

# ALIANZA POR LA DIVERSIDAD Y GÉNERO

ALIANZA POR EL  
GÉNERO 



# PRÓPOSITO

PROhumana tiene por propósito **facilitar cambios culturales y de hábitos**, a través de consolidar aprendizajes regenerativos, significativos y colaborativos, que entrelacen visiones sistémicas, creativas y trascendentes en seres humanos exponenciales y regenerativos.





# REFLEXIONES DEL **2021** QUE NOS LLEVAN A UN CAMBIO PROFUNDO EN NUESTRO ÍNDICE.

“El vivir es un largo camino que se va construyendo de variados instantes colmados de imágenes y sensaciones ... Estos momentos se van adhiriendo al ser mediante aprendizajes, experiencias y apoyos de quienes nos entregan sus conocimientos para iluminar este caminar... estos apoyos son las hebras que conectan nuestro tejido de vida único e irrepetible, colmado de emociones y sentimientos de convivir y de sesgos aprendidos que dibujan a ese ser único que eres tú” PROhumana

Entonces cuando reflexionamos con respecto a la diversidad y equidad de género, se hace necesario observarla desde un marco donde “las emociones y sentimientos determinan los aprendizajes” a lo largo de la vida, este hecho debiera convocarnos a cuestionar el “modo de ser” que define nuestro vivir emocional-relacional a lo largo de la vida.

Por lo anteriormente expresado, es que en esta etapa de madurez de la Alianza, damos un paso adelante y trabajaremos en comprender la emocionalidad que está detrás de este modo de convivir en Inequidad de Género y Diversidad.

Nos esforzaremos en promover y facilitar una transformación cultural. Este Índice quiere ir más allá de solo de la medición, sino acompañar el cambio de las personas hacia seres humanos más inclusivos, cuidadosos y respetuosos de todos los seres humanos.

Por último, la formación en virtudes del bien común e inteligencia emocional será otra acción a desarrollar conjuntamente para así fortalecer sociedades equitativas y diversas.





# ¿CÓMO NACE LA ALIANZA POR EL GÉNERO?

Realización de las Mesas Redondas “Diversidad para crecer, construyendo las bases del business case de la equidad de género” (2016)



Lanzamiento del Estudio de estas Mesas Redondas llamado “Sesgos Inconscientes que afectan la incorporación de la mujer en Directorios y Alta Gerencia” (2016)



**Como respuesta a los dilemas y desafíos presentados, en 2017 nace la Alianza por el Género con el soporte del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género\*.**

*\*A la fecha el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género apoya la iniciativa.*





# OBJETIVO PRINCIPAL

Ser un espacio colaborativo, de aprendizaje,  
crecimiento personal y gestión, que facilite la  
consolidación de sociedades diversas y  
respetuosas para la humanidad.

# EJES ESTRATÉGICOS

- LA COMPRENSIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA HUMANIDAD
- APRENDER A CONVIVIR EN LA DIFERENCIA
- FORMAR EN INTELIGENCIA EMOCIONAL
- LA MEJORA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO
- TERMINAR CON LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y CON EL DIFERENTE
- ANÁLISIS DEL NIVEL DE DESARROLLO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO MASCULINA
- ELIMINAR ESTEREOTIPOS Y SESGOS INCONSCIENTES QUE INCIDEN EN LA DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO\*
- COMPRENSIÓN DE LAS VIRTUDES QUE CONSOLIDAN UNA SOCIEDAD DEL BIEN COMÚN



# BENEFICIOS

1. Webinars de profundización de desafíos y buenas prácticas en equidad de género, diversidad y sociedad del bien común.
2. Formarse y practicar en inteligencia emocional y virtudes del bien común.
3. Aplicación de la herramienta de diagnóstico y gestión, Índice de Equidad de Diversidad y Género PROhumana.
4. Envío de herramientas de apoyo en distintos temas respecto a la diversidad, equidad de género y virtudes del bien común.
5. Comités Estratégicos para profundizar y encontrar soluciones a la medida de los desafíos de las organizaciones.
6. Envío de un boletín mensual con noticias y contenidos que contribuyen a la gestión de la equidad de género.
7. Lanzamiento de los resultados generales Índice de Equidad de Diversidad y Género PROhumana, y reconocimiento a las organizaciones evaluadas en este índice.

