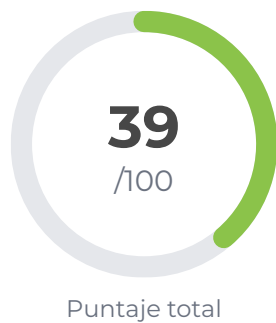


Autodiagnóstico de Igualdad de Género

Sesión: #1 Fecha: 18 de febrero de 2026, 13:29 Realizado por: Parques de Argentina



Conclusiones principales:

Parques de Argentina presenta una base institucional valiosa al contar con compromisos iniciales y una estructura de gobernanza para la igualdad entre hombres y mujeres. A pesar de ser una organización pequeña en el sector creativo y turístico, existe una cultura de flexibilidad y sensibilización que favorece un clima laboral saludable. El principal desafío reside en la formalización de procesos, especialmente en las áreas de atracción de talento y cadena de valor, donde la puntuación sugiere un amplio potencial de evolución. Priorizar la creación de un diagnóstico basado en datos y un plan de acción estructurado permitirá consolidar los esfuerzos actuales y transformarlos en resultados sostenibles. El enfoque debe centrarse en integrar la perspectiva de igualdad en el ADN del negocio para potenciar su competitividad en el mercado regional.

Puntuación por módulos

M1: COMPROMISO Y DESARROLLO DE ESTRATEGIAS		40/100
M2: ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		25/100
M3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS		50/100
M4: CONVIVENCIAS SANAS Y LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO		50/100
M5: PRODUCTOS, SERVICIOS, CADENA DE VALOR Y COMUNICACIÓN		13/100

✓ Fortalezas

- La organización cuenta con un compromiso formal y una estructura de gobernanza definida para liderar temas de igualdad, lo que proporciona el respaldo institucional necesario para escalar iniciativas futuras.
- Se evidencia una cultura de flexibilidad laboral y una política de no penalización por el uso de licencias, facilitando la conciliación entre la vida personal y profesional del equipo.
- Existe un proceso activo de sensibilización y capacitación sobre prevención de la violencia y el acoso, demostrando una actitud proactiva de la dirección hacia la creación de entornos seguros.

↗ Área de mejora

- Es necesario desarrollar un diagnóstico organizacional profundo y un plan de acción con indicadores claros para medir el impacto de las políticas de igualdad de manera objetiva.
- Fortalecer los procesos de atracción y selección mediante el uso de lenguaje inclusivo y la eliminación de sesgos inconscientes en las ofertas de empleo y entrevistas.
- Integrar la perspectiva de igualdad en la cadena de valor, promoviendo la contratación de empresas lideradas por mujeres y estableciendo criterios éticos con proveedores.
- Ampliar las medidas de corresponsabilidad, especialmente en lo referente a licencias de paternidad extendidas y apoyos específicos para el cuidado de personas a cargo.

MI: COMPROMISO Y DESARROLLO DE ESTRATEGIAS

40/100

Mide el grado de compromiso de la organización con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y el desarrollo de estrategias para su implementación.

Conclusiones del módulo

La empresa ha dado pasos significativos al establecer un compromiso formal y asignar responsables para la igualdad, lo cual es ejemplar para una organización de su tamaño. El reto actual consiste en trascender la voluntad política hacia una gestión basada en evidencia a través de diagnósticos y planes de acción con seguimiento periódico.

✓ Fortalezas

- La organización posee un compromiso formal para promover la igualdad, lo cual actúa como un pilar estratégico que guía el comportamiento y la cultura desde el nivel directivo.
- Contar con una persona o equipo responsable de liderar la igualdad permite que las iniciativas tengan tracción y no se diluyan en la operación diaria.
- La existencia de lineamientos previos facilita la integración de nuevas prácticas sin tener que empezar desde cero, aprovechando la madurez institucional ganada.
- El liderazgo visible en estos temas genera confianza en los colaboradores y proyecta una imagen de responsabilidad social hacia los clientes del sector turístico.

