

NUEVA EDICIÓN

#A DESIGNED BY US. FOR US. PLACE FOR US

The State of Women
in the Labor Market
in 2024



CREANDO DESDE CERO

En colaboración



talana

Índice

01

Palabras iniciales

02

Iniciativa A Place For Us

03

Modelo de negocio

04

APFU

- | | |
|----------------------------------|--|
| a. Introducción | d. Estrategia: <i>Los 7 pasos</i> |
| b. Glosario | e. Ámbitos de la organización |
| c. Género y relaciones laborales | f. Indicadores de género para el diagnóstico |

05

Metodología W100

06

Women at Work Barometer

Resultados Wx Gender

07

Invitación a Medir W100

08

Testimoniales

Palabras iniciales

01

Sean bienvenidos todas y todos.

Esta nueva edición del Ebook "A Place For Us", es un sueño hecho realidad para mí, para WHO&Co. y para Talana, coincidiendo con una fecha conmemorativa importante y reflexiva, como lo es el mes de la mujer. El año pasado rompimos esquemas al proporcionar soluciones concretas a las organizaciones, ofreciendo indicadores de recursos humanos con perspectiva de género. Además, extendimos una invitación abierta a empresas, organizaciones civiles, gubernamentales, profesionales y, sobre todo, a las mujeres, para colaborar y sumarse voluntariamente a la iniciativa A Place For Us. Nunca imaginamos la tremenda recepción que tuvimos en el mercado.

Hemos estado trabajando desde que firmamos junto a ONU Mujeres los acuerdos WEP hace 4 años, asociándonos con grandes aliados, como Talana, Desafío Latam, First Job, Pegas con Sentido y Unlearn para soñar y diseñar un mundo laboral para nosotras.

A Place For Us soluciona los desafíos en temas de perspectiva de género. Nuestro compromiso es ayudar a quebrar la tendencia que tenemos en Chile y volver a esperanzarnos, porque no podemos esperar casi 170 años para verlo hecho realidad.

Comenzamos con preguntas para resolver las dificultades que vivimos las mujeres profesionales, *lo evidente y lo invisible*.

¿Qué tan saludables son las organizaciones para nosotras? ¿Dónde está el problema en la organización, de la pérdida de talento? ¿Las empresas están preparadas para la vida de maternidad y paternidad responsable? ¿Contamos con políticas que fomenten y potencien el talento femenino? ¿Contamos con seguridad psicológica para el desarrollo profesional pleno de las y los colaboradoras/es?

No podemos solas. Sabemos que reivindicar nuestro papel como contribuyentes del crecimiento y desarrollo económico, y social, es urgente.

Resolvamos lo evidente y lo invisible.

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

Lo invisible es lo que nadie habla y tiene un impacto tan fuerte como las otras cifras. El acoso laboral, la falta de co-responsabilidad parental, el acoso sexual, las dinámicas masculinizadas, organización y poder sin inclusión femenina, actividades empresariales excluyentes, prácticas discriminatorias y más. Estos comportamientos, que pasan a convertirse en rumores de pasillo, se normalizan y minimizan dentro de las organizaciones, a tal grado, que luego se hacen parte del entorno laboral cotidiano, afectando la salud emocional y el bienestar de quienes trabajan en ellas.

En WHO&Co. creemos que el talento está democráticamente distribuido, independientemente del género, color, religión, condición social o tendencia política. Ya no es momento de reflexionar y concientizar solamente sobre las causas y cifras que muestran las enormes desigualdades que enfrentamos las mujeres. **Es momento de actuar.**

Si no incluimos de forma intencionada, deliberada y productiva, excluirémos involuntariamente

¿Y si existiera una receta para transformar a las organizaciones en lugares más exitosos y resistentes para los entornos actuales, incluyendo a todas y todos?

Esta nueva versión del ebook contiene el sistema para acompañar a las empresas a establecer las bases para transformarse en organizaciones líderes de sus sectores en talento en 6 meses, implementando un nuevo ADN de liderazgo ágil.

¡Merecemos tener un mejor lugar en el mundo laboral!

Conzuelo PI

Founder A Place For Us
Managing Partner WHO&CO.



Estimadas y estimados,

Nos volvemos a encontrar, y por segundo año consecutivo acompañados de nuestros queridos partners de WHO&Co. Con gran alegría les damos la más cordial bienvenida a la edición 2024 del ebook “A Place For Us”, un recurso invaluable para quienes buscan impulsar la equidad de género en el ámbito organizacional.

En los últimos años, hemos sido testigos de avances significativos en la promoción del liderazgo femenino, a través de la implementación de políticas inclusivas, el fortalecimiento de programas como la mentoría, y la incorporación femenina en la toma de decisiones a nivel directivo.

Sin embargo, aún enfrentamos desafíos importantes. La brecha salarial persiste, y las mujeres siguen siendo subrepresentadas en puestos de liderazgo, por lo que es fundamental que continuemos trabajando juntos para superar estos obstáculos y crear un entorno laboral donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades para crecer y prosperar.

Palabras iniciales

En los próximos años, el liderazgo femenino seguirá siendo un tema central en la agenda. En Talana, tenemos el compromiso de seguir fomentando una cultura de inclusión, brindando apoyo y espacios de diálogo en todos los niveles de la organización. Entendemos que no existen soluciones inmediatas, y que como todo cambio, éste requiere de persistencia y tenacidad.

Esperamos que este ebook sea una fuente de inspiración y conocimiento en ese largo recorrido, en el que esperamos construir un futuro donde el liderazgo femenino sea la norma, no la excepción.

Bárbara Kübler

VP of People & Culture
de Talana



Iniciativa APFU

02

BIENVENID@S A

A Place For Us - Un lugar para nosotras

Partimos como una iniciativa. "Imagina un lugar donde cada mujer no solo encuentra un espacio para trabajar, sino un lugar para crecer, prosperar y ser verdaderamente escuchada".

En la encrucijada de nuestro tiempo, cuando las conversaciones sobre diversidad, equidad e inclusión resuenan más fuerte que nunca, surgió en nosotros un pensamiento que fue el punto de partida para hacer algo que hace un año no habríamos imaginado que llegaría tan lejos: **A Place For Us**.

