

EDICIÓN 2026

#A DESIGNED BY US. FOR US. PLACE FOR US[®]



CREANDO DESDE CERO

Índice

01.

Palabras iniciales

Página.....03

02.

Evolución de A Place For Us

Página.....07

03.

Un Nuevo Enfoque para la Diversidad: Metodologías que Generan Impacto

Página.....13

04.

Voces que Inspiran

Página.....63

05.

Palabras al cierre

Página.....69

01.

Palabras iniciales

Lo evidente y lo invisible

Desafíos corporativos para el talento femenino en 2026

Bienvenidas y bienvenidos a la cuarta edición de A Place For Us.

En los últimos años, la conversación sobre equidad de género en el trabajo ha avanzado significativamente. Hoy contamos con más datos, más políticas y más iniciativas que nunca. Sin embargo, a pesar de este progreso, muchas de las brechas que afectan al talento femenino persisten con una sorprendente resiliencia.

Esto ocurre porque, en gran medida, las organizaciones tienden a abordar **lo evidente**, mientras dejan intacto **lo invisible**.

Lo evidente está en los informes, en las cifras y en los indicadores que miden la participación laboral femenina, las diferencias salariales o la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. Son datos que nos permiten dimensionar el problema y que, con el tiempo, han ayudado a instalar la urgencia de actuar.

Pero lo invisible es más complejo.

Lo invisible son las dinámicas culturales que operan silenciosamente dentro de las organizaciones: las oportunidades que se asignan informalmente, las conversaciones donde se toman decisiones sin que todas las voces estén presentes, las redes de influencia que siguen funcionando bajo lógicas históricas de poder.

También es invisible aquello que muchas veces queda fuera de las métricas corporativas: el costo de hablar de dinero, el peso de la maternidad en las trayectorias profesionales, la falta de patrocinio estratégico o el impacto de micro dinámicas cotidianas que terminan moldeando las oportunidades de carrera.



Las organizaciones suelen pensar que la equidad de género es un problema de acceso al trabajo. Pero en realidad, el desafío más profundo está en **la permanencia, la progresión y la influencia dentro de las estructuras de poder.**

Por eso, el verdadero cambio no ocurre cuando se implementan programas aislados o se suman nuevas políticas al catálogo de recursos humanos. El cambio ocurre cuando las organizaciones comienzan a revisar críticamente las estructuras que determinan quién accede al poder, quién permanece en él y bajo qué condiciones se construyen las trayectorias profesionales.

En otras palabras, cuando dejan de mirar únicamente lo evidente y se atreven a intervenir en lo invisible.

Este desafío es particularmente relevante en un momento en que el mundo del trabajo está atravesando transformaciones profundas. La inteligencia artificial, los nuevos modelos organizacionales y las expectativas de las nuevas generaciones están redefiniendo las reglas del liderazgo y del talento.

En este nuevo contexto, la equidad de género ya no puede entenderse únicamente como una agenda de diversidad. Es, cada vez más, **una variable estratégica para la competitividad, la innovación y la sostenibilidad de las organizaciones.**

Las empresas que comprendan esto no solo estarán corrigiendo una desigualdad histórica; estarán construyendo culturas organizacionales más inteligentes, más adaptativas y más preparadas para enfrentar los desafíos del futuro.

Esta nueva edición de **A Place For Us** busca precisamente contribuir a esa conversación. Más que un espacio de reflexión, es una invitación a mirar con mayor profundidad las dinámicas que configuran el mundo del trabajo y a avanzar hacia soluciones que integren datos, cultura y liderazgo.

Porque si algo hemos aprendido en estos años es que el talento está ampliamente distribuido en la sociedad.

Lo que aún no está distribuido de manera equitativa son **las oportunidades para ejercerlo plenamente.**

Y mientras esa brecha exista, seguirá siendo necesario abrir espacios —reales y sostenibles— para que más mujeres puedan participar, influir y liderar en las organizaciones.

En definitiva, construir *un lugar para nosotras* sigue siendo, también, una forma de construir *mejores lugares de trabajo para todas y todos.*



Conzuelo PI

Founder, A Place For Us
Managing Partner, WHO&Co.

02.

Evolución de A Place For Us



Evolución de A Place For Us

En 2024 y 2025, dimos un paso clave al digitalizar nuestro indicador W100, transformando la manera en que las empresas evalúan y gestionan su avance en equidad de género y DEI.

Este cambio permite diagnósticos más ágiles y precisos, facilitando decisiones basadas en datos en tiempo real y estrategias más efectivas para entornos laborales inclusivos.

Este avance es el resultado de 4 años de trabajo en nuestra misión por la equidad de género.

Si es la primera vez que nos lees o quieres recordar cómo comenzó todo, aquí te lo contamos.

El 2020 fue un punto de inflexión: la pandemia transformó nuestra forma de trabajar y, al mismo tiempo, nos hizo más conscientes de las desigualdades de género en el mercado laboral. En WHO&Co., decidimos aprovechar esta oportunidad para actuar y generar un cambio positivo.

Hoy, seguimos con fuerza en nuestra misión de abrir puertas para que más mujeres accedan a oportunidades equitativas, transformando el futuro del trabajo. Con el compromiso de visibilizar el talento femenino, nos unimos a ONU Mujeres y firmamos los compromisos WEP, trabajando con entusiasmo para eliminar los sesgos en la selección de talento y fomentar prácticas inclusivas que impulsen la diversidad en las organizaciones.

En 2022, dimos un paso trascendental hacia la equidad con la creación de

DTD

DATA

TALENT

DIVERSITY

una metodología que garantiza procesos de selección justos basados en:

DATA

Datos y reportería clara en tiempo real.

TALENT

Expertise y agilidad en la búsqueda, con foco en el "candidate journey".

DIVERSITY

Un enfoque de reclutamiento sin sesgos.

A través de **DTD**, revolucionamos el reclutamiento, conectando talento diverso con empresas comprometidas con la inclusión. Así, reafirmamos nuestro propósito de generar oportunidades y construir un mercado laboral más equitativo.

Ese mismo año, lanzamos iniciativas transformadoras para impulsar la equidad de género en cada etapa del talento:

**Entrevistas sin sesgos,
centradas en habilidades
y competencias.**

**Proyectos de transformación
organizacional diseñados
especialmente para mujeres.**

**Contenido digital con
perspectiva de género,
desde blogs hasta toolkits.**

En 2023, frente a los nuevos desafíos en recursos humanos, lanzamos #APlaceForUs, una iniciativa clave para avanzar hacia la equidad de género en el trabajo. Nos comprometimos a empoderar a los profesionales de HR con herramientas y conocimientos sobre políticas con perspectiva de género, mientras establecíamos indicadores clave para medir el impacto real de la inclusión.



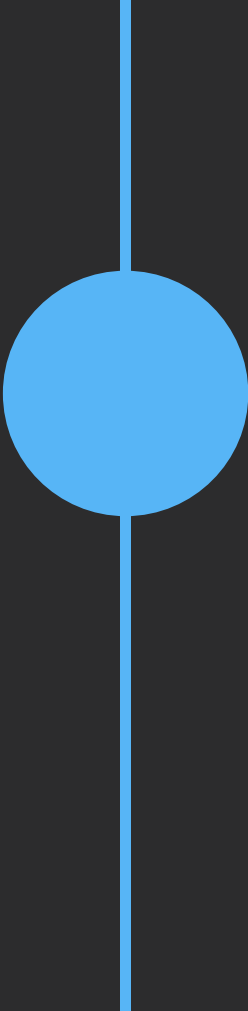
Nuestra visión se expandió a nivel nacional con la presentación de #APlaceForUs en medios de comunicación como CNN Chile, El Mercurio y El DF. En estos espacios, destacamos la relevancia económica de eliminar las barreras de género en el mercado laboral y compartimos los resultados de nuestras acciones en los últimos tres años.

Un cambio real no solo es necesario, sino rentable.

En ese mismo año, lanzamos el primer eBook accesible sobre políticas de HR con perspectiva de género, en colaboración con Talana. Esta guía presenta un plan de tres pasos e indicadores de gestión para aplicar en todas las áreas de Recursos Humanos, brindando a las empresas herramientas prácticas para incorporar la equidad de género en sus procesos. Además, nos asociamos con seis organizaciones clave del ecosistema HR Tech para fortalecer #APFU: Talana, Betterfly, FirstJob, Platzi, Desafío Latam y The Valley Digital School.



Junto con Talana, lanzamos la edición 2024 de nuestro eBook "A Place For Us", diseñado para ayudar a las organizaciones a implementar políticas de RRHH con enfoque de género. Además, presentamos los resultados del estudio WxGender, que revela los desafíos y brechas en las empresas en cuanto a equidad de género.