↗ Área de mejora

- Desarrollar un diagnóstico participativo que recoja las percepciones y necesidades específicas del equipo actual para fundamentar las futuras políticas.
- Establecer un Plan de Acción estructurado que defina claramente el camino a seguir, evitando acciones aisladas y promoviendo un enfoque estratégico.
- Implementar indicadores de seguimiento que transformen las intenciones en datos concretos para la toma de decisiones informada.
- Formalizar la difusión periódica de los avances en igualdad hacia el personal para fortalecer el compromiso y la cultura de pertenencia.

Recursos

Herramienta

Certificación EDGE

EDGE Certification es un estándar global de evaluación y certificación en equidad de género y diversidad en el lugar de ...

[Visitar →](#)

Guía

**Compromiso y desarrollo de estrategias.
Guía para promover la igualdad de género
en las empresas de América Latina y el
Caribe: Dimensión 1**

Este documento desarrolla la Dimensión 1 de la guía del BID, centrada en el compromiso institucional y el desarrollo de ...

[Visitar →](#)

Guía

**Guía para promover la igualdad de género
en las empresas de América Latina y el
Caribe**

Esta guía del BID ofrece un marco integral para que las empresas de América Latina y el Caribe integren la igualdad de g...

[Visitar →](#)

Plan de acción

Corto plazo

- Comunicar el compromiso formal de igualdad actual a través de los canales internos y redes sociales de la empresa para sensibilizar a la comunidad y al equipo sobre los valores organizacionales.
- Realizar una sesión de trabajo con el equipo responsable para definir los objetivos prioritarios del próximo semestre basados en la visión de la empresa.
- Revisar y actualizar el diagnóstico de la empresa utilizando los resultados de esta autoevaluación como punto de partida para identificar áreas de atención inmediata.

Mediano plazo

- Diseñar un Plan de Acción de Igualdad inicial que incluya al menos tres metas específicas, responsables designados y recursos necesarios para su ejecución.
- Incorporar indicadores simples y medibles en el Plan de Acción que permitan evaluar el avance de las iniciativas de manera trimestral.
- Establecer un cronograma de reuniones de seguimiento para el comité o persona responsable de igualdad con la dirección de la empresa.

Largo plazo

- Consolidar un sistema de monitoreo anual que permita reportar los avances en igualdad tanto interna como externamente, fortaleciendo la transparencia.
- Integrar la perspectiva de igualdad en los objetivos estratégicos de negocio de Parques de Argentina para el próximo ciclo de planeación anual.
- Evaluar la efectividad del primer Plan de Acción y utilizar los aprendizajes para diseñar una estrategia de igualdad a largo plazo alineada con estándares internacionales.

M2: ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Evalúa cómo la organización atrae, selecciona y apoya el crecimiento de las mujeres dentro de la organización.

Conclusiones del módulo

Existen esfuerzos iniciales por considerar el talento de manera objetiva, pero se requiere una evolución hacia procesos de reclutamiento y desarrollo más inclusivos. La incorporación de herramientas para eliminar sesgos permitirá atraer un espectro más amplio de talento y asegurar que el crecimiento profesional sea equitativo.

✓ Fortalezas

- La organización muestra una apertura hacia la revisión de requisitos en avisos de empleo, lo que facilita la captación de talento basado en capacidades reales.
- Existe un interés creciente por establecer metas de representación, lo cual es el primer paso para equilibrar la composición de los equipos.
- La flexibilidad intrínseca de una empresa pequeña permite implementar cambios en los procesos de selección de forma ágil y personalizada.
- El reconocimiento de la importancia del desarrollo profesional sienta las bases para construir planes de carrera motivadores para todo el personal.

↗ Área de mejora

- Incorporar sistemáticamente el lenguaje inclusivo en todas las vacantes para ampliar la base de postulaciones y atraer perfiles diversos.
- Desarrollar procesos de selección basados en entrevistas estructuradas y paneles diversos para minimizar el impacto de los sesgos inconscientes.
- Establecer un sistema de compensaciones transparente que incluya mediciones periódicas de equidad salarial entre hombres y mujeres.
- Crear programas de formación y mentoría específicos para fortalecer las trayectorias profesionales de las mujeres en la organización.

Recursos

Documento + Guía

WEPs Guidance

Esta sección del sitio de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) agrupa una variedad de guías, herr...