Pero, antes de explicar qué trata, necesitaremos contextualizar los hechos.

4 years ago... the beginning

Luego de haber sobrevivido una crisis social a nivel país, WHO&Co. consultora de soluciones de recursos humanos, seguía afirmándose con resiliencia y determinación.

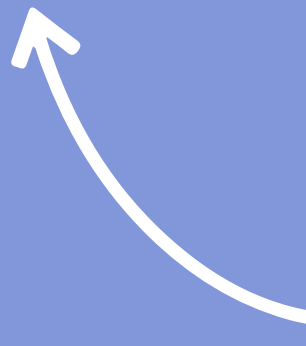
2020 se presentaba como un año que parecía prometer un respiro. Sin embargo, pronto nos encontramos ante la realidad de que el año sería de todo menos tranquilo. Nos enfrentamos a una serie de desafíos inesperados y cambios radicales que sacudieron los cimientos de nuestras vidas y nuestras rutinas diarias. En lugar de una pausa, nos adentrábamos en una nueva era de incertidumbre y transformación mucho más radical, que nos obligó a replantear nuestras prioridades y a buscar formas innovadoras de adaptarnos a las circunstancias cambiantes.

El Covid llegaba a Chile en marzo de 2020, desencadenando una serie de eventos sin precedentes que afectarían profundamente a todos los rincones del país. En el ámbito laboral, la llegada del virus representó un cambio radical en la forma en la que las empresas operaban. Con la implementación de las medidas de confinamiento y distanciamiento social para contener la propagación del virus, muchas empresas se vieron obligadas a adaptarse rápidamente al trabajo remoto, lo que no solo significó acelerar una transformación que estaba prevista para un futuro, sino que se convirtió en una necesidad inmediata para garantizar la continuidad de las operaciones empresariales. El concepto de oficinas virtuales se convirtió en una realidad para millones de trabajadores en todo el país, desafiando las estructuras tradicionales de trabajo y obligando a las empresas a reevaluar sus estrategias. Este cambio no solo implicó ajustes en la infraestructura tecnológica y la comunicación interna, sino también una adaptación en la cultura organizacional y en las prácticas de liderazgo, con la necesidad de mantener la productividad del personal en un entorno laboral completamente nuevo y desconocido.

A medida que pasaban los meses, la pandemia sacaba a flote ciertas problemáticas de carácter organizacional que comenzaron a visualizarse con rapidez, copando las agendas corporativas de las empresas. ¿Cómo iban estás a enfrentar tales desafíos? ¿Cómo íbamos a enfrentar nosotros como WHO esos desafíos?

Es así que decidimos mirar a nuestro alrededor, no solo como observadores, sino como agentes activos del cambio, motivados a construir un futuro laboral que reflejara nuestros valores y contribuyera de manera positiva a la sociedad, sumergiéndonos en una reflexión profunda acerca de las necesidades emergentes, tanto de nuestro equipo como de la comunidad en general.

Reconociendo la importancia de abordar estas temáticas, nos comprometimos a liderar el cambio desde adentro. Con lo anterior en mente, **nuestra primera acción del 2020 entonces, fue adherirnos a ONU Mujeres y firmar los acuerdos WEP.**



Como los desafíos inesperados habían forjado nuestra capacidad de adaptación, sacando a flote además nuestra capacidad colectiva para innovar y reinventarnos, lanzamos ese mismo año una nueva línea de negocios llamada Career Advisory, que nació con el objetivo de brindar asesoría y acompañamiento para profesionales que se encontraban en búsqueda de desarrollar su carrera profesional.

En 2021 y dado el alto nivel de acceso a la información importante con el que contábamos, comenzamos a levantar data, específicamente del mercado laboral femenino. Tanto Career Advisory como Headhunting & Recruiting (otra de nuestras líneas de negocio) se convirtieron en medios valiosos para recopilar información clave sobre las experiencias laborales de las mujeres en diferentes sectores. Fue en esta última unidad de negocio mencionada en donde también habíamos empezado a planificar mejoras.

Los resultados comenzaron a ser evidentes: cerca del 75% de las mujeres que participaban en nuestro programa Career Advisory lograban no solo cambiar de industria, sino que también un 100% mejoraban su nivel salarial.

Ese año también alcanzamos la paridad de género en nuestros placements de reclutamiento con clientes. En la industria TECH aproximadamente el 60% de las ofertas laborales que emitimos fueron para mujeres, una cifra muy superior al promedio del mercado/industria en Chile, que es del 7%, y que hasta la fecha seguimos manteniendo.

En 2022 le llegaba el turno a HeadHunting & Recruiting. Así como en 2021 habíamos considerado implementar nuevas mejoras para esta área, 2022 fue el año de llevar a cabo todo lo que habíamos planificado.

DTD

Fue así que, con el objetivo de mejorar el Candidate Experience, implementamos una nueva metodología de trabajo conocida como DTD Methodology, cuyo nombre proviene de las iniciales de sus tres pilares fundamentales: Data, que hace referencia a la recopilación y análisis de datos precisos; Talent, identificando y potenciando el talento; y Diversity promocionando la diversidad para asegurar procesos de selección más inclusivos y equitativos. Con esta metodología integral, buscábamos no solo ofrecer una experiencia eficiente, sino justa y en línea con nuestros valores de transparencia y respeto a la diversidad.

Ambas líneas de negocio se convirtieron en nuestra plataforma para abordar no tan solo las metas y los desafíos profesionales de nuestros clientes, sino que también en instrumentos valiosos para conocer información clave sobre las experiencias laborales de las mujeres en diferentes sectores. Este enfoque orientado a los datos nos estaba permitiendo entender mejor las dinámicas del mercado laboral femenino, y el poder desarrollar estrategias más efectivas para apoyar el crecimiento y éxito profesional de las mujeres en WHO&Co.

Pero no queríamos que esto quedara solo en casa, queríamos ir más allá. Con esta nueva perspectiva, nos comprometimos a impulsar cambios significativos y positivos en materia de diversidad, equidad e inclusión, y el año 2023 fue el escogido para llevar las cosas al siguiente nivel.

Designed by us. For us.

Todo comenzó con una pregunta aparentemente simple: ¿Existirá un indicador que nos permita evaluar qué tan “saludables” son las organizaciones para las mujeres? Saludables en términos de equidad, de diversidad, de inclusión, entre otros aspectos. Esta pregunta, simple de hacer, difícil de responder, encendió una chispa de reflexión y acción en nosotros. Nos llevó a cuestionar nuestras suposiciones, a examinar de cerca nuestras prácticas y a visualizar un futuro donde temáticas como la equidad no se quedaran solo en ideales, sino una realidad palpable en cada lugar de trabajo. Así nació la iniciativa "A Place For Us".

Comenzamos cimentando las bases, entendiendo conceptos, investigando e instruyéndonos. Durante este proceso, descubrimos que las mujeres eran minoría en cargos de jefatura, un fenómeno que revelaba la persistente brecha de género en el ámbito laboral. Además, observamos que muchas trabajadoras consideraban que la maternidad era incompatible con el progreso en su carrera profesional, enfrentándose a estereotipos y barreras que dificultan su avance en la escalera corporativa. Estos hallazgos nos impulsaron a profundizar en el análisis de los desafíos que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, incluido el fenómeno del "peldaño roto", que describe cómo las mujeres encuentran obstáculos específicos en su camino hacia la cima de la jerarquía empresarial. Decidimos trabajar en la creación de soluciones que promovieran una mayor igualdad de oportunidades y un ambiente más inclusivo en las organizaciones.

Esto último sobre todo fue lo que nos llevó a lanzar un ebook (la versión anterior a este), que tenía como propósito fundamental el poder guiar a las organizaciones en la implementación de indicadores de gestión que facilitaran la consecución de la equidad, igualdad e inclusión de manera efectiva y sencilla.

Queríamos ofrecer un marco claro y práctico que ayudara a las empresas a identificar áreas de mejora y tomar medidas concretas para promover la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en los lugares de trabajo, entre otras cosas. Además, deseábamos reflejar las opiniones de las mujeres sobre la equidad de género y cómo percibían el panorama en sus propias organizaciones, no solo para conocer, sino también para mostrar su perspectiva.



Fue así que en colaboración con Talana lanzamos “Creando desde cero”, ebook que fue oficialmente presentado en marzo del año pasado.

Con este lanzamiento nos dimos cuenta de que aún había mucho más por descubrir y desarrollar en nuestro camino hacia la creación de ambientes laborales verdaderamente inclusivos, equitativos y diversos.

Notamos también que la mera presencia de mujeres en el lugar de trabajo no garantizaba su pleno bienestar o participación significativa en la toma de decisiones.

La idea de crear un indicador estaba más presente que nunca.

Necesitábamos un enfoque más holístico y sistemático, uno que considerara no sólo las políticas y prácticas formales, sino también la cultura organizacional y las experiencias individuales de las/os colaboradoras/es en el trabajo.

Así, seguimos nuestro viaje de descubrimiento y creación, buscando desarrollar un indicador integral que reflejara con precisión la salud de las organizaciones para las mujeres.

Modelo de negocio

03

¿Sabías que las empresas con equipos diversos tienen un 19% más de ingresos debido a la mayor innovación que genera?

La mayoría de los profesionales desean formar parte de empresas que alcancen sus objetivos, sean reconocidas como líderes en su industria y promuevan la igualdad de oportunidades. Suena como un sueño hecho realidad.

Un mundo para todas y todos. Cuando hablamos de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), estamos hablando de talento y de cómo las personas son el centro y motor para aumentar la performance de una compañía. Un enfoque estratégico hacia la diversidad, la equidad y la inclusión puede ayudar a las personas, organizaciones y sociedades a prosperar.

¿Qué tan saludable es la organización para mí?

Es una pregunta que cualquier minoría subrepresentada en la toma de decisiones se hace actualmente. Y es que, según un artículo de la UNESCO que habla sobre la persistencia de la desigualdad a nivel de liderazgo, se necesita al menos un 30% de representación de una minoría en una organización dentro de la toma de decisiones para comenzar a movilizar cambios reales con impacto positivo y rendimiento creciente en una organización.

La salud organizacional depende cada vez más de la incorporación de medidas de DEI en todo el negocio. El enfoque organizacional en DEI, acelerado por el llamado a nivel global urgente a la justicia racial, equidad de género, creencias religiosas, interculturalidad de nacionalidades, entre otros, ha evolucionado de ser un "deber ser" o "cumplir con la cuota" a ser un imperativo comercial.

Hoy es el mercado quien tiene interés real en querer medir qué tan inclusivos, tolerantes, diversos, justos, empáticos somos y queremos ser, son los consumidores, inversionistas, comunidades, gobiernos, talento y proveedores, quienes analizan y evalúan las medidas concretas de sostenibilidad social de las empresas, lo que provoca ese cambio notorio en el ESG (Environmental, Social and Governance), criterios ambientales, sociales y de gobernanza, que contienen DEI en su naturaleza.

Pero este tema tiene aspectos mucho más amplios. Sobre todo, cuando se trata de reunir talentos de todas las comunidades y valorar su individualidad. Trabajar con personas de perfiles diferentes ofrece mucho más que colaborar con colegas con el mismo bagaje profesional y personal. 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.

Antecedentes socioeconómicos

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



El talento diverso es un activo invaluable que puede llevar a las empresas hacia el éxito en un mundo cada vez más globalizado y multicultural. Déjanos mostrarte cómo podemos potenciar ese talento diverso y crear un ambiente enriquecedor para todos.

Hay muchas iniciativas para trabajar las estrategias de DEI, pero ninguna con foco en el crecimiento sostenible del negocio. En el mundo de la consultoría, la base está en demostrar con evidencia empírica los casos de negocio y uso, y barrer con las creencias que no tienen sustento en la data. Tal como dijo William Thomson Kelvin, un físico y matemático británico: “Lo que no se mide, no se puede mejorar”

McKinsey en el 2017 nos decía que los equipos ejecutivos de las empresas que invierten en estrategias DEI, fueron un 33% más propensos a ser líderes de rentabilidad en su industria.

¿Y si existiera una receta para transformar a las organizaciones en lugares más exitosos y resistentes para los entornos actuales, incluyendo a todas y todos?

A raíz de esto, en marzo de 2023 nace "A Place For Us", de la mano de WHO&Co. con el objetivo de acompañar a Gerentes Generales, Gerentes de 1era línea y socios a establecer las bases para transformarse en empresas líderes de sus sectores en talento en 6 meses, sin la realización de diagnósticos ni iniciativas superficiales y/o repetidas que no solucionen nada, implementando un nuevo ADN de liderazgo ágil.

[Let's be accountable.](#)

Diseñamos un sistema con enfoque estratégico creado para mejorar reputación, rentabilidad, liderazgo, clima y productividad organizacional, que cuenta con 3 fases:

PRIMERA ETAPA

Diagnóstico y definición de un plan de acción del nuevo ADN.



SEGUNDA ETAPA

Implementación del sistema de cambio y captura de los primeros resultados.



TERCERA ETAPA

Sostenimiento de resultados del nuevo sistema.



Estamos comprometidos a trabajar de manera constante para garantizar el éxito continuo de este enfoque estratégico en las organizaciones, asegurando que cada fase se implemente de manera efectiva y se adapte a las necesidades cambiantes del entorno empresarial.

**#A
PLACE
FOR
US**



04

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

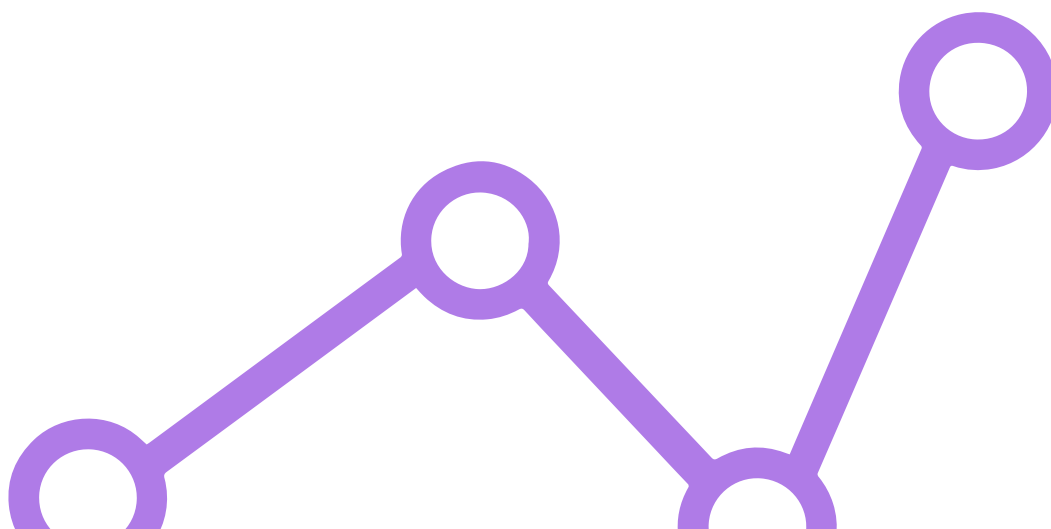
Una vez implementada la estrategia, deberás realizar un seguimiento, el que te permitirá evaluar los primeros resultados, dentro de ciertos periodos de tiempo que tú mismo puedes definir y que te permitan visualizar claramente las áreas a mejorar.

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: • 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 post-natal parental por padres trabajadores	% padres trabajadores que hace uso del postnatal 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 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.

Metodología V100

05

Metodología

W100

Un enfoque innovador para evaluar si una empresa es ideal para mí

Tal como lo habíamos mencionado con anterioridad, nos encontramos en un momento crucial en donde la diversidad, equidad e inclusión se sitúan en el epicentro de las conversaciones corporativas globales, en donde aún se carece de mucha información para saber lo que está bien, lo mínimo aceptable.

A pesar de que aún teníamos muchas preguntas, comenzamos a diseñar una metodología que buscara redefinir el mundo laboral desde una perspectiva de género, a partir de todas estas interrogantes que nos habían surgido al momento de crear "A Place For Us", esto sin dejar de buscar respuestas.

Miramos hacia el mercado y luego de mucho investigar pudimos notar que no existían mediciones globales o sectoriales que permitieran ver, desde una mirada objetiva, neutral y con enfoque de género, de manera comparativa o absoluta, si una empresa era un lugar de trabajo beneficioso para el talento femenino. Entonces, nos preguntamos: ¿Cómo podríamos medir la 'salud' organizacional para las mujeres en términos de equidad, diversidad e inclusión? Con esta pregunta, no solo buscábamos una evaluación superficial, sino también obtener una comprensión profunda de las dinámicas laborales que afectan a las mujeres en sus entornos de trabajo.

La respuesta a esto fue: Desarrollemos un indicador.

Así surgió el "Woman One Hundred", conocido como W100.

El barómetro “Woman One Hundred” (W100) es una *escala porcentual que evalúa el progreso de las empresas en temas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)*. Aquellas que se acercan más al 100 se reconocen como entornos laborales destacados para las mujeres y se les dará el sello A Place For Us.

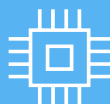


**W100
Barometer**

Nuestro instrumento de medición consta de 9 dimensiones:



Talent



Platform



Ecosystem



Learning



Structure



**Decision
Making**



**Purpose, value
and culture**

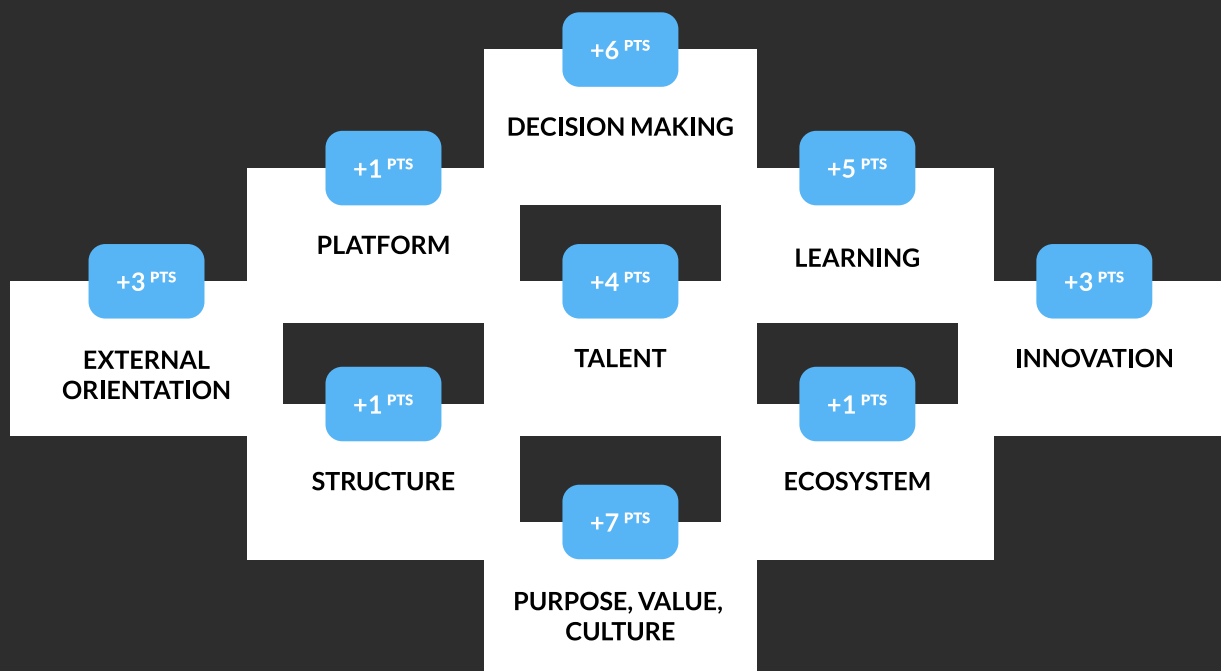


Innovation



**External
Orientation**

Mide el **impacto de salud organizacional** para las profesionales mujeres.

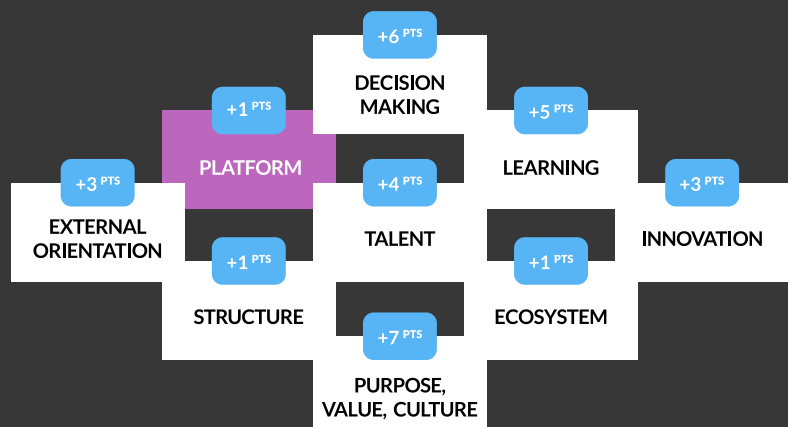
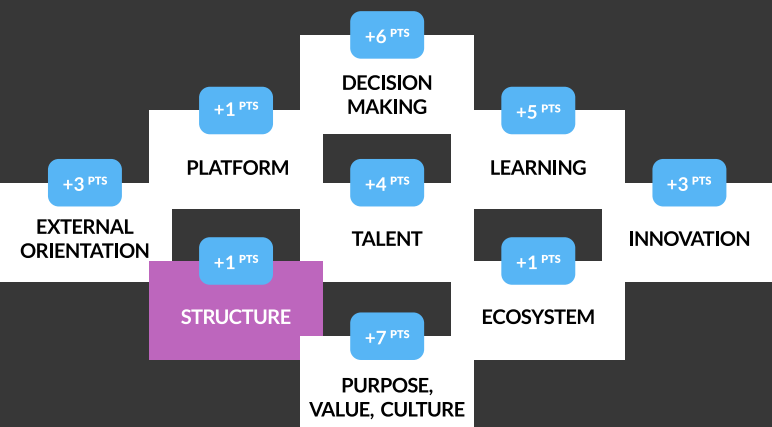


W100 = 31 PTS/100

E indica si el problema es de carácter **objetivo** o de **percepción**

Data

Percepción



W100 = 31 PTS/100

Estas preguntas, a su vez, nos permitieron crear dos tipos de encuestas. Por un lado, desarrollamos una encuesta de Data, que contiene preguntas dirigidas a las áreas gerenciales y/o de HR de las empresas. Por el otro, desarrollamos una encuesta de Percepción, la cual contiene preguntas que van dirigidas a las y los colaboradores. Esta separación de encuestas nos permite, a diferencia de otros indicadores, saber evaluar si existe un sistema objetivo de recopilación de datos que garantice un ambiente laboral óptimo para las mujeres, así como obtener una opinión fundamentada sobre las percepciones reales de los colaboradores de la empresa.

¿POR QUÉ W100?

Porque las respuestas tanto del área de HR como de las y los colaboradores suman un total de 100 puntos. Cuanto mayor sea el puntaje, mejor será el ambiente laboral para las mujeres en general. Esta calificación permite a las empresas participantes obtener una comparativa, de modo que una empresa cuya puntuación sea W70 será mejor que una cuya puntuación sea W60.

Nuestro instrumento W100

no se limita únicamente a medir, sino que también nos permite identificar con precisión las áreas específicas de mejora dentro de la empresa.

Para alcanzar un puntaje perfecto, no es suficiente que las políticas de una empresa sean óptimas; es necesario que las y los colaboradores sean quienes evalúen esto de manera holística, aplicando nuestro enfoque de género.

¿Qué es

lo que se mide específicamente con el W100?

En pocas palabras el W100 mide dónde se encuentra el problema en una organización y si este es objetivo o de percepción.

Para ello, es necesario explicar en detalle las 9 dimensiones:



Purpose, value and culture

Propósito, valor y cultura

Estos elementos propios de una empresa son fundamentales para definir el clima laboral cotidiano. Este aspecto es central en las organizaciones ya que refleja cómo se manifiesta una organización libre de sesgos de género, de manera natural.



Structure

Estructura

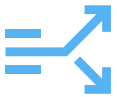
Evalúa la participación de las mujeres en la estructura organizativa de la empresa, incluyendo su presencia en áreas clave y de liderazgo.



Talent

Talento

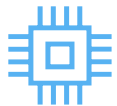
El desarrollo del personal y de la organización es un esfuerzo constante que debe evolucionar con las industrias, asegurando que se cuente con las habilidades necesarias para adaptarse a nuevos contextos.



Decision Making

Toma de Decisiones

La diversidad de perspectivas en la estrategia empresarial es crucial, y la inclusión de un enfoque de género en las decisiones de alto nivel es fundamental para la salud organizacional.



Platform

Plataforma

En la era digital es esencial contar con apoyo tecnológico para medir, rastrear, mejorar y comunicar los avances. ¿Está tu empresa a la vanguardia en plataformas con enfoque de género?



External Orientation

Orientación externa

Aunque el negocio es siempre prioridad, a menudo es necesario contar con expertos que puedan impulsar el crecimiento en áreas complementarias al núcleo empresarial.



Ecosystem

Ecosistema

La colaboración dentro de la industria, más allá de los equipos internos, es clave. La unión hace la fuerza en el ecosistema femenino.



Learning

Aprendizaje

El aprendizaje continuo es esencial para todos en la organización, enriqueciendo lo que hacemos, escuchamos y enseñamos.



Innovation

Innovación

Lo que nos ha traído hasta aquí no nos llevará necesariamente al éxito futuro. Innovar implica hacer las cosas de manera diferente para lograr resultados distintos. ¿Es tu organización un lugar propicio para la evolución?

¿Cómo puedes implementar esta innovadora metodología en tu empresa?

El indicador W100 requiere un fuerte compromiso tanto de las empresas como de sus colaboradores para reflejar fielmente la experiencia de estos últimos. Este trabajo conjunto y coordinado se realiza entre “A Place For Us” y las empresas que busquen potenciar o iniciar el camino hacia una verdadera inclusión y mejora laboral para las mujeres.

El instrumento se aplica, en términos generales, durante un periodo de 4 semanas. Este proceso comienza con la entrega de datos objetivos y reales de los indicadores que el instrumento ofrece a las empresas. Simultáneamente, se envía una encuesta a todos los miembros de la organización, siendo este uno de los requisitos más importantes. Es fundamental incluir a todas y todos los colaboradores para reflejar con precisión el verdadero estado de la organización con respecto a sus colaboradoras, sin hacer distinciones basadas en contratos, roles, jerarquías, entre otros.



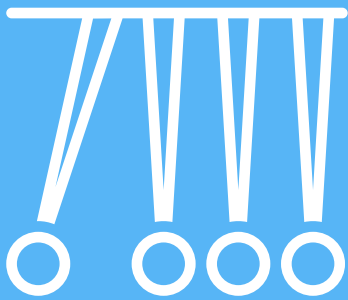
Para aquellas organizaciones que deseen tener una primera aproximación del W100, hemos diseñado un instrumento autodiagnóstico, el cual se denomina “Wx Gender”. Este que también cubre las 9 dimensiones, puede proporcionar a las empresas una visión inicial de su situación en términos generales.

Acceder a este instrumento es sumamente sencillo. Quienes deseen generar un autodiagnóstico podrán hacerlo de manera digital y de manera gratuita en <https://w100.cl/evaluaciones/ebook>, donde ingresando los datos solicitados de su organización podrán recibir este primer diagnóstico, entregándoles un primer vistazo de cómo se encuentra está respecto del mercado, en términos de inclusión laboral femenina.

Genera tu
autodiagnostico digital



A C C E D E A Q U Í



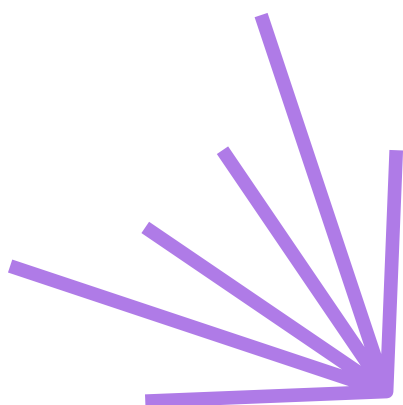
¿Cuál será el impacto del W100?

El indicador W100 marca un gran avance hacia un futuro laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres. Al ofrecer un marco concreto para evaluar y mejorar la inclusión femenina en las organizaciones, no solo abogamos por la igualdad de género, sino que también demostramos que la diversidad es una ventaja competitiva fundamental en el mundo empresarial actual.

La invitación para participar en esta primera versión del W100 está abierta para ti y para todas las empresas, independientemente de su tamaño o industria. Lo importante es unirse a esta iniciativa transformadora, para que podamos trabajar hacia la creación de un futuro laboral en el que todas las personas, independientemente de su género, puedan prosperar.

Women at Work Barometer

06



RESULTADOS **Wx GENDER** junto a Talana

En WHO&Co., tenemos como propósito 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 la industria Tech/TI.

Como mencionamos anteriormente, Wx Gender tiene como objetivo medir las percepciones de las personas en sus organizaciones y cómo evalúan el desempeño en cada una de las 9 dimensiones del ámbito de DEI - perspectiva de género. Con este instrumento, buscamos identificar los desafíos que enfrentan las empresas y detectar las brechas que existen.

Por ello, realizamos un pequeño estudio en donde participaron casi 200 organizaciones.

Puntaje	0-2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9- 10	Puntaje
Dimen- sión APFU	Nivel 1: Aislado	Nivel 2: Escalable y eficiente	Nivel 3: Integrado y alineado	Nivel 4: Valor compartido	Nivel 5: Res- puesta orques- tada	Prome- dio
Purpose, Value, culture	DEI se con- sidera más bien un tema anecdótico	Se reducen quejas sobre temas DEI y existen métri- cas para me- dir brechas en relación con la compe- tencia	DEI es un propósito patrocinado por algunos gerentes, pero con una aceptación inconsistente del propósito común	DEI es una vi- sión unificadora patrocinada por gerentes y aceptación mayoritaria del propósito común	DEI es visto como un facilitador clave del éxito de la organización; su aceptación es completa	7.55
Decision making	Enfoque reactivo en iniciativas DEI contra incendios	Se está de- sarrollando la estrategia DEI	Existe una estrategia unificada de DEI	Las capacida- des necesarias para cumplir los objetivos de DEI están implementadas y optimizadas	Se están creando objetivos y capaci- dades DEI innova- dores y únicos	7.05
Structu- re	Sin líder de DEI y sin equipo o función de DEI. No hay governance, o es dispar, de abajo hacia arriba y de- partamental	Se ha desig- nado un líder DEI pero tiene cero o pocos infor- mes directos. Se establece un comité directivo con representan- tes de la mayoría de los departa- mentos	Un equi- po central permanente de DEI está en su lugar. El comité direc- tivo multifun- cional tiene representan- tes de todos los departa- mentos	Los roles de DEI establecidos a tiempo com- pleto y perma- nentes están en todos los departamentos. El comité direc- tivo ha estable- cido un con- junto unificado de prácticas, herramientas y procesos	El equipo cen- tral de DEI está actuando como un centro de exce- lencia. El comité directivo trabaja en conjunto en todas las fases del viaje del colabora- dor y promueven su compromiso junto a ellos	6.70
Learning	No existen objetivos de DEI tanto grupal e indi- viduales. No existe un res- ponsable(s) principal de resolver los problemas de DEI	No hay incentivos en empleados vinculado a los resultados de DEI	Los líderes de DEI pueden demostrar por qué DEI es importan- te para los empleados en términos de sus métricas de rendimien- to existentes	Existe una compensación de incentivos sustantiva y significativa vinculada a los objetivos de DEI para los ejecutivos. Todos los em- pleados tienen la mejora DEI como parte de sus objetivos	El rendimiento de DEI se recom- pensa a la par con el rendimiento financiero para todos los niveles de empleados y equipos	6.90

Puntaje	0-2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9- 10	Puntaje
Dimen- sión APFU	Nivel 1: Aislado	Nivel 2: Escalable y eficiente	Nivel 3: Integrado y alineado	Nivel 4: Valor compartido	Nivel 5: Res- puesta orques- tada	Prome- dio
Talent	Múltiples encuestas hacia el colaborador o reuniones de comentarios respecto a DEI se ejecutan de forma independiente e irregular	Las mejores prácticas de DEI se comparten y se aplican para estandarizar el enfoque de recopilación de comentarios	Existen procesos limitados de retroalimentación respecto a DEI	La participación del colaborador en temas de DEI completamente operativa en toda la organización	Establecimiento continuo de objetivos de DEI y monitoreo por parte de colaboradores empoderados	7.25
External Orienta- tion	Sin un equipo de investigación o presupuesto permanente para la diversidad, equidad e inclusión (DEI)	Se han creado algunos puestos a tiempo completo dedicados a fortalecer las iniciativas de DEI	Equipo dedicado a la promoción de DEI	Un ciclo continuo de evaluación iterativa de iniciativas DEI	El conocimiento sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se comparte y aplica extensivamente a diario	6.90
Platform	Se están utilizando diversas métricas de DEI en departamentos independientes. Muchos ven la equidad e inclusión como parte integral de las prácticas de cada departamento	Existe un único panel de métricas de DEI	Los paneles de control contextuales relevantes de métricas DEI se están gestionando activamente	Jerarquía de métricas DEI vinculadas establecidas y utilizadas para establecer objetivos comerciales	Las métricas DEI se infunden en la gestión de operaciones diarias	5.85

Puntaje	0-2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9- 10	Puntaje
Dimen- sión APFU	Nivel 1: Aislado	Nivel 2: Escalable y eficiente	Nivel 3: Integrado y alineado	Nivel 4: Valor compartido	Nivel 5: Res- puesta orques- tada	Prome- dio
Ecosys- tem	No existe un mapa que se refiera a las relaciones y conexiones con las que cuenta una organización para el apoyo en temas de DEI	Arquetipos desarrollados; manual exterior DEI completado	Arquetipos impulsados por DEI se utilizan para identificar y priorizar los esfuerzos de inclusión	DEI definen el recorrido desde la diversidad inicial hasta la equidad, la inclusión, y la defensa	Se aplican arquetipos comunes y habilidades de mapeo en toda la organización para fortalecer DEI	05
Innova- tion	No se compraron aplicaciones o herramientas con un enfoque principal en mejorar DEI	Portafolio de aplicaciones existentes y planificadas que ayudan a mejorar DEI cotejado	Tecnologías clasificadas por impacto y beneficios para la organización en temas de DEI	Centrarse en la integración de tecnologías DEI: de extremo a extremo, multicanal y vista única, priorizando la implementación de herramientas tecnológicas que respalden DEI para los colaboradores.	La Tecnología de la Información (TI) se convierte en una fuente clave de innovación para los colaboradores y las iniciativas de DEI.	5.90

En organizaciones en que la Diversidad, Equidad e Inclusión sean valores considerados como facilitadores del éxito y hayan permeado de manera continua y transversal en la estructura y estrategia de largo plazo, esperaríamos tener puntajes cercanos y superiores a 9.

Como vemos en nuestra muestra, los puntajes más altos están en torno a 7 y 7.5, y corresponden a la dimensiones de Propósito, Valor y Cultura; Toma de Decisiones; Talento y Ecosistema. En cuanto a las dimensiones con brechas más amplias (puntajes menores a 6) podemos encontrar a Plataforma e Innovación.

Esto nos da luces sobre la intención de las empresas evaluadas en tomar acción en cuanto a iniciativas y políticas de DEI, pero aún queda el trabajo de acompañar estas resoluciones con plataformas, métricas y tecnologías que les permitan llevar a cabo este proceso de manera integral, innovadora y sostenible en el tiempo.

Invitación a medir WX100

07

Invitación para Medir W100 en tu organización



¿Y si te digo que existe un sistema para transformar a tu empresa en un lugar más exitoso y resistente para los entornos actuales, incluyendo a todas y a todos?

Hay muchas iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), pero ninguna está enfocada en el crecimiento sostenible del negocio. Somos del mundo de la consultoría, donde demostrar con evidencia los casos de negocio y uso, son la norma y están por sobre las creencias sin data. Si no lo puedes medir, no lo puedes mejorar.

McKinsey en el 2017 decía que los equipos ejecutivos de las empresas que invierten en estrategias DEI, fueron 33% más propensos a ser líderes de rentabilidad en su industria.

En marzo de 2023 nació A Place For Us de la mano de WHO&Co. Acompañamos a Gerentes generales, de 1ra línea y Socios a establecer las bases para transformarse en la empresa N° 1 de su sector en talento en 6 meses, sin diagnósticos ni iniciativas superficiales y repetidas que no solucionan nada, implementando un nuevo ADN de liderazgo ágil, diseñado para todas y todos.



Un sistema con enfoque estratégico creado para mejorar reputación, rentabilidad, liderazgo, clima y productividad organizacional



El sistema tiene 3 fases:

- Diagnosticar y definir un plan de acción del nuevo ADN
- Implementar sistema de cambio y capturar primeros resultados
- Sostener los resultados del nuevo sistema

¿Quieres también dar el salto definitivo?
Agenda una sesión estratégica con nosotros.

Agenda aquí

Testimoniales

08

**Ana Miriam Ramírez**

Gerente de Personas y Relaciones Laborales - CIC

Inicié en puestos de jefatura hace casi dos décadas y ha sido una experiencia increíble. Me entregaron autonomía y la posibilidad de implementar mis propuestas más allá de mi género. He tratado de impulsar lo mismo en mis equipos y en mi organización implementando programas de concientización.

Mi consejo para todas las mujeres es mostrar que podemos y que no hay límites. Animémonos desde el inicio y busquemos esas oportunidades. El empoderamiento y la valentía son claves para lograr posiciones de liderazgo.

**Grisell Catalán**

Subgerente de Remuneraciones - Desco

En entornos mayormente masculinos, las mujeres afrontamos el desafío del cuestionamiento hacia nuestro liderazgo, como si la feminidad signifique menos habilidades. Muchas optamos por adaptarnos al estilo masculino para demostrar nuestras capacidades frente a los juicios de la sociedad, pero esto es una carga agotadora.

En mi trayectoria profesional logré superar este desafío. Y pienso que como mujeres, nuestra empatía y amabilidad es una fortaleza en nuestra forma de liderar, que no debe perderse en estereotipos masculinos.



Claudia Ivonne Mera

Subgerente de Compras e Infraestructura - Colmena

En el ámbito laboral, es clave abordar temas de equidad, diversidad e inclusión mediante un cambio cultural y educativo. Para mí, la igualdad de género implica oportunidades, responsabilidades y derechos equitativos, no una igualdad absoluta.

Con casi 20 años de experiencia en roles de liderazgo, he aprendido que no existen límites para que las mujeres destaquen y crezcan. Romper barreras impuestas por paradigmas e impulsar el desarrollo de otras mujeres, es fundamental para avanzar en temas de género.



Pamela Pérez

Chief People Officer de Recursos Humanos -
Helly Hansen

Como líderes y madres, nos enfrentamos al desafío de equilibrar trabajo y hogar, sumado a la presión social, creo que estos son algunos obstáculos comunes. Superar estos retos implica fortalecer nuestro autoconocimiento y la autoestima, es decir, creer más en nosotras. Por otro lado, las empresas tienen que crear ambientes laborales más amigables y flexibles que permitan la paridad en los roles familiares.

Construir espacios inclusivos, redistribuir roles y abordar sesgos de género en el ámbito laboral son pasos importantes para un cambio cultural en el país.

**Angeles Collell**

Gerenta de Personas - VSPT Wine Group

Es crucial abordar la equidad, la diversidad y la inclusión en las organizaciones debido a la persistencia de espacios excluyentes. Aunque los sesgos siempre existirán, al hacerlos visibles y proporcionar herramientas para enfrentarlos, avanzaremos hacia una mayor inclusión y equidad.

La presencia de mujeres en roles de liderazgo y en puestos directivos en el trabajo aporta dos beneficios significativos: enriquece las discusiones con nuevas perspectivas y envía señales claras de inclusión de género, inspirando a otras mujeres que buscan roles similares.

Los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral son la falta de autoconfianza y el manejo de los propios sesgos, dificultándonos tomar desafíos y oportunidades. Poner el tema sobre la mesa, crear comunidad y conocer experiencias exitosas puede ayudar mucho. Invito a las lectoras de este ebook a ser protagonistas de un mejor mañana, siendo activas en generar movimientos que contribuyan a un futuro positivo para tod@s.



Maria Jose Garcia Olguin
Chief People Officer - Clever IT

La equidad de género no solo mejora el bienestar laboral, sino que también brinda ventajas competitivas. Las empresas equitativas tienen empleados más comprometidos, lo que impulsa un ambiente único y ventajas competitivas significativas. Las mujeres líderes fomentan la diversidad y la creatividad, generando soluciones más efectivas. En equipos diversos, cada perspectiva contribuye a tomar decisiones innovadoras.

Siempre digo: "Nosotros creamos la empresa en la que queremos estar", y para lograrlo es clave contar con la opinión de todos. ¡Sumate a A Place For Us 2024!



Juan Carlos Ferrer
CIO / Gerente de Tecnología - Blue Express S.A.

Los equipos multi-disciplinarios, enriquecidos por la diversidad cultural y experiencial, son cruciales para alcanzar resultados sobresalientes. La creatividad florece en la búsqueda de soluciones para los clientes cuando se fomenta un entorno de respeto y mérito, sin dejar espacio para prejuicios.

La participación femenina en roles ejecutivos no solo aporta una perspectiva única sobre las necesidades del cliente, sino que también promueve un liderazgo positivo que nutre una cultura laboral saludable y el bienestar de los colaboradores. Sin embargo, persisten desafíos significativos, como los sesgos de género en la selección laboral. Para ello, es esencial que las organizaciones evalúen las competencias de manera imparcial, tanto técnicas como blandas, reconociendo el talento femenino y brindando oportunidades de crecimiento profesional y personal, como lo demuestra el compromiso de Blue Express Tecnología con el empoderamiento y el desarrollo de su talento femenino, respaldado por una política de flexibilidad que facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar.

A PLACE FOR US

DESIGNED BY US. FOR US

2

0

2

4

En colaboración



