

#A DESIGNED BY US.
FOR US.

PLACE

FOR

US



CREANDO DESDE CERO

En colaboración



talana



Índice

01 Bienvenida

02 Testimonios

03 A place for us

a. Introducciónp.16

b. Glosario p.18

c. Género y relaciones
laborales p.21

d. Estrategia: Los 7
pasosp.26

e. Ámbitos de
la organización p.37

f. Indicadores p.40

g. Palabras finales p.60

04 Resultado encuesta

05 Bibliografía

Bienvenida

01

Sean bienvenidos todas y todos.

Este Ebook es un sueño hecho realidad para mi y para WHO&Co., en una fecha conmemorativa importante y que convoca a la reflexión. Pero hoy queremos hacer una invitación a ir más allá, y dar señales de acciones concretas, para que las empresas, organizaciones civiles y gubernamentales, profesionales y sobre todo a las mujeres, trabajen colaborativamente en reivindicar nuestro papel como contribuyentes del crecimiento y desarrollo económico y social, recibiendo lo que humana y justamente merecemos, tener un lugar para nosotras en el mundo laboral.

Desde hoy haremos un llamado de urgencia, una invitación que tiene solo ganancias: Sumarnos voluntariamente a la iniciativa A Place For Us.

Este es un puntapié inicial para difundir lo que WHO&Co. viene construyendo hace 3 años desde que firmamos junto a ONU Mujeres los acuerdos WEP. Estamos trabajando junto a grandes aliados de forma silenciosa para soñar y diseñar un mundo laboral para nosotras y hecho por nosotras.

A Place For Us quiere solucionar los problemas y dificultades evidentes e invisibles porque nuestro compromiso es ayudar a quebrar la tendencia que tenemos en Chile y volver a esperanzarnos que es posible, porque no podemos esperar 153 años para verlo hecho realidad.

bienvenidos

Lo evidente y lo invisible.

Lo evidente es lo que gracias a la difusión de información y organizaciones con perspectiva de género y mirada feminista, hoy sabemos: Nos faltan 257 años para la igualdad salarial, que en el mundo las mujeres podríamos alcanzar igualdad en derecho en casi 300 años, según la ONU; que nos faltan 267 años para cerrar la brecha laboral en las carreras de ingeniería, que las mujeres ganan 30% menos que los hombres, que el 19% de los egresos universitarios de las carreras STEM son mujeres, que el 11,6% de la fuerza laboral en minería es femenina; que 1/12 cargos en el mundo logístico son ejercido por mujeres; que tenemos menos del 20% de mujeres en cargos de alta dirección.

Lo invisible es de lo que nadie habla e impacta tan fuerte como las otras cifras, porque permea y normaliza comportamientos en las organizaciones, minimizando la evidencia a un rumor de pasillo en la oficina. Acoso laboral, falta de co-responsabilidad parental en el hogar, acoso sexual, dinámicas tóxicas, nombramientos de roles con cuestionables antecedentes ético-moral, actividades masculinizadas excluyentes, síndromes de abeja reina, y la lista se queda corta.

Manifestamos en WHO&Co., que creemos y sabemos que el talento está democráticamente distribuido, independiente del género, color, condición social o tendencia política.

Ya no es el momento solo de reflexionar y concientizar sobre las causas y cifras que muestran las enormes desigualdades que tenemos las mujeres y que nos silencia a no mostrar la pérdida de beneficios que tiene el no potenciar nuestro talento. **Es momento de actuar.**

Sentenciamos que, si no somos organizaciones y sociedades que incluyen de forma premeditada en cada acción, pensamiento, emoción y sentimiento; estaremos siempre excluyendo de forma involuntaria.

Y desde la esperanza, sororidad y colaboración, les disponibilizamos esta guía, que es un paso a paso para trabajar políticas de género hechas por nosotras y para nosotras... y para las que vienen, construir este legado es tarea de todas y todos.

Agradezco a los aliados que hicieron realidad esto: Talana, Piso29, ONU Mujeres, The Valley, Equipo de WHO&Co.

Conzuelo PI

Managing Partner &
Founder WHO&Co.



Hola a todos y todas.

Nos volvemos a encontrar en una nueva conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Una fecha que invita a la reflexión y al análisis no sólo en nuestros espacios personales, también en el mundo laboral, donde enormes desafíos siguen vigentes.

Visitando la historia de las reivindicaciones de género durante el anterior y presente siglo, no podemos negar los avances que se han logrado en el último tiempo. **Hoy, la igualdad de género es un imperativo global para los gobiernos y las sociedades, y Chile no escapa de aquello, incluso con medidas que nos instalan a la vanguardia en el continente.**

Recordemos que desde 2010, la Ley N° 20.348 resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo. Una iniciativa esperada y celebrada de forma transversal. Sin embargo, existe evidencia suficiente para afirmar que aún estamos lejos de hacer cumplir aquel dictamen.

¿Qué sucedió? Motivos sobran y nos llama a un estado de reflexión permanente al interior de las organizaciones. Más aún con los retrocesos que provocó la pandemia, donde los estereotipos de género se vieron reforzados, y que nos tienen hoy, según algunas investigaciones, a 200 años de ponerle fin a la brecha salarial.

reivindicamos

En el mundo laboral, nos queda camino por recorrer en temas como la corresponsabilidad parental, la implementación de políticas organizacionales de género, la visibilidad del liderazgo femenino en áreas dominadas mayoritariamente por hombres, entre otros temas, donde creemos que las áreas de Personas y Cultura pueden tener un rol fundamental en su promoción.

En Talana, reconocemos que nos queda camino que transitar para el logro de estos desafíos, pero vamos trabajando constante y conscientemente hacia su superación con la claridad de que no existe un camino único ni una fórmula inmediata.

Nuestro llamado es a que las organizaciones reflexionen durante este mes de marzo. Este ebook puede ser un aliado importante para levantar discusiones, definir objetivos y ejecutar planes de acción.

Y así, reunirnos en el siguiente 8M con la satisfacción de haber colaborado en hacer de este mundo un lugar más justo para las mujeres.

Bárbara Kübler

VP of People & Culture
de Talana



Testimonios

02

Testimonios

PARTNERS WHO&CO.



Andrea Salvatierra
Gerente Comercial - Casaideas

"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".



Laura Cicchitti
Corporate Director - IT Governance - Falabella

"A pesar de todos los avances, que todavía sea necesario pensar en políticas de equidad de género da cuenta de que aún hay un largo camino por recorrer. Como profesional, quiero pensar que la oportunidad de desarrollo hacia puestos ejecutivos va siendo algo más natural tanto para las empresas como para nosotras, las mujeres. Como mamá y profesional, además, me animo a expresar que nuestros días no tienen que transcurrir eligiendo entre un rol u otro, sino más bien confiando en que nuestras capacidades y potencial son las únicas variables que se ponen en juego de cara a la oportunidad de desarrollo profesional".



