la perspectiva de Género y Diversidad tanto en la política empresarial como en el accionar cotidiano de las personas alcanzadas, independientemente de su rol.

Asimismo, la formación elaborada en conjunto deberá enmarcarse claramente con la especialidad, actividades y funciones que lleve adelante la empresa u organización.

Por último, se deberán formular objetivos y líneas de acción, planificar actividades y establecer el tiempo estimado para su desarrollo.

2. Ejes temáticos

Las instancias de *Sensibilización*, *Capacitación* y el diseño de los *Programas de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad* de cada empresa u organización de la sociedad civil deberán abarcar los siguientes ejes, a saber:

- a. Perspectiva de género y diversidad.
- b. Marco normativo nacional, internacional y Derechos humanos.
- c. Violencias por motivos de género como problemática social.
- d. Condiciones estructurales de género en el sector privado.

El objetivo es brindar un acercamiento a la normativa internacional, regional y nacional que reconoce a las violencias por motivos de género como una problemática central. El abordaje siempre será desde un enfoque de derechos humanos de las mujeres y LGTBI. De esta manera, se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder existentes, para alcanzar una intervención y modificación desde las actividades y funciones de cada empresa u organización.

Asimismo, se debe apuntar a prevenir y promover la adecuada intervención frente a situaciones de violencias por motivos de género en los ámbitos laborales, como así también, interpelar sobre la urgencia de transversalizar la perspectiva de género y de la diversidad en el diseño e implementación de directivas o políticas empresariales.

En el apartado 5 se brinda bibliografía sugerida para cada uno de estos ejes. Además, se aclara que pueden utilizarse bibliografías adicionales siempre que sean pertinentes, estén en relación a los contenidos, se adecuen a las características de los/as participantes y se aborden desde una perspectiva de género y derechos. En este sentido, se recomienda utilizar bibliografía situada, de referencias nacionales, plurinacionales y latinoamericanas, de manera conjunta con otras producciones internacionales.

La utilización de los textos y/o recursos debe ajustarse a las leyes de protección de propiedad intelectual y derechos de autor/a.

3. Contenidos mínimos y modalidades

I. SENSIBILIZACIÓN

Modalidad: un (1) encuentro presencial o sincrónico con las altas autoridades de la empresa u organizaciones de la sociedad civil que será llevado a cabo por personal del MMGyD.

CONTENIDOS MÍNIMOS

- ✓ **Introducción a la perspectiva de género y diversidad:** Expresiones sociales y culturales de androcentrismo en el sector económico en que desarrolla su actividad. División sexual del trabajo: uso del tiempo, trabajo productivo y reproductivo; doble jornada/ doble presencia.
- ✓ **Perspectiva situada:** Distribución de géneros en el sector privado. Panorama sectorial, nacional, regional y global. Laberintos de cristal (segregación ocupacional: vertical y horizontal), consecuentes brechas por motivos de género).
- ✓ **Violencia por motivos de género (VMG)** en el sector privado, acoso en el ámbito laboral y de negocios. Contextualización social de las VMG en el sector privado. Tipos y modalidades de VMG. Interseccionalidad, incidencia de factores sociodemográficos. Relaciones de poder. Marco normativo nacional e internacional. Espejismo de “igualdad” alcanzada. Cultura corporativa: prácticas informales, estilos de gestión y liderazgos “masculinos”, procesos de decisión excluyentes.

II. CAPACITACIÓN

Modalidad: cuatro (4) encuentros presenciales o sincrónicos realizados por personal del MMGyD con las personas que ocupen cargos gerenciales o de dirección en la empresa u organización. La frecuencia entre los encuentros deberá no ser mayor a un (1) mes.

Primer encuentro: Introducción a la perspectiva de género desde un abordaje social y de derechos.

Contenidos mínimos

- ✓ Introducción a la perspectiva de género y diversidad: Expresiones de la cultura androcéntrica en el sector económico en que desarrolla su actividad. División sexual del trabajo: uso del tiempo, trabajo productivo y reproductivo; doble jornada/ doble presencia.
- ✓ Perspectiva situada: Distribución de géneros en el sector privado. Panorama sectorial, nacional, regional y global. Laberintos de cristal (segregación ocupacional: vertical y horizontal), consecuentes brechas por motivos de género).

