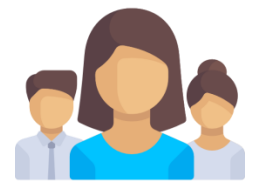




¡Empodera a las mujeres de tu organización !



“El empoderamiento de las mujeres en la organización implica desarrollar autoestima, ampliar sus opciones y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género”.¹

- Diagnostica, luego planifica** Investiga y reúne información de la organización en relación a la mujer en diferentes ámbitos de la empresa, luego planifica definiendo objetivos y metas medibles, con un tiempo definido y una acción que permita evaluar sus resultados. ¿Cuál es su participación en los niveles de alta responsabilidad? ¿En qué áreas de la organización existen más o menos mujeres? ¿Existen políticas y procedimientos para fomentar su desarrollo de carrera? ¿Se están eliminando los sesgos inconscientes en los procesos de selección, formación, promoción y desempeño?
- Deja de lado los sesgos inconscientes** Analiza -superficialmente pero también haz un análisis en profundidad- sobre los factores que causan que las mujeres no estén llegando a ser parte del directorio y de puestos de alta responsabilidad. Reflexiona y promueve que el equipo reflexione para distinguir los sesgos de género inconscientes.
- ¡Promueve el compromiso!** Compromete a toda la organización y busca que este tema sea prioridad para los líderes empresariales de todas las áreas para agilizar este proceso de cambio. ¡Este desafío convoca a todos y todas!
- Equidad en los procesos internos** Cuestiona los procesos de reconocimiento y promoción: ¿esperas a que las personas de tu equipo pidan un aumento de sueldo o un ascenso, u otorgas antes este tipo de reconocimientos? ¿Se están premiando ciertas competencias más que otras? Establece un procedimiento formal que vele por la equidad de género en los procesos de evaluación de desempeño, reconocimiento y promoción.
- Entrega herramientas para empoderar** Fomenta la capacitación para desarrollar competencias y entregar instrumentos para un liderazgo que ya está o comenzarán a impartir; promueve una modalidad de trabajo flexible -como el teletrabajo o el horario flexible-; fomenta una evaluación de desempeño sin sesgos de género; y fortalece el sistema de remuneraciones a través de una equidad salarial.
- Fomenta el coaching y mentorías** Estas iniciativas son una manera efectiva de abordar este desafío y aportar valor al entrenador, mentor y participante por igual. También, motivan, generan compromiso y desarrollan otras habilidades de las personas. No olvides evaluar los resultados de lo propuesto, lo que no se evalúa no se gestiona: ¿Aumentó la participación de mujeres en cargos de alta responsabilidad? ¿Cuánto? ¿Cuáles son/fueron las dificultades y facilidades? ¿Qué mejoras harías al sistema? Complementa este análisis con una comunicación de las acciones, logros y el compromiso que tiene la empresa respecto a este desafío.
- Evalúa el éxito y comunícalo**

¹ ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>>

Referencias: PROhumana, “Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable (MENS)”. Disponible en <<http://bit.ly/MODELO-ESTRATEGIA-SUST>>; PROhumana, “Índice de Equidad de Género PROhumana”. Disponible en <<http://bit.ly/Índice-Equidad-Género2019>>; PROhumana, Estudio Mesas Redondas PROhumana “Sesgos Inconscientes que afectan la incorporación de la mujer en Directorios y Alta Gerencia”. Disponible en <<http://bit.ly/Informe-Resultados-Mesas-Equidad>>; Diversity Works, “Empower Women in your organization” Disponible en <<http://bit.ly/DiversityWorks-EmpoweringWomeninYourOrganization>>; The Catalyst, 2018. Flip the Script: “Women in the Workplace” Disponible en > <http://bit.ly/TheCatalyst-WomenInTheWorkPlace><.