



La equidad de género: introducción

Sesión de formación para EPM Proveedores

6 de febrero de 2023

Sección	Tipo de Actividad
Introducción y resumen de sesión anterior	<ul style="list-style-type: none">Resumen de la sesión anterior
Género y empresa	<ul style="list-style-type: none">Objetivo de la sesiónDefinición de empresas inclusivas y con perspectiva de géneroPuntos de entrada para la inclusión de género en las operaciones empresarialesCasos de negocio: cómo integrar la inclusión de género en la práctica
Combatir los prejuicios en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">Actividad en grupos
Inclusión de género en las operaciones comerciales	<ul style="list-style-type: none">Estrategias y ejemplos para aplicar la perspectiva de género a diversas áreas empresariales.
Cierre	<ul style="list-style-type: none">Resumen de las claves de la sesiónPróximos pasos



Presentación del equipo

Paula Brufman

Experta en género -
América Latina

Roberta Piacci

Gestora de proyectos y
experta internacional

E Co. es una consultora de gestión especializada en el diseño, la formulación y la evaluación de proyectos y programas de energía y de mitigación y adaptación al cambio climático. Ayudamos a nuestros clientes a mejorar su preparación y acceso a la financiación internacional para el clima.

E Co. ha diseñado más de 320 proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático y ha trabajado en misiones que abarcan 150 países de África, Europa del Este, América Latina y Asia.



Por favor, indica
en el chat:

- ¿Cómo te llamas?
- ¿Cuál es su función y su empresa?
- ¿Qué espera de esta formación?



Reglas para participar

1. Manténgase en el tema: no publique enlaces, comentarios, pensamientos o imágenes irrelevantes.
2. No divulgar historias personales
3. Respete las opiniones de tus compañeros y compañeras. Si siente la necesidad de estar en desacuerdo, hágalo con respeto y reconozca los puntos válidos del argumento del otro. Reconocer que los demás tienen derecho a tener su propia perspectiva sobre el tema es parte del desafío.
4. Antes de publicar su pregunta en el chat, verifique si alguien ya la hizo y recibió una respuesta.
5. Sea breve en sus comentarios, respetando el derecho de todos y todas a brindar opinión.
6. Si decide no brindar su opinión, ejercite la escucha activa. Este tiempo es parte del trabajo de cada uno de quienes estamos aquí. Hagamos que sea muy fructífero entre todos y todas.

¿Por qué estamos aquí?

- La Agencia Francesa para el Desarrollo ha contratado a la consultora E Co. Ltd. como parte de una iniciativa para fortalecer la equidad de género en las operaciones y proyectos de EPM a través de asistencia técnica que se traduce en actividades de diagnóstico e implementación de acciones que logren o aporten a dicha meta.
- Como parte de esta tarea, ECO Ltd. llevará a cabo sesiones breves de capacitación sobre temas de igualdad de género.

Antes de empezar...

Creemos que es fundamental medir el progreso y los resultados de cada sesión de formación. Por este motivo, te pedimos que completes ahora un breve test. Al final de la sesión enviaremos el mismo test, así podremos comparar los resultados antes y después de la sesión.

¡Muchas gracias por tu ayuda y colaboración!