[Visitar →](#)

Documento

Prácticas prometedoras para la igualdad de género

Este documento reúne prácticas exitosas de diferentes países y organizaciones que han logrado avances reales en igualdad...

[Visitar →](#)

Guía

Desarrollo y liderazgo de las mujeres. Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe: Dimensión 3

Esta guía del BID explica cómo las empresas pueden fortalecer el desarrollo profesional y el liderazgo de las mujeres de...

[Visitar →](#)

Plan de acción

Corto plazo

- Revisar los avisos de empleo actuales para asegurar que solo incluyan requisitos esenciales, eliminando cualquier lenguaje que pueda desalentar a las mujeres.
- Implementar el uso de imágenes diversas y equilibradas en toda la comunicación de marca empleadora de la organización.
- Establecer un compromiso de transparencia salarial informando los rangos de compensación asociados a cada rol dentro de la microempresa.

Mediano plazo

- Diseñar una guía básica de entrevistas estructuradas para garantizar que todas las candidatas y candidatos sean evaluados bajo los mismos criterios objetivos.
- Establecer metas de representación de mujeres en áreas donde actualmente se identifique una menor participación, especialmente en roles técnicos o de gestión.
- Realizar un primer ejercicio de medición de la brecha salarial para identificar y corregir posibles disparidades basadas en el género.

Largo plazo

- Implementar un programa de mentoría interna o externa que potencie el liderazgo de las mujeres dentro de la industria creativa y turística.
- Consolidar un sistema de compensaciones basado en el valor del puesto y competencias, garantizando la equidad interna a largo plazo.
- Desarrollar planes de sucesión que incluyan activamente el talento femenino para asegurar la sostenibilidad del liderazgo en la empresa.

M3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

Evalúa cómo la organización reconoce las tareas de cuidado y apoya el equilibrio entre trabajo y vida personal de sus trabajadores y trabajadoras.

50/100

Conclusiones del módulo

Parques de Argentina destaca positivamente en flexibilidad laboral y en la protección de las oportunidades de desarrollo para quienes ejercen tareas de cuidado. El siguiente paso es avanzar hacia la corresponsabilidad, fomentando que los hombres asuman un rol más activo en los cuidados a través de licencias y permisos específicos.

✓ Fortalezas

- La oferta de formas de trabajo flexibles es una fortaleza consolidada que permite al personal gestionar su tiempo de manera autónoma y eficiente.
- Garantizar que el uso de licencias no impacte negativamente en los ascensos crea un ambiente de seguridad psicológica y justicia profesional.
- La cultura organizacional ya integra la idea de que la vida laboral y familiar deben convivir en armonía, lo cual es un activo para la marca empleadora.
- Al ser una empresa de dos empleados, existe una cercanía que permite una personalización efectiva de las medidas de conciliación según las necesidades reales.

↗ Área de mejora

- Ampliar las licencias de paternidad más allá de los mínimos legales para promover un equilibrio real en las responsabilidades familiares.
- Desarrollar un catálogo de permisos de cuidado adicionales que contemple la diversidad de estructuras familiares y necesidades de los colaboradores.
- Explorar mecanismos de apoyo económico o servicios de cuidado para reducir la carga que estas tareas suelen representar para el talento femenino.
- Fomentar activamente el uso de las medidas de flexibilidad por parte de los hombres para evitar la estigmatización del cuidado como tarea femenina.

Recursos

Guía

Apoyo de la empresa a la educación y atención de la primera infancia - ONU Mujeres

Este documento explica cómo las empresas pueden contribuir al desarrollo y bienestar de niñas y niños desde la primera infancia.

[Visitar →](#)

Documento

Atraer y retener talento a través de políticas favorables a las familias - ONU Mujeres

Este recurso de ONU Mujeres ofrece recomendaciones para que las empresas implementen políticas laborales que apoyen a la...

[Visitar →](#)

Documento

Conciliación trabajo-familia - OIT

Esta plataforma de la OIT reúne información, herramientas y recursos sobre cómo las empresas y los gobiernos pueden apoy...

