

Desafíos y recomendaciones

Documento final

El siguiente documento contiene los principales desafíos y recomendaciones identificados por 36 mujeres y hombres líderes del sector corporativo, para favorecer la igualdad de representación en los puestos de decisión.

Dinámica de trabajo

Votación digital entre los participantes con el objetivo de priorizar los principales desafíos aportados por la Fundación Global.

Trabajo en mesas de diálogo, donde se elaboraron recomendaciones para contribuir a mejorar los 4 desafíos más votados.

Puesta en común.

Resultados de la jornada

El desafío más votado como prioritario fue el de la “Falta de políticas de conciliación de la vida personal (cuidado de los hijos y adultos mayores) y la vida laboral”. Mientras que el desafío menos votado fue “Falta de oportunidades de crecimiento claves de las carreras que se otorgan a los 30 y 35 años donde las mujeres están en su etapa reproductiva.”

A continuación, se presentan en orden descendente los desafíos más votados junto con las recomendaciones sugeridas.

1) Falta de políticas de conciliación de la vida personal (cuidado de los hijos y adultos mayores) y la vida laboral

- Recomendación N° 1: Incorporar la diversidad y la inclusión como valores dentro de la Alta Dirección de las empresas.

Descripción: Para lograr que los valores de inclusión y diversidad se traduzcan en una realidad se deberán imprimir dentro de la cultura de la

organización incorporándolos entre los valores que guían el accionar de la compañía y traducir en objetivos medibles de inclusión ("cupo").

- Recomendación N° 2: Definir políticas puntuales que garanticen y fomenten la inclusión y la diversidad fortaleciendo la corresponsabilidad familiar.

Descripción: Entre las políticas analizadas definimos como prioritarias la licencia por paternidad extendida y el regreso progresivo para hombres y mujeres a los lugares de trabajo sin que esto afecte condiciones de puesto y de salario.

- Recomendación N° 3: Asumir la responsabilidad empresarial de "salir" a la comunidad a concientizar en temáticas de inclusión y diversidad, sobre todo en ámbitos educativos.

Descripción: Promover que las empresas realicen acciones con contribuyan a concientizar a la sociedad en temáticas de diversidad e inclusión, particularmente en ámbitos de la educación, alcanzando tanto a educadores como estudiantes de los diferentes ciclos.

2) Modelo de líderes asociados a la masculinidad - falta de políticas vinculadas al fortalecimiento del liderazgo femenino

- Recomendación N° 1: Liderazgo basado en el talento, ponderando las capacidades que tiene la persona para ser líder independientemente del sexo.

Descripción: Reconstituir el significado de Liderazgo. Empezar a hablar de liderazgo basado en talento y no de un liderazgo femenino o masculino. Fomentar consensos sobre cómo definir las capacidades y talento necesarios para liderar, independientemente de la diferencia de género. Balance de representación de mujeres y hombres en niveles de dirección.

3) La tenencia de un hijo es penalizada en términos de trayectorias por la falta de coparentalidad y corresponsabilidad en la producción social del cuidado

- Recomendación N° 1: Licencia compartida 50% opcional.

Descripción: Transformación cultural impulsada por capacitaciones, talleres y difusión de casos para la adopción de la licencia compartida.

- Recomendación N° 2: Igualdad de condiciones en el trato laboral.

Descripción: Entre las Iniciativas más destacadas para la igualdad de condiciones laborales surgieron por ejemplo que no sea la madre solamente quien deba realizar el informe del embarazo, ni sea quien únicamente goce del beneficio de guardería, de la flexibilidad laboral o de un plan de carrera que incluya la maternidad, sus parejas también.

4) Falta de transparencia en los procesos de ingreso y promoción

- Recomendación N° 1: Cuota de diversidad de género.

Descripción: Promover equidad de género en los procesos de promociones internas y en los ingresos externos, con foco en la igualdad de oportunidades.

- Recomendación N° 2: Garantizar la diversidad de género en los procesos de selección.

Descripción: Asegurar la representatividad de diversidad en todo el proceso, así como en la terna finalista. Que los aspirantes a puestos de liderazgos deban presentar CV “ciegos” (donde no se menciona el sexo).