## ALIADOS ESTRATÉGICOS

## ORGANIZACIONES ADHERENTES







# **RESUMEN ACCIONES 2021**

ALIANZA POR EL  
**GÉNERO** ♀♂

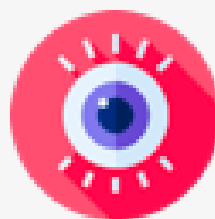


**10** encuentros/webinars  
exclusivos el 2020.

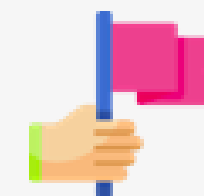
MÁS DE 350  
PARTICIPACIONES



Equidad de Género en Noruega



Violencia intrafamiliar y  
Conciliación en el teletrabajo



Desafíos en el regreso  
laboral presencial



La Equidad de Género  
no es un favor



Sesgos inconscientes: la ceguera  
que no nos deja ver al otro/a

y más!!

# ENCUENTROS/WEBINARS

[Revisa las noticias de los 10 webinars aquí](#)





# ENCUENTROS/WEBINARS 2021

Nuevas Masculinidades: ¿realmente las consideramos?

Consciencia para tranformar nuestro inconsciente

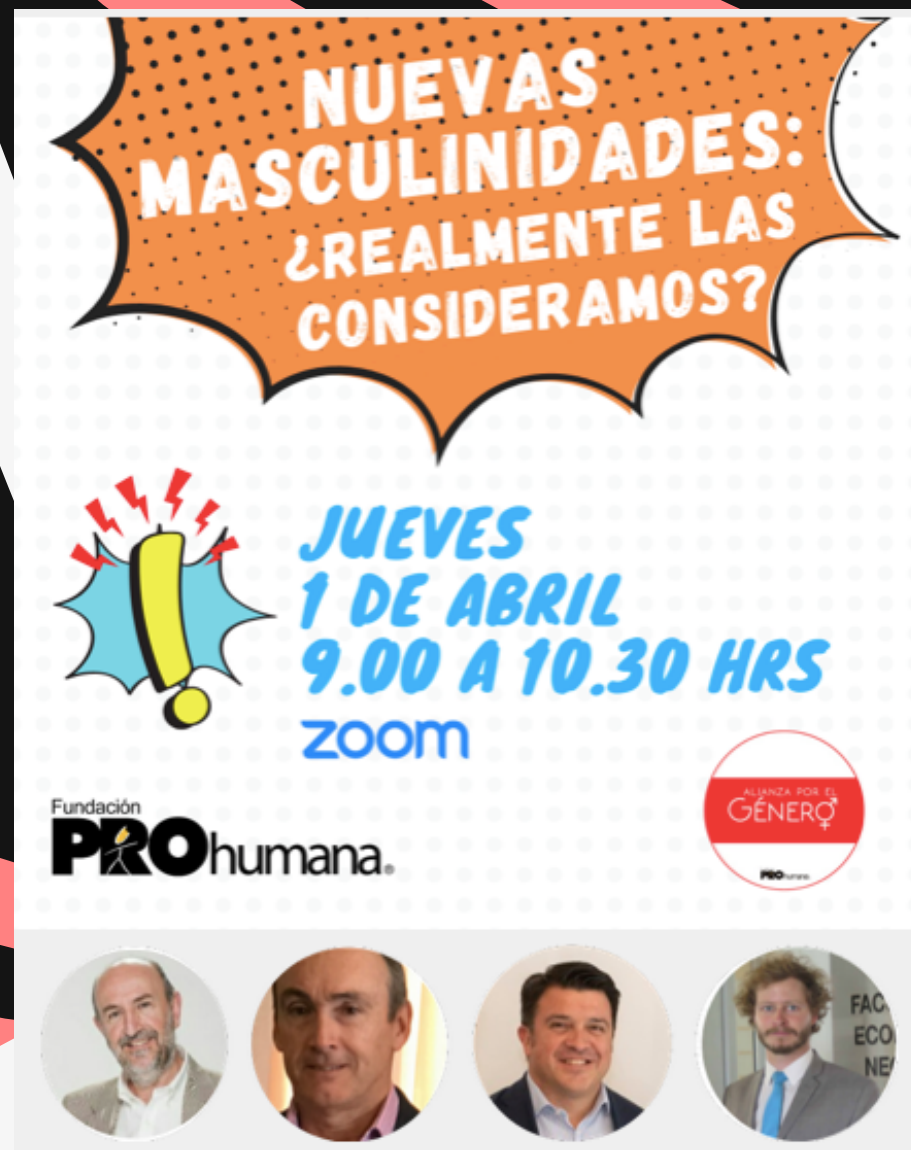
Ética y Equidad de Género

Revolución del talento en tiempos de transformaciones sitémicas

Violencia de Género

Comités de trabajo en Equidad de Género

Comunicaciones Inclusivas



**NUEVAS MASCULINIDADES: ¿REALMENTE LAS CONSIDERAMOS?**

**JUEVES 1 DE ABRIL 9.00 A 10.30 HRS**  
zoom

Fundación **PROhumana.**

ALIANZA POR EL GÉNERO

Four male speakers are shown in circular portraits at the bottom.