Segundo encuentro: Violencias por motivos de género (VMG)

Contenidos mínimos

- ✓ Violencia por motivos de género (VMG), contextualización social en el sector privado. Tipos y modalidades de VMG. Interseccionalidad. Relaciones de poder. Marco normativo nacional e internacional. Espejismo de “igualdad” alcanzada. Cultura corporativa: prácticas informales, estilos de gestión y liderazgos “masculinos”, procesos de decisión excluyentes.

✓ Intervenciones y políticas de género corporativas. Herramientas de detección y acompañamiento de casos de VMG. Construcción de Protocolos de Actuación. Construcción de nueva cultura corporativa con perspectiva de género y diversidad desde el enfoque de derechos y sustentabilidad. Manuales de Buenas Prácticas y estrategias integrales de implementación. Políticas de igualdad: agenda estratégica.

Tercer encuentro: Marco normativo nacional, internacional y Derechos Humanos

Contenidos mínimos

- ✓ Marco normativo nacional e internacional y Derechos Humanos
- ✓ Impacto en las gestiones empresariales
- ✓ Recomendaciones de organismos supranacionales en materia de género y diversidad para empresas y entidades empleadoras

Cuarto encuentro: Gestión empresarial con perspectiva de géneros y diversidad

Contenidos mínimos

- ✓ Desafíos comerciales y la Igualdad de género: desafíos comerciales, administración de recursos e identificación de talentos. Transversalización de la perspectiva de género y diversidad en empresas. Estrategias integrales, procesos de implementación de políticas con perspectiva de género y diversidad.
- ✓ Construcción de Cultura Organizacional con perspectiva de género y diversidad. Construcción de Manuales de Buenas Prácticas:
 - Gestión de Reclutamiento, Retención e Identificación de talentos con perspectiva de género y diversidad. Incidencia de la diversidad de géneros en la productividad e innovación. Compatibilidad de vida laboral y personal.
 - Comunicación externa: perspectiva de género y diversidad en áreas comerciales, operativas y productivas.

III. Programa de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad

Conforme los Lineamientos Generales del Programa (cfr. Resolución N° 254 del 8 de junio de 2021) este Programa se elaborará de manera conjunta con la empresa u organización y, de cumplir con los contenidos mínimos que se explicitan a continuación, el MMGyD certificará su calidad de acuerdo al Circuito Administrativo (Anexo I). La implementación del Programa será realizada por la empresa u organización.

CONTENIDOS MÍNIMOS

- ✓ **Introducción a la perspectiva de género y diversidad:** Expresiones sociales y culturales de androcentrismo en el ámbito laboral del sector privado. División sexual del

trabajo: uso del tiempo, trabajo productivo y reproductivo; doble jornada/ doble presencia.

✓ **Perspectiva situada:** Distribución de géneros en el sector privado. Panorama sectorial, nacional, regional y global. Laberintos de cristal (segregación ocupacional: vertical y horizontal), consecuentes brechas por motivos de género).

✓ **Violencia por motivos de género (VMG):** Acoso y VMG en el ámbito laboral. Tipos y modalidades de VMG e interseccionalidad. Relaciones de poder. Marco normativo nacional e internacional. Herramientas de identificación y acompañamiento.

✓ **Marco normativo nacional e internacional y Derechos Humanos:** Impacto en las gestiones empresariales. Recomendaciones de organismos supranacionales en materia de género y diversidad para empresas y entidades empleadoras

4. Duración e implementación

Los encuentros correspondientes a las instancias de *Sensibilización y Capacitación* serán llevados a cabo por el equipo de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación en Género y Diversidad, y se desarrollarán en un plazo no mayor a seis (6) meses desde la presentación del Plan de Trabajo por parte de la empresa u organización (ver Anexo I). La asistencia a estos encuentros podrá certificarse por el MMGYD en los casos en que los asistentes hayan cumplido con el 100% de la asistencia en el caso de la *Sensibilización* y con el 70% en el caso de las *Capacitaciones*.

