



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



## Acciones y estrategias para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo

Webinario en el marco de GQSP Colombia

17 y 25 de mayo 2022

## ¿Quiénes somos?

**Bettina Schreck**



Oficial de género (rotacional), ONUDI

**Nicolas Schmidt**



Administrador en la Oficina de Género, ONUDI



## Contenido – Día 1

1. **Conociendo a la audiencia** - Encuesta en Menti
2. **Equidad de Género en la Industria Química - ¿Cómo estamos en Colombia?** Presentación de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
3. **¿Qué es un lugar de trabajo incluyente?**
4. **¿Por qué promover la igualdad de género en el lugar de trabajo?**
5. **¿Cómo podemos promover la igualdad de género?**
6. **Introducción de la siguiente sesión** – acciones individuales y de empresa para promover la igualdad de género



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



## Conociendo a la audiencia

# Encuesta en Zoom

---

# Equidad de Género en la Industria Química - ¿Cómo estamos en Colombia?

Presentación de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)



## ¿Qué es un lugar de trabajo incluyente?

¿Qué es la diversidad? ¿Cuáles son sus intersecciones?

nacionalidad

diversidad física

expresión de género

etnia

orientación sexual

conocimientos

etc.



edad

identidad de género

sexo

religión

trayectoria educacional

# ¿Qué es un lugar de trabajo inclusivo? – ejemplos de indicadores

Paridad de género



Zero tolerancia a acoso



Celebración de  
diversidad

Políticas favorables a  
la familia



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



*Un lugar de trabajo incluyente **atrae y retiene talento**  
**para el beneficio de empleadores y empleadxs.***



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



¿Por qué promover la igualdad de género en el lugar de trabajo?

**¡Test sorpresa!**

---



## ¿Por qué promover la igualdad de género en el lugar de trabajo?

**En general, hay un caso de negocio para la diversidad de género:**

- Se podrían añadir **\$12 trillones al PIB mundial hasta 2025** mediante el avance de igualdad de las mujeres ([McKinsey, 2015](#))
- Las compañías con niveles más altos de diversidad obtienen **más ingresos de nuevos productos y servicios** (sobre todo una vez que las mujeres representan por lo menos 20% del conjunto directivo). ([BCG & TU Munich 2017](#), basado en un estudio de 171 compañías alemanas, suizas y austriacas)



## ¿Por qué promover la igualdad de género en el lugar de trabajo?

**En general, hay un caso de negocio para la diversidad de género:**

- La **mentalidad innovadora es seis veces** más alta en la mayoría de las culturas de lugar de trabajo con igualdad de género que en las que tienen menor igualdad de género ([Accenture, 2019](#))
- El **impacto medioambiental de empresas mejora** cuando hay más diversidad de género en los comités ejecutivos: (datos de 2013 – 2018, [FP Analytics](#)):
  - 60% más probable de reducir el consumo de energía
  - 39% más probable de reducir las emisiones de gases con efecto invernadero
  - 46% más probable de reducir el uso de agua



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



*La diversidad de nuestras trayectorias, de nuestras experiencias y de nuestras necesidades significa que **tenemos cada una perspectivas e ideas diferentes que apoyan nuestros esfuerzos colectivos.***

## ¿Cómo podemos promover la igualdad de género?

### “Diagnóstico Exploratorio de Género para el sector químico colombiano” de GQSP Colombia



- Encuesta con 38 empresas del sector químico colombiano
- Dimensiones analizadas:
  - Equidad de la voz en la empresa
  - Igualdad salarial para mujeres y hombres
  - Selección incluyente con gafas de género
  - Armonía vida privada - vida laboral
  - Cero tolerancia al acoso y la violencia en el trabajo

## ¿Cómo podemos promover la igualdad de género?

### “Diagnóstico Exploratorio de Género para el sector químico colombiano” de GQSP Colombia – conclusiones claves

- La participación promedio de las **mujeres en las juntas directivas es del 32%**; 3 empresas no tienen ninguna mujer en sus juntas directivas

**Tabla 8.** Juntas Directivas desagregadas por sexo según tamaño de empresa.

Tamaño de Empresa (N.º de personas)	N.º de Hombres en Juntas Directiva	N.º de Mujeres en Juntas Directiva	Total de Personas en Juntas Directivas	% de Participación de Mujeres en Juntas Directivas
De 2 a 10 personas	39	16	55	29%
De 11 a 20 personas	10	7	17	41%
De 21 a 50 personas	19	16	35	46%
De 51 a 200 personas	28	7	35	20%
Más de 200 personas	31	11	42	26%
<b>Total General</b>	<b>88</b>	<b>41</b>	<b>129</b>	<b>32%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta de género del Programa de Calidad para la Cadena de Valor de Químicos-GQSP Colombia. 2021.