**¿CONSIDERAMOS EL TRABAJO DE LOS SESGOS INCONSCIENTES DE FORMA ESTRATÉGICA PARA EL NEGOCIO?**

**Consciencia para transformar nuestro inconsciente**

MARÍA PAZ EPELMAN DIRECTORA DE NOTICIAS WARNER MEDIA  
FERNANDO POCH GERENTE GENERAL DE BBOSCH  
GINNY WALKER GERENTE CORPORATIVO DE PERSONAS Y DESARROLLO HUMANO DE BANCO BICE  
FRANCISCO MARTORELL DIRECTOR DE EL PERIODISTA

**JUEVES 29 DE ABRIL DE 9.00 A 10.30 HRS**

ALIANZA POR EL GÉNERO



**WEBINAR**

**Revolución del talento en tiempos de transformaciones sistémicas**

Exponer:

Felipe Adam Gerente Adquisición de Talentos en L'Oréal  
Rodrigo Rubio Analista de Compensaciones y Beneficios en L'Oréal  
-y desde PROhumana  
Florescia Burgos Directora Ejecutiva

**JUEVES 12 DE AGOSTO 9.00 - 10.30 HRS**  
VÍA ZOOM

ALIANZA POR EL GÉNERO



**WEBINAR ALIANZA POR EL GÉNERO**

**ÉTICA Y EQUIDAD DE GÉNERO**

**JUEVES 3 DE JUNIO 9 A 10.30HRS**  
Vía Zoom

CON LAS PREGUNTAS DE...

Vjera Razmilic Gerente de Compliance Teck  
Juan Pablo Hermosilla Socio Hermosilla y Cia. Abogados  
Francisco Martorell Director El Periodista

ALIANZA POR EL GÉNERO



**WEBINAR ALIANZA POR EL GÉNERO**

**COMUNICACIONES Y RELACIONES INCLUSIVAS PARA UN CHILE RESPETUOSO Y DIVERSO**

**JUEVES 4 DE NOVIEMBRE 9.00 - 10.30**

JAVIERA CORTINA LEADER UNILEVER  
MICHELLE COLIN GERENTE DE COMUNICACIONES CORPORATIVAS L'ORÉAL

Unilever L'ORÉAL

WEBINAR Inscribete en el link!