[Visitar →](#)

Plan de acción

Corto plazo

- Formalizar por escrito las medidas de flexibilidad existentes (teletrabajo o flexibilidad horaria) para asegurar que todo el equipo conozca sus derechos y beneficios.
- Realizar una charla de sensibilización interna sobre la importancia de la corresponsabilidad en el hogar para el éxito profesional de todo el equipo.
- Mantener la práctica de asegurar que las evaluaciones de desempeño no se vean afectadas por el uso de licencias de cuidado.

Mediano plazo

- Evaluar la posibilidad de implementar una licencia de paternidad extendida remunerada para incentivar la participación de los hombres en la crianza.
- Incorporar permisos especiales para situaciones de cuidado específicas como adopción, nacimientos prematuros o atención de familiares mayores.
- Diseñar un protocolo de retorno gradual tras las licencias de maternidad y paternidad para facilitar la reintegración laboral efectiva.

Largo plazo

- Establecer convenios con espacios de cuidado o guarderías locales, o implementar un sistema de subsidios para apoyar la economía del cuidado del personal.
- Monitorear anualmente la tasa de retorno y permanencia post-licencia, analizando los datos por género para ajustar las políticas de conciliación.
- Liderar una campaña externa en el sector turístico de Salta sobre los beneficios de la flexibilidad y la corresponsabilidad para la retención de talento.

M4: CONVIVENCIAS SANAS Y LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO

50/100

Evalúa la manera en que la organización previene y aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral y con qué instrumentos y herramientas cuenta.

Conclusiones del módulo

La organización demuestra un compromiso genuino al capacitar activamente a su personal en la prevención de la violencia. Para consolidar este avance, es fundamental formalizar un protocolo de actuación y establecer canales de denuncia seguros que brinden garantías totales de confidencialidad y protección.

✓ Fortalezas

- La realización de acciones de sensibilización y capacitación demuestra que la prevención es una prioridad activa dentro de la gestión diaria.
- Existe un proceso en marcha para formalizar el compromiso de tolerancia cero, lo que indica una evolución positiva hacia la institucionalización.
- La pequeña escala de la organización facilita una comunicación directa y honesta para detectar situaciones de malestar de forma temprana.
- El enfoque preventivo actual reduce significativamente el riesgo reputacional y legal asociado a situaciones de violencia en el trabajo.

↗ Área de mejora

- Formalizar una política escrita de tolerancia cero que proporcione un marco normativo claro para todas las personas que integran la organización.
- Crear un protocolo de atención de casos que garantice la protección de las víctimas y establezca sanciones justas y proporcionales.
- Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales que permitan reportar incidentes sin temor a represalias de ningún tipo.
- Incorporar medidas de seguridad laboral específicas, como protocolos para traslados seguros y adecuación de espacios físicos, para prevenir riesgos de violencia.

Recursos

Documento

Abordar la violencia y el acoso de género: Buenas prácticas emergentes para el sector privado

Este informe de la International Finance Corporation (IFC) aborda cómo las empresas e inversores pueden prevenir, respon...

[Visitar →](#)

Herramienta

ELSA - Espacios Laborales sin Acoso - BID

ELSA es una herramienta digital que permite a empresas evaluar el riesgo de acoso laboral, hostigamiento y violencia de ...

[Visitar →](#)

Guía

Convivencias sanas y libres de violencia y acoso. Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe: Dimensión 6

Esta guía del BID explica cómo las empresas pueden prevenir y abordar la violencia, el acoso y el hostigamiento dentro d...

[Visitar →](#)

Plan de acción

Corto plazo

- Redactar y publicar una declaración institucional de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, firmada por la dirección de la empresa.
- Continuar con las sesiones de capacitación vigentes, asegurando que se aborden casos prácticos relacionados con el sector turístico y creativo.
- Identificar los riesgos específicos de acoso en las operaciones de campo o interacciones con clientes externos.

Mediano plazo

- Desarrollar un protocolo de actuación ante casos de acoso que detalle el proceso de recepción, investigación y resolución de denuncias.
- Habilitar un canal de denuncia confidencial, como un correo electrónico dedicado o un formulario anónimo, y difundir su uso entre el personal.
- Integrar la prevención del acoso en el manual de bienvenida o inducción para todo nuevo colaborador o prestador de servicios.