## ¿Cómo podemos promover la igualdad de género?

### “Diagnóstico Exploratorio de Género para el sector químico colombiano” de GQSP Colombia – conclusiones claves

- Carencia de **políticas/análisis/planes de acciones de género**, de **capacitaciones temáticas**, programas de **desarrollo de liderazgo de mujeres** y de mecanismos para la **igualdad salarial**
- Hay resultados prometedores en **selección incluyente**, procedimientos para acceder a la **licencia por paternidad**, a **horarios de trabajo flexibles** y el establecimiento de **estructuras para cero tolerancia al acoso**

*Sobre todo se notan resultados positivos en las respuestas a la pregunta “¿Piensa usted que la empresa quiere avanzar en igualdad de género?”*



## ¿Cómo podemos promover la igualdad de género?

### Hay varias áreas de acción en el lugar de trabajo:

- Análisis, compromisos y capacitación en cuanto a la igualdad de género
- Reclutamiento inclusivo y gestión de talento
- Igualdad salarial
- Políticas favorables para la armonía entre las vidas profesional y privada
- Normas de conducta y fomento de cultura inclusiva y de cero tolerancia a acoso/discriminación

**Vamos a explorar acciones concretas en cada una de estas áreas en la próxima sesión.**



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



**Antes de cerrar - ¿preguntas?**

---



## En la siguiente sesión exploraremos acciones y estrategias específicas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Para la próxima sesión (25 de mayo), les pedimos lo siguiente:

*Piense en un compromiso que puede hacer individualmente para promover la igualdad de género en su lugar de trabajo.*

Entre tanto, nos pueden contactar aquí:

- [B.Schreck@unido.org](mailto:B.Schreck@unido.org)
- [N.Schmidt@unido.org](mailto:N.Schmidt@unido.org)

Para más información sobre los esfuerzos de la ONUDI en materia de igualdad de género, consulte:

<https://www.unido.org/our-focus-cross-cutting-services/gender-equality-and-empowerment-women>



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



## Acciones y estrategias para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo

Webinario en el marco de GQSP Colombia

17 y 25 de mayo 2022



## Contenido – Día 2



1. **Resumen del Día 1 y contribución del público** (compromisos para promover la igualdad de género)
2. **¿Qué puedo hacer yo individualmente para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo?**
3. **¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?**
4. **Distribución de herramienta para hacer un análisis de género de género en las empresas**
5. **Clausura del webinar**

# Resumen del Día 1

## Mensajes claves

- La diversidad tiene varias definiciones y caras, y no se pueden olvidar sus intersecciones
- Diagnósticos en el sector químico colombiano muestran avances prometedores, pero también que queda mucho por hacer en materia de igualdad de género
- Hay un caso de negocio significativo para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo
- Varios puntos de entrada existen para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo

## Para comenzar...

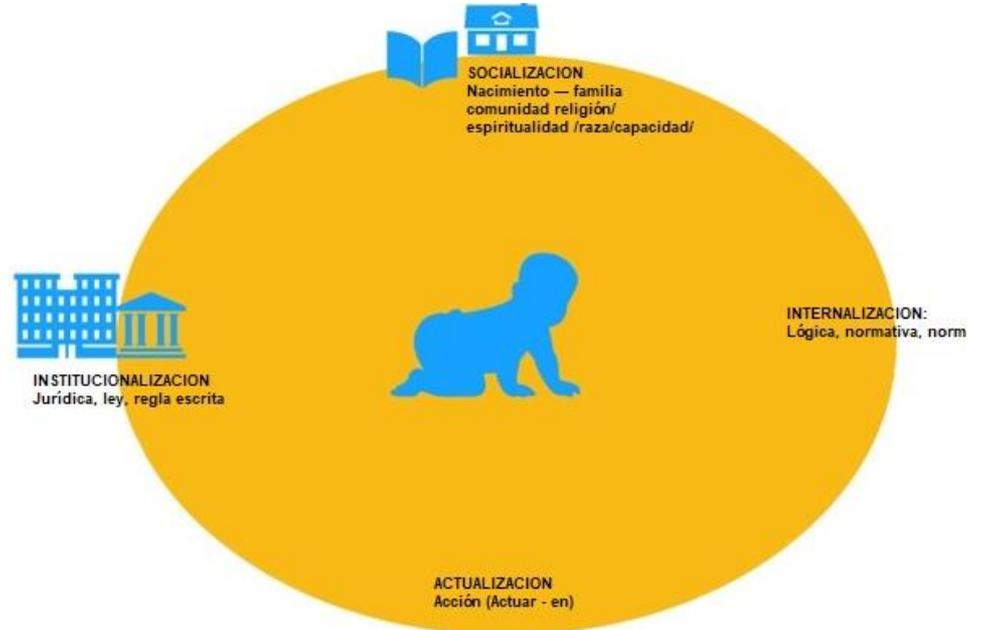
*Piense en un compromiso que puede hacer individualmente para promover la igualdad de género en su lugar de trabajo.*