# ÍNDICE DE EQUIDAD DE DIVERSIDAD Y GÉNERO PROhumana

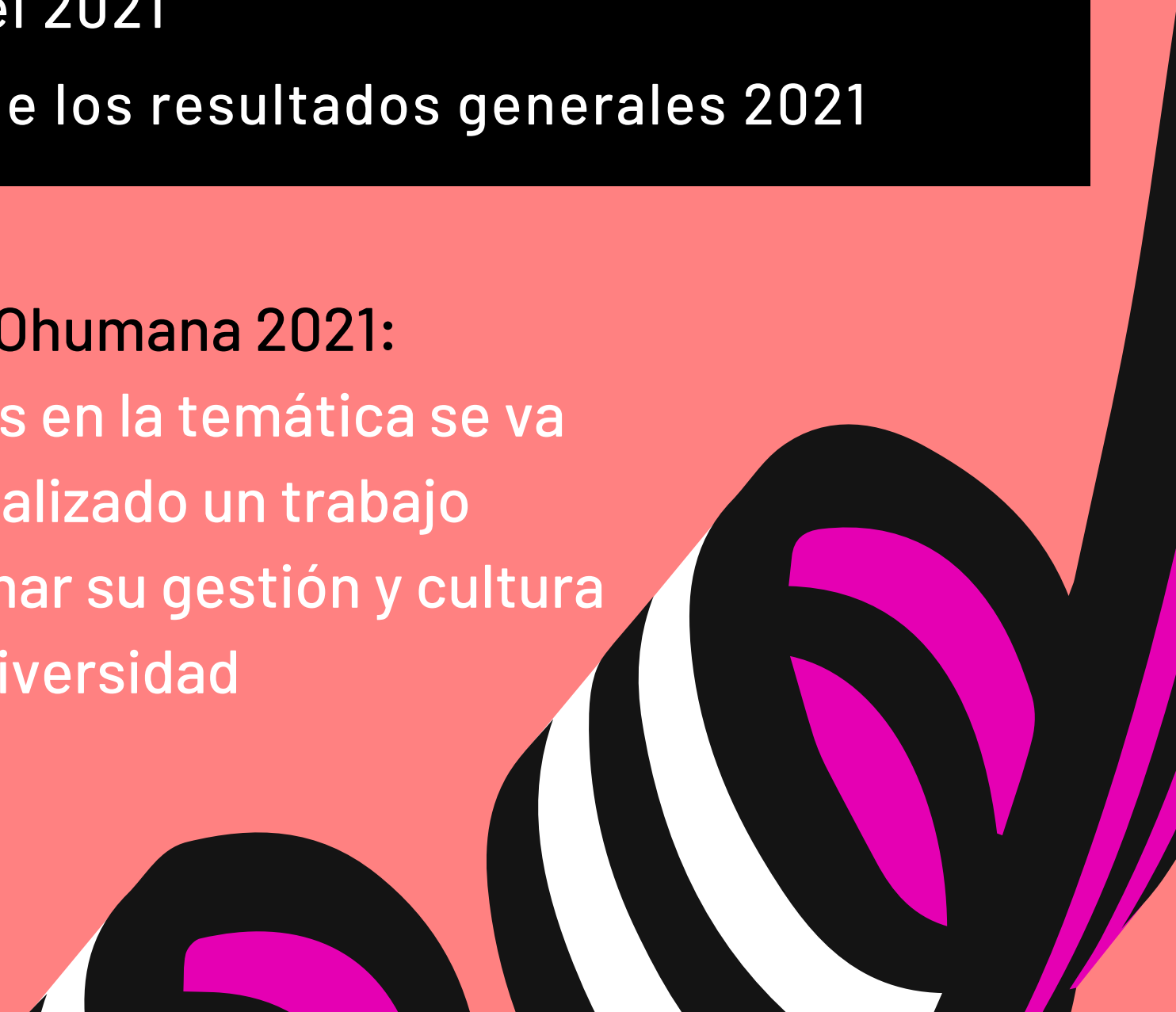
- ✓ 5to año de aplicación del Índice de Equidad de Género PROhumana
- ✓ Más de 83 evaluaciones desde el 2017
- ✓ Impacto a más de 20 mil colaboradores/as sólo en la evaluación 2021
- ✓ 13 cartas de compromiso 2021 con la equidad de género firmadas por máximas autoridades
- ✓ 13 organizaciones adherentes inscritas y evaluadas el 2021
- ✓ Más de 85 participantes en webinar de lanzamiento de los resultados generales 2021



Índice de Equidad de Género PROhumana 2021:

La brecha entre las empresas pioneras en la temática se va acortando con aquellas que han realizado un trabajo consistente y coherente para transformar su gestión y cultura hacia una que integre la diversidad

[Revisa los resultados generales del Índice de Equidad de Género PROhumana 2020 aquí](#)



¡Comunicación con perspectiva de género en el trabajo!

Cómo conmemorar el día internacional de la mujer de manera inclusiva

Potencia un ambiente laboral y liderazgo necesarios para momentos de crisis

¡Recuperemos las sobremesas!; Discriminación

¡Eliminemos los estereotipos y sesgos de género en niñas y niños!

Purplewashing

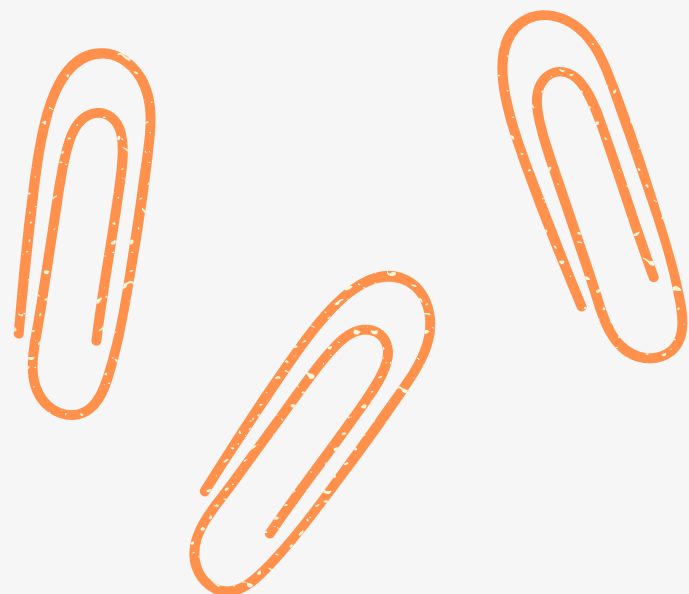
Detecta 5 sesgos inconscientes en la cultura organizacional

...y estas fueron sólo algunas!!