Como parte de nuestro esfuerzo por medir y promover el avance en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), introducimos "Woman One Hundred" – W100, una escala que evalúa el progreso de las empresas en estas áreas. Las organizaciones que alcanzan un puntaje cercano a 100 reciben el distintivo A PLACE FOR US, reconociéndolas como entornos laborales excepcionales para las mujeres.

Este indicador fue presentado por primera vez en el Chile Fintech Forum 2024, el evento de tecnología financiera más importante del país y con alcance internacional.



A través de cada uno de estos hitos, reafirmamos nuestra visión: un lugar para nosotras, un lugar para todos.

A Place For Us ha avanzado significativamente en la construcción de espacios laborales más inclusivos para todas y todos. En este eBook, te invitamos a descubrir cómo lo hemos logrado y cómo puedes ser parte de este avance.

En este eBook también encontrarás las últimas tendencias en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y cómo estas prácticas no solo generan un impacto positivo en las personas, sino que también fortalecen la rentabilidad de las organizaciones.



**¡Sigue leyendo y
únete al cambio!**

03.

**Un Nuevo Enfoque para la
Diversidad: Metodologías
que Generan Impacto**

Un Nuevo Enfoque para la Diversidad: Metodologías que Generan Impacto

¿Cómo lograr que tu empresa sea la N°1 de su sector en talento y rentabilidad, sin recurrir a diagnósticos ni iniciativas superficiales que no aportan soluciones? La clave está en implementar un nuevo ADN de liderazgo ágil, diseñado para todas y todos, que transforme realmente tu cultura organizacional.

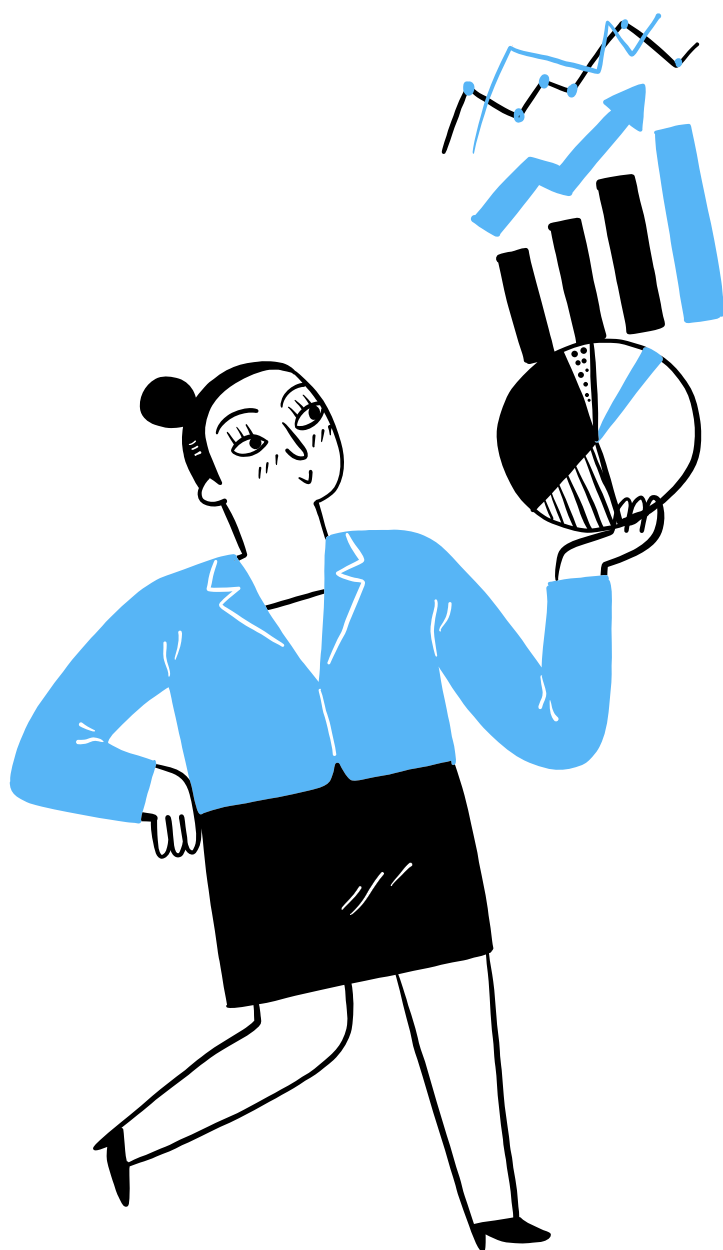
Trabajaremos con 2 ejes fundamentales:

I

Hacerse cargo de los temas de género no es un tema de género, es de rentabilidad.

II

Cómo preparar en 7 pasos a tu organización para ser la n°1 de su sector en talento y rentabilidad.



¿Sabías que,

según el BID, si Chile eliminara todas las barreras que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral, su PIB podría crecer entre un **9% y un 24%**

Y en el mundo privado, la diferencia también es notable: las compañías que abordan estos desafíos tienen, según la consultora McKinsey, un **21% más** de probabilidades de alcanzar márgenes operacionales superiores al promedio en comparación con aquellas con equipos ejecutivos menos diversos.

I

Hacerse cargo de los temas de género no es un tema de género, es de rentabilidad.

Ya lo decíamos en nuestra versión anterior: las organizaciones con equipos diversos no solo fomentan la igualdad de oportunidades, sino que también obtienen mejores resultados de negocio. Estudios han demostrado que aquellas con mayor diversidad en sus equipos directivos pueden generar hasta un 21 % más de rentabilidad y un 19 % más de ingresos por innovación. Esto no es casualidad: la diversidad impulsa nuevas ideas, mejora la toma de decisiones y fortalece la conexión con clientes y mercados cada vez más diversos.

Un mundo para todas y todos, en todo orden de cosas.

La diversidad no solo es necesaria, sino que es un factor clave para el éxito. Desde la educación hasta el ámbito laboral, crear espacios inclusivos no solo contribuye a una sociedad más justa, sino que también impulsa la innovación y rentabilidad de las empresas. Adoptar una cultura de equidad e inclusión es una inversión estratégica que beneficia a las organizaciones.



Casos de éxito

Algunas empresas han implementado nuestra metodología para impulsar la diversidad dentro de sus organizaciones, logrando resultados significativos.

Una empresa del sector logístico, donde solo el 3% de su dotación en una división específica eran mujeres, logró optimizar su proceso de reclutamiento mediante enfoques ágiles. Gracias a esta transformación, redujeron en un 78% su presupuesto de contratación, incrementaron la participación femenina al 28% y aceleraron el proceso en un 30% en comparación con los métodos tradicionales, alcanzando un 67% de candidatas aprobadas por el cliente. Como resultado, la compañía experimentó mejoras notables en el clima laboral, la rotación y su marca empleadora, sin registrar ninguna renuncia de talento femenino desde la intervención. El éxito fue tal que la empresa controladora compartió el caso en su comité directivo.



En el sector automotriz, otra compañía enfrentaba un desafío aún mayor: en menos de un año, habían recibido seis denuncias de mujeres por maltrato laboral. La pregunta clave era: “¿Qué está causando estas denuncias y cómo las detenemos?”. En solo cuatro semanas, lograron identificar los focos del problema y diseñar un plan de acción concreto para la alta dirección. A través de una medición detallada, detectaron tres áreas críticas: estructura (políticas), talento (procesos) y estrategia de valores, cultura y propósito. Descubrieron que el problema estaba profundamente arraigado en la cultura organizacional, lo que permitió una intervención efectiva y orientada a generar un cambio sostenible.

Pero ¿qué tan saludables son las organizaciones para las mujeres? Es una pregunta que cualquier minoría subrepresentada en la toma de decisiones se hace actualmente.

No se trata solo de abrir espacios simbólicos, sino de garantizar que la diversidad en la toma de decisiones se traduzca en políticas, prácticas y estrategias que generen un cambio estructural. La pregunta que deben hacerse hoy las empresas no es si deben apostar por la inclusión, sino cómo pueden hacerlo de manera efectiva para que cada voz tenga un impacto real en su crecimiento y sostenibilidad.

¿Cómo implementar esta metodología dentro de tu organización?

Más adelante, te enseñaremos un paso-a-paso estructurado para que puedas medir, nivelar, potenciar y transformar a tu organización.

Sin embargo, antes de abordar su aplicación, es fundamental comprender a fondo contenido clave que abarca la inclusión, el género y los beneficios que esta metodología conlleva. A partir de este conocimiento podremos garantizar una implementación efectiva y sostenible.



Valoremos la diversidad

Las organizaciones que entienden el valor de la diversidad saben que este concepto no se limita únicamente a la equidad de género. La inclusión es mucho más amplia y abarca una variedad de identidades, experiencias y perspectivas que enriquecen los espacios de trabajo y potencian la creatividad y la innovación.