Largo plazo

- Implementar mejoras de seguridad física en los entornos de trabajo (iluminación, transporte seguro) basadas en una evaluación de riesgos con enfoque de género.
- Realizar una encuesta de clima periódica para medir la percepción de seguridad y respeto en el entorno laboral de manera anónima.
- Establecer alianzas con organizaciones locales en Salta especializadas en violencia de género para contar con una red de derivación y apoyo externa.

M5: PRODUCTOS, SERVICIOS, CADENA DE VALOR Y COMUNICACIÓN

13/100

Evalúa el grado en que la organización incorpora enfoques inclusivos en el diseño de productos y servicios, en la comunicación externa y en la gestión de proveedores y cadena de valor.

Conclusiones del módulo

Este módulo representa la mayor oportunidad de crecimiento para Parques de Argentina. Al integrar la perspectiva de igualdad en el diseño de servicios y en la selección de proveedores, la empresa no solo cumple con un imperativo ético, sino que también accede a nuevos mercados y fortalece su resiliencia comercial.

✓ Fortalezas

- La organización ha iniciado una reflexión sobre su cadena de valor, lo que permite proyectar cambios estructurales a corto plazo.
- El sector turístico ofrece un terreno fértil para aplicar diseño inclusivo, aprovechando la sensibilidad del equipo en atención al cliente.
- Existe una voluntad de alinearse con principios éticos que puede ser extendida rápidamente a los socios comerciales y contratistas externos.
- La agilidad de la estructura actual permite modificar la estrategia de marketing y comunicación de manera rápida y con bajo coste operativo.

↗ Área de mejora

- Integrar el análisis de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en el proceso de diseño y mejora de los productos y servicios turísticos.
- Implementar estrategias de comunicación y marketing inclusivo que reflejen la diversidad de los clientes y rompan con roles tradicionales.
- Establecer criterios de igualdad y tolerancia cero a la violencia como requisitos indispensables para la contratación de proveedores y socios.
- Promover activamente la participación de empresas lideradas por mujeres en la cadena de suministro para fomentar el empoderamiento económico regional.

Recursos

Documento

Cómo integrar la perspectiva de género en la adquisición sostenible **Género y cadenas de suministro: El valor estratégico de las adquisiciones con perspectiva de género**

Este recurso explica por qué las adquisiciones y las cadenas de suministro con enfoque de género son una estrategia clav...

[Visitar →](#)

Guía

Cadenas de valor inclusivas. Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe: dimensión 8

Esta guía del BID presenta la dimensión "Cadenas de valor inclusivas" como parte de un marco para promover la igualdad d...

[Visitar →](#)

Guía

**Diseño inclusivo de productos y servicios.
Guía para promover la igualdad de género
en las empresas de América Latina y el
Caribe: dimensión 7**

Esta guía del BID explica cómo las empresas pueden integrar la perspectiva de género en el diseño de productos y servi...

[Visitar →](#)

Plan de acción

Corto plazo

- Revisar los materiales de comunicación actuales para asegurar que el lenguaje y las imágenes de los parques y servicios turísticos sean inclusivos.
- Mapear a los proveedores actuales e identificar aquellos que son liderados por mujeres o que tienen políticas de igualdad vigentes.
- Incluir una cláusula de respeto a los principios de igualdad y no discriminación en los nuevos contratos con proveedores.

Mediano plazo

- Realizar encuestas de satisfacción o grupos focales con clientes diferenciando sus necesidades para ajustar el diseño de los servicios turísticos.
- Diseñar una guía básica de comunicación externa que evite estereotipos de género en el marketing de la empresa.
- Establecer una meta anual para incrementar el porcentaje de compras realizadas a emprendimientos o empresas de propiedad de mujeres.

Largo plazo

- Desarrollar un programa de apoyo o fortalecimiento para proveedoras locales en Salta, integrándolas de manera estratégica en la cadena de valor.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento de los principios éticos por parte de los socios comerciales y contratistas de la organización.
- Posicionar a Parques de Argentina como un referente en turismo inclusivo, destacando el enfoque de género en toda su oferta de servicios al mercado.