MÁS DE  
2250 ENVÍOS

**15** herramientas enviadas el 2021.

**HERRAMIENTAS DE APOYO**



**12** boletines enviados el 2021.

**BOLETÍN MENSUAL**

[Revisa los 12 boletines enviados aquí](#)

MÁS DE 700  
APERTURAS



ALIANZA POR EL  
GÉNERO

# **METODOLOGÍA ÍNDICE DE EQUIDAD DE DIVERSIDAD Y GÉNERO PROhumana**







# METODOLOGÍA IEDG

En 2017 PROhumana crea el Índice de Equidad de Género PROhumana con el objetivo principal de impulsar el trabajo y reducción de brechas en equidad de género al interior de las organizaciones.

En el año 2020 PROhumana inicia un proceso de reflexión, ampliación y mejoría de este Índice, lo cual nos hace ampliarlo a la diversidad e incluirle la comprensión y la relevancia de formación en las virtudes que constituyen el bien común.

Además a partir del año 2021, se trabajará en la formación y práctica en Inteligencia Emocional, y como ésta es la habilidad que nos permitirá generar cambios personales y así comprender nuestros sesgos inconscientes y modificarlos hacia personas más inclusivas y respetuosas de la diferencia.

Nos esforzaremos en promover y facilitar una transformación cultural. Este Índice quiere ir más allá solo de la medición, sino acompañar el cambio de las personas hacia seres humanos más inclusivos, cuidadosos y respetuosos de todos los seres humanos.

Este índice ha realizado más de 83 evaluaciones a organizaciones desde el 2017 y ha impactado a más de 20 mil colaboradores/as sólo el 2021.

El Índice de Equidad de Diversidad y Género PROhumana consta de un instrumento de auto aplicación el cual se estructura en base al proceso de gestión continua del Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana, razón por la cual evalúa la Planificación, Implementación, Mejora continua y Comunicación de una Estrategia de Equidad de Género.





# METODOLOGÍA IEDG



- **Objetivos:** Sentido que le entrega la organización a estructurar una estrategia, política, programa o práctica determinada.
- **Metas:** Indicadores de éxito de la estrategia, política, programa o práctica en un periodo de tiempo determinado.

Acciones que **garanticen una implementación sustentable** de la equidad de género en sus distintas dimensiones.



- Existencia de sistemas de evaluación para:
- **Evaluación y mejoras:** Conocer el resultado de las acciones planificadas e implementadas en equidad de género en esus distintas dimensiones.
  - **Metas:** Evaluar el cumplimiento de metas.

- **Canales de comunicación:** Canales de difusión dirigidos a los públicos de interés internos y externos.
- **Publicidad externa, marketing y comunicaciones internas responsables** que eviten la generación y replicación de estereotipos y sesgos de género.





# INSTRUMENTO IEDG

- Instrumento dirigido a la empresa y organizaciones que consta de 40 preguntas dicotómicas (SI – NO), acompañadas de interrogantes respecto a ciertos datos cuantitativos (ej. Número de trabajadores capacitados, porcentaje de mujeres en Directorio, etc).
- Para la mayoría de las preguntas, se solicita adjuntar un documento corporativo que acredite la información entregada.
- El instrumento junto a sus respuestas, debe ser firmado por el/la Gerente de Recursos Humanos o la gerencia responsable de la aplicación del Índice.
- El/la Gerente/a General o máxima autoridad de la organización debe firmar una carta de compromiso con la Equidad de Género y Diversidad.





# OBJETIVOS IEDG

1. Herramienta de gestión para la organización con una mirada externa.
2. Mide el nivel de desempeño y diagnostica cómo una organización está abordando la diversidad y equidad de género en el marco de virtudes para el bien común.
3. Define compromisos concretos de mejora para reducir las brechas en diversidad e equidad de género.
4. Acerca a la organización al cumplimiento de distintos indicadores nacionales e internacionales en estas materias.
5. Detecta buenas prácticas en diversidad y equidad de género.
6. Detecta las mejores prácticas en formación de la Inteligencia Emocional.