Valentina Pardo

Gerente General - TANGO GreyStar

“Lo evidente y lo invisible”

“Es evidente la carencia de perspectiva de género, desde el cómo se trabaja, cómo se lidera a los equipos, cómo se contrata, y cómo se aplican normativas y exigencias incluso en temas cotidianos, como el “dress code” según la instancia laboral. Lo evidente afecta a cualquier mujer que trabaja, aunque lo que más me impacta es lo invisible. Existen dinámicas invisibilizadas del trabajo que son excluyentes hacia nosotras, lo cual tiene repercusiones negativas en los negocios, en los desafíos organizacionales, en el crecimiento de las empresas, en la toma de decisiones y en el desarrollo de nuestras carreras. Y a diferencia de lo evidente, lo invisible es de carácter sociocultural y ahí está el gran desafío. Se requiere que más mujeres estén en roles de liderazgo para visibilizar estas dinámicas.



Annabella Olavarrieta

Gerente de Personas en Cencotech

“Es cierto que existen prejuicios, también es cierto, que en algunos sectores pueden observarse diferencias que muestran desventajas en el rumbo laboral de nuestro género; Porejemplo, que en ocasiones tomemos horas de pensamiento eligiendo si queremos ser madres o profesionales exitosas. Soy una fiel creyente de que no existe algo separado como la vida profesional y la vida laboral, creo que existe la vida, y por eso, a pesar de los prejuicios y de los sesgos que existan, tenemos que buscar nuestra felicidad, nuestro bienestar y por sobre todo, desarrollar nuestro máximo potencial en todos los ámbitos de LA VIDA.



Pamela Ríos

HR Manager en Rabofinance

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.”

Testimonios

PARTNERS TALANA



Andrea Marambio

Gerente de Finanzas y Abastecimiento - Workmate

"Falta que las mujeres se empoderen y se atrevan más a ingresar en este mundo (sector minero). No es fácil, pero ellas pueden lograr capacitarse. El campo laboral se está ampliando cada vez más para nosotras".



Florencia Aguirre

Gerente de Finanzas - Broota SpA

"Este sentimiento de que eres un 'fraude' o que no estás a la altura del cargo que tienes. Pienso, que ahí parte culturalmente la inseguridad de la mayoría de las mujeres en el mundo laboral, porque de alguna manera estamos en desventaja. Hoy, parte por nosotras, empoderarnos y estar segura de nuestras capacidades".



Maira Ramos

*Gerente de Experiencia y
Chef Ejecutiva - Viña Viu Manent*

"Las personas te observan y tienen prejuicios por ser una mujer, ya que creen que no se puede estar a cargo de un lugar. Creo que mi principal desafío ha sido ser fuerte y permanecer ante las adversidades. Y una meta conseguida ha sido poder hacer la carta que a mí me gusta y jugar sin límites con mi creatividad".



Fernanda Orrego

*Gerente de Personas y Servicios Generales
Skava - Equipos y Suministros SpA.*

“Vivimos en una sociedad que está mejorando y logrando que los roles de género sean más fluidos y que las mujeres no sean encasilladas en un rol. En la medida que esto siga sucediendo, vamos a poder insertarnos mejor y por más tiempo. Por otra parte, el desafío es ir rompiendo con los prejuicios y atrevernos a levantar la voz de nuestros intereses”.

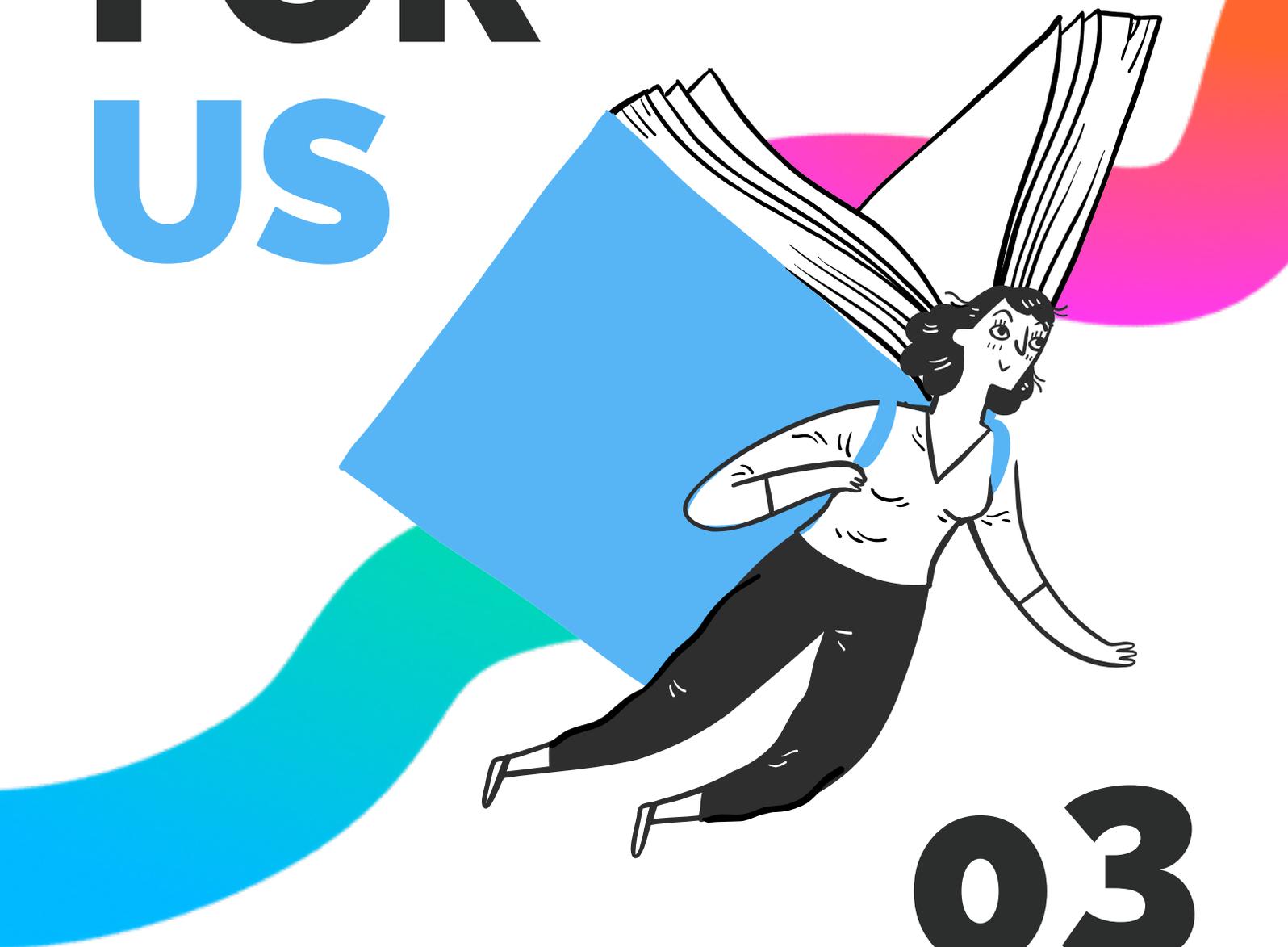


Rosario Basaure

Gerente de Operaciones- Grupo COMGRAP

“Uno de los desafíos es apoyar a las mujeres en dos aspectos: Entregar más capacitaciones, es decir, prepararlas para ocupar esos cargos de liderazgo a través de maestrías y diplomados que les permitan mejorar profesionalmente. Y el otro es revertir la falta de apoyo, considerar flexibilidad de horarios y además, entregar beneficios de salas cunas”.