1. Resumen de la sesión anterior

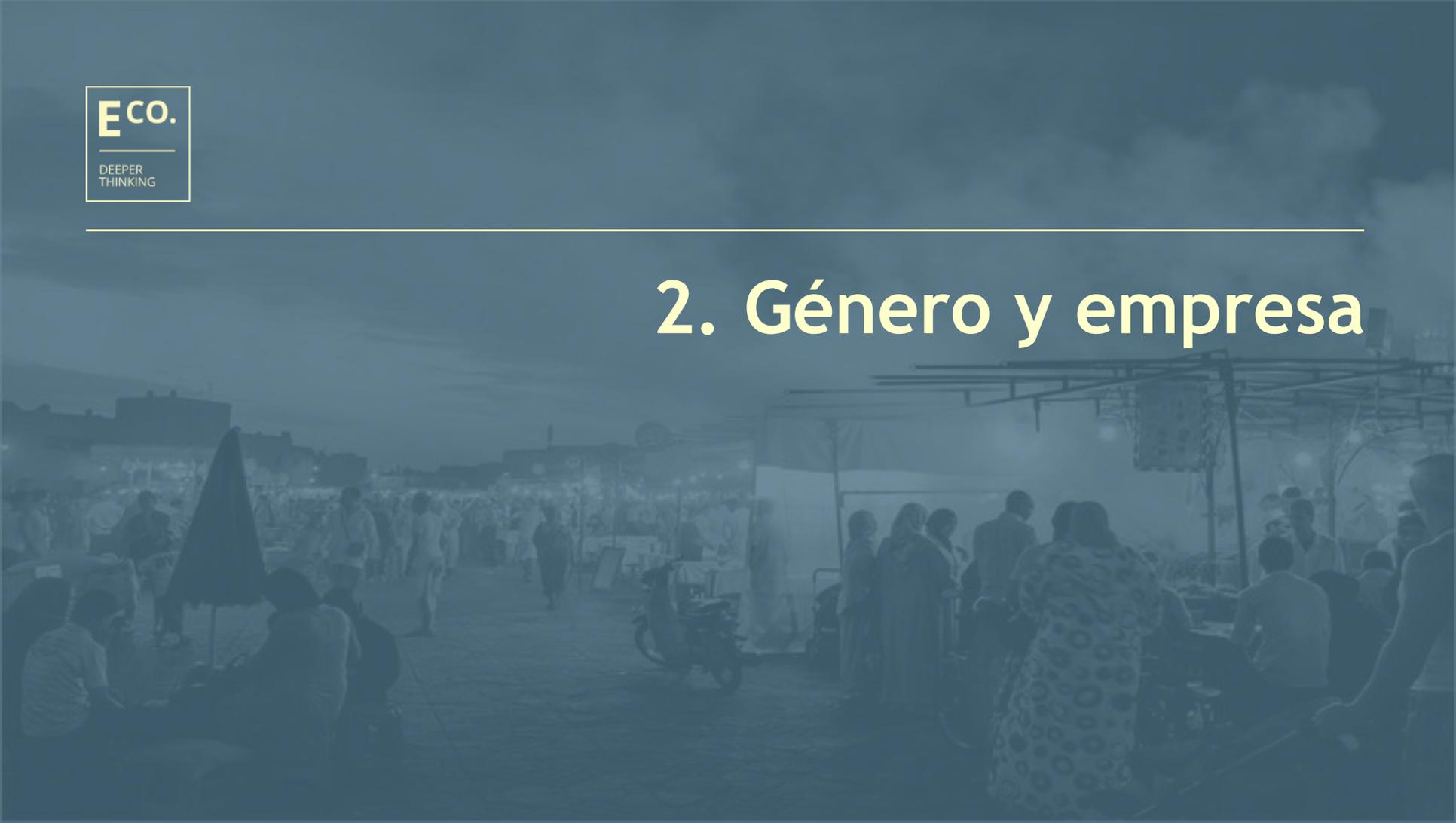




Recapitulando

1. Inclusión de género: términos, mitos y conceptos erróneos
2. ¿Qué significa la inclusión de género para Usted?
3. El argumento empresarial para la inclusión de género

2. Género y empresa



Objetivos de esta sesión

Nuestro propósito es **identificar**, **analizar** algunas de las causas que provocarían **brechas de género**, ocasionando **desigualdad de oportunidades** dentro de la administración de las pymes o grandes empresas para poder obtener mejores resultados en beneficio de la empresa como de las personas que trabajan en ella. Además, veremos y algunos puntos de entrada para hacerlo.

¿Qué es la brecha de género?

“Distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador”

La brecha de género es una forma de representar la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades.



¿Por qué sería bueno cerrar la brecha?



¿Por qué sería bueno cerrar la brecha?

LOGRAR LA PLENA
IGUALDAD DE GÉNERO EN
EL ÁMBITO LABORAL
CONTRIBUIRÍA A LA
ECONOMÍA MUNDIAL CON
HASTA

28 BILLONES DE
DÓLARES PARA EL 2025



¿Por qué sería bueno cerrar la brecha?