El desarrollo del *Programa de Capacitación Interna en perspectiva de género y diversidad*, certificado de acuerdo al Circuito Administrativo (Anexo I) estará a cargo de la empresa u organización, estará destinado a todo el personal que no haya sido incluido en las instancias de *Sensibilización y Capacitación* y debe durar un mínimo de 8 horas reloj. No obstante, al menos 2 horas deben ser dictadas en formato taller (no exposiciones) y requerir la presencia de las/os participantes. Deberán abordarse los Contenidos Mínimos señalados en el punto 3.III con el objetivo de identificar las violencias por motivos de género (hacia mujeres y LGTBI, etc.) y podrá incluirse todo el contenido que se considere pertinente a los fines de abordar las formas naturalizadas que las violencias asumen en el lugar y entidad en que se dicta la capacitación (en lo cotidiano, en relación a la atención al público, al diseño de las políticas empresariales, que evidencien qué cuestiones se dejan por fuera, quiénes son los/as omitidos/as en las propuestas, etc.).

5. Bibliografía sugerida para cada eje temático

a. Perspectiva de género y diversidad.

- Barrancos, D. (2011). Género y ciudadanía en la Argentina. *Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*. 41 (1-2), 23-39. <http://doi.org/10.16993/ibero.45>
- Berkins, L. (2013). Existenciarios Trans. En Fernández, A. M., & Siqueira Peres, W. (Ed.) *La diferencia desquiciada*. Biblos.



- Bonder, G. (1998). Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. En Montecino, S. y Obach King, A. (comp.), *Género y epistemología* (pp. 29-55). Universidad de Chile.
- Cabral, M., (2009). Versiones. En Cabral, M. (ed.) *Interdicciones: Escrituras de la intersexualidad en castellano* (pp. 101-121). Anarrés Editorial.
- Connell, R. (2003) La organización social de la masculinidad. En Lomas, C. (comp). *¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales* (pp. 41). Paidós.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Nueva Visión.
- Faur, E. (2005). Masculinidades y Familia. En Donini, A., Faur, E., García Rojas, A. D., Villa, A., *Sexualidad y familia. Crisis y desafíos frente al siglo XXI*. Noveduc.
- Fernández, A. M. (2013). El orden sexual moderno ¿la diferencia desquiciada?. En Fernández, A. M. y Siqueira Peres, W., *La diferencia desquiciada*. Biblos.
- Fernández, A. M (2017). Las lógicas sexuales actuales y sus com-posiciones identitarias. En Meler, I. (comp.), *Género y psicoanálisis: Escritos sobre el amor, el trabajo, la sexualidad y la violencia*. Paidós.
- Fernández, J. (2003). Los cuerpos del feminismo. En Maffia, D. (Comp.) *Sexualidades migrantes: Género y transgénero*. Feminaria Editora.
- Figari, C. (2012). Discursos sobre la sexualidad. En *Sexualidades, desigualdades y derechos. Reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos*. Ciencia, Derecho y Sociedad, Universidad Nacional de Córdoba.
- González Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12), 79-88. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020), *Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans*, https://www.indec.gob.ar/micro_sitios/WebEncuestaTrans/pp_encuesta_trans_set2012.pdf
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy*. Editorial Dunken.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNT*, (8), 216-229.
- Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. En Sánchez Vázquez, A. (Ed.), *El mundo de la violencia*. Universidad Autónoma de México.
- Maffia, D., y Cabral, M. (2003). Los sexos ¿son o se hacen?. En D. Maffia, (Comp.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero* (pp. 86-96). Feminaria Editora.
- Maffía, D. (2003). *Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica*. Universidad de Buenos Aires - Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género.
- Marqués, J. V. (1997). *Varón y patriarcado. Masculinidades. Poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres.
- Mattio, E. (2012). ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual. En Moran Faundes, J. (Comp.), *Reflexiones en torno a los derechos sexuales y*

reproductivos (pp. 85-102). Ciencia, Derecho y Sociedad, Universidad Nacional de Córdoba.

- Portolés, O. A. (2005). Debates sobre el género. En C. Amorós, C. y de Miguel, A. (Eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*, Vol. 3. Editorial Minerva.
- Preciado, B. (2005). Multitudes Queer: notas para una política de los “anormales”. *Nombres. Revista de Filosofía*, 15(19), 1572-166. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/NOMBRES/article/view/2338>
- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas, M. (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG.
- Tarducci, M. y Zelarallán, M. (2016). Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones. En Merchán, C. y Fink, N. (Comp.), *Ni una Menos desde los primeros años: Educación en géneros para infancias más libres*. Las Juanas Editoras.

b. Marco normativo nacional e internacional.

