

ALIANZA POR LA DIVERSIDAD Y 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.

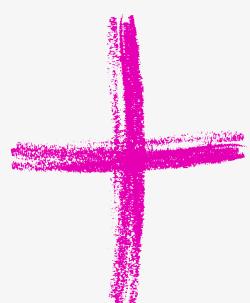
Nos esforzaremos en promover y facilitar una transformación cultural. Este Índice quiere ir más allá de solo de la medición, sino acompañar el cambio de las personas hacia seres humanos más inclusivos, cuidadosos y respetuosos de todos los seres humanos.

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



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

BlackRock



mujer sustentable



ISRAEL
Embajada de Israel, Chile



Reino de los Países Bajos



Embajada de Noruega



EMBAJADA DE FINLANDIA
SANTIAGO DE CHILE



Embajada de la República Federal de Alemania
Santiago de Chile



AMBASSADE DE FRANCE
AU CHILI

Canada
Embajada de Canadá



EMBASSY OF DENMARK
Santiago



L'ORÉAL
CHILE



Nestlé
Good Food, Good Life

Philippi
Prietocarrizosa
Ferrero DU
&Uría
El estudio iberoamericano



Santander
Quintana Ried Flores



VERGARA GALINDO CORREA
ABOGADOS



ORGANIZACIONES ADHERENTES



BICE CORP

BROOM GROUP



CROSSCHECK



ABOGADOS DEL RÍO
IZQUIERDO

Eelaw



GUERRERO OLIVOS



Nestlé
Good Food, Good Life

Philippi
Prietocarrizosa
Ferrero DU
&Uría
El estudio iberoamericano



VERGARA GALINDO CORREA
ABOGADOS





RESUMEN ACCIONES 2021



ALIANZA POR EL
GÉNERO ♂ ♀ +



10

encuentros/webinars
exclusivos el 2020.

MÁS DE 350
PARTICIPACIONES



Equidad de Género en Noruega

La Equidad de Género
no es un favor



Violencia intrafamiliar y
Conciliación en el teletrabajo



Desafíos en el regreso
laboral presencial



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 transformar nuestro inconsciente