*¿Qué les ha ocurrido?*

*Siéntanse libres de levantar la mano y de activar su micrófono, o de compartir sus ideas en el chat.*



# ¿Qué influencia las normas de género?



## ¿Qué puedo hacer yo individualmente en el lugar de trabajo?

### Sesgos y conductas inconscientes

- Ambos, hombres y mujeres tienen el doble de probabilidad de contratar a un candidato hombre.
- Las mujeres tienen entre 25-46% más probabilidades de ser contratadas con candidaturas o pruebas a ciegas.
- Nota: Las **evaluaciones de desempeño están intrínsecamente sesgadas**, aun cuando las compañías realizan esfuerzos para eliminar los sesgos al hacerlas abiertas.
- Los hombres tienden a recibir **más recursos, oportunidades** (tutoría, establecimiento de contactos, proyectos) y **recompensas** (ascensos, aumentos, etc.) que las mujeres.

[Enlace al cortometraje de 8 min sobre la diversidad en el trabajo](#)  
*(Subtítulos en español disponibles en algunos países)*



## ¿Qué puedo hacer yo individualmente en el lugar de trabajo?

### Reforzar conocimientos y practicar costumbres incluyentes

Individual

- Tener **curiosidad sobre los sesgos inconscientes** de género - conocer más sobre sus sesgos, por ejemplo mediante <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- Recordar el **poder de las palabras** para impactar el cambio. Utilizar lenguaje incluyente ([un.org/es/gender-inclusive-language/](https://un.org/es/gender-inclusive-language/)) en comunicaciones escritas y orales (ej.: reflejar las voces tanto de hombres como de mujeres), así como en las conversaciones de todos los días.
- Buscar **oportunidades de capacitación** en el área de la igualdad de género, por ejemplo [cursos gratis de ONU Mujeres](#) ofrecidos en línea:
  - Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género
  - Yo sé de género 7: Igualdad de género en el trabajo
  - Yo sé de género 12: Diversidad sexual y de género: una cuestión de derechos humanos
  - Yo sé de género 15: El género y el desarrollo industrial, inclusivo y sostenible (DIIS)
  - Masculinidades en Movimiento hacia la igualdad y la prevención de la violencia de género desarrollado en Ecuador
- Organizar **eventos temáticos/celebraciones** (no solo en el Día Internacional de la Mujer)

## ¿Qué puedo hacer yo individualmente en el lugar de trabajo?

Individual

### Interacción de equipo y en reuniones

- Mostrar **tolerancia cero de acoso y condenar las conductas indebidas**, tales como comentarios o chistes sexistas, si posible al instante
- **Desafiar los estereotipos de género** – cuestionarse y pedir a colegas que hagan lo mismo sobre los supuestos, las conductas, las decisiones o comentarios espontáneos: ¿Habría la misma reacción con una persona de otro género?
- Reconocer a todas las personas explícitamente por igual cuando se les hable y **pedir la participación de todo el mundo**
- **Reconocer las ideas de todas las personas**. Notar cuando las personas interrumpan a los demás e intervenir cuando esto suceda. *Estudios muestran que se le interrumpe tres veces más a una mujer que a un hombre.*

## ¿Qué puedo hacer yo individualmente en el lugar de trabajo?

### Representación y participación igualitaria

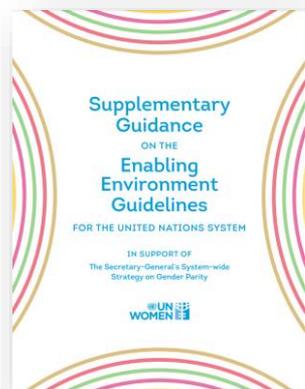
Individual

- Garantizar que se consideren a las mujeres y hombres por igual cuando se asignen tareas
- Garantizar que haya diversidad de género en paneles de entrevistas, equipos de proyecto, grupos de trabajo
- Garantizar, tanto como sea posible, la paridad entre mujeres y hombres en eventos
  - La ONUDI tiene una política de paridad en paneles



Las siguientes acciones y estrategias representan ejemplos no exhaustivos.