Cuando hablamos de la parrilla de minorías, la lista solo crece:

Diversidad de género: empleados mujeres, hombres o no binarios

Diversidad cultural y racial: los orígenes étnicos y raciales se reconocen, son estimados y se consideran una ventaja. Por ejemplo, raza, etnia e idioma.

Económicos: asegurar oportunidades equitativas para quienes provienen de contextos diversos.

Religión en la oficina: se respetan todas las creencias y prácticas espirituales.

Diversidad en edades: se valora la aportación de todas las generaciones (Baby Boomers, Gen X, Millennials, Gen Z).

Discapacidades: las personas con discapacidades mentales y físicas tienen las mismas oportunidades que los demás empleados.

Orientación sexual: todas las orientaciones sexuales están representadas en la organización

Y otros:

- Experiencia vital y profesional
- Antigüedad
- Formación académica
- Ubicación geográfica
- Situación matrimonial
- Estado parental
- Soft skills y Hard skills
- Rasgos de personalidad



Este enfoque holístico de la diversidad no solo crea un ambiente más justo y enriquecedor, sino que también fortalece la cultura organizacional. Las empresas que promueven la inclusión de manera integral no solo mejoran su imagen y reputación, sino que también logran equipos más cohesionados, motivados y productivos. Porque al final del día, la verdadera innovación y el crecimiento sostenible ocurren cuando todas las voces son escuchadas y valoradas.



Vocabulario fundamental DEI

Previo a cualquier generación de estrategia que quieras aprender, será importante que hagamos un repaso acerca de ciertos conceptos claves.

SEXO

El sexo es el conjunto de características biológicas que diferencian a las personas como masculinas, femeninas o intersexuales. Algunas nacen con variaciones que no encajan en las categorías tradicionales.

GÉNERO

El género es una base cultural, social e identitaria, dinámica y vinculada al contexto. También existen identidades de género más allá del binario (hombre - mujer), como no binarias y de género fluido.

DIVERSIDAD

La diversidad son las diferencias entre personas en una sociedad o lugar de trabajo, como género, raza, edad u orientación sexual. Es clave para la creatividad y el talento, promoviendo espacios inclusivos.

EQUIDAD

La equidad busca dar a cada persona lo que necesita para tener las mismas oportunidades, ajustándose a sus realidades. En las organizaciones, implica eliminar barreras para grupos con menos representación.

INCLUSIÓN

La inclusión significa que todas las personas se sientan valoradas y escuchadas. No basta con la diversidad; hay que crear condiciones para que todos puedan participar y aportar.

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad muestra cómo distintas identidades, como género, raza o clase social, se combinan y afectan la forma en que una persona vive la discriminación o el privilegio.

Para crear con éxito una estrategia en una organización o empresa, es fundamental conocer y reconocer la realidad de cada persona, comprendiendo cómo estas diferencias influyen en su experiencia laboral. Solo a través de esta comprensión se pueden diseñar políticas inclusivas que promuevan la equidad de oportunidades para todos, asegurando un entorno más justo y respetuoso.

Y no olvidemos que...

El verdadero cambio ocurre cuando las organizaciones se adaptan a las personas, y no al revés...



Género y relaciones laborales

La desigualdad de género ha sido una constante transversal y global en nuestra sociedad. Históricamente, se creía que las mujeres no estaban capacitadas para realizar ciertas actividades, como votar, administrar sus propios bienes en el matrimonio o participar en las fuerzas armadas, basándose en argumentos que incluso apelaban a estudios biológicos que afirmaban que las mujeres tenían un cerebro más pequeño.

Aunque hemos avanzado como sociedad y la perspectiva de género se ha incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional, especialmente en ámbitos intrafamiliares y escolares, las organizaciones, particularmente las de carácter privado, aún presentan desafíos significativos en este aspecto.

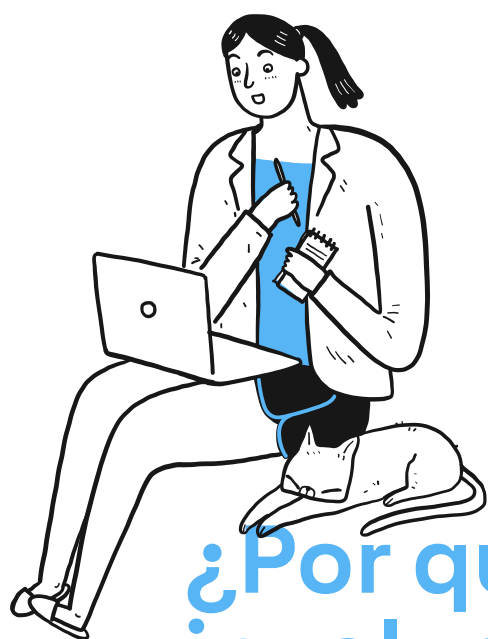
La mayoría de las organizaciones no son neutras al género, por lo que es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de personas. Sin embargo, esta tarea no es sencilla; requiere planificación y formación, procesos que no se decretan, sino que se construyen y suelen ser lentos. No basta con que una organización declare tener perspectiva de género; esto debe demostrarse con acciones concretas y una verdadera intención, sin fines publicitarios.

Promover la diversidad, la equidad y la inclusión es cada vez más importante, pero el cambio a nivel corporativo ha sido lento, y las empresas continúan rezagadas respecto a lo esperado. La pandemia de COVID-19 exacerbó esta situación, generando un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la crisis sanitaria impactó negativamente en la ocupación y las condiciones laborales de las mujeres, profundizando las desigualdades de género preexistentes.

Además, un informe del Banco Mundial de 2024 revela que, a nivel global, la brecha de género en el trabajo es más amplia de lo que se pensaba, con las mujeres gozando de menos de dos tercios de los derechos que tienen los hombres. Este informe destaca que ningún país brinda igualdad de oportunidades a las mujeres, ni siquiera las economías más ricas.

Las organizaciones no siempre son conscientes de las desigualdades de género existentes, tendiendo a reproducir estereotipos o minimizar situaciones de violencia laboral. Es fundamental que las empresas adopten políticas públicas de conciliación y cuidados, y promuevan un Pacto Estatal de Cuidados Públicos para avanzar hacia la igualdad salarial y de oportunidades.

Aunque se han logrado avances en la incorporación de la perspectiva de género en diversos ámbitos, las organizaciones privadas aún enfrentan desafíos significativos. Es esencial que estas entidades implementen acciones concretas y sostenidas para cerrar la brecha de género y promover un entorno laboral más equitativo e inclusivo.



¿Por qué es importante involucrarnos?

Las empresas que de manera genuina están trabajando en incorporar medidas enfocadas al género han entendido que los riesgos psicosociales en el trabajo tienden a ser mucho más altos contra las mujeres, así como también saben que existe una escasa promoción de mujeres en su organización. Comprenden que el valor de integrar talento femenino es mucho mayor que cumplir con “la cuota”.

Ya lo mencionamos anteriormente. Si bien hemos avanzado, aún nos falta mucho camino por recorrer. Por ello, te dejamos un par de cifras importantes para poder entender aún más el contexto sobre el cual nos estamos situando.

En cuanto a equidad, según cifras del Foro Económico Mundial (WEF), se necesitarán aproximadamente 151 años para cerrar la brecha económica mundial de género en todos los niveles. En cuanto a enfoque de género, según Mercer, el 81% de las organizaciones a nivel mundial dicen estar enfocadas en temas de diversidad, equidad, inclusión, entre otros, pero solo el 42% declara tener una estrategia para sus próximos años documentada y solo el 50% establece metas cuantitativas formales.

Actualizando estas cifras a la actualidad, el Informe Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial indica que, al ritmo actual de progreso, se tardará 134 años en alcanzar la plena paridad de género a nivel mundial. Este informe también destaca que la brecha de participación y oportunidades económicas se ha reducido en 17 años desde la última edición, lo que significa que, aunque el progreso es lento, se están logrando avances en la inclusión económica de las mujeres.

134 años
para cerrar la brecha económica
mundial de género en todos los
niveles.

Además, el informe señala que la mayoría de los 10 países con mayor igualdad de género se encuentran en Europa, con Islandia ocupando el primer puesto por 15° año consecutivo, habiendo cerrado más del 90% de su brecha de género.

En relación con las estrategias corporativas, se observa que, aunque un número significativo de organizaciones afirma estar comprometido con la diversidad, equidad e inclusión, muchas carecen de planes estratégicos documentados y metas cuantitativas claras para los próximos años. Esto acota la necesidad de que las empresas no solo declaren su compromiso, sino que también implementen acciones concretas y medibles para promover la equidad de género en el lugar de trabajo.

Aunque se han logrado avances en la reducción de la brecha de género, es imperativo que las organizaciones adopten medidas proactivas y estructuradas para acelerar este progreso y garantizar un entorno laboral más equitativo e inclusivo para todos.