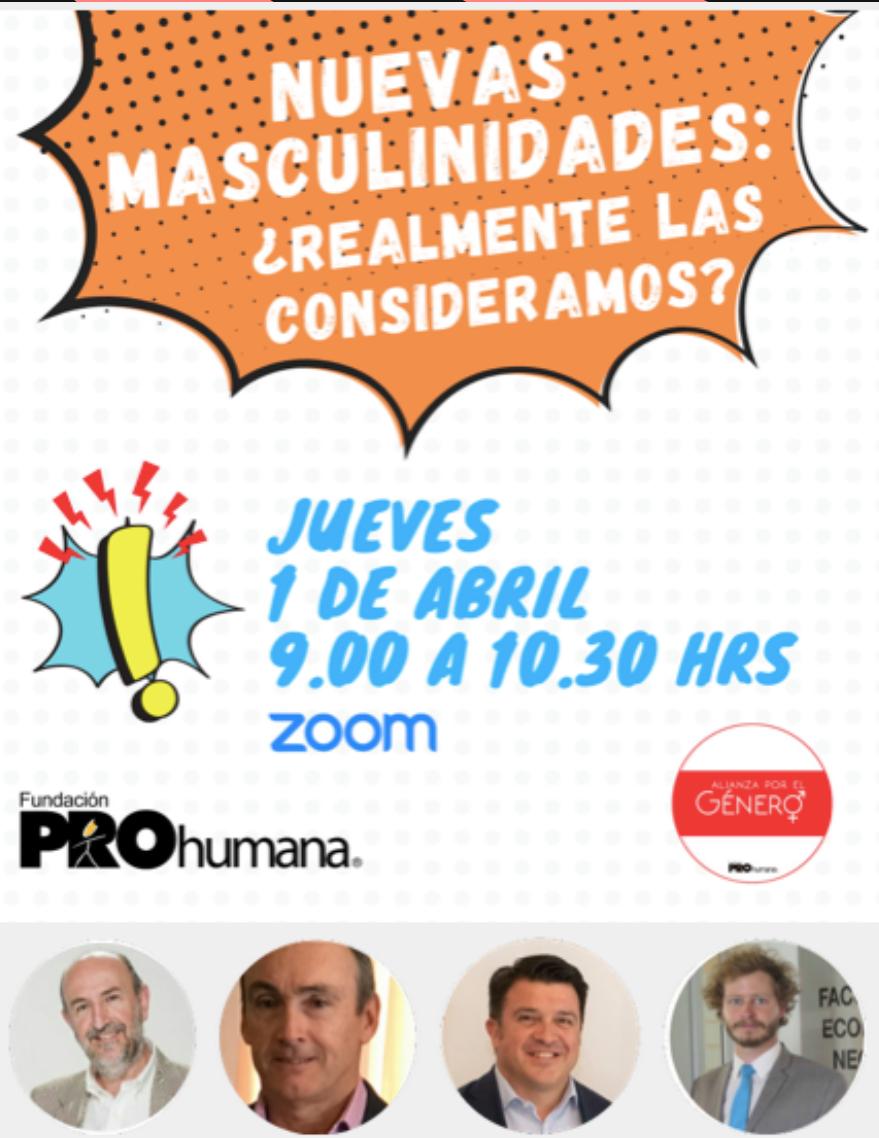
Ética y Equidad de Género

Revolución del talento en tiempos de transformaciones sistémicas

Violencia de Género

Comités de trabajo en Equidad de Género

Comunicaciones Inclusivas



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

¡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!

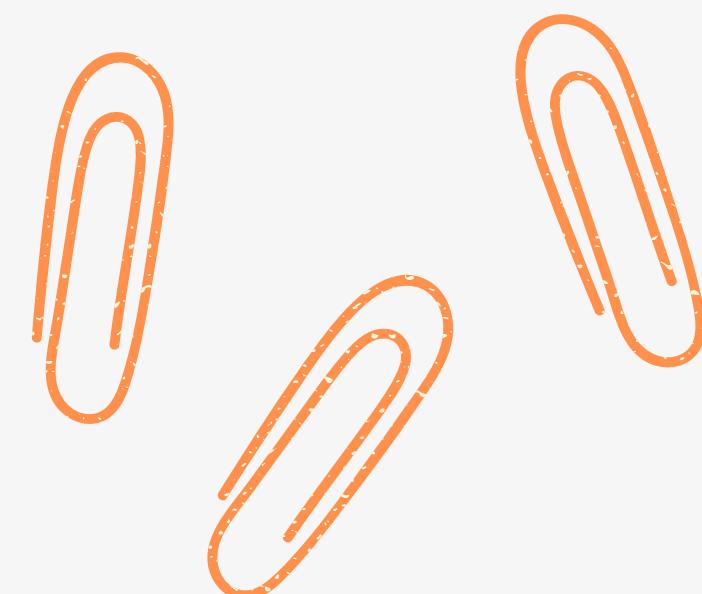
Purplewashing

Detecta 5 sesgos inconscientes en la cultura organizacional

...y estas fueron sólo algunas!!

15 herramientas enviadas el 2021.

HERRAMIENTAS DE APOYO



12 boletines enviados el 2021.
BOLETÍN MENSUAL

[Revisa los 12 boletines enviados aquí](#)

MÁS DE
2250 ENVÍOS

MÁS DE 700
APERTURAS



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 respetuosas 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.