**MEJORA
RESULTADOS
FINANCIEROS**



**IMPACTO
POSITIVO EN
REPUTACIÓN**



**AUMENTA
PARTICIPACIÓN
DE MERCADO**



**POTENCIA LA
INNOVACIÓN**



**ATRACCIÓN
DE TALENTO**





¿Que son los
sesgos de género?

Que son los sesgos de género?

Sesgos de género:

- Acciones o pensamientos prejuiciosos basados en la percepción sexista de que las mujeres no son iguales a los hombres en derechos y dignidad.





¿Qué es una
empresa inclusiva?



Que impacto pueden tener los sesgos en el mercado laboral?

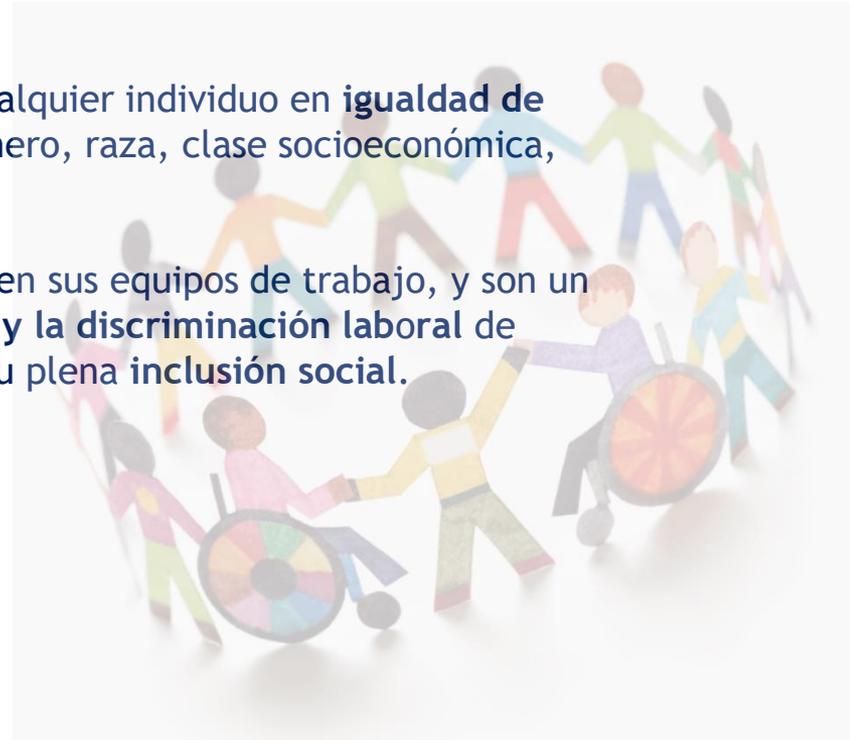
No le pongas género, ponle talento



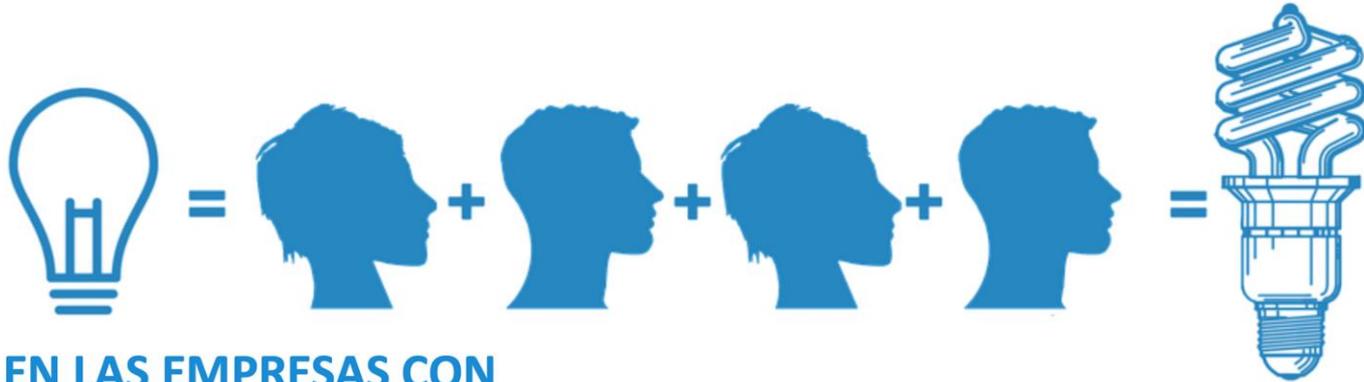
¿Qué es una empresa inclusiva?

