



¡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

Diagnóstica, 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.

Evaluá el éxito y comunicalo 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.

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/Indice-Equidad-Género2019>>; PROhumana, Estudio Mesas Redondas PROhumana “Sesgos Inconscientes que afectan la incorporación de la mujer en Directores 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>>.