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

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



- **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

DIMENSIONES IEDG



Política y Estrategia de Equidad de Género



Selección, Contratación y Promoción equitativa



Formación y Evaluación de Desempeño no discriminadora



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
discriminadora

- 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

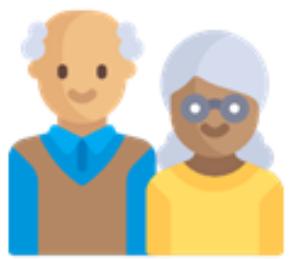
DETALLE



Comunicaciones
inclusivas y
responsables



Participación de
mujeres en la
organización



Previsión y
Jubilación

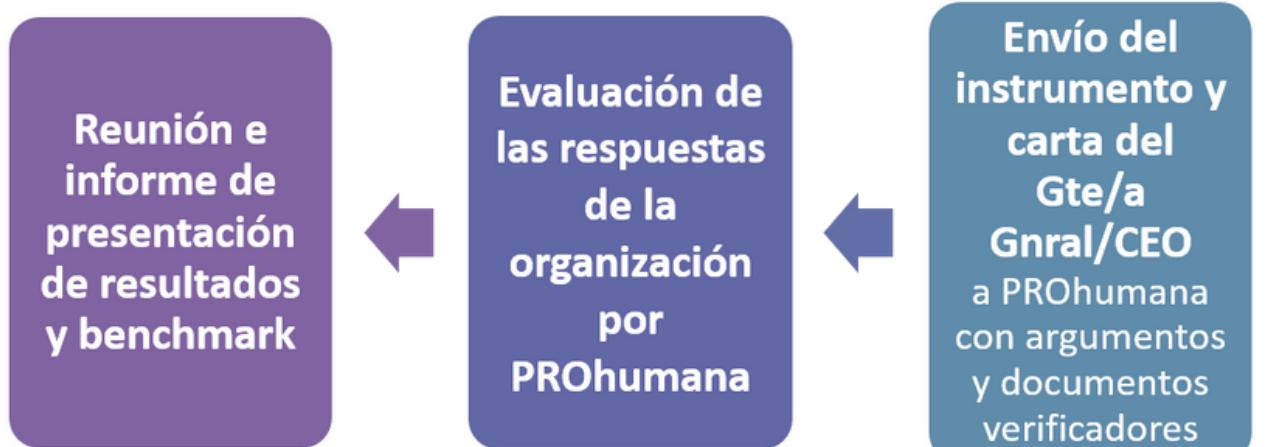
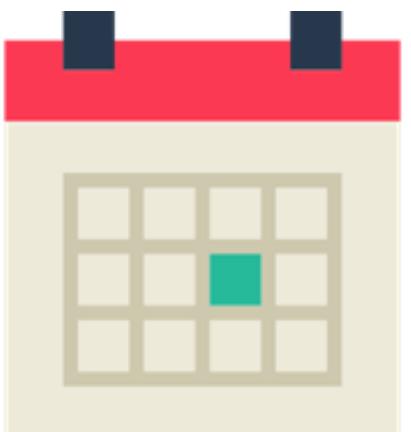
- Canales internos y externos que comuniquen la estrategia y acciones en Diversidad y Equidad de Género.
 - Publicidad y marketing responsable, evitando la generación y replicación de estereotipos de género y de no diversidad.
 - Política de comunicación interna responsable.
-
- Participación en distintos niveles de la organización de mujeres y personas únicas.
 - Participación en promoción y formación.
-
- 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](#)

ALIANZA POR EL
GÉNERO⁺

COSTO MEMBRESÍA ANUAL

61 UF*

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



OTRAS ACCIONES DE APOYO EN EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD



**PROYECTOS Y ASESORÍAS CREADAS A LA MEDIDA DE LAS
NECESIDADES DE LA EMPRESA 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 conciencia 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

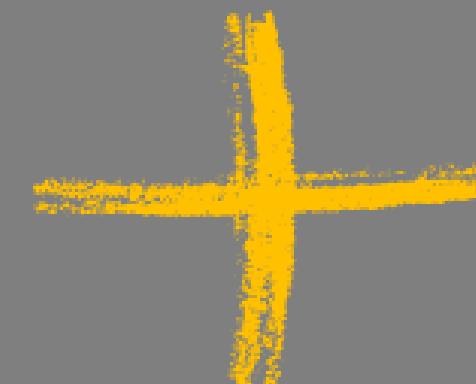
**TALLER EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS
DE LA MUJER DESDE UNA PERSPECTIVA
HISTÓRICA**

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 Resilencia para el siglo 21



www.prohumana.cl

@prohumana