La empresa inclusiva es aquella que contrata a cualquier individuo en **igualdad de condiciones y oportunidades**, sin importar su género, raza, clase socioeconómica, edad, religión u orientación sexual.

Las empresas inclusivas promueven la **diversidad** en sus equipos de trabajo, y son un factor elemental para **luchar contra la exclusión y la discriminación** laboral de ciertos colectivos y una herramienta para lograr su plena **inclusión social**.



¿Por qué es un buen negocio para las empresas?



**EN LAS EMPRESAS CON
LIDERAZGO MÁS DIVERSO CASI
LA MITAD DE LOS INGRESOS
PROVIENE DE INNOVACIONES
LANZADAS EN LOS ÚLTIMOS
TRES AÑOS**



¿Cómo puede una
empresa ser
inclusiva?

Puntos de entrada para la inclusión de género

El liderazgo empático es clave:

La diversidad y la inclusión a menudo se tratan como una iniciativa única de propiedad exclusiva de RRHH, pero para que ocurra un cambio real cada líder individual necesita comprender el valor de pertenencia, tanto intelectual como emocionalmente.

Puntos de entrada para la inclusión de género

La inclusión en el día a día, no en una capacitación:

No es suficiente enseñar a los empleados lo que significa ser inclusivo. Al igual que cualquier forma de cambio de comportamiento, la inclusión requiere que las personas identifiquen momentos clave en los que construir nuevos hábitos o "microcomportamientos" (acciones diarias que se pueden practicar y medir). Cuando estos hábitos se ponen en práctica en un entorno que admite conversaciones honestas y una tensión saludable se hace posible un cambio real.

Puntos de entrada para la inclusión de género

Considerar la marca:

Como en cualquier esfuerzo de transformación, la marca y la cultura están íntimamente conectadas. Los productos y servicios que pone en el mundo reflejan sus valores y sus prejuicios. En el viaje hacia la construcción de una organización más inclusiva, es importante considerar la relación entre lo que sucede dentro y fuera de su empresa. ¿Qué dice su marca sobre quién es como cultura?, ¿de qué manera su base de empleados no es congruente con su base de clientes?, ¿qué experiencias se quedan fuera o se malinterpretan?

Veamos un caso



Cómo integrar la inclusión de género en la práctica - El caso de Tata

Con el apoyo de USAID, la empresa de servicios energéticos de la India, **TATA Power DDL**, logró grandes resultados, entre ellos:

- Creó la Liga de Mujeres Líderes (WILL), un programa femenino que promueve el liderazgo y el crecimiento profesional. Las mujeres de WILL aparecen como modelos en YouTube.
- Inició conversaciones entre las empleadas y el director general para debatir ideas y dar su opinión a los altos directivos.
- Reintrodujo un programa de tutoría para mujeres a través del cual 160 mujeres son asesoradas por altos directivos de la empresa.
- Celebración de un acto en la Universidad Técnica Indira Gandhi de Delhi para Mujeres para captar talento femenino e inspirar a las estudiantes a buscar trabajos relacionados con la energía. Lanzamiento de una formación en línea sobre prejuicios inconscientes y prevención del acoso sexual y desarrollo y publicación de una Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

3. Combatir los prejuicios en el trabajo

Actividad grupal



Actividad de grupo

Hagamos un pequeño experimento: compartamos un enlace a una encuesta en directo. Tendrás que responder a preguntas rápidas:

Intenta ser sincero y responde lo primero que se te ocurra!