# METODOLOGÍA IEDG

## ALINEADA A

- :: Modelo Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana
- ::SDG Action Manager de B Team y Pacto Global
- ::Objetivo 5 de los ODS: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar todas las mujeres y las niñas
- ::Bloomberg Gender Equality Index
- ::Australian Workplace Gender Equality Report
- ::Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres
- ::Herramienta de análisis de brechas de género de ONU Mujeres
- ::Dow Jones Sustainability Index
- ::Standard GRI
- :: Declaraciones y Convenciones de DDHH Globales
- ::Norma chilena 3262-2012 Igualdad de Género y Conciliación
- :: Ley N° 20.348 de Equidad Salarial
- :: Normas de Carácter General N° 385 y N° 386 de la CMF





Política y Estrategia de  
Equidad de Género



Selección, Contratación y  
Promoción equitativa



Formación y Evaluación  
de Desempeño no  
discriminatoria



Remuneraciones y  
Beneficios  
equitativas



Previsión y  
Ahorro



Acoso laboral y sexual,  
Discriminación de género  
y Violencia intrafamiliar



Corresponsabilidad y  
Equidad de Género  
Masculina



Conciliación de vida  
laboral y  
familiar/personal



Sesgos  
Inconscientes



Participación de  
Mujeres en la  
Organización



Comunicaciones  
inclusivas y  
responsables





# DIMENSIONES IEDG

## DETALLE



### Política y Estrategia de Equidad de Género

- Compromiso formal con la Diversidad y Equidad de Género y disminución de brechas.
- Objetivos y Metas en Diversidad y Equidad de Género.
- Alcance de los objetivos de Diversidad y Equidad de Género.
- Utilización de recursos para la gestión de la Diversidad y Equidad de Género.
- Miembro del Directorio encargado/a de la Diversidad y Equidad de Género.
- Evaluación de las Metas en Diversidad y Equidad de Género.
- Definición de oportunidades de mejora, corrección de brechas y desarrollo de mejoras en el sistema de Diversidad y Equidad de Género.
- Diagnóstico de sesgos y brechas de diversidad y género.
- Política que tome el tema de la Diversidad y Equidad de Género.



# DIMENSIONES IEDG

## DETALLE



Selección, Contratación y  
Promoción equitativas

- Evitar prejuicios y sesgos de diversidad y género durante estos procesos.
- Participación de mujeres en estos procesos tanto a nivel organizacional como en cargos de alta responsabilidad.
- Consideración de creación de equipos diversos.



Formación y Evaluación  
de Desempeño no  
discriminatoria

- Asegurar un acceso equitativo a capacitaciones, tanto a mujeres como a hombres.
- Evitar prejuicios y sesgos de género y diversidad en las evaluaciones de desempeño.
- Incentivar a que mujeres realicen post-grados.
- Formas de capacitación (Online/Presencial – Post grado)



# DIMENSIONES IEDG

## DETALLE



### Remuneraciones y Beneficios equitativas

- Equidad salarial entre hombres y mujeres.
- Medición de brecha salarial.
- Equidad en los beneficios entre hombres y mujeres.
- Programas de salud que aborden las necesidades específicas de género y de la diversidad de las personas.



### Conciliación de vida laboral, familiar y personal

- Conciliación de la vida laboral y familiar/personal.
- Salario completo a trabajadoras con licencia por maternidad.
- Acciones/beneficios de conciliación para sus trabajadores/as en diversidad.





# DIMENSIONES IEDG

## DETALLE



Corresponsabilidad y  
Equidad de Género  
Masculina

- Corresponsabilidad de los hijos/as.
- Permisos en relación al cuidado de sus hijos/as a trabajadoras y trabajadores.
- Fomentar que trabajadores tomen el post-natal parental.



Acoso laboral y sexual,  
Discriminación de género y  
Violencia intrafamiliar

- Diagnosticar, prevenir, formar, y actuar frente a este tipo de situaciones.
- Diagnosticar acosos que atenten a una cultura organizacional no diversa.
- Cantidad de denuncias.



Sesgos  
inconscientes

- Diagnóstico de sesgos inconscientes en diversidad y equidad de género.
- Política que aborde el tema de los sesgos inconscientes en diversidad y equidad de género.
- Sensibilización y/o formación a sus colaboradores/as respecto a los sesgos inconscientes.
- Sensibilización y/o formación a sus colaboradores/as respecto a la diversidad.
- Acciones para trabajar y disminuir los sesgos inconscientes en diversidad y equidad de género.



