

Formulario de Inscripción para Medios de Comunicación de Gestión
Pública/Estatal

I. Datos identificatorios:

- Razón social /Apellido Nombre
- CUIT
- Domicilio legal
- Datos sobre Representante/apoderado para la gestión del trámite:
- Email donde recibirán notificaciones:
- Tipo de prestador: Seleccionar la que corresponda: *estatal nacional/ estatal provincial/ estatal local / universidad*
- Tipo de organización:
- Tipo de medio:
- Licencia/autorización/registro: (según corresponda)

II. Datos sobre dotación de personal

Total de personas que prestan servicios en la organización:

Informar el total de la dotación de personal desagregado por:

- género:
 - varón
 - mujer
 - personas que se identifican dentro de la diversidad sexual (travesti/transgénero/varón trans/ mujer trans/persona no binaria/ intersex/+);
- puesto/categoría de trabajo/sector:
- modalidad contractual (LCT/ contrato de obra/contrato de servicios/ pasantía);
- modalidad de prestación (presencial/teletrabajo/híbrida)

Cupo de personas travestis, transexuales, transgéneros e intersex: (*indicar porcentaje sobre el total de personal*)

Total de personas contratadas en el último año desagregado por género y modalidad de contratación

- Cantidad de mujeres:
- Cantidad de personas que se identifican dentro de la diversidad sexual:
- Cantidad de varones:

III. Cuestionario sobre las implementación de medidas/políticas que promueven la efectiva aplicación del principio de equidad en la representación de los géneros

1. Procesos de selección de personal

La organización, ¿aplica un enfoque basado en el respeto del principio de equidad en la representación de los géneros que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación?

- SI
- NO

En caso afirmativo, seleccione/informe cuales son las prácticas que aplican en sus procesos de contratación de personal.

- Prohíbe indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: estado civil, maternidad o paternidad, preferencias sexuales o responsabilidades familiares.
- Incluye en las convocatorias reglas o pautas que promueven la postulación de personas del género subrepresentado.
- Garantiza el uso de lenguaje inclusivo e imágenes neutras en búsquedas y descripciones de trabajo, aplicando criterios no sexistas en las búsquedas laborales.
- Aplica un protocolo de entrevistas que asegure la igualdad de trato y oportunidades.
- Brinda capacitación en temáticas de género a las personas que realizan el reclutamiento o selección de personal con el objeto de identificar y abordar sesgos y transgresiones a las políticas de contratación
- Aplica cupos o prioridad de contratación para mujeres y/o diversidades en los procesos de contratación
- Ninguna de las anteriores
- Otra (especificar)

OPCIONAL: Adjunte por favor documentación que acredite/ejemplifique las prácticas seleccionadas.

--

Identifique el nivel de adecuación actual de las normas estatutarias y procedimientos de selección de personal a las disposiciones de la ley 27635 (art. 11 Ley 27635)

- Adecuación total
- Adecuación parcial
- No adecuados

2. Políticas de inclusión laboral

3. ¿La organización desarrolla políticas de inclusión laboral con perspectiva de género y de diversidad sexual?

- SI
- NO

En caso afirmativo, seleccione/informe cuales son las prácticas para la inclusión laboral que desarrolla.

- Establecieron un cupo laboral para mujeres
- Priorizaron/priorizan la incorporación de mujeres, personas travestis, transexuales, transgénero e intersex para ocupar determinados puestos/categorías/roles.
- Desarrollan acciones de capacitación/formación profesional destinadas a favorecer la incorporación/promoción/traslado de mujeres y/o diversidades para cubrir puestos que habitualmente ocupan trabajadores varones?
- Producen y comparten con la representación sindical información sobre las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en la organización desagregada por género
- Realizan programas/acciones de sensibilización y difusión en materia de inclusión género y diversidad
- Otras (especificar)

Adjunte por favor documentación que acredite/ejemplifique las prácticas seleccionadas.

--

4. Capacitaciones Permanentes (art. 7 inc. c)

Informe si la organización implementa capacitaciones permanentes dirigidas al personal en temáticas de género y de comunicación igualitaria y no discriminatoria.

a) ¿Se brindaron capacitaciones en temáticas de género y diversidad durante el año 2023?

- SI
- NO

En caso afirmativo precisar:

Fecha/s	
Sector/sectores	
Cantidad de personas capacitadas	
Organización/Docentes a cargo	

b) ¿Se brindaron capacitaciones en materia de violencia y acoso en el mundo laboral?

- SI
- NO

En caso afirmativo precisar:

Fecha/s	
Sector/sectores	
Cantidad de personas capacitadas	
Organización/Docentes a cargo	

c) ¿Se brindaron capacitaciones en materia de comunicación igualitaria y no discriminatoria?