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés (1979).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “*Convención de Belém do Pará*” (1994).
- Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, Organización Internacional del Trabajo, (2019).
- Decreto N° 721/2020 de Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional (2020).
- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2005).
- Ley 26.150- Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006).
- Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008).
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, (2009).
- Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010).
- Ley 26.743 de Identidad de Género (2012).
- Ley 26.994 - Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (2014).
- Ley 27.499, ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2018).
- Ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (2020).
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos *con relación a la orientación sexual y la identidad de género*, “*Principios de Yogyakarta*”, (2007).
- Carli, S. (2010). Notas para pensar la infancia en la Argentina (1983-2001): Figuras de la historia reciente. *Educação em Revista*, 26 (01), 351-382.
- Fonseca, C. (1999). Derechos de los más y menos humanos. *Horizontes Antropológicos*, 5 (10), 83-121.



- Villalta, C. (Comp.). (2010). *Infancia, justicia y derechos humanos*. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.

c. Violencias por motivos de género

- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. *La Cibeles*, 2(1.6).
- Esteban Galarza, M. (2011). *Crítica del Pensamiento Amoroso*. Ediciones Bellaterra
- Fernández, A. M. (1989). Violencia y conyugalidad: una relación necesaria. La gestión de las fragilidades y resistencias femeninas en las relaciones de poder entre los géneros. En Giberti, E., Fernández, A. M. y Bonder, G. (comp.), *La mujer y la violencia invisible*. Editorial Sudamericana.
- Fernández Boccardo, M. (2013). *Mujeres que callan. Violencias de género y efectos en la subjetividad femenina*. Entreideas.
- Hercovich, I. (1997). *El enigma sexual de la violación*. Biblos.
- Herrera Gómez, C. (2010) *La construcción sociocultural del amor romántico*. Fundamentos
- Lagarde, M. (2008). Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres. En Bullen, M. y Diez Mintegui, C. (Comp.), *Retos teóricos y nuevas prácticas* (pp. 209-240). Ankulegi.
- Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. En Sánchez Vázquez, A. (coord.), *El mundo de la violencia*. Fondo de Cultura Económica.
- Lorde, A. (1984). *La hermana, la extranjera. Artículos y conferencias*. Editorial Horas y Horas.
- Lugones, M. (2008) Colonialidad y género. *Revista Tabula Rasa*, 8. <http://es.scribd.com/doc/71742411/Colonialidad-y-Genero-Maria-Lugones#scribd>
- Malacalza, L. (2018). Violencia contra las mujeres: Un modelo de gestión securitario y privatista. *Revista institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, 14 (8). <https://www.mpdefensa.gov.ar/sites/default/files/revista14.pdf>
- Masson, L. (2007). *Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Prometeo.
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017), *La Revolución de las Mariposas – A diez años de La Gesta del Nombre Propio* <https://www.mpdefensa.gov.ar/sites/default/files/la-revolucion-de-las-mariposas.pdf>
- Ministerio Público Fiscal de la Nación Argentina (2021), *Herramientas para la formación de promotoras y promotores territoriales en género. Material teórico y práctico*. <https://www.mpf.gov.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2021/05/Herramientas-para-la-formacion-de-promotras-y-promotores-territoriales-en-genero-2021.pdf>
- Segato, R. (2004). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Prometeo.
- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Editorial Paidós.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17.

d. Condiciones estructurales del sector privado.



- ELA y UNICEF (2020). *CUADERNOS PARA LA ACCIÓN: El Derecho al Cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas.*
- Abramo, L. (2003). *Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad.*
http://white.lim.ilo.org/gpe/documentos/doc_costos_comut_abramo_18mar03.pdf
- Banco Mundial. (2018). *Índice de capital humano.*
<http://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital>
- CEPAL y UNICEF. (2011). *Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, (12).*
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35987/1/desafios12_cepal-unicef_es.pdf
- Comité de los Derechos del Niño. (2013). *Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño.*
https://www.unicef.org/csr/css/CRC_General_Comment_SPANISH_26112013.pdf
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2020). *El rol de las empresas en materia de cuidados en tiempos de Covid-19.*
- ELA. (2014). *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina.*
<http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?codcontenido=1815&codcampo=20&aplicacion=app187&cnl=14&opc=49>
- ELA, CIPPEC y UNICEF (2016). *Licencias. Tiempos para cuidar.*
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?-muestra&codcontenido=2660&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>
- Empresas por la Infancia. (2015). *Sector privado y derechos del niño. El rol de las empresas en la promoción de paternidades y maternidades responsables.*
https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/RSE_RolEmpresas_PromocionPaternidadesMaternidadesResponsables_EXI.pdf
- Fundación Mujeres. (s/f). *Herramientas de diagnóstico para el distintivo de Calidad de Género. Monográfico N° 3: Integración de la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal.*
<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de0016.pdf>
- Martelotte, L., Méndez, F. y Gallo Llorente, V. (2017). *Las trabajadoras asalariadas en el sector privado y las políticas públicas de cuidado en la Argentina: una caracterización de la situación ocupacional actual. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo N° 13*
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH]. (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Naciones Unidas.* <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- ACNUDH. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.*
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