# DIMENSIONES IEDG

## DETALLE



Comunicaciones  
inclusivas y  
responsables

- Canales internos y externos que comuniquen la estrategia y acciones en Diversidad y Equidad de Género.
- Publicidad y marketing responsable, evitando la generación y replicación de estereotipos de género y de no diversidad.
- Política de comunicación interna responsable.



Participación de  
mujeres en la  
organización

- Participación en distintos niveles de la organización de mujeres y personas únicas.
- Participación en promoción y formación.

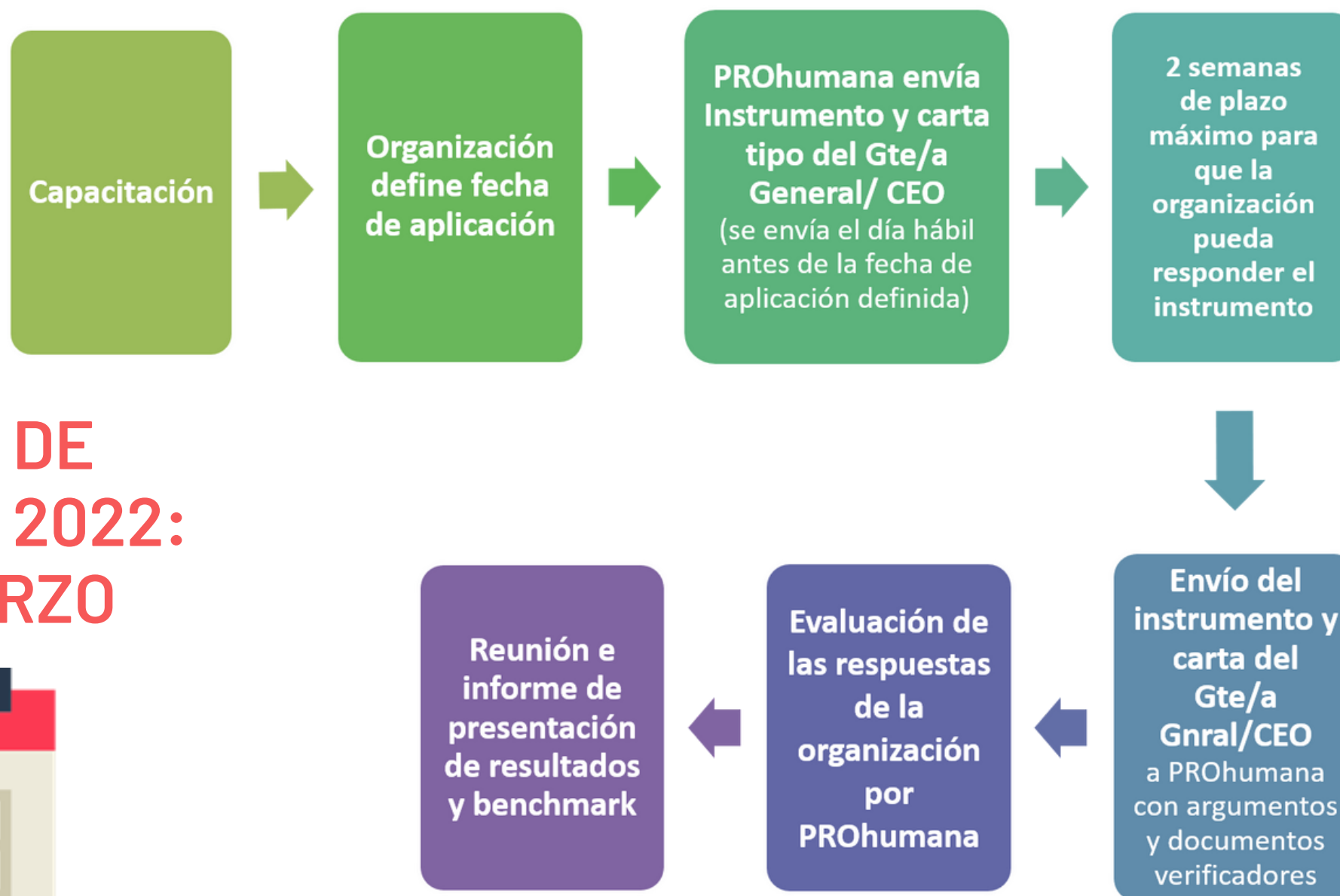


Previsión y  
Jubilación

- Educar y/o sensibilizar a trabajadoras.
- Apoyar financieramente a trabajadoras.