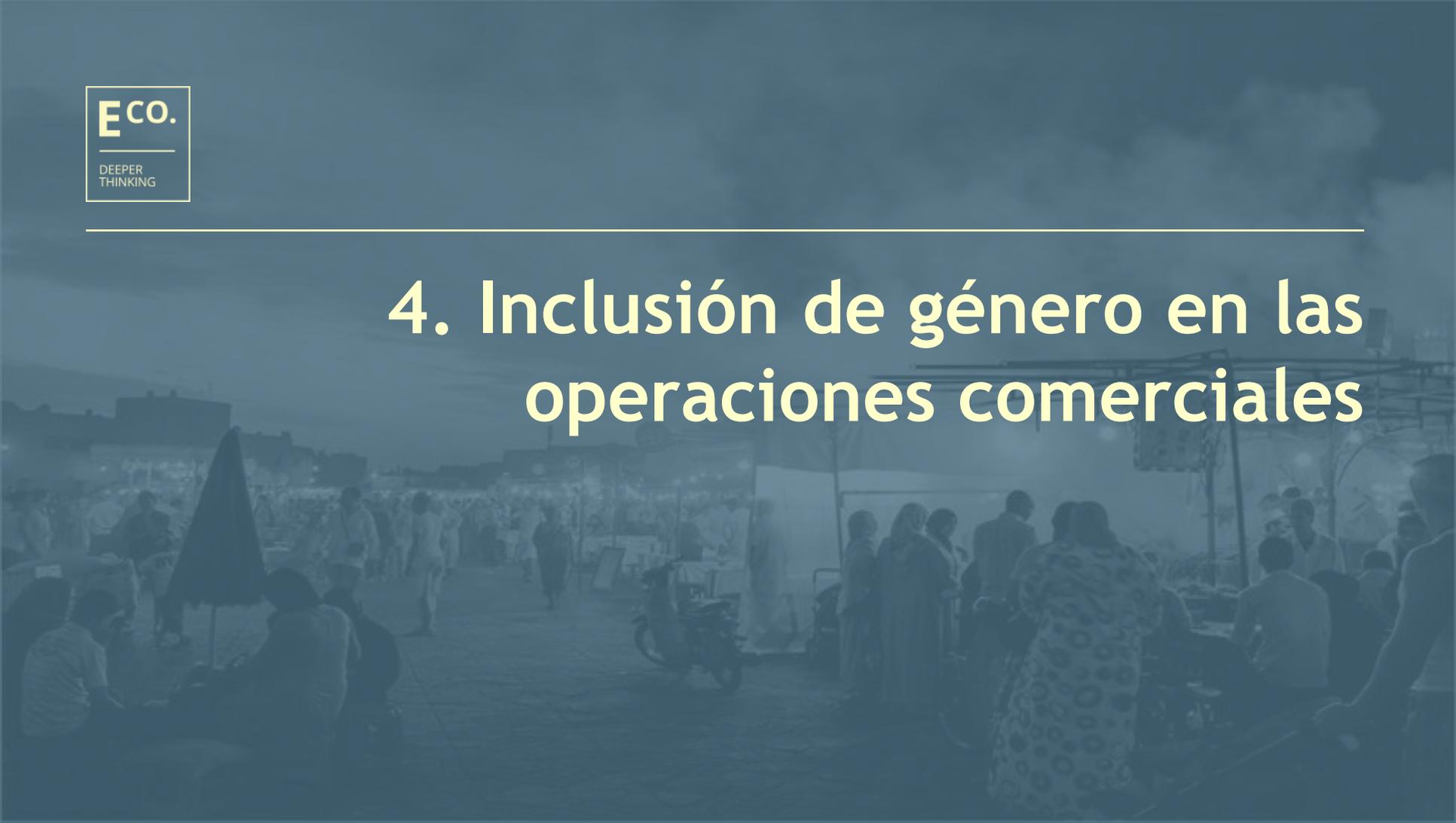


Actividad de grupo

Analizamos qué estereotipos tenemos todos (¡todos!). Ahora, Divididos en tres grupos, los participantes debatirán sobre un tipo de estereotipos típicos y cómo les afectan. Los prejuicios son:

- Algunos trabajos son sólo para trabajadores masculinos (técnicos, construcción, científicos, etc.)
- Las mujeres no pueden ser líderes eficaces
- Las mujeres no pueden ser madres y trabajadoras al mismo tiempo