La consultora McKinsey plantea que, por cada 100 hombres que ascienden de un puesto de nivel básico a gerencial, solo 87 mujeres y 82 mujeres de color son promovidas. Según el estudio realizado, los hombres superan de manera significativa a las mujeres en niveles de gerencia, lo que impide que estas puedan alcanzarlos. Esto genera que haya muy pocas mujeres disponibles para ascender a puestos de liderazgo senior.

Así como queremos mostrar cifras que evidencien la problemática y fomenten la reflexión sobre la importancia de este tema, también queremos destacar los beneficios que trae la implementación de estrategias con perspectiva de género en las empresas.

Beneficios de implementar igualdad de género en las organizaciones

Encuanto a diversidad, un estudio reciente de Boston Consulting Group (BCG) señala que las empresas con equipos de gestión más diversos obtienen hasta un 19% más de ingresos debido a la innovación. Desde McKinsey, incluso se especifica que los equipos ejecutivos con mayor diversidad de género tienen un 25% más de probabilidades de alcanzar una mayor rentabilidad.

Además, el 60% de las personas empleadas consideran que la diversidad de género es un tema prioritario, ya que contribuye a la creación de un mejor entorno laboral.

Por su parte, según un estudio realizado por Catalyst, los directorios corporativos que aplican la perspectiva de género en sus estrategias, logran vincularse a:



Mejoras en la gestión de riesgos, logrando mayor eficiencia en las inversiones.



Mayor compromiso de los miembros de la junta, solicitando información adicional y actuando en ciertas tareas después de las reuniones.



Menos errores en los informes financieros debido a fraudes y manipulación de ganancias.



Reducción del acoso y la discriminación hacia las mujeres, quienes son las que mayoritariamente experimentan este problema.

Actualizando esta información a la fecha, estudios recientes continúan respaldando estos hallazgos. Además, se ha observado que las empresas con una mayor representación femenina en sus consejos de administración no solo mejoran en los aspectos mencionados, sino que también experimentan una mayor innovación y mejora en la reputación corporativa.

Como ya vimos, la implementación de medidas con perspectiva de género en las organizaciones no solo contribuye a la eliminación de discriminaciones, barreras y desigualdades a las que se enfrentan las personas, sino que también genera un gran impacto positivo en diversos aspectos, tales como:



Mejoras en el clima laboral



Fortalecimiento de las relaciones laborales



Aumento en la productividad



Reducción de los niveles de rotación

Estos beneficios demuestran la importancia de adoptar estrategias con enfoque de género, no solo desde una perspectiva de equidad, sino también como un elemento clave para el crecimiento y desarrollo organizacional.

II

Cómo preparar en 7 pasos a tu organización para ser la n°1 de su sector en talento y rentabilidad.

Ya que nos hemos interiorizado y entendido hacia dónde va todo esto, nuestro principal objetivo es apoyarte para que puedas pasar de esta primera etapa de aprendizaje y contextualización a la etapa de acción.

Para ello, hemos dividido la planeación, desarrollo e implementación de una estrategia con perspectiva de género en **7 sencillos pasos:**

1. Evaluar tu organización.
2. Establecer y alinear misión, visión y objetivos.
3. Definir métricas e indicadores y la periodicidad con la que se medirán.
4. Definir a las personas y/o partes involucradas, tareas y responsabilidades.
5. Planificar iniciativas o actividades y presupuesto para tales.
6. Creación de grupos.
7. Seguimiento y capacitación continua.

Hablamos de instituciones con perspectiva de género cuando todas las acciones que se realizan impactan de manera directa en mejorar las condiciones de mujeres, hombres y diversidad sexual.

Carola Naranjo, experta en género y directora ejecutiva nos dice que las instituciones en donde el enfoque de género está instalado, son las que realizan capacitaciones y cuentan con política de beneficios y carrera para las mujeres, en donde no existe abuso ni maltrato laboral ni sexual y los/las trabajadores/as pueden conciliar su vida laboral con la familiar/personal.

Cabe destacar que para lograr lo anterior y adoptar una correcta y exitosa estrategia en una empresa se requiere un cambio de comportamiento, prácticas y políticas dentro de la misma, por lo que se hace necesario contar con el principal apoyo y compromiso de los líderes de la organización y líderes de los equipos de trabajo. Lo anterior, dado que su rol les permite llegar e impactar de manera más rápida en una organización.

Paso 1

Evaluar tu organización

Este paso está muy relacionado con preguntarte cuál es la situación actual de tu empresa. Requiere que conozcas la condición presente de esta con el fin de conocer las fortalezas y oportunidades de mejora dentro de el/los equipo/os de trabajo.

Pero ¿cómo podrás identificar aquello? He aquí algunos tips que te ayudarán:

Encuestas para diagnosticar la madurez de la organización en cuanto a las temáticas que se quieren promover.

Dar seguimiento al análisis de datos.

Conocer las oportunidades y riesgos en la organización para definir posteriormente objetivos.

La idea de realizar este diagnóstico es que podamos, a futuro, controlar la obtención de los resultados, comparando los objetivos definidos con los obtenidos hasta ese momento, unificando lo logrado a lo esperado, analizando los procesos internos y ajustando lo que haya que ajustar.

Una buena idea es partir analizando los procesos internos, enfocándonos por ejemplo en selección, inducción, capacitaciones internas y promoción, los que se presentan como una buena oportunidad para partir incluyendo temáticas referentes al género, la diversidad, la inclusión entre otras.

Paso 2

Establecer y alinear misión, visión y objetivos

Espero que sepas, que para que una organización pueda funcionar, se necesita que tanto sus objetivos como la misión y visión (e inclusive los valores) se encuentren alineados con sus colaboradores/as.

La alineación de la estrategia hace referencia al sentido de comprensión que los/las colaboradores/as tienen acerca de todo lo anteriormente mencionado y se trata de que “todos/as se encuentren en la misma página”, lo cual ayuda a garantizar que la empresa concentre sus esfuerzos en los mismos temas importantes transversales a la organización.

Por ello, si quieres implementar una estrategia con enfoque de género que genere un real impacto y hacer que tus colaboradores/as se sientan realmente comprometidos deberás realizar un sencillo ejercicio que consta de dos pasos; plasmar y compartir.



Esto no es otra cosa más que preguntarnos

- *¿Qué es lo que queremos lograr?,
- *¿Qué es lo importante para nosotros?
- *¿Qué entregaremos?
- *¿Cuáles podrían ser las posibles dificultades?
- *¿Cómo queremos lograrlo?

Para que una vez respondido y establecido todo lo anterior, podamos compartirlo abiertamente en nuestro lugar de trabajo.

Paso 3

Definir métricas e indicadores y la periodicidad con la que se medirán

Según un estudio realizado por Google a empresas que implementaron una estrategia basada en la perspectiva de género, se obtuvo que entre los principales elementos a enfocarse deben ser: Tener claros los objetivos, métricas y estructura o paso a paso de nuestro programa a implementar.

Es importante resaltar que debemos poder respaldar los objetivos definidos con los datos y métricas obtenidos de nuestra organización, ya que todas las personas que conforman la empresa en la que nos encontramos (inclusive nosotros mismos) cuentan con realidades distintas, por lo que si hablamos de diversidad debemos esforzarnos por incluir voluntariamente a todo grupo e individuo, junto con sus expectativas.

Las métricas que obtenemos pueden tener 3 propósitos:

- * Hallar oportunidades de mejora y riesgo al implementar el programa.
- * Dar seguimiento al progreso de la iniciativa y monitorear.
- * Definir los retornos de nuestra inversión.

Algunos ejemplos de métricas que te pueden ser útiles son:

-Índice de contratación de personal

-Índice de deserción

-Índice de representación de colaboradores/as

Paso 4 Definir a las personas y/o partes involucradas, tareas y responsabilidades

La planificación es muy importante antes de querer llevar a cabo cualquier tarea. Aquí este concepto juega un rol fundamental, pues el planificar nos ayudará a saber en qué deberemos enfocarnos específicamente para poder crear una estrategia integral y generar los cambios positivos buscados.

Este punto además te servirá para que desde ya puedas ir pensando en qué personas específicas quieres que te ayuden a implementar la estrategia (sobre todo personas que lideren como CEO, gerencias, personas de RRHH, entre otros), en donde inclusive te puedes acercar a figuras que puedan servirte como mentores.



Te recomendamos además aplicar la escucha activa, para que después puedas fijar los objetivos y actividades que creas pertinentes.

Paso 5

Planificar iniciativas o actividades y presupuesto para tales

Teniendo lo anterior en mente, podremos comenzar a pensar en qué actividades o iniciativas nos gustaría trabajar como organización y con cuánta frecuencia se comenzarán a ejecutar (de manera mensual, trimestral o bianual).

También deberás tener en cuenta cómo le harás seguimiento a las iniciativas, cómo las acomodará en el calendario de actividades de tu empresa, entre otras cosas.

A continuación, te dejamos algunas sugerencias acerca de iniciativas y/o actividades que podrían serte útiles:



Darle visibilidad a una comunidad en específico a través de fechas relevantes o eventos importantes (Día de la mujer, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Pride Month, entre otros).



Participar de eventos relacionados y generar alianzas.



Promover estrategias de retención y contratación fomentando la inclusión.



Calendario de capacitaciones y eventos de sensibilización. Las capacitaciones sobre todo, son instancias perfectas para generar conciencia sobre ciertas temáticas relacionadas.



Publicación de artículos relacionados con el tema.

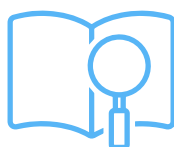
Lo bueno de todo esto es que muchas de estas iniciativas o actividades no necesitan de grandes presupuestos para ser ejecutadas. Si tienes buenos portavoces, esto será muchísimo más sencillo.

En nuestro caso particular (iniciativa A Place For Us), para definir nuestras actividades a realizar contamos con tres pilares fundamentales que nos ayudan a enfocar de manera correcta nuestros esfuerzos, los que te compartiremos y quizá puedan servirte como inspiración:



GROWTH

(Crecimiento)



MEANING

(Significado/
Sentido)



IMPACT

(Impacto)



Una última cosa, la idea es que estas actividades estén activas

TODO EL AÑO.

Paso 6

Creación de grupos

Como paso siguiente, con el fin de promover el programa, es necesario crear grupos de interés de la organización, también denominados grupos de recurso.

Como ya pensaste y planificaste previamente quiénes serán las personas que te acompañarán en la ejecución de la estrategia, definiste roles, responsabilidades y el tiempo que se invertirá, la idea es que ahora puedas formar grupos vinculados con ciertas cualidades que se unan a participar en proyectos, con un objetivo común como: el desarrollo profesional, mejorar el rendimiento laboral, crear comunidad, hallar liderazgo o proporcionar un onboarding apropiado para los/las nuevos/as colaboradores/as.

Pasos para la creación de grupos de trabajo:

Planificación

- Escucha activa y recolección del pensar de las personas acerca de las temáticas y cuáles serían sus expectativas.
- Definir misión y objetivos del grupo.
- Reclutar a las personas que pertenecerán, preocupándose de que los líderes también participen dado que son los que más contacto tienen con las diferentes áreas.
- Definir la estructura de orden en el grupo.

- Realizar una primera reunión para presentar lo planificado y escuchar ideas para futuros proyectos.
- Buscar portavoces claves, tanto a nivel interno como externo.

Desarrollo de la estrategia

- Proyectar una estrategia clara con sus respectivos objetivos y KPI's.
- Definir roles, responsabilidades y tiempo a invertir.
- Alinear los objetivos de grupo con los de la organización.
- Planificar fecha de actividades.

Ejecución y seguimiento

- Comunicar actividades y tiempo invertido.
- Comunicar de manera creativa.
- Evaluar la eficacia de las actividades.
- Seguir captando gente para involucrarse en la planificación de actividades.
- Promover la colaboración entre el grupo o los grupos.
- Asignar presupuesto en lo posible.

Paso 7

Seguimiento y capacitación continua

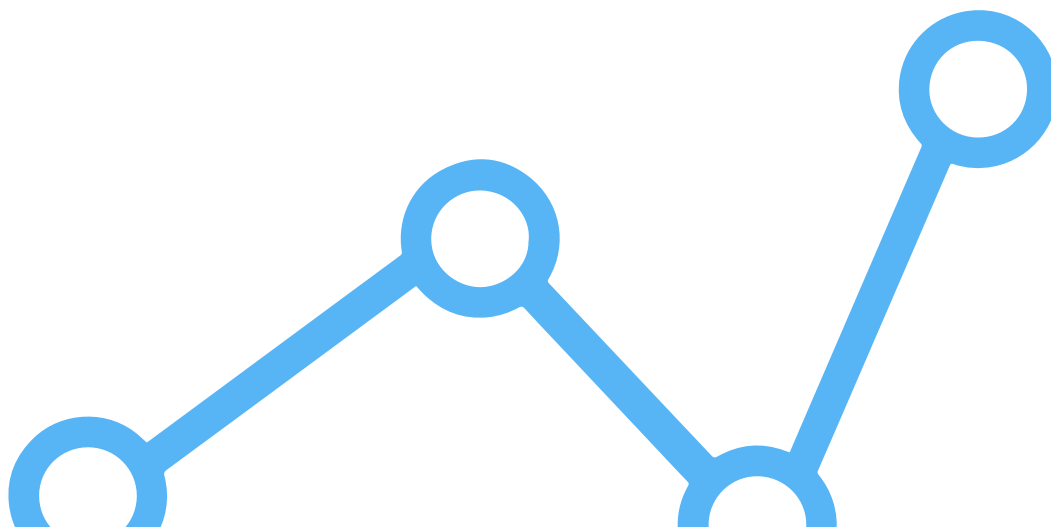
Una vez implementada la estrategia, deberás realizar un seguimiento, el que te permitirá evaluar los primeros resultados, dentro de ciertos periodos de tiempo que tú mismo puedes definir y que te permitan visualizar claramente las áreas a mejorar.

En cuanto a las capacitaciones, insistimos en su importancia. La idea es que además se pueda mantener una línea de comunicación abierta continua sobre temas que involucren diversidad, equidad, inclusión y similares.

Si lo mides, lo puedes mejorar

Como vimos en el apartado anterior, la definición de métricas es un punto sumamente relevante ya que finalmente con ellas podremos visualizar si efectivamente nuestra estrategia está funcionando como queremos que lo haga.

Por ello la importancia de establecer ciertos KPI's con el fin de garantizar la transformación de la empresa, a través de ciertos procedimientos y prácticas de gestión organizacional.



Ámbitos de la *organización*

Para que entiendas con mayor claridad lo que queremos transmitirte he aquí 3 ámbitos de la organización con temáticas para la autoevaluación en temas de género dentro de los grupos de trabajo:



1. Organización del trabajo

Compromiso de la organización: La evaluación de este eje debe ser en función de la calidad de las políticas, acciones implementadas, recursos asignados y la existencia de planificación, evaluación y seguimiento, analizando como organización los procesos de toma de decisiones.

Organización y diseño de puestos de trabajo: Debemos evaluar cómo están estructurados los puestos y darles (si es que aún no lo hemos hecho) un enfoque de género, trabajando a la par en la eliminación de los sesgos.



2. Gestión de las personas

Reclutamiento y selección: Garantizar el acceso igualitario a los procesos de selección, documentando los mismos. Estos además deberán cumplir con:

- ° Descripción de cargos sin sesgos.
- ° Comunicación con lenguaje que incluya al sexo femenino y masculino.
- ° Uso de instrumentos de evaluación estandarizados y con enfoque de género.

Desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades para desarrollar el talento, promoviendo la equidad de participación de género, por ejemplo, para lograr un balance en los distintos niveles de cargo.

Capacitaciones: Brindar la oportunidad de capacitarse en igualdad de condiciones en cuanto a tiempo y temas, evitando definir ciertas temáticas como “solo para mujeres” o “solo para hombres”. **Desempeño:** Transparentar la definición de estándares de desempeño, con el fin de reflejar la equidad entre los/las colaboradores/as al ser evaluados, sin importar su género.

Remuneración: Estructurar las remuneraciones en cuanto a tareas, funciones y puestos de trabajo, evitando caer en sesgos.

Conciliación: Encargarse de la posibilidad de que los colaboradores concilien su vida laboral, familiar y personal, existiendo un equilibrio y evitando caer en sesgos.

Salud y riesgos laborales: Incorporar la perspectiva de género en temas de salud y prevención en el trabajo. Esto porque tanto hombres como mujeres enfrentan situaciones relacionadas a la salud, en donde se hacen distinciones según el sexo.

Acoso: Responsabilizarse y prevenir el acoso sexual, sobre todo en el ámbito laboral. Para ello, las organizaciones deben incorporar protocolos de prevención, detección y respuesta en caso de ocurrir este tipo de situaciones.

Lenguaje no discriminatorio: Evitar utilizar un lenguaje discriminatorio en la comunicación e incluir a la mujer en situaciones de comunicación.

Violencia de género: Implementar planes para prevenir casos de violencia y profundizar en dichos asuntos para detectar, actuar, apoyar y acompañar a tiempo.



3. Relación con el medio, la comunidad, los usuarios, los clientes, proveedores y otros

■ **Adquisición y contratación de servicios:** Se debe evaluar si la empresa resguarda y promueve la equidad de género a través de ciertas medidas implementadas para sus adquisiciones y contrataciones.

■ **Marketing:** Las empresas deberían poder desarrollar sus productos o servicios con un enfoque de género y un marketing responsable, evitando estereotipos, cuidando el lenguaje, entre otros.

■ **Responsabilidad social:** Participar en actividades de responsabilidad social dirigidas a mejorar la condición de las mujeres.

Indicadores de género para el diagnóstico organizacional

Las diferentes matrices de indicadores de género que se presentarán a continuación, propuestas de fórmulas y rangos esperables, contribuirá a las empresas u organizaciones a que cuenten con una base para realizar un diagnóstico o auditoría de género que les permita definir una política de igualdad de género y sus respectivos planes de acción, para así disminuir las brechas y barreras existentes.

Esta propuesta se basa principalmente en la Guía Metodológica: “Sistema de Indicadores de Género de Empresas y Organizaciones”, elaborado por el PNUD en su tercera edición del año 2018 y su Guía Igualdad de Género en las Empresas: “Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género”, edición 2010.

Dimensión 1: Información sobre la estructura y el ambiente de la organización

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
1.1. Proporción de trabajadoras y trabajadores en la organización	% de mujeres con respecto al total del personal % de hombres con respecto a todo el personal	Depende de la meta de la organización. Ideal cercano al 50%
1.2. Proporción de trabajadoras y trabajadores por puesto de trabajo	% de mujeres en las categorías: % de hombres en las categorías: Categorías a considerar: • Directores Titulares • Directores Suplentes • Alta Gerencia • Gerencia y subgerencia • Jefaturas • Profesionales • Técnicos • Administrativos • Auxiliares	Depende de la meta de la organización. Ideal cercano al 50%
1.3. Proporción de trabajadoras y trabajadores por años de antigüedad en la empresa	El mismo indicador por años: menos de un año, entre 1 y 3 años, etc. (por rangos, dependiendo de las características de la empresa)	N / A
1.4. Grado de equidad en la contratación indefinida	Tasa de mujeres con contrato indefinido / Tasa de hombres con contrato indefinido	Cercano a 1
1.5. Proporción de trabajadoras y trabajadores que han ingresado a la organización en los últimos dos años (puede ser otro período de tiempo)	% de mujeres con respecto al total de las personas ingresadas en los últimos dos años % de hombres con respecto al total de las personas ingresadas en los últimos dos años	N / A

Dimensión 1: Información sobre la estructura y el ambiente de la organización

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
1.6. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han dejado la organización en un período de tiempo. Por tipo de razón (jubilación, retiro voluntario, culminación del contrato, renuncia, etc.)	% de mujeres con respecto al total de personas que han dejado la organización en un período de tiempo determinado % de hombres con respecto al total de personas que han dejado la organización en un período de tiempo determinado	N /A
1.7. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han solicitado licencias temporales en el último año (puede ser otro período de tiempo, por razones como: maternidad, paternidad, lactancia, incapacidad laboral, etc.)	% de mujeres del total de personas que ha solicitado licencias médicas en el último año % de hombres del total de personas que ha solicitado licencias médicas en el último año	N /A
1.8. Existencia de política formal de igualdad de género en la empresa u organización	Respuesta SÍ / NO	N /A
1.9. Grado de conocimiento de la política de igualdad de género de la empresa u organización	Respuesta SÍ / NO	>80% de respuestas positivas

Dimensión 1: Información sobre la estructura y el ambiente de la organización

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
1.10. % satisfacción de los trabajadores y trabajadoras con el ambiente laboral de la organización	(Número de trabajadores/as que reconocen satisfacción con el ambiente laboral de la organización / Número total de trabajadores/as encuestados/as) *100	>80%
1.11. % satisfacción de los trabajadores y trabajadoras con el ambiente laboral de la organización por sexo	(Número de trabajadoras que reconocen satisfacción con el ambiente laboral de la organización / Número total de trabajadoras encuestadas) *100 (Número de trabajadores que reconocen satisfacción con el ambiente laboral de la organización / Número total de trabajadores encuestados) *100	>80%

Dimensión 2: Reclutamiento y selección de personas

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
2.1. Participación de mujeres en candidaturas o postulaciones en procesos de reclutamiento y selección	(Número de mujeres que han participado en los procesos de reclutamiento y selección / total de las personas que han participado) *100	N/A
2.2. Tasa de éxito de las mujeres candidatas que son contratadas	(Número de mujeres contratadas / total personas participantes de los procesos de reclutamiento y selección contratadas) *100	N/A
2.3. Existencia de mecanismos de acción afirmativa y/o medidas de igualdad para reclutar mujeres	Respuesta SÍ / NO	N /A
2.4. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores sobre si los procesos de reclutamiento y selección contemplan criterios de igualdad y no presentan sesgos de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%

Dimensión 3: Desarrollo profesional o de carrera

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
3.1. Existencia (o no) de procedimientos formales y documentados para la promoción de las personas	Respuestas SÍ / NO	N/A
3.2. Grado de equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de promoción	% del número de mujeres que ha participado en los procesos de promoción con respecto al total de las personas que han participado Ídem para hombres	Depende de la meta de la organización. Ideal cercano a 50%
3.3. Tasa de éxito de las mujeres candidatas que han sido promovidas	% mujeres que han sido promovidas / total de personas participantes en procesos de promoción, en comparación con la tasa de éxito de los hombres	N / A
3.4. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores sobre si los procedimientos para la promoción contemplan criterios de igualdad y no presentan sesgos de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%

Dimensión 4: La capacitación o el acceso a la formación

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
4.1. Existencia (o no) de capacitaciones abiertas para todo el personal y en el horario de trabajo o por medios virtuales	Respuesta SÍ / NO	N / A
4.2. Grado de equidad en el número de horas de capacitación que dedican las trabajadoras y el número de horas de capacitación que dedican los trabajadores	Promedio de horas de capacitación que han dedicado las mujeres de la empresa u organización, dividido entre el promedio de horas de capacitación que han dedicado los hombres de la empresa u organización	Cercano a 1
4.3. Valoración/percepción de las trabajadoras y trabajadores sobre si los procesos de capacitación o formación interna contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%
4.4. Realización (o no) de talleres de sensibilización en género y temáticas afines	Respuestas SÍ / NO	N / A
4.5. Grado de equidad en la inversión en capacitación para trabajadoras y trabajadores	M\$ invertidos en capacitación para mujeres dividido entre M\$ invertidos en capacitación para hombres (anual)	Cercano a 1

Dimensión 5: El desempeño

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
5.1. Presencia (o no) de mecanismos de evaluación de desempeño de las personas	Respuestas SÍ / NO	N/A
5.2. Evaluación promedio de trabajadoras y trabajadores por niveles de cargos	Suma de notas de mujeres / total de mujeres por cargos Suma de notas de hombres / total de mujeres por cargos	N/A
5.3. Valoración/percepción de las trabajadoras y trabajadores sobre si procesos de evaluación de desempeño contemplan criterios de igualdad y no discriminación de género	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%
5.4. Existencia de un mecanismo formal para que las personas no pierdan calificación en la evaluación de desempeño por licencia maternal / parental	Respuestas SÍ / NO	N/A

Dimensión 6: Participación en cargos de jefatura

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
6.1. Proporción de trabajadoras en cargos de jefaturas (no gerencia ni subgerencia)	% mujeres jefas / total personas en cargos de jefaturas	Depende de la meta de la organización. Ideal cercano al 50%
6.2. Existencia de política formal de igualdad de género en la empresa u organización para la promoción de cargos de jefatura	Respuesta SÍ / NO	N/A
6.3. Valoración/percepción de las trabajadoras y trabajadores respecto a las responsabilidades familiares y si estas influyen en los criterios para ocupar cargos de jefatura	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%

Dimensión 7: Prácticas de remuneración y compensación

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
7.1. Brecha salarial de género	Fórmula en base a NCG 386 CMF (Salario bruto promedio hora de las mujeres) / (salario bruto promedio hora de los hombres) para mismas categorías de funciones Salario bruto: asignaciones fijas y variables.	Cercano a 1
	Fórmula alternativa (ingreso medio de trabajadoras - ingreso medio de los trabajadores) / ingreso medio de los trabajadores] *100	Según meta organización inferior al 20% hasta llegar a 0%
7.2. Proporción de trabajadoras y trabajadores en cargos con mayor remuneración	% de mujeres y % de hombres sobre el total de personas con mayor remuneración (se define un rango)	Depende de la meta organización. Ideal cercano al 50%
7.3. Existencia de política formal de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres	Respuestas SÍ / NO	N/A
7.4. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores sobre si la política salarial de la empresa u organización es equitativa y se funda en criterios de igualdad entre mujeres y hombres	(% de valoración de personas que están de acuerdo +% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%

Dimensión 8: Conciliación de vida laboral, familiar y personal

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
8.1. Tasa de uso de postnatal parental por padres trabajadores	% padres trabajadores que hace uso del postnatal parental transferido por la madre / total de padres trabajadores con derecho a su uso	Ideal cercano a 100%
8.2. Tasa de uso de postnatal paternal	% padres trabajadores que hace uso del postnatal paternal de 5 días / total de padres trabajadores con derecho a su uso	Ideal cercano a 100%
8.3. Tasa de uso de trabajadoras y trabajadores de una medida de equilibrio y corresponsabilidad concreta	% de mujeres que usan la medida concreta / total de mujeres que podrían hacer uso potencial de la medida, en comparación con el de los hombres	La relación entre ambas tasas cercano a 1
8.4. Tasa de uso de trabajadoras y trabajadores de una medida de adaptabilidad en condiciones de tiempo y espacio de trabajo	% de mujeres que usan la medida concreta / total de mujeres que podrían hacer uso potencial de la medida, en comparación con el de los hombres	La relación entre ambas tasas cercano a 1
8.5. Existencia (o no) de mecanismos de identificación de necesidades familiares y personales de trabajadoras y trabajadores	Respuestas SÍ / NO	N/A

Dimensión 8: Conciliación de vida laboral, familiar y personal

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
8.6. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a la política en favor del equilibrio y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal de la empresa u organización y si esta es equitativa para mujeres y hombres	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%
8.7. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto de la existencia de política de incentivos para que las personas de género masculino utilicen el periodo de postnatal según lo dispuesto en el marco jurídico vigente	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%

Dimensión 9: Acoso sexual en el trabajo y/o acoso laboral

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
9.1. Existencia (o no) de talleres de sensibilización para la prevención de acoso sexual en el trabajo	Respuestas SÍ / NO	N / A
9.2. Existencia (o no) de talleres de sensibilización para la prevención de acoso laboral	Respuestas SÍ / NO	N / A
9.3. Participación de trabajadoras y trabajadores en los talleres para la prevención de acoso sexual en el trabajo	% de mujeres que participan en los talleres / total de mujeres en un período % hombres que participan en los talleres / total de hombres en un período	Ideal cercano al 100%
9.4. Participación de trabajadoras y trabajadores en los talleres para la prevención de acoso laboral	% de mujeres que participan en los talleres / total de mujeres en un período % hombres que participan en los talleres / total de hombres en un período	Ideal cercano al 100%
9.5. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a la efectividad de las acciones para la prevención del acoso sexual en el trabajo y del acoso laboral	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total de personas que ha contestado la encuesta	>80%
9.6. Tasa de resolución de casos de acoso sexual en el trabajo denunciados por trabajadoras y trabajadores	% de acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones) en relación al número de casos sobre acoso sexual en el trabajo denunciados, para mujeres y para hombres	Cercano al 100%

Dimensión 9: Acoso sexual en el trabajo y/o acoso laboral

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
9.7. Tasa de resolución de casos de acoso laboral denunciados por trabajadoras y trabajadores	% de acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones) en relación al número de casos sobre acoso laboral denunciados, para mujeres y para hombres	Cercano al 100%
9.8. Grado de equilibrio entre las acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones) en relación, al número de casos sobre acoso sexual en el trabajo denunciados entre hombres y mujeres	Tasa de resolución de casos de acoso sexual en el trabajo denunciados por mujeres / tasa de resolución de casos de acoso sexual en el trabajo denunciados por hombres	Cercano a 1
9.9. Grado de equilibrio entre las acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones) en relación, al número de casos sobre acoso laboral denunciados entre hombres y mujeres	Tasa de resolución de casos de acoso laboral denunciados por mujeres / tasa de resolución de casos de acoso laboral denunciados por hombres	Cercano a 1

Dimensión 9: Acoso sexual en el trabajo y/o acoso laboral

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
9.10. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a los mecanismos para abordar casos de acoso sexual en el trabajo (los canales de denuncia son conocidos, los canales de denuncia son confidenciales, los protocolos y reglamentos son efectivos)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%
9.11. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a los mecanismos para abordar casos de acoso laboral (los canales de denuncia son conocidos, los canales de denuncia son confidenciales, los protocolos y reglamentos son efectivos)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%

Dimensión 10: Prevención, detección y derivación de la VIF*

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
10.1. Número de talleres en prevención de VIF	Número de talleres ejecutados	Al menos 1 taller por semestre
10.2. Campaña comunicacional para prevenir y detectar VIF	SÍ / NO	N / A La campaña debe ser permanente
10.3. Protocolo de derivación de casos de VIF	SÍ / NO	1 protocolo de derivación de casos VIF
10.4. Valoración/percepción de mujeres y hombres respecto a las acciones de prevención de VIF (talleres y campaña comunicacional)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%

*VIF = Violencia Intrafamiliar.

Dimensión 11: Salud ocupacional y riesgos del trabajo

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
11.1. Grado de equilibrio en las tasas de ausentismo entre mujeres y hombres	Tasa ausentismo mujeres / Tasa ausentismo hombres	Cercano a 1
11.2. Grado de equilibrio en índice de rotación entre mujeres y hombres	Índice rotación mujeres / índice rotación hombres	Cercano a 1
11.3. Tasa de accidentabilidad por sexo	% accidentes de trabajo / número de trabajadores, mujeres y hombres	Cercano a 0
11.4. Tasa de fatalidad por sexo	% accidentes fatales / número de trabajadores, mujeres y hombres	Cercano a 0
11.5. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO / ISTAS 2121 diferenciado por sexo	Puntaje y prevalencia de riesgo por sexo	Depende de la meta de cada organización
11.6. Existencia de incentivos para la realización de exámenes médicos regulares para trabajadoras y trabajadores	Respuesta SÍ / NO	N / A
11.7. Existencia de un programa de apoyo psicosocial para trabajadoras y trabajadores	Respuesta SÍ / NO	N / A

Dimensión 12: Infraestructura y vestimenta de seguridad

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
12.1. Tasa de disponibilidad de infraestructura crítica para trabajadoras y trabajadores (baños, duchas, casilleros)	Metros cuadrados disponibles para mujeres / total de mujeres, en comparación para hombres	Cercano a 1
12.2. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto de los espacios de trabajo contribuyen a un buen ambiente laboral (libres de acoso y factores de riesgo)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%
12.3. Valoración/percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a la vestimenta de trabajo (en caso de vestimenta especial, está adecuada para mujeres y hombres, en aspectos de seguridad y ergonomía)	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%

Dimensión 13: Comunicación interna y externa no sexista y diversa

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO / MEDICIÓN	RANGOS ESPERABLES
13.1. Valoración/percepción de mujeres y hombres respecto de si las comunicaciones internas son libres de sesgos y estereotipos de género en su lenguaje, mensaje e imágenes	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%
13.2. Valoración/percepción de mujeres y hombres respecto de si las comunicaciones externas son libres de sesgos y estereotipos de género en su lenguaje, mensaje e imágenes	(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario	>80%
13.3. Existencia de una política de comunicación (externa e interna) con un protocolo de lenguaje no sexista e inclusivo	Respuesta SÍ / NO	N/A

Los indicadores de género son herramientas

que nos permiten conocer la igualdad o desigualdad de las condiciones laborales entre hombres y mujeres en las empresas y, a partir de estos datos, generar las políticas y planes de acción para abordar las brechas existentes y mantener mediciones sistemáticas en las empresas y organizaciones que han definido abordar la igualdad de género, con una lógica de mejora continua. Con la convicción que “lo que no se mide no se puede mejorar”, estos indicadores permiten evaluar las principales dimensiones del ámbito de la gestión organizacional recomendadas por organismos internacionales y que forman parte de distintas herramientas existentes en nuestro país.

04.

Voces que Inspiran



Voces que Inspiran

En la siguiente sección, damos voz a mujeres referentes que, desde su experiencia y reflexiones, comparten aprendizajes valiosos sobre el mundo laboral. Sus historias no solo inspiran, sino que también ofrecen consejos y perspectivas que pueden marcar la diferencia en tu camino como profesional.



Angeles Collell

Gerenta de Personas
VSPT Wine Group



Como mujeres, es clave confiar en que podemos liderar desde nuestra autenticidad, sin adaptarnos a estereotipos. Somos humanas, vulnerables y no siempre tenemos todas las respuestas, y eso también es liderazgo. Necesitamos organizaciones que prioricen objetivos comunes en entornos colaborativos y abiertos, donde todos puedan crecer.

Incluir mujeres en la toma de decisiones aporta diversidad, creatividad y reflexión, enriqueciendo el proceso y a quienes forman parte de él. Además, inspira a otras regalándoles valentía para empoderarse y contribuye a un mejor mañana.



Rayén Arancibia

Co-Founder de Sync
SpA - Agencia de
comunicaciones



En mi época de colegio, viví en un Chile que ya había elegido a su primera presidenta mujer. Crecí con el ejemplo de una madre profesional a quien admiro, y tuve la fortuna de contar con grandes mujeres que guiaron mi desarrollo profesional.

Cada mujer que avanzó y luchó por la visibilización en el mundo laboral dejó una huella. Gracias a ese camino recorrido, he tenido la suerte de no sentirme invisibilizada, pero no es la realidad de todas. Por eso seguimos hablando de este tema: porque el liderazgo femenino no debería ser la excepción, sino la norma.

Hoy lidero un equipo compuesto principalmente por mujeres, donde la equidad no es solo un ideal, sino una práctica diaria. Un espacio en el que el talento se valora sin sesgos, las oportunidades son en función de las capacidades y no del género. Esto no solo visibiliza a las mujeres, sino que fortalece el crecimiento profesional de todo el equipo y, en consecuencia, potencia a las empresas y sus resultados.



Andrea Salvatierra

Directora - Artel S.A



La trayectoria laboral de las mujeres se distingue de la de los hombres porque debemos saber cómo manejar los prejuicios de género. Para lograr esto, es crucial hacer dos cosas. En primer lugar, es importante reconocer que los prejuicios de género son una realidad que afecta a muchas mujeres y que existen herramientas y estrategias para hacerles frente.

En segundo lugar, buscar la ayuda y orientación de mujeres con más experiencia laboral que te ayuden a navegar y te abran espacio en el mundo laboral. Sin el apoyo mutuo entre mujeres no lograremos hacer el espacio que merecemos.



Pamela Ríos

HR Manager en
Rabofinance

Rabo Finance

En mi carrera, he estado permanentemente desafiando lo preconcebido. Frases como “¿para qué le vamos a ofrecer una promoción si está embarazada?” o “¿cómo la vamos a enviar a capacitarse al extranjero si tiene hijos pequeños?”, son más comunes de lo que se cree.

Muchos, no lo hacen desde el querer conscientemente discriminar, sino que desde la simple ignorancia y la no generación de espacios seguros para poder abrir ese tipo de conversaciones.

Incluir la Perspectiva de Género debe ser algo orgánico y profundo. Es un real cambio cultural en el mundo laboral, pero también en cómo criamos, en políticas públicas, en instituciones de educación, etc.

05.

Palabras al cierre

Palabras al cierre

Desde WHO&Co. nos apasiona dotar a las organizaciones con las herramientas necesarias y a nuestro alcance, que ayuden a crear un mejor lugar de trabajo para las personas que las componen y que son parte de, mostrando un enfoque lo más amplio posible y teniendo en cuenta todos los factores, tanto internos como externos, que influyen en los individuos y las organizaciones.

Recordarás que al inicio de este ebook, te mencionamos que era esencial tener en cuenta todas las expectativas con las que cada individuo carga, como por ejemplo, encontrar un lugar de trabajo en el donde no existan juicios ni sesgos y que esto, a su vez, se pueda alinear con las expectativas que tiene la organización para poder alcanzar de manera conjunta buenos resultados y generar un ambiente de respeto. Para ello, también es importante la escucha activa, que estés abierto a las opiniones de todos y que seas capaz de pensar “out of the box”.

Queremos también mencionar que el establecer estrategias de este tipo debe ser visto como una inversión de gran retorno para las empresas u organizaciones, independientemente de la industria en la cual se encuentren. Y tal como pudiste ver, no se necesita de grandes presupuestos para comenzar a implementar perspectiva de género en tu empresa, por lo tanto **¡Ya no hay excusas!**

Recuerda elegir bien a tus portavoces, principalmente a aquellos que sean líderes en la organización. Insistimos, esto no tiene que ver con jerarquías organizacionales, sino que más bien es dada la cantidad de gente con la que se encuentran relacionados.

En cuanto a la estrategia como tal, si bien nosotros te la entregamos en 7 pasos, los cuales tenemos la certeza de que te ayudarán a realizar una mejor planificación, desarrollo e implementación provocando una mejora, entendemos que cada organización es distinta y, por tanto, te animamos a seguir aprendiendo e indagando al respecto, para que puedas hallar lo que mejor se acomode a tus necesidades.

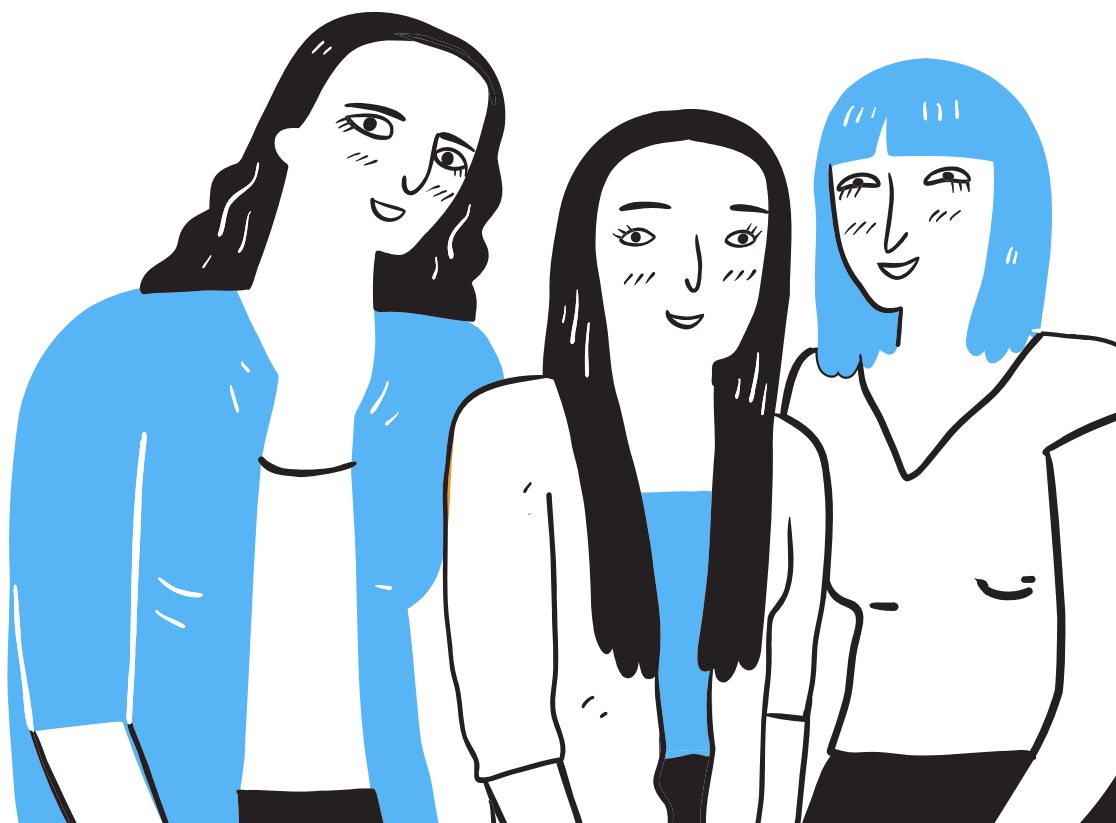
Debes ser consciente de que los cambios no ocurren instantáneamente y que el objetivo del aprendizaje no es el conocimiento sino la acción. Con esto queremos insistir en que te atrevas, aunque sea difícil y lleve tiempo y que además puedas compartir lo que aquí has aprendido.

Con la creación de este ebook también quisimos mostrarte que aún nos falta camino por recorrer en lo que respecta a temas de igualdad, equidad, inclusión y género, sobre todo en el ámbito laboral. La buena noticia es que siempre estamos a tiempo de realizar cambios que puedan ayudar a mejorar el entorno en el cual nos encontramos.

Queremos terminar agradeciendo a las múltiples fuentes de información que hicieron posible la confección de este ebook.

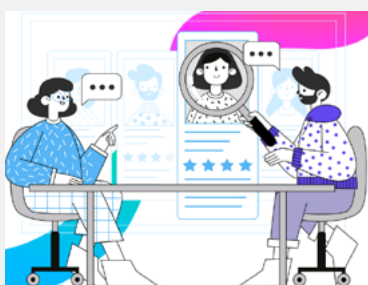
“Si no incluimos de forma intencional, deliberada y productiva, excluirémos involuntariamente”

Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co.



¿Te quedaste con ganas de aprender?

Tenemos más e-books para ti ;)



Cómo liderar un proceso ágil de reclutamiento y selección

Descárgalo aquí



Cómo enfrentar de manera exitosa un proceso de selección

Descárgalo aquí



Liderazgo Exponencial

Descárgalo aquí



A PLACE FOR US

DESIGNED BY US. FOR US

2

0

2

6