- ACNUDH. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la Interpretación*. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. *Maternidad, paternidad y trabajo. Pequeños pasos para lograr grandes resultados*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf
- OIT. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang--es/index.htm
- OIT. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullre-port_2017_sp.pdf
- (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC. (2018). *Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635285.pdf
- PNUD. (2008). *Desafíos de la igualdad de género en la Argentina. Estrategia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf
- PNUD. (2010). *Igualdad de género en las empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. http://www.americalatina genera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf
- PNUD. (2012). *Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos*. https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.p
- Rodríguez Enríquez, C. (2009). *Las políticas de conciliación empleo responsabilidades de cuidado y la distribución del trabajo. Exploración de argumentos económicos*. [Ponencia] 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo-ASET.
- Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2016). *Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina*. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas* 4(8), 105- 134. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/54157>
- UNICEF. (2013). *Inversión social privada en infancia*. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org. argentina/files/2018-04/RSE_Cuadernos_Inversion_Social_Privada_en_Infancia.pdf
- UNICEF. (2018). *Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: Instalación y funcionamiento de salas de lactancia*. <https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf>



6. Modelos

I. Modelo Plan de Trabajo

Plan de trabajo "Programa Formar Igualar"

Fecha de Elaboración:	
Vigencia del Plan (fechar periodo):	Inicio: __/__/2021
	Cierre: __/__/202_
Empresa (s)/ Organización Civil (Razón Social)	
Cantidad total de participantes: *Independientemente de la forma de contratación. *Expresado en términos totales.	
Cantidad total de participantes por instancia de formación:	
SENSIBILIZACIÓN	
CAPACITACIÓN	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTERNA	
<u>Cronograma de implementación</u>	
SENSIBILIZACIÓN – fecha de entrega de listado:	



Fecha de realización:	
CAPACITACIÓN (Establecer Frecuencia) – F. e. listado:	
Fecha de realización – I Encuentro:	
Fecha de realización – II Encuentro:	
Fecha de realización – III Encuentro:	
Fecha de realización - IV Encuentro:	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTERNA	
Fecha estimada de presentación del Programa para su certificación:	
Fecha estimada de implementación:	
Fecha estimada de finalización:	

II. Modelo de Programa de Capacitación interna en perspectiva de género y diversidad

1. Nombre de la empresa/asociación civil

2. Título de la actividad

Recomendaciones:

- a. Emplear un nombre conciso y que dé cuenta de las principales características de la actividad.
- b. No incluir los términos “Taller”, “Curso”, “Curso de capacitación”, “Seminario”, porque éstos se refieren a la estrategia metodológica.

3. Fundamentación

4. Contribución esperada



5. Perfil de participantes: *sector económico de la empresa, área de injerencia de la asociación civil, puesto/rol/función de participantes, género, edad.*
6. Objetivos: *Describir objetivos generales y objetivos específicos*
7. Contenidos a desarrollar
 - a. Contenidos mínimos
 - b. Contenidos adicionales
8. Estrategias metodológicas y recursos didácticos: *Describir metodologías, recursos didácticos, actividades y propuestas que se utilizarán para el abordaje de cada contenido, según los objetivos propuestos.*
9. Descripción de la modalidad. *Indicar si es Presencial, Semipresencial o Virtual*
10. Lugar/Plataforma: *lugar físico o indicar la URL de la plataforma.*
11. Bibliografía para los/as participantes. *(En caso de que haya)*
12. Trabajo final/Actividad integrador/a. *(En caso de que haya)*
13. Perfil de facilitadores/capacitadores/docentes:
14. Requisitos de asistencia y aprobación
15. Duración en horas



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Anexo Disposición

Número:

Referencia: EX-2021-46987794- -APN-CGD#MMGYD - Programa Formar Igualdad - Anexo III

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 13 pagina/s.