# METODOLOGÍA IEDG

## PROCESO DE APLICACIÓN



PERÍODO DE  
APLICACIÓN 2022:  
DESDE MARZO





# METODOLOGÍA IEDG

## ENTREGABLES RESULTADOS IEDG

1. Planilla de evaluación con todos los comentarios y cruce con indicadores.
2. Presentación con informe de resultados y benchmark con empresas participantes 2022.



# METODOLOGÍA IEDG

## ENTREGABLES RESULTADOS IEDG

### Comparación de indicadores:

Comparación de los resultados de la organización con promedios del Índice de Equidad de Diversidad y Género (promedio 5 puntajes más altos, promedio general excluyendo los 5 puntajes más altos, etc), en temas tales como participación de mujeres en los distintos niveles organizacionales y brecha salarial.

### Nivel de cumplimiento de la organización en el Índice de Equidad de Diversidad y Género junto a benchmark:

Cumplimiento total de la organización en el Índice.

Cumplimiento de la organización en cada indicador del MENS (Planificación, Implementación, Evaluación y Comunicación).

Cumplimiento de la organización en las 11 dimensiones del Índice.

### Resultados y recomendaciones:

Análisis de las principales fortalezas en contraste con los focos recomendados a trabajar, luego de una evaluación holística e integral de la organización.

\*No se realiza una evaluación de la organización en comparación a otras, si no que producto de su realidad, contexto y cómo está abordando el tema de la equidad de género, se recomiendan acciones a seguir para reducir sus brechas.

### Nivel de cumplimiento con otros indicadores:

Cumplimiento de las metas del objetivo 5 de los ODS de Equidad de Género, junto a benchmark de las organizaciones evaluadas por el Índice.





# METODOLOGÍA IEDG

## RESULTADOS GENERALES



RESULTADOS IEG 2018

RESULTADOS IEG 2019

RESULTADOS IEG 2020

RESULTADOS IEG 2021





**COSTO  
MEMBRESÍA  
ANUAL**

**61 UF\***

**\*VALOR EXCENTO DE IVA E INCLUYE LA APLICACIÓN VOLUNTARIA DEL ÍNDICE DE EQUITAD DE GÉNERO PROHUMANA**



ALIANZA POR EL  
GÉNERO

**OTRAS ACCIONES  
DE APOYO EN  
EQUIDAD DE GÉNERO Y  
DIVERSIDAD**

**PROYECTOS Y ASESORÍAS CREADAS A LA MEDIDA DE LAS  
NECESIDADES DE LA EMRESA EN RELACIÓN A:**

**EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD,  
DESARROLLO HUMANO  
Y/O SUSTENTABILIDAD SISTÉMICA**



# 1. PROYECTOS SISTÉMICOS PARA LA DIVERSIDAD PROhumana



Tiene por propósito facilitar cambios culturales y de hábitos a través de...

consolidar aprendizajes regenerativos, significativos y colaborativos...

que entrelacen visiones sistémicas, creativas y trascendentes en seres humanos exponenciales y regenerativos ...

promover mayores niveles de consciencia para el Desarrollo Humano Sustentable

- ✓ Políticas de Diversidad, Equidad de Género y temáticas afines
- ✓ Estrategias de Diversidad y Equidad de Género
- ✓ Planes de implementaciones de políticas y estrategias de Diversidad, Equidad de Género y temáticas afines
- ✓ Procesos de transformación organizacional para una cultura de equidad, inclusión y diversidad
- ✓ Levantamiento de Sesgos inconscientes y plan de trabajo para abordarlos

## 2. Talleres de PROmoción humana

Aprendiendo las nuevas habilidades en tiempos de **transformación e incertidumbre**

**TALLER DE SESGOS INCONSCIENTES**

**TALLER DE ACOSO LABORAL/SEXUAL**

**TALLER DE CONCILIACIÓN/ CORRESPONSABILIDAD**

**TALLER DE DIVERSIDAD**

**TALLER DE LIDERAZGO SISTÉMICO REGENERATIVO**

**TALLER DE SENSIBILIZACIÓN DE SUSTENTABILIDAD**

**TALLER EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS  
DE LA MUJER DESDE UNA PERSPECTIVA  
HISTÓRICA**

**TALLER DE VIDA SUSTENTABLE**

**TALLER DE MI ENTORNO SUSTENTABLE**

**TALLER DE COMUNICACIONES SUSTENTABLES**

**TALLER DE FINANZAS SUSTENTABLES**



### 3. Nueva **Mesa Redonda PROhumana**

PROCESAR LA TRANSFORMACIÓN:  
Flexibilidad Cognitiva y Resiliencia para el siglo 21



[www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl)

@prohumana

ALIANZA POR EL  
GÉNERO 