



Feria Virtual de Energía + Mujer / 10.11.20



María Inés Salamanca

Coordinadora ONU Mujeres en Chile

&

Partnerships and Resource Mobilization
Specialist for Latin America

**¿Cómo logramos la
incorporación laboral
efectiva de las mujeres
en las organizaciones?**

Antes de responder pensemos en la pandemia

COVID-19 acentúa las brechas de género



AUMENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO

Las mujeres pasan tres veces más tiempo que los hombres haciendo trabajos domésticos y de cuidado no remunerados cada día (entre 22 y 42 horas por semana antes de la crisis).



DESIGUALDAD EN EL INGRESO

A pesar de la mayor presencia de mujeres en las primeras líneas de la lucha contra la crisis (representan el 72,8% de las personas empleadas en el sector de la atención de la salud), sus ingresos en este sector son un 25% más bajos que los de sus homólogos hombres.



INCREMENTO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia de género, el femicidio y otras formas de violencia sexual y de género se han incrementado. Las llamadas recibidas a través de las líneas telefónicas de ayuda de emergencia para mujeres en Chile y México, por ejemplo, han aumentado más del 50%



BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

Sólo el 35% de los estudiantes matriculados en las carreras vinculadas a las STEM en la educación superior son mujeres (UNESCO)

**¿Qué experiencia internacional
puede tomar Chile para lograr
la mayor incorporación laboral
de las mujeres en las
organizaciones?**



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Principios de Empoderamiento de las Mujeres

Liderazgo corporativo de alto nivel



Salud, bienestar y seguridad de los empleados/as.



Desarrollo de empresas y cadenas de suministro y prácticas de marketing



Medición e informes



Igualdad de género en el lugar de trabajo



Educación y formación para mujeres.



Igualdad a través de iniciativas comunitarias



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

| Compromiso de las Organizaciones | Políticas de Igualdad de Género | Equilibrio vida personal, familiar y laboral | Liderazgo de Mujeres | Estereotipos de género CULTURA |
|---|--|--|---|--|
| El compromiso de la Alta Gerencia es clave (ej. Firmar los WEPEs) | Centrarse en la cultