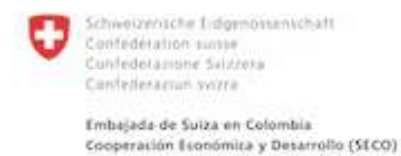




# ACTUEMOS EN EQUIDAD DE GÉNERO EMPRESARIAL



# OBJETIVO

Dar origen y conocer ideas de buenas prácticas empresariales para la implementación de la equidad, la igualdad y la paridad de género.

---



# CAJA DE HERRAMIENTAS

Para la aplicación de los principios de empoderamiento de las mujeres en el sector privado.

**COMPROMISO**

≡ **IMPLEMENTACIÓN**

**MEDICIÓN**

**TRANSPARENCIA**

# ESTUDIO DE CASOS

- 3 GRUPOS
- 1 CASO POR GRUPO
- DISCUSIÓN DE CASO
- PREGUNTAS
- PRESENTACIÓN EN PLENARIA



**CASO 1**



# CASO 1

## Un gran aprendizaje

Publicidad Codensa 2015  
89 mil volantes distribuidos

### Interpretación de la gente:

- Publicidad sexista y machista, pues se entendió que: *las mujeres son irresponsables, compran compulsivamente hasta gastarse todo el dinero y luego no saben que pasó.*
- La expresión de "boba" de la modelo generó mucho rechazo.
- La necesidad de un "marido" para entender algo que hasta un niño entendería remató el sentimiento de ofensa.

"TENGO QUE PREGUNTARLE A MI ESPOSO QUÉ SIGNIFICA FONDOS INSUFICIENTES."

Menos Mal ella puede comprar el **SOAT** con Codensa y pagarlo hasta en 10 cuotas.





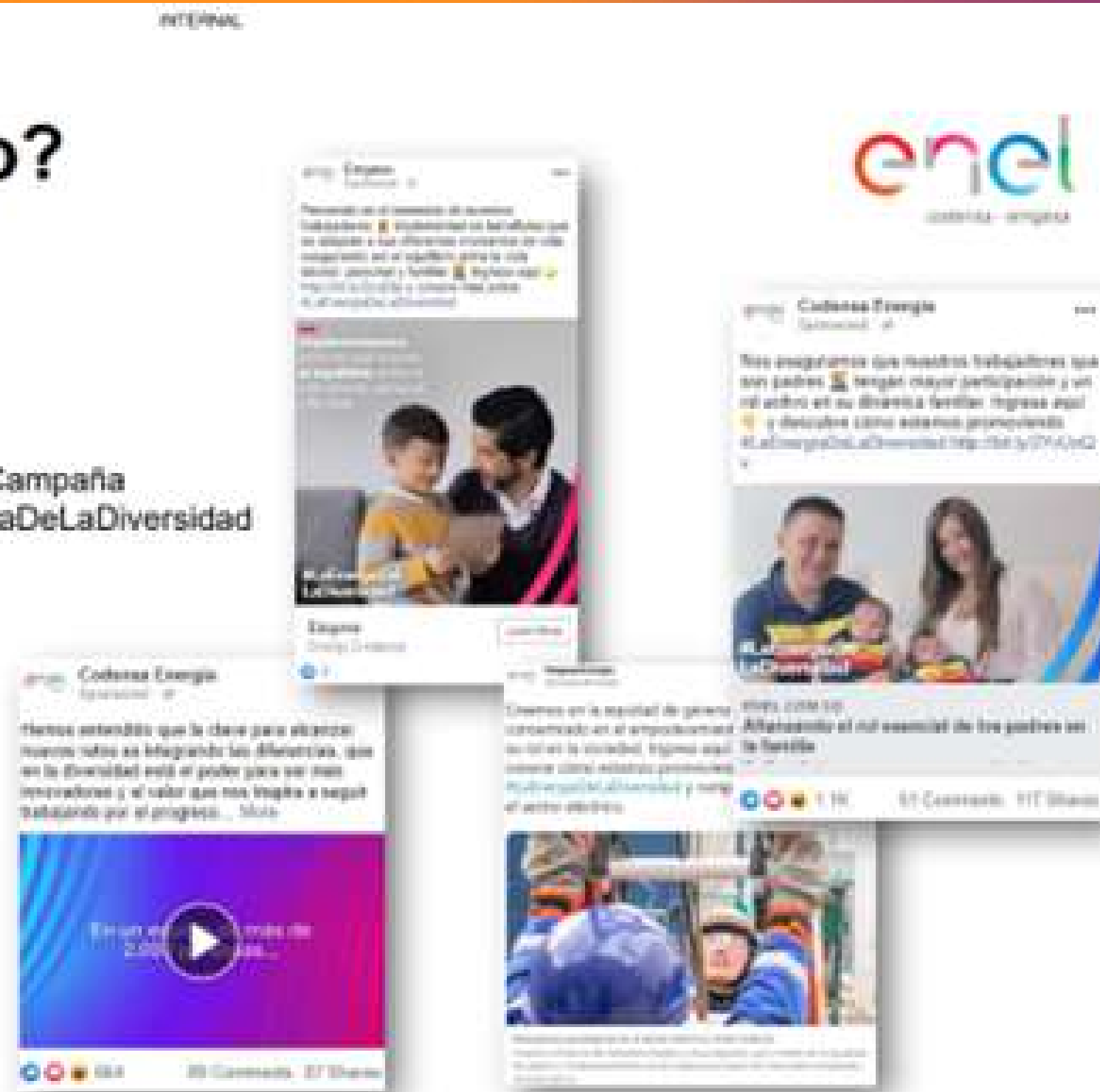
# CASO 1



## ¿Qué hemos hecho?

La estrategia de comunicaciones incluyentes no solamente impacta a las personas que nos ven desde fuera, por supuesto también en como lo abordamos de manera interna

Campaña  
#LaEnergíaDeLaDiversidad



# EJERCICIOS DE PRESENCIA



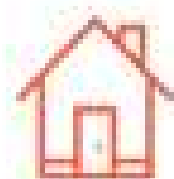


# CASO 2

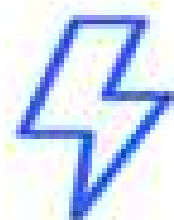


# CASO 2

## Buenas prácticas a considerar



“Se necesita que los altos ejecutivos tomen licencia de paternidad. Sólo entonces, los empleados verán que valorar a la familia no es una señal de debilidad.” Adam Grant.



Desarrollo de políticas y beneficios que busquen la conciliación vida laboral y personal, orientadas a que hombres y mujeres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida diaria: empleo, familia, tiempo de ocio y tiempo personal:

- Horario flexible para padres y madres: que facilite el seguimiento escolar de los hijos, contribuir con labores domésticas, etc.



# CASO 2



## Buenas prácticas a considerar



Servicio de guardería, permite que los padres puedan dejar a sus hijos al cuidado supervisado de guarderías dentro de la empresa, mientras están en la jornada laboral

Ejemplos: Universidad de los Andes, Universidad Central y la Gobernación de Cundinamarca ofrecen estas facilidades a los empleados (as) y logran retener el mejor talento, reducir la inasistencia y aumentar la productividad



# CASO 3

# CASO 3



¿De dónde vienen nuestros sesgos?



# CASO 3



## Nuestra cerebro usa

Usamos el género, el tono de piel, la ropa, incluso los tonos del habla, para ubicar a personas en las diferentes categorías

01 | Los nombres

02 | Las direcciones o barrios

03 | La apariencia física

04 | Ser hombre o mujer

05 | La edad

06 | El grupo étnico

# CASO 3




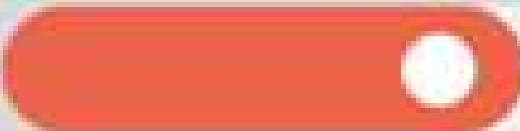

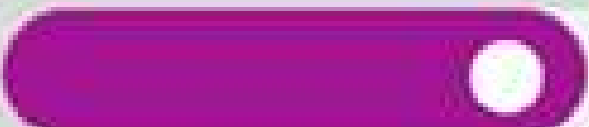
En ambientes laborales, nuestros sesgos afectan diferentes procesos

- 1 Los procesos de selección
- 2 Quiénes son llamadas a la entrevista
- 3 Evaluación de potencial y talento
- 4 A quién promovemos
- 5 Las tareas que asignamos
- 6 Las definiciones de liderazgo

# CASO 3



## ¿Qué podemos hacer

- 01  Identifica y reconoce tus propios sesgos
- 02  Antes de tomar una decisión, pregunta por opiniones
- 03  Pensar rápido y pensar despacio
- 04  Diseñar instrumentos para contrarrestar estos sesgos

# CASO 3

OFERTA LABORAL - Cali, Colombia

## DIRECTOR NACIONAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

- Ingeniería Industrial, de sistemas o carreras afines para direccionar e impulsar la cultura de innovación y transformación digital de la organización, el diseño, gestión y ejecución de los proyectos de innovación en torno a la visión, cultura y posicionamiento estratégico.
- Deberá responder por el desarrollo de productos y/o servicios digitales que se centren en el impacto sostenido, identificando ventajas competitivas actuales.
- Debe tener experiencia en empresas de aseguramiento en salud y/o servicios, liderando metodologías tales como: Design Thinking, Lean Startup, Design Anal, FORTH Innovation Method, Lean Six Sigma, Scrum, Kanban.
- Salario \$72.433.439

Llamado a cubrir cargo

## DIRECTOR/A nivel superior

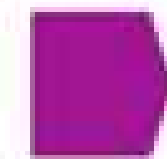
Instituto Superior Juan XXIII  
Bahía Blanca - Buenos Aires

desde el 2 de diciembre del 2019  
hasta el 14 de febrero del 2020

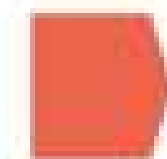


## Diseños para la equidad de género:

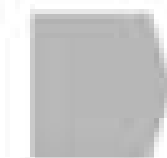
### Cómo atraer al talento adecuado



No incluir lenguaje sexista en anuncios de vacantes ni en las comunicaciones de la compañía.

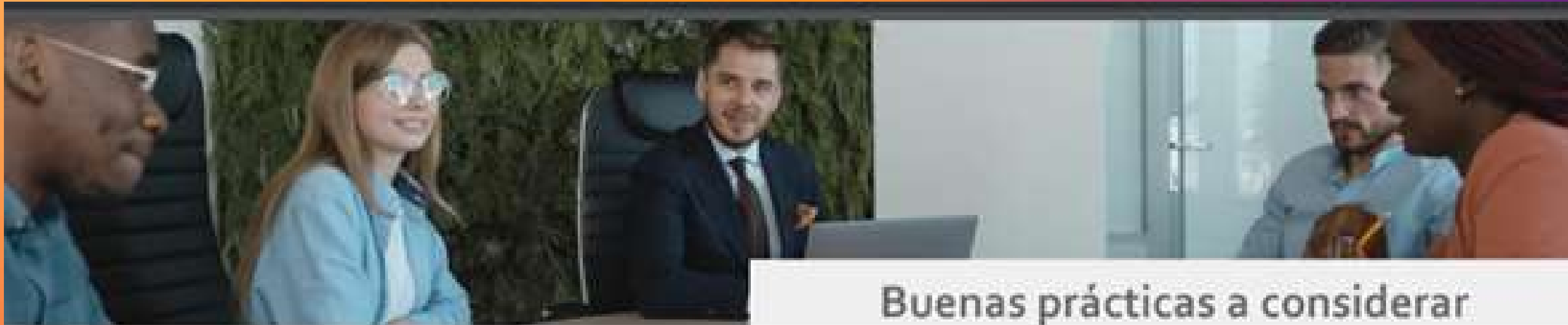


Compensar el desempeño no por tiempo (las largas jornadas laborales penalizan más a las mujeres).



Hacer los procesos de aplicación más transparentes.

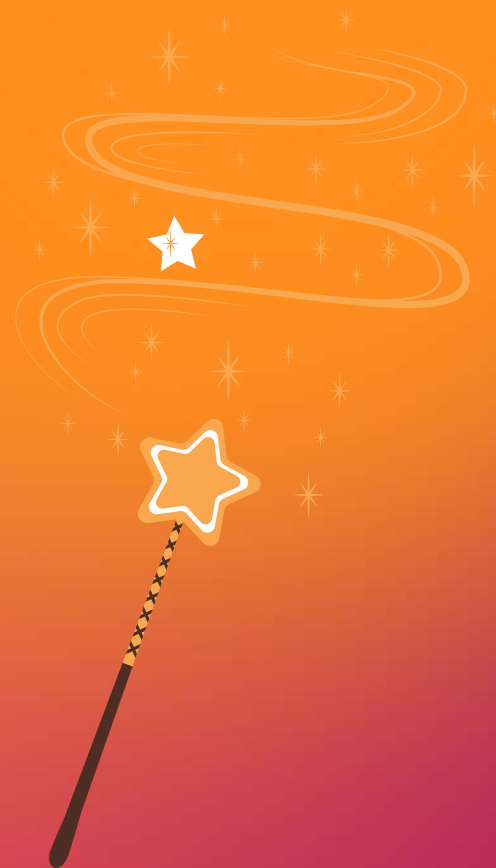
# CASO 3



## Buenas prácticas a considerar

- 1 Capacitar al equipo de Gestión Humana en equidad de género, diversidad e inclusión (sesgos inconscientes aplicados al proceso de selección y promoción)
- 2 Revisar el proceso, políticas, procedimiento, formatos y metodologías con enfoque en equidad de género, diversidad e inclusión
- 3 Actualizar **anualmente** las descripciones y perfiles de cargo, haciendo énfasis en garantizar que no tengan sesgo de género. **Perfiles de cargo sin connotación de género**
- 4 Cambiar los **formatos de reclutamiento** en los procesos de selección, en los que no se muestren datos que puedan conducir a discriminación, tales como: nombre, edad, género e información personal de la persona aspirante, entre otros

# REFLEXIONES FINALES



- YO ANTES CREÍA QUÉ...
- LUEGO DE ESTE CURSO, UNA INICIATIVA QUE VOY A APLICAR ES...
- MI PRIMERA ACCIÓN SERÁ...

# 25-N

DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN  
DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER



# DECÁLOGO DE EQUIDAD DE GÉNERO DE DISTRITOS TÉRMICOS





**¡GRACIAS!**