#A PLACE FOR US



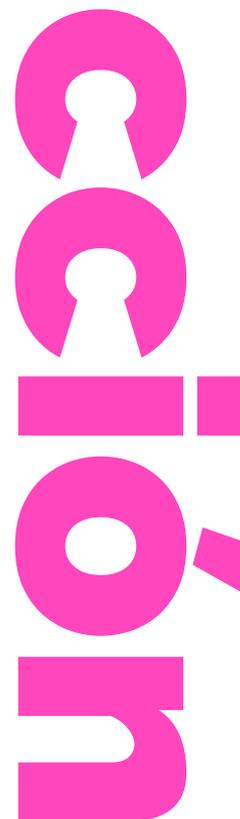
03

Introdu

Para inicio de este ebook, nos parece de gran importancia dejar plasmada de manera clara nuestras motivaciones e intenciones para compartir el siguiente contenido. Como personas que son parte de grupos llamados organizaciones, equipos que se ponen en un cierto acuerdo con un fin u objetivo y expectativas de cada colaborador, donde además dicha organización se vuelve el lugar donde se interactúa gran parte del día a día, es que se nos hace de vital importancia hablar temas que involucran a la parte humana de cada empresa.

Cuando hay un grupo de personas que deben trabajar inevitablemente en conjunto para lograr un objetivo, debemos tener presente que tal interacción debe ser saludable y con el mismo respeto para todos. Por ello, es importante que aprendamos y generemos interés, tanto en nuestro rol de profesionales así como también personas que forman parte de la sociedad, hacia temas que involucren la perspectiva de género y sus diferentes aristas, sobre todo para ámbitos laborales.

Con este documento queremos entregar un apoyo a las empresas que estén interesadas en trabajar desde ya la generación de buenas estrategias que busquen promover temas como la equidad, diversidad, inclusión y otros tópicos relacionados.



Para la creación de este ebook hemos recopilado y revisado una gran cantidad de información y estudios, en donde además hemos colaborado con Talana, nuestro partner estratégico, quienes dadas las características del ecosistema en el cual nos movemos y las sinergias que tenemos, han podido proporcionarnos data relevante acerca del mercado laboral chileno.

Cabe mencionar además que dicho ebook forma parte de nuestro proyecto “**A Place for Us**”, iniciativa propia de WHO&Co., que busca promover la equidad de género en el ecosistema laboral de Latinoamérica, desde la premisa de que el talento está democráticamente distribuido, independientemente del género, raza, condición social o tendencia política. Quédate hasta el final por si quieres saber más.

Por último, queremos que sepas que este ebook contiene diversos conceptos y temáticas referentes al género. Sin embargo, nuestra intención no es ahondar todo en materia relacionada, sino más bien lo necesario para que puedas implementar una estrategia exitosa en tu organización en cuanto a diversidad, inclusión y equidad.

Esperemos que disfrutes de la lectura.



Glosario

Antes de comenzar...

Vamos por partes. Antes de sumergirnos, primero tenemos que aprender a nadar. Con lo anterior nos referimos a que, previo a cualquier generación de estrategia que quieras aprender, será importante que hagamos un repaso acerca de ciertos conceptos claves, necesarios para la comprensión de este ebook.

- **Sexo**

El sexo hace referencia a la desagregación biológica del ser humano. El sexo es lo que viene determinado por la naturaleza, en donde una persona puede nacer con sexo masculino o femenino.

- **Género**

Base cultural, social e identitaria, que es compleja, dinámica y que se vincula con un contexto.

- **Diversidad**

Este concepto en sí significa variedad y desemejanza. Una de nuestras premisas como organización es creer que el talento está democráticamente distribuido, razón por la cual las organizaciones y/o empresas, en conjunto con los diversos grupos que las componen no deberían tener problemas al momento de incorporar a todo tipo de personas en sus equipos de trabajo, teniendo en cuenta los diferentes géneros existentes, las razas, etnias, entre otras.

● **Equidad**

Cuando se hace mención a este concepto, especialmente en las organizaciones, se está haciendo referencia a la distribución imparcial y justa en cuanto a recursos y apoyo, enfocada en dar acceso a oportunidades de crecimiento y recompensa. La equidad no es un sinónimo de igualdad (cuyo objetivo es la corrección de la desigualdad), pues esta tiene que ver con las acciones que se tienen que realizar para lograr la igualdad, acciones concretas y correctivas.

● **Inclusión**

Inclusión hace referencia a hacer que todas las personas, tanto si están en una organización y/o empresa como no lo están, se sientan respetadas, teniendo presente las distintas realidades de cada uno. Es decir, proporcionar un acceso equitativo y hacer ajustes permanentes, permitiendo la participación de todos/as y valorando el aporte que realiza cada persona, lo que a la larga permite construir equipos más eficaces.

● **Interseccionalidad**

Aunque es un concepto que data de hace ya varios años, es en estos últimos que ha tomado mayor relevancia y generado mayor revuelo. Cuando hablamos de interseccionalidad, nos referimos a la interacción de distintos factores que confluyen en las personas. Cuestiones de la identidad como el género, la raza, la ubicación geográfica, o inclusive la edad no afectan a una persona de forma aislada, al contrario, estos se combinan de diversas formas, pudiendo generar desigualdades o ventajas diversas para el individuo.

Distintos factores en las personas generan distintas experiencias relacionadas a opresión o privilegios. Es importante considerar que para crear con éxito una estrategia es necesario conocer y reconocer la realidad de cada una de las personas que forman parte de una organización y/o empresa.

Y recuerda:

Las organizaciones deben adaptarse a las personas y no al revés.

Género y relaciones laborales

La desigualdad de género se ha presentado de forma transversal y global en nuestra sociedad.

Antiguamente, se pensaba que las mujeres no estaban capacitadas para hacer ciertas cosas, como por ejemplo votar, administrar sus propios bienes en el matrimonio o participar en las fuerzas armadas por múltiples razones, que inclusive estaban ligadas a estudios biológicos en donde la justificación radicaba en que era porque tenían el cerebro más pequeño.

Si bien, hemos avanzado como sociedad, pues la perspectiva de género y sus diversas aristas se han incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional, siendo ámbitos intrafamiliares y escolares los que mayor atención han recibido en investigaciones, estrategias y proyectos, no ha sido así con las organizaciones (empresas y corporaciones), sobre todo las de carácter privado.

Cada vez es de mayor importancia promover temas como la diversidad, la equidad, la inclusión, pero el cambio a nivel corporativo ha sido lento y las empresas siguen estando muy atrás de lo que se espera. Y aún más teniendo presente que en la pandemia vivimos un retraso proporcional a 9 años en materia de igualdad.

Las organizaciones no siempre son conscientes de las desigualdades que existen en cuanto al género, tendiendo a reproducir estereotipos o inclusive tendiendo a minimizar situaciones de violencia laboral.



La mayoría de las organizaciones no son neutras al género, razón por la cual es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todo proceso de gestión de personas. Pero, esto no es una tarea simple, ya que cuanto más nos acercamos a su implementación, tenemos que hablar indiscutiblemente de planificación y formación, procesos que no se decretan, se construyen y que por lo demás son lentos.

Lo anterior nos lleva a resaltar un punto importante y es que no basta con que una organización diga que tiene perspectiva de género, pues esto tiene que ser demostrado con acciones concretas y con una verdadera intencionalidad, sin fines publicitarios de por medio.



¿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 y 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 sólo el 50% establece metas cuantitativas formales. (Let's get real about equality).

La consultora McKinsey por su parte plantea que por cada 100 hombres que ascienden a puesto de nivel básico a gerenciales, 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 y las mujeres nunca pueden alcanzarlos, lo que produce que haya muy pocas mujeres para ascender a puestos de liderazgo senior.

Pero no todo son malas noticias, dado que, así como queremos mostrar cifras “negativas” que te hagan reflexionar acerca de la importancia de este tema, también queremos mostrarte los beneficios que te traerá el implementar estrategias con perspectiva de género en tu empresa.

En cuanto a diversidad, un estudio reciente de Boston Consulting Group (BCG) declara que las empresas con equipos de gestión más diversos obtienen hasta un 19% más de ingresos debido a la innovación. Desde McKinsey incluso especifican que los equipos ejecutivos con mayor diversidad de género tienen 25% más probabilidades de tener mayor rentabilidad. También nos dicen que el 60% de las personas empleadas ven la diversidad de género como un tema que debe ser prioritario, dado 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 en los miembros de una junta, solicitando información adicional y actuando en ciertas tareas luego de las reuniones.



Menos errores en los informes financieros a causa de fraude y manipulación de ganancias.



Menos acoso y discriminación hacia las mujeres (quienes son las que mayoritariamente experimentan este problema).

Como ya vimos, la implementación de medidas con perspectiva de género en las organizaciones no solo ayuda a la eliminación de discriminaciones, barreras y desigualdades a las que se enfrentan las personas, sino que también producen un gran impacto en el clima laboral, las relaciones laborales, la productividad, los niveles de rotación, entre otras cosas.

Estrategia

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 acomodarás 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

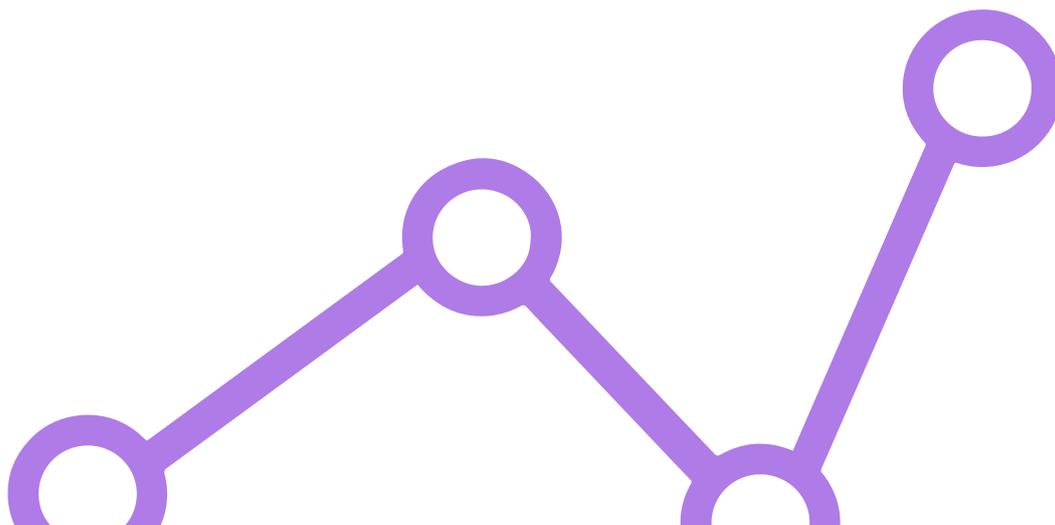
Una vez implementada la estrategia, deberás realizar un seguimiento, el que te permitirá evaluar los primeros resultados, dentro de ciertos periodos de tiempo que tú mismo puedes definir y que te permitan visualizar claramente las áreas a mejorar.

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 involucran 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>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.)</p>	<p>% 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</p>	<p>N / A</p>
<p>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.)</p>	<p>% 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</p>	<p>N / A</p>
<p>1.8. Existencia de política formal de igualdad de género en la empresa u organización</p>	<p>Respuesta SÍ / NO</p>	<p>N / A</p>
<p>1.9. Grado de conocimiento de la política de igualdad de género de la empresa u organización</p>	<p>Respuesta SÍ / NO</p>	<p>>80% de respuestas positivas</p>

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 trabajadoras encuestadas) *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)	$\% \text{ mujeres jefas} / \text{total personas en cargos de jefaturas}$	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	$(\% \text{ de valoración de personas que están de acuerdo} + \% \text{ de valoración de personas que están totalmente de acuerdo}) / \text{total de personas que ha contestado la encuesta}$	>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
<p>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</p>	<p>(% 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</p>	<p>>80%</p>
<p>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</p>	<p>(% 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</p>	<p>>80%</p>

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
<p>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)</p>	<p>(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario</p>	<p>>80%</p>
<p>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)</p>	<p>(% de valoración de personas que están de acuerdo + % de valoración de personas que están totalmente de acuerdo) / total del personal que responde el cuestionario</p>	<p>>80%</p>

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.



#APlaceForUs

DESIGNED BY US. FOR US

Tal como te lo mencionamos en las primeras páginas, este ebook forma parte de "A Place For Us", una iniciativa propia de WHO&Co. que busca promover la equidad de género en el ecosistema laboral de la región. Nuestro principal objetivo es visibilizar el talento femenino e incentivar a las organizaciones para que logren captar, desarrollar y potenciar ese talento, de modo que entre todos logremos aumentar la presencia de mujeres profesionales en cargos de mediana y alta gerencia, en particular en las industrias/áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

¿Qué más estamos haciendo?

- ✓ Contamos con una plataforma de booking (agendamiento) proactivo donde cualquier mujer profesional puede agendar una reunión con WHO&Co.
- ✓ Lideramos proyectos de transformación organizacional y capacitamos a los respectivos equipos en temáticas de género.
- ✓ Desarrollamos de forma periódica infografías comunicacionales con perspectiva de género.

¿Quieres conocer algunas cifras relacionadas con nuestra gestión?

- Cerca del 75% de las mujeres que participó en nuestro programa de empleabilidad y búsqueda laboral "Career Advisory" se cambió de industria y el 100% de ellas mejoró su nivel salarial.
- El 2021 logramos paridad entre hombres y mujeres en nuestros placement de reclutamiento con nuestros clientes. De hecho, en la industria TECH, casi el 60% de las cartas oferta que emitimos fueron a mujeres, una cifra muy por sobre el promedio de este mercado/ Industria en Chile”.

¿Avancemos?

Queremos contarte que no hemos parado de pensar y trabajar en nuevas formas para poder transmitir nuestra iniciativa “A Place For Us”. Inclusive, hoy hemos logrado construir una red de partners para llevar a cabo nuestra misión que nos llena de orgullo, pero no queremos dejar de invitar a todo el resto de las organizaciones para que se sumen, y así juntos, promovamos la equidad de género.

Sin duda, el talento femenino está marcando tendencia, siendo cada vez más usual ver a mujeres atreverse a asumir posiciones de liderazgo, lo cual no ha sido una tarea fácil, dados todos los antecedentes ya mencionados, además del contexto sociocultural, los sesgos y los prejuicios sociales existentes.

Si te estamos contando esto es para motivarte y para que te atrevas a realizar cambios, decirte que sí es posible y que mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas pueden cambiar el mundo.



Con clu sio nes

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.

Encuanto 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.

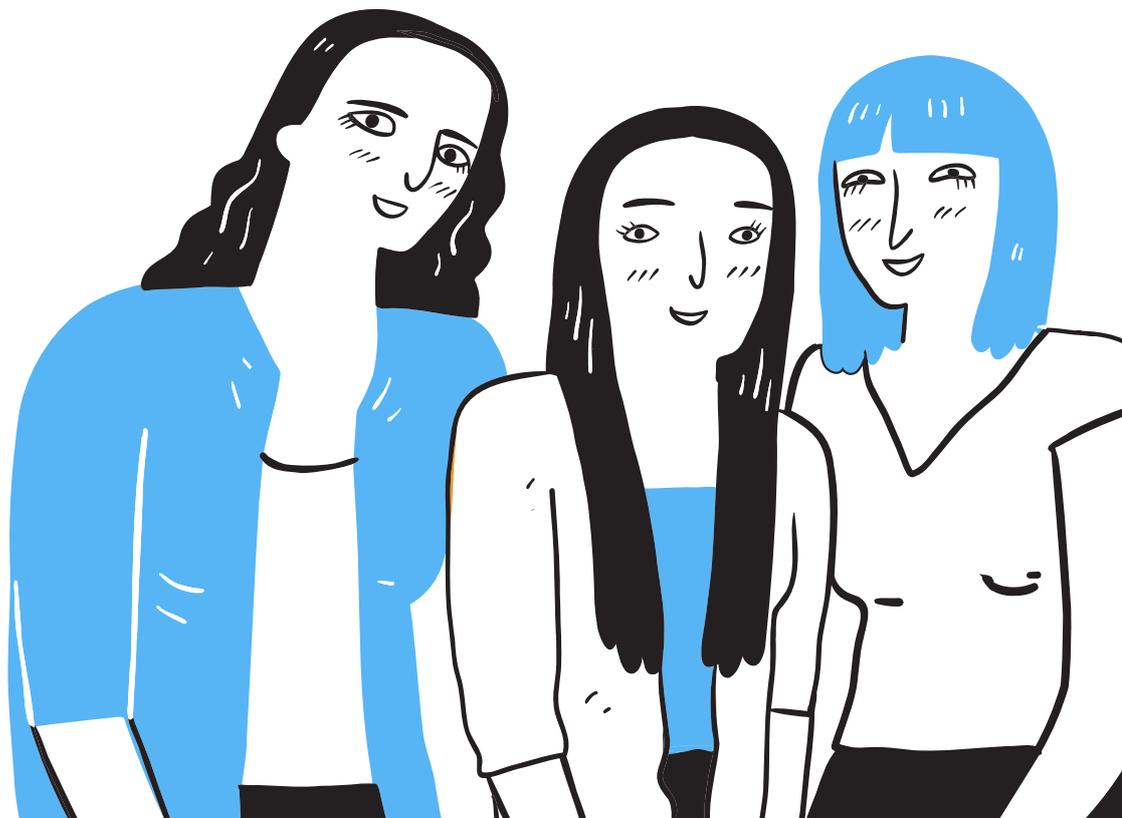
Debes ser consciente de que los cambios no ocurren instantáneamente y que el objetivo del aprendizaje no es el conocimiento sino la acción. Con esto queremos insistir en que te atrevas, aunque sea difícil y lleve tiempo y que además puedas compartir lo que aquí has aprendido.

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 nuevamente a nuestro partner estratégico *Talana* y 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.



Encuesta

04

“Tu voz y presencia cuenta, informémonos e impactémonos”

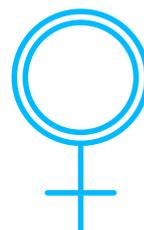
A continuación podrás ver los resultados de la encuesta realizada a 270 mujeres con cargos de alta dirección en empresas chilenas, donde se les hizo preguntas relacionadas a la equidad de género y cómo veían el panorama.

Si bien falta un largo camino por recorrer, se demuestran los grandes avances que ha vivido nuestro país y sus organizaciones, entregando una imagen más clara hacia donde deberíamos enfocar la energía para mayores cambios.

Si quieres mayor información sobre tendencias de Recursos Humanos, reclutamiento y más, te invitamos a visitar la sección de [recursos descargables de Talana.](#)

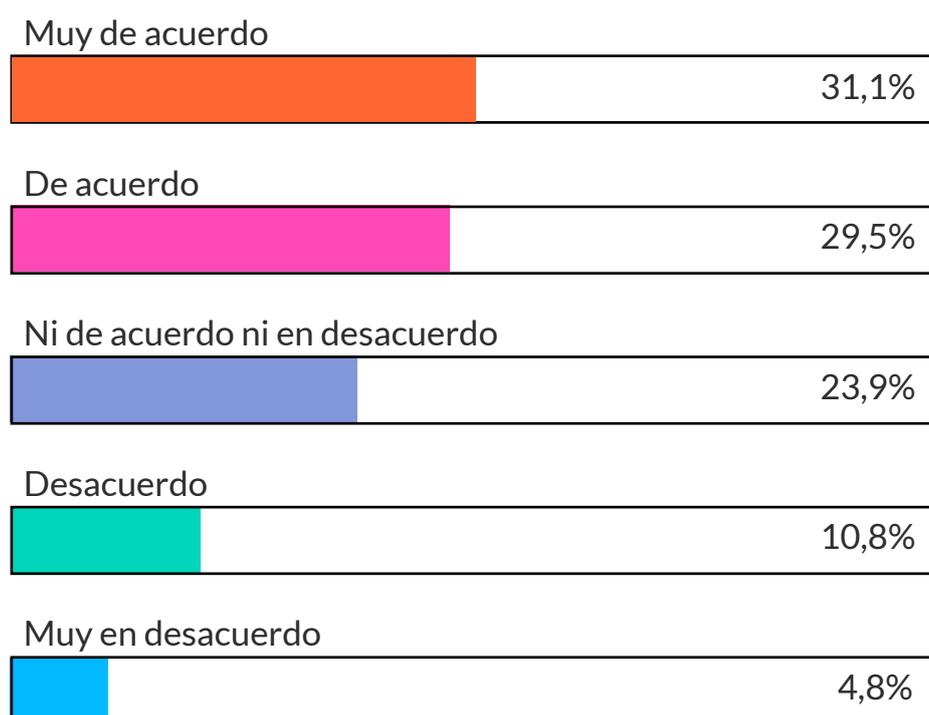
Re sul tad os

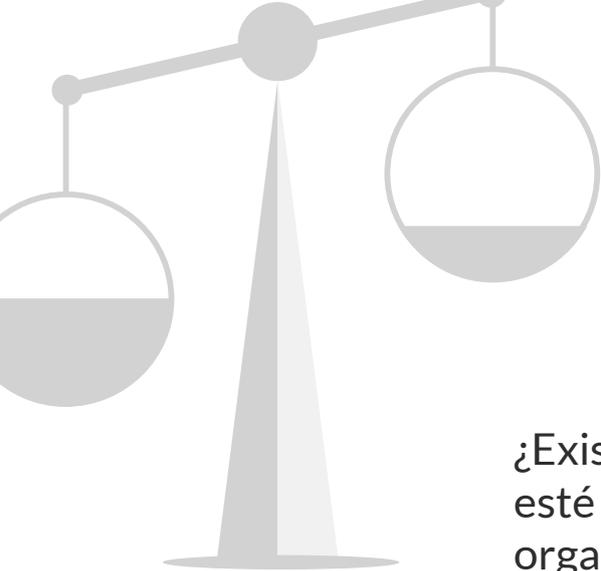
¿Quiénes
espondieron?



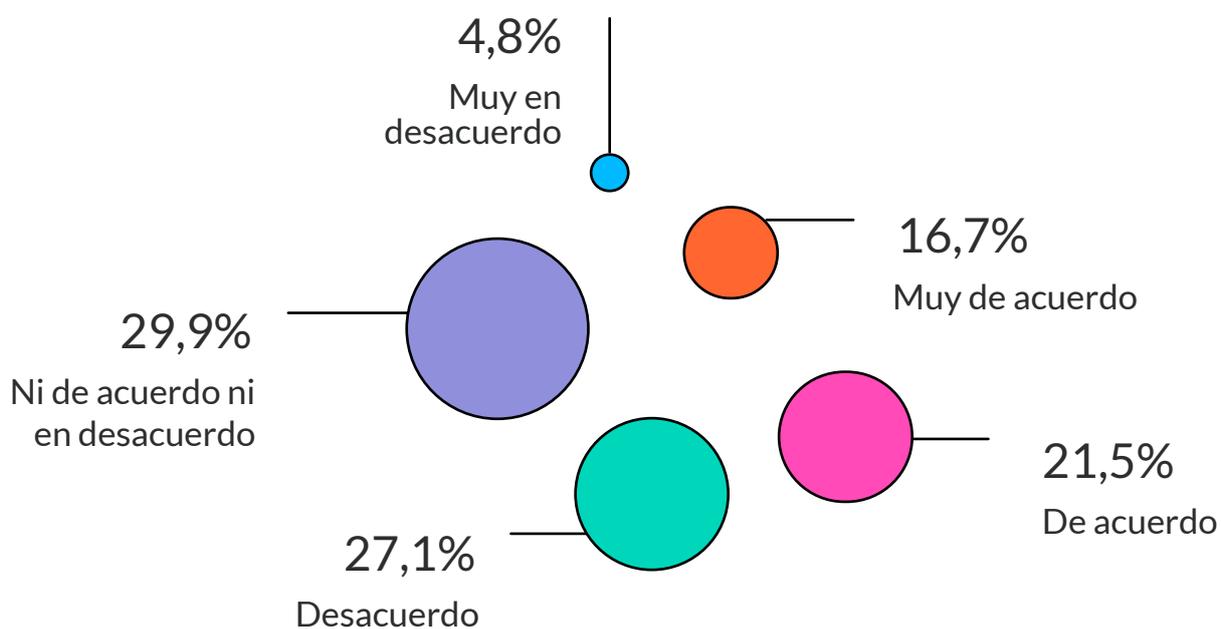
93%

¿El equipo de “Personas y Cultura” o “Recursos Humanos” está comprometido en promover la igualdad de derechos en su organización?

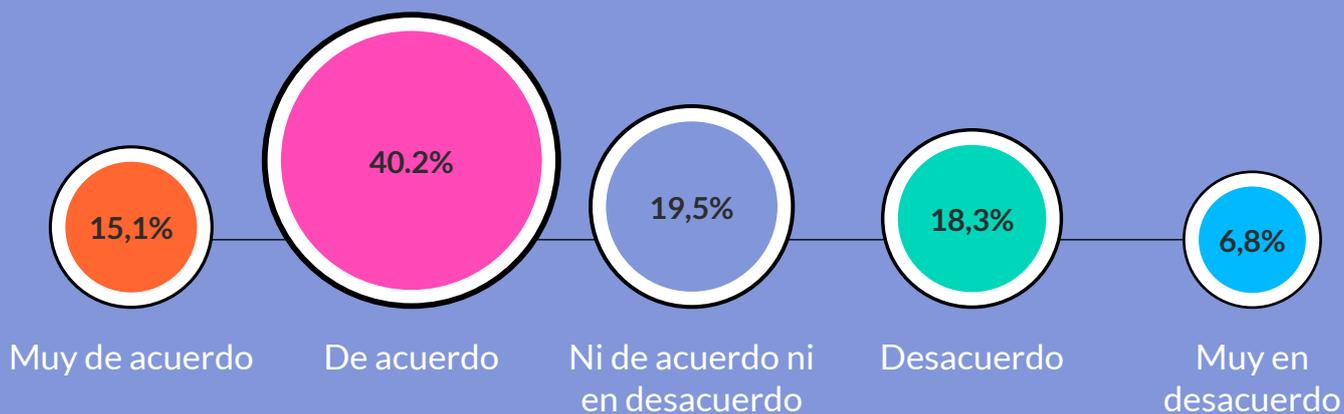




¿Existe una estrategia en igualdad de género que esté alineada con los objetivos estratégicos de su organización?



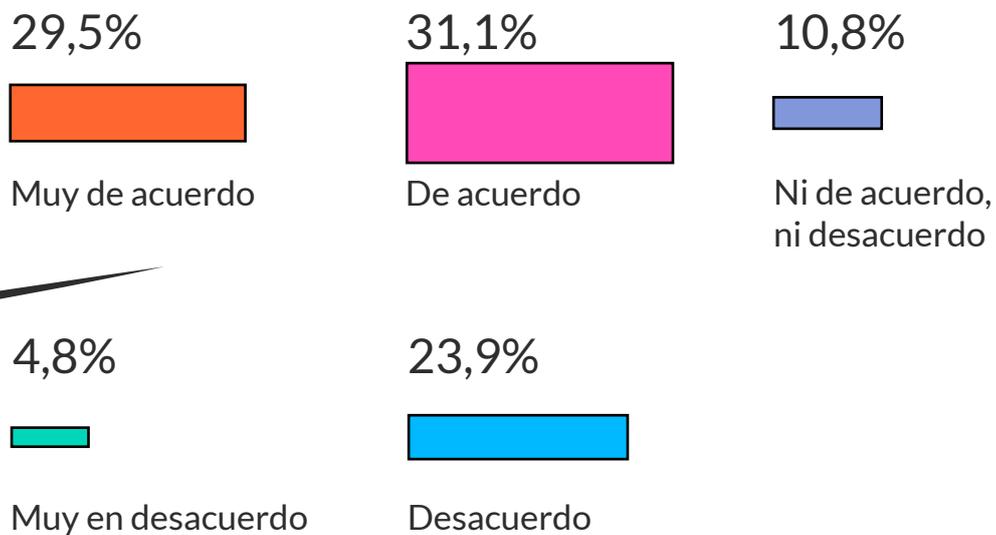
¿Considera que las mujeres de su organización se encuentran satisfechas respecto a su experiencia como trabajadoras?



¿Se utiliza la perspectiva de género para sus procesos de reclutamiento y atracción de talento?



¿Existe equilibrio en las oportunidades de crecimiento profesional o ascenso tanto para hombres como mujeres en su organización?



¿Hay equilibrio entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo (Gerencias, Jefaturas, Directivos) en su organización?

Muy de acuerdo

25,9%



De acuerdo

29,1%



Ni de acuerdo ni en desacuerdo

12%



Desacuerdo

24,3%



Muy en desacuerdo

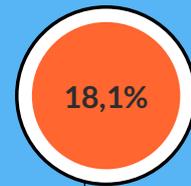
8,8%



¿Su organización tiene una política de beneficios con perspectiva de género?

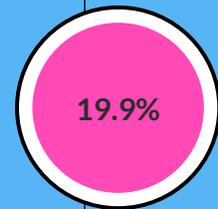
Muy de acuerdo

18,1%



De acuerdo

19,9%



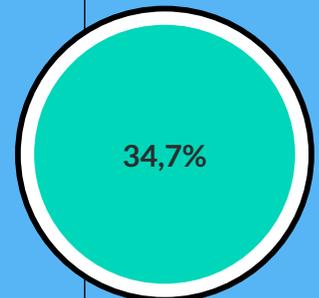
Ni de acuerdo ni en desacuerdo

10,8%



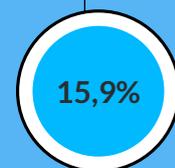
Desacuerdo

34,7%

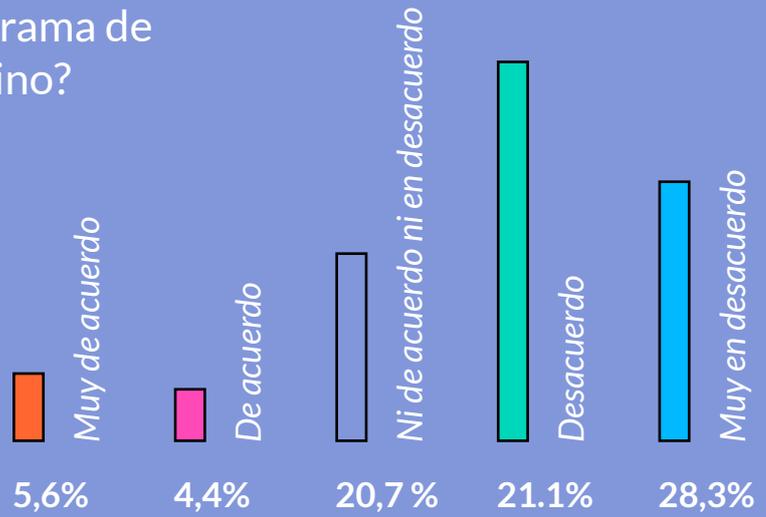


Muy en desacuerdo

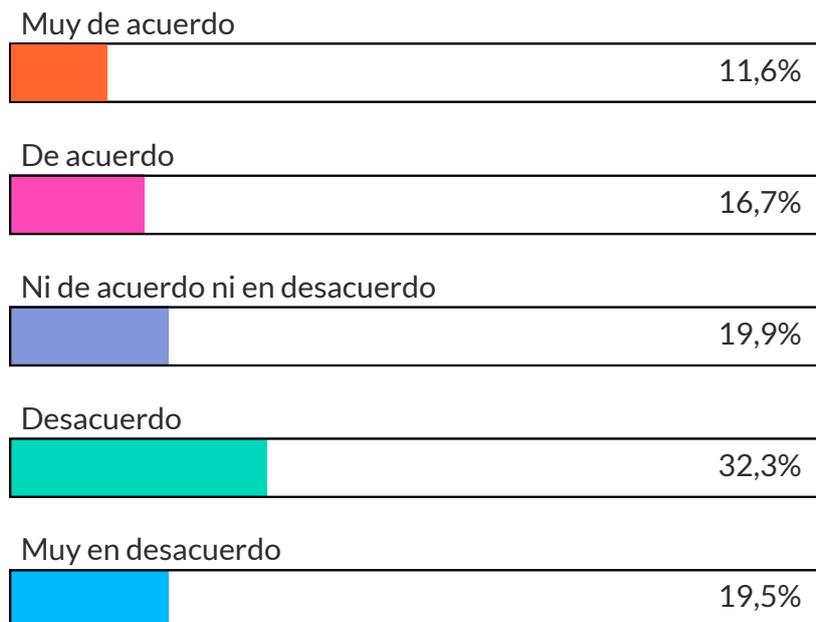
15,9%



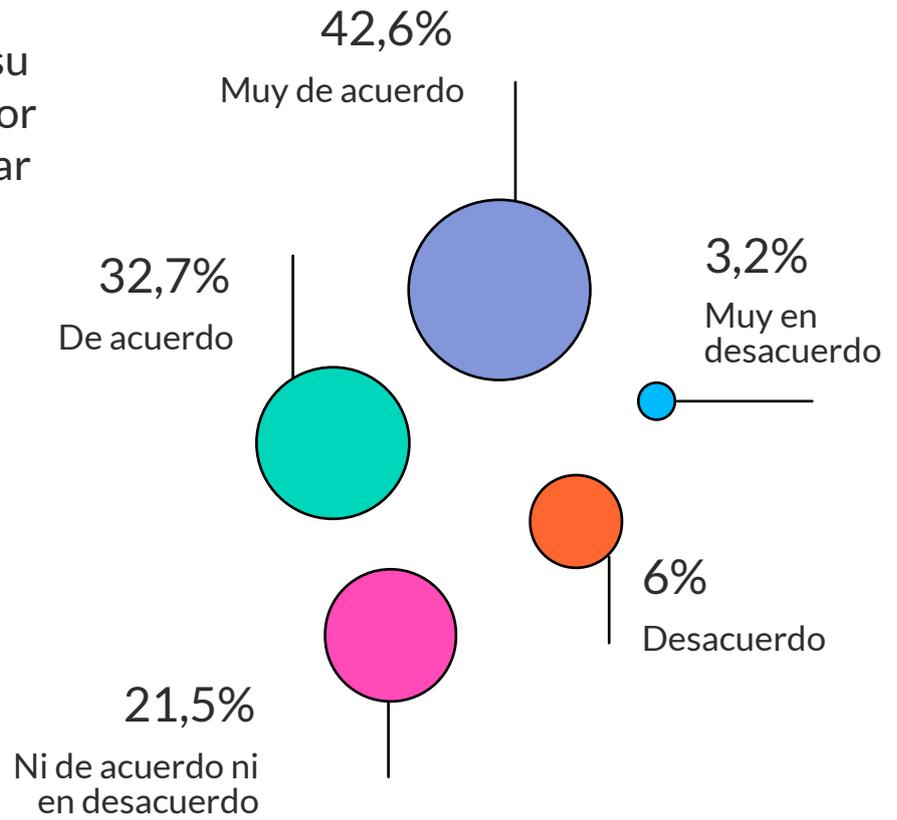
¿Su organización tiene programa de retención de talento femenino?



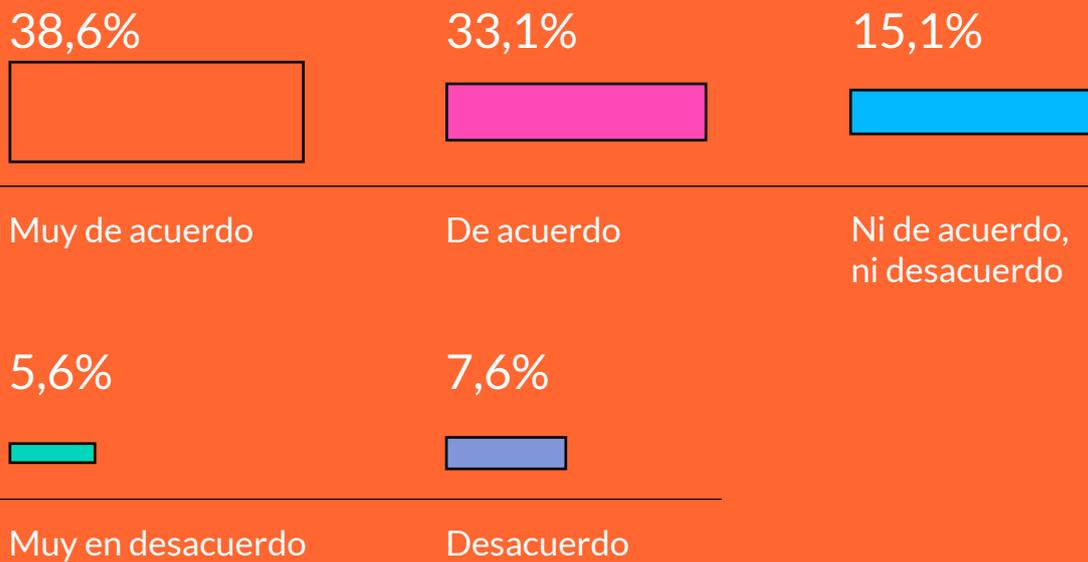
¿Existen instancias de evaluación y aprendizaje (charlas, talleres, manuales) para fomentar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en su organización?



¿Cree que promover la igualdad de género en su organización es un factor relevante para aumentar la productividad?



¿Recomendaría a una mujer trabajar en su empresa?



¿Existen políticas de discriminación positiva para las dimensiones del desarrollo profesional de las mujeres en su organización?

Muy de acuerdo
6,4%

De acuerdo
12,4%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo
39%

Desacuerdo
29,9%

Muy en desacuerdo
12,4%

¿Cuál crees que es la razón de la escasez de talento femenino en el mercado?

6,4%
Falta de oportunidades para el talento femenino.

25,5%
Escasez de talento con conocimiento específico.

18,3%
Falta de postulaciones de mujeres.

29,9%
Falta de experiencia necesaria para el rol.



¿Qué están haciendo en tu empresa para promover el liderazgo de las mujeres?

34,7%

Programas de visibilidad para generar conciencia sobre la importancia de la diversidad y la inclusión.

29,9%

Apoyos educativos para que más mujeres puedan formarse profesionalmente.

23,1%

Programas de inclusión de mujeres en temas de gestión, negocio y liderazgo.

20,3%

Programas de liderazgo femenino.

15,1%

Programas de entrenamiento y mentoría específicos para mujeres dentro de la empresa.

¿En cuáles de las siguientes habilidades gerenciales y de liderazgo consideramos que las mujeres líderes se destacan?

74,1%

Gestión y resolución de conflictos

70,5%

Planificación

67,7%

Comunicación asertiva

66,1%

Empatía

64,1%

Relacionamiento

55%

Ejecución y control

34,3%

Definición de modelos de negocios

Bibliografía

05

- Informe Anual de Diversidad de Google, 2022.
- Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones, 2020, Chile, Universidad Alberto Hurtado y Fundación Chile Mujeres.
- Grupos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), La experiencia de crearlos desde cero. Texto desarrollado por "Women@Google" en colaboración con "Mujeres en Tech", México.



A PLACE FOR US

DESIGNED BY US. FOR US

2

0

2

3

En colaboración