La mayoría de lo ejemplos se basan en:



**Guía Suplementaria** de las Directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas (ONU Mujeres)



Los **Principios del Empoderamiento de las Mujeres** (ONU Mujeres y UN global Compact)

Los ejemplos se tienen que considerar en el contexto de cada empresa.

# ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

## Análisis, compromisos y capacitación en cuanto a igualdad de género

- Llevar a cabo **diagnósticos de género** (colección de datos/sondeos, análisis de estructuras/políticas existentes e identificar lagunas y soluciones), desarrollar un plan de acción y monitorear resultados
- **Desde la jefatura, incluir compromisos** en los objetivos de la empresa/planes de trabajo/compactos personales (por ejemplo no asistir en paneles con solo hombres, institucionalizar las gafas de género en los procesos de selección...)
- Ofrecer **capacitaciones de igualdad de género** en cuanto al lugar de trabajo, pero también en cuanto a los productos y servicios que la empresa brinde
- **Colaborar con entidades** externas u otras empresas **comprometidas a la igualdad de género o lideradas por mujeres** (también proveedores y clientxs)



# ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

## Reclutamiento inclusivo y gestión de talento

- Analizar la **percepción externa de posibles candidats**
- Reforzar la **diseminación extensiva de las vacantes** – por ejemplo mediante asociaciones o ‘pools’/registros dedicados – y comunicar las prácticas y políticas inclusivas de la empresa
- **Revisar las vacantes** en cuanto a lenguaje (p. ej. mediante [“Gender Decoder”](#)) y conocimientos requeridos; y también revisar los procesos y formalidades de selección (¿qué tipo de información pedimos?)
- **Mitigar los sesgos (in)conscientes** en el proceso de selección (p. ej. capacitación del panel, tipo de preguntas, composición del panel)
- Utilizar **medidas especiales** (p. ej. número mínimo de candidatas mujeres, justificación si a un hombre se le recomienda para la contratación), y promover mujeres en la empresa

# ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

## Reclutamiento inclusivo y gestión de talento

- Crear o participar en **redes de 'networking' y de mentoría**, en la empresa misma o al nivel sectorial – también para fomentar **hombres aliados** de la igualdad de género
- Proporcionar o apoyar participación de **colegas mujeres** en **programas de liderazgo** y otras oportunidades de aprendizaje relevantes al progreso profesional
- Formalizar la **planificación de sucesión** (p. ej. entrevistas al separarse de la empresa)
- Desarrollar programas de **reintegración de colegas mujeres después de la licencia de maternidad**

Empresarial



Captura de pantalla de "Purl", (Pixar Sparkshorts, 2019)



# ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

## Igualdad salarial

- Asegurar la **transparencia de contratos** (entregar a cada miembro del personal copia del contrato) y establecer escalas salariales basado en estándares acordados
- Asegurar que se pague el **sueldo partiendo del salario mínimo legal vigente**, o por encima de este
- Garantizar **que a trabajo de igual valor haya salario y compensación de igual valor**, también en cuanto a beneficios y el pago de bonus
- Establecer **mecanismos para** solucionar inquietudes, preguntas o quejas sobre las **asignaciones salariales**



## ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

### Políticas favorables para la armonía entra las vidas profesional y privada

- Instaurar políticas de **teletrabajo** y de **horarios de trabajo flexibles**
- Ofrecer posibilidades de trabajo a **tiempo parcial**
- Respetar las **horas laborales**
- Ofrecer **licencias de maternidad y paternidad** en línea con las normas nacionales o más; motivar a colegas hombres a utilizar las licencias de paternidad
- Asegurar fondos suficientes para **reclutar personal para cubrir las bajas de maternidad/paternidad**



## ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

### Políticas favorables para la armonía entre las vidas profesional y privada

- Asegurar que haya una **política de lactancia y del cuidado** para madres y padres, y un lugar dedicado a ello
- Establecer una **guardería** en la oficina o colaborar con una guardería local
- Ofrecer **ausencias especiales para asuntos familiares**, como por ejemplo cuidado familiar, cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad

Empresarial



# ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

## Normas de conducta y fomento de cultura inclusiva, segura y de cero tolerancia a acoso/discriminación

- **Activamente y públicamente promover**, sobre todo desde la jefatura, una **cultura inclusiva y de cero tolerancia a acoso/discriminación**
- Buscar oportunidades regulares de **discusión sobre las percepciones y necesidades** del personal en cuanto a la diversidad e inclusión
- Establecer **normas o adoptar políticas para respaldar los compromisos** y asegurar que haya mecanismos de responsabilidad
  - La ONU tiene un [Código de Conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos del Sistema de las Naciones Unidas](#)
- Asegurar que haya **oficial/oficina dedicada a tratar y monitorear casos de acoso y discriminación**

## ¿Qué se puede hacer como empresa para promover la igualdad de género?

### Normas de conducta y fomento de cultura inclusiva, segura y de cero tolerancia a acoso/discriminación

- Asegurar igual acceso a seguro médico al conjunto del personal, y a **servicios de apoyo para sobrevivientes de violencia o acoso**
- Respetar el derecho del personal a **descansos para servicios médicos y de consejería/asesoramiento**
- Proveer **condiciones seguras de trabajo** y protección de sustancias tóxicas (sobre todo en cuanto a la salud reproductiva)
- Tratar posibles **problemas de seguridad** (transporte, párking, viaje de negocios) y capacitar veladorxs a reconocer señales de acoso o violencia



## ¿Que puede hacer la empresa en relación a su cámara de industrias o gremios?

A nivel nacional e internacional una empresa puede motivar a otras en su cadena de valor y sector a adoptar medidas para promover la igualdad de género

- Participando en los grupos de trabajo sobre género, diversidad e inclusión
- Compartiendo información de buenas prácticas
- Postulando a reconocimiento por logros obtenidos – como el Sello Equipares del Ministerio de trabajo

Sectorial

En Colombia, la ANDI realice una encuesta anual de equidad de genero y genera un ranking de las empresa participantes (ranking PAR) - provee diagnósticos de equidad de género a las empresas, la posibilidad de compararse con más de 900 organizaciones públicas y privadas de todo el continente y de ver su avance en el tiempo.

## Ejemplo: Alquería

Implementa acciones para promover la igualdad de género sobre todo desde el 2020 mediante un modelo de la OIT (MIG Score)

- Creación de un **Comité Directivo de Género y Equipo de Mejora Empresarial en Igualdad de Género**
- Elaboración de línea de base mediante **encuesta contestada por 770 colaboradores**
  - Plan de Mejoramiento Empresarial en Igualdad de Género con siete proyectos
- Desarrollo de una **Política de Igualdad de Género para el sistema de gestión + Declaración**



Fuente: Score y MIG SCORE Colombia, [Youtube](#) y [OIT](#)





## Ejemplo: Alquería



Fuente: Score y MIG SCORE Colombia, [Youtube](#) y [OIT](#)



- Desarrollo de guía para **entrevistas de selección sin sesgos de género** y creación de un semillero de mujeres
- **Análisis salarial y ocupacional** -- comprender y profundizar los retos para superar los techos de cristal
- **Diagnóstico sobre las actividades para la prevención de acosos laborales** implementadas por los 11 Comités de Convivencia
- **Guía de economía del cuidado práctica** para mejorar la negociación de la carga entre lo doméstico y lo laboral



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



*Les hemos resumido todas esas estrategias y acciones en una **herramienta** que pueden utilizar **para llevar a cabo un análisis de género básico** en su empresa.*



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



**Antes de cerrar - ¿preguntas?**

---



*Comuniquen sus compromisos y sus acciones públicamente.*

*Busquen oportunidades, experiencia, colaboraciones para promover la igualdad de género.*

*Consideren firmar los Women Empowerment Principles (Principios del Empoderamiento de las Mujeres) - WEPs.*

---



*Tanto empleadores como empleadxs pueden contribuir a un entorno propicio que promueve la diversidad e inclusión.*

*Si hace esto, las demás personas también lo harán.*

*¡Utilicemos y celebremos la diversidad!*

Para más información, contáctenos:



[B.Schreck@unido.org](mailto:B.Schreck@unido.org)



[N.Schmidt@unido.org](mailto:N.Schmidt@unido.org)



Para más información sobre los esfuerzos de la ONUDI en materia de igualdad de género, consulte:  
<https://www.unido.org/our-focus-cross-cutting-services/gender-equality-and-empowerment-women>



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



**¡Muchas gracias!**