4. Inclusión de género en las operaciones comerciales



Cambio sistémico

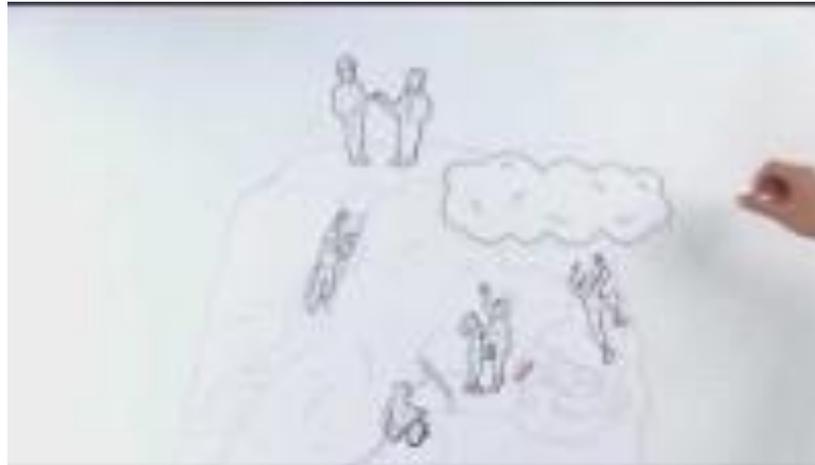
Para que se produzca un cambio efectivo, debe aplicarse una perspectiva de género a todos los sectores empresariales. Algunos de ellos son:

Empleados: Las organizaciones diversas e inclusivas obtienen mejores resultados económicos y pueden influir en las perspectivas de la sociedad y las normas de género. Algunos ejemplos de estrategias para reducir las diferencias de género en las empresas son:

- Anuncios de vacantes no diferenciados
- Contratación afirmativa para promover el empleo femenino
- Paneles de contratación equilibrados
- Apoyo a la progresión profesional, el desarrollo de capacidades y el equilibrio entre la vida laboral y privada.
- Concienciación interna y desarrollo de capacidades para reconocer y disipar prejuicios inconscientes, etc.

Cambio sistémico

Liderazgo: Las mujeres líderes pueden cambiar por completo la forma de pensar de una empresa, incluso logrando un diseño y un marketing más inclusivos:



Cambio sistémico

Diseño de productos: A veces no pensamos que las consideraciones de género están relacionadas con el diseño de productos o proyectos. Y sin embargo:

- ¿Sabía que los teléfonos móviles son demasiado grandes para las mujeres, porque están diseñados para el tamaño medio de la mano masculina?
- ¿Sabías que las mujeres tienen más probabilidades de morir en un accidente de tráfico porque se utilizan maniqués masculinos para probar los airbags y la seguridad de los coches?
- ¿Sabías que el 50% de las mujeres afirman que a menudo cambian de modo de desplazamiento en función de si hay alumbrado público?

Los productos mejor diseñados para las necesidades de las mujeres pueden dar lugar a mayores márgenes de rentabilidad y a menos molestias y peligros para las usuarias y clientes!

Cambio sistémico

Cadena de suministro: Para generar un cambio en toda la sociedad no sólo es necesario un enfoque de género a nivel interno, sino también externo:

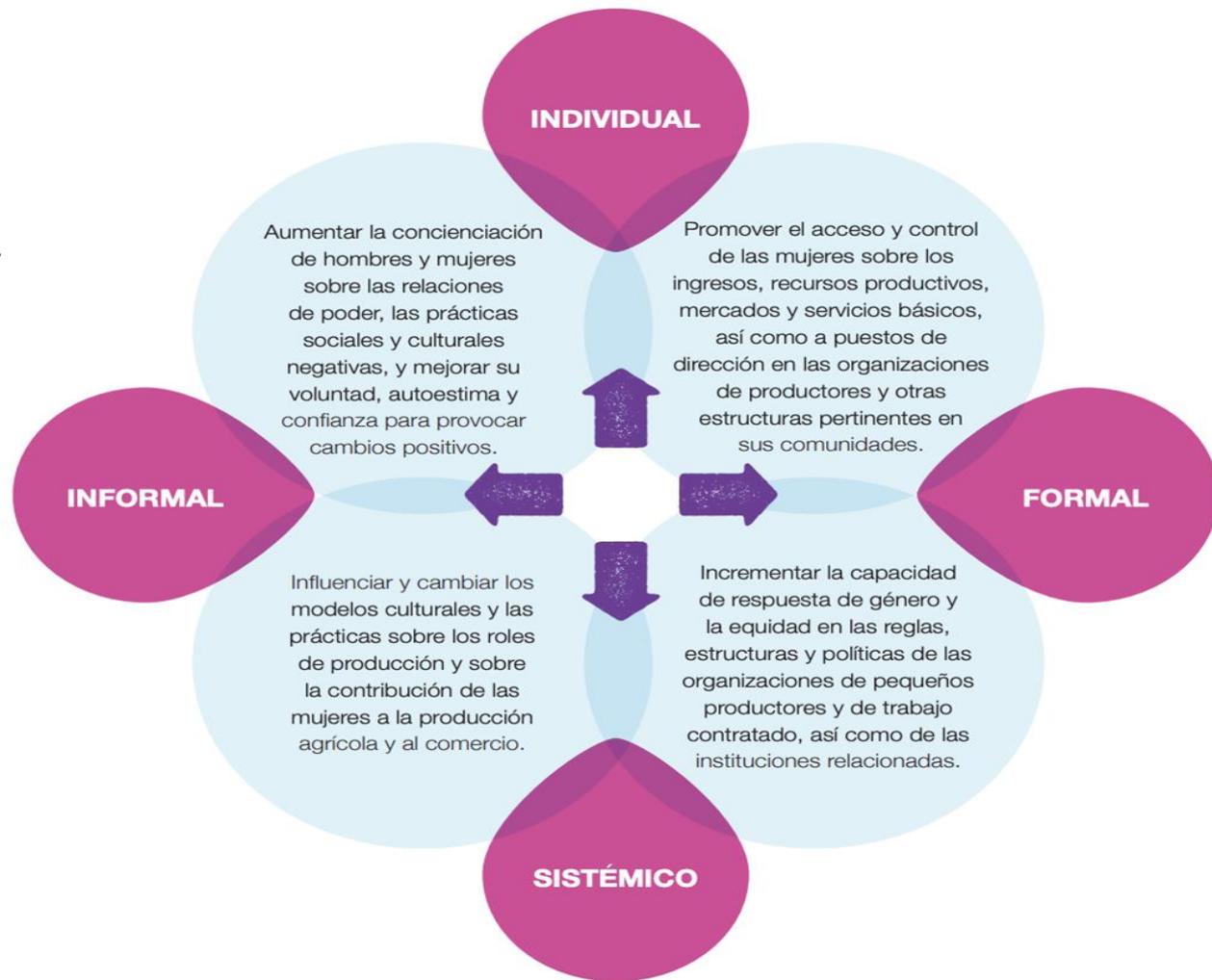


Cambio sistémico

Este enfoque reconoce además que el género es una de las múltiples variables que determinan las relaciones de poder y las desigualdades sociales, que resultan de un complejo tejido de factores contextuales como son raza, clase, identidad étnica y religiosa, y discapacidad.

Es importante comprender cómo todos estos factores se combinan con el género para determinar (o no) una distribución justa de responsabilidades y beneficios, incluso dentro de las organizaciones y empresas

¿Qué podemos hacer para promover el cambio?



Antes de terminar...

Ha llegado el momento de la prueba final para saber cuánto han aprendido los participantes en esta sesión. Por favor, haz clic en el enlace compartido en el chat y completa el cuestionario, tienes **cinco minutos**.

¡Muchas gracias por su ayuda y colaboración!





¡Gracias!

The background of the slide is a photograph of a busy outdoor market at dusk. The scene is dimly lit, with the sky showing a gradient of dark blue and purple. Numerous people are seen walking through the market, some carrying items. There are various stalls and structures, including a prominent one with a white canopy on the right. The overall atmosphere is one of a bustling community event.