- SI
- NO

En caso afirmativo precisar:

Fecha/s	
Sector/sectores	
Cantidad de personas capacitadas	
Organización/Docentes a cargo	

5. **Acciones para apoyar la distribución equitativa de las tareas de cuidado de las personas que trabajan en la organización**

- a) ¿Las personas gestantes que trabajan en la organización tienen derecho a una licencia por maternidad con goce de sueldo más extensa que la prevista en la ley de contrato de trabajo?
- Sí, por acuerdo o convenio colectivo de trabajo
 - Sí, por normativa de la empresa
 - NO
- b) ¿Las personas no gestantes que trabajan en la organización tienen derecho a una licencia por paternidad con goce de sueldo más extensa que la prevista en la ley de contrato de trabajo?
- Sí, por acuerdo o convenio colectivo de trabajo
 - Sí, por normativa de la empresa
 - No
- c) ¿Reconocen licencia con goce de sueldo a los y las trabajadores/as que adoptan niños/as menores de edad?
- Sí, por acuerdo o convenio colectivo de trabajo
 - Sí, por normativa de la empresa
 - No
- d) Reconoce la organización a los/as trabajadores/as mejoras en sus condiciones laborales que tiendan a compatibilizar el trabajo con las responsabilidades de cuidado de niños/as y/o adultos mayores a su cargo?
- Sí
 - No

En caso afirmativo seleccione las mejoras/derechos que correspondan:

- Reducción de jornada laboral
 - Flexibilidad del horario de ingreso/egreso
 - Trabajo a distancia/teletrabajo
 - Adecuación de licencias parentales a familias diversas, incorporación de normas adecuadas al reconocimiento del matrimonio igualitario.
 - Licencias para cuidados por enfermedad más extensas que las legales/convencionales
 - Asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales de las personas que hayan tomado licencias extensas por maternidad, cuidados de familiares o enfermedad
 - Otros (especificar)
- e) ¿Se promueve o facilita el ejercicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras contratadas bajo la modalidad de teletrabajo a la interrupción de jornada y/o horarios compatibles para compatibilizar sus obligaciones laborales con las tareas de cuidado respecto de niños/as, personas con discapacidad o adultas mayores que estén a su cargo?

6. Salas de lactancia y Centros de cuidado infantil (Art. 7 inc. e)

- a) ¿Ofrece la organización salas de lactancia en sus establecimientos/centros de trabajo?
- Sí
 - No
- b) ¿Cuenta la organización con centros de cuidado infantil propios o servicios contratados dentro o cercano al centro de trabajo o establecimiento?
- Sí
 - No
- c) ¿Realizan reintegro de gastos por servicios de cuidado contratados por trabajadores/trabajadoras para niños/as?
- Sí
 - No

6) **Promoción del uso de lenguaje inclusivo en la producción y difusión de contenidos de comunicación**

a) ¿Utilizan lenguaje no sexista en las producciones y difusiones de contenidos de comunicación?

- Sí
- No

b) ¿La organización cuenta con los servicios de editores o editoras de géneros para el desarrollo de contenidos?

- Sí
- No

7) **Protocolo para la prevención de la violencia laboral y de género (art. 7 inc. g)**

a) ¿Cuentan con disposiciones sobre la prevención, abordaje y erradicación del acoso y/o violencia por motivos de género?

- Sí; una política/compromiso específico dentro de la política organizacional que indica tolerancia cero ante todas las formas de violencia en el trabajo por motivos de género
- Sí, un protocolo específico para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso por motivos de género.

En este caso acompañar el texto:

Seleccionar origen:

- *Acuerdo/convenio colectivo de trabajo*
- *Elaboración unilateral de parte de la empresa/organización*

Fecha de emisión:

- Sí, dentro del reglamento de conducta de la organización se contemplan cláusulas/menciones específicas y explícitas sobre acoso y violencia por motivos de género.

b) ¿Cuentan con disposiciones sobre la prevención, abordaje y erradicación del acoso y/o violencia en el mundo del trabajo?

- Sí; una política/compromiso específico dentro de la política organizacional que indica tolerancia cero antes todas las formas de violencia en el trabajo
- Sí, un protocolo específico para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso laboral.

En este caso acompañar el texto:

Seleccionar origen:

- *Acuerdo/convenio colectivo de trabajo*
- *Elaboración unilateral*

Fecha de emisión:

- Sí, dentro del reglamento de conducta de la organización se contemplan cláusulas/menciones específicas y explícitas sobre acoso y violencia laboral.

c) ¿Existe en la estructura de la organización algún área técnica con competencia para el abordaje y seguimiento de los casos de violencia y acoso aplicando perspectiva de género?

- SI
- NO

En caso afirmativo, por favor indique la denominación del área, composición y principales funciones.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: ANEXO III - Formulario de Inscripción para Medios de Comunicación de Gestión Pública/Estatal

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 8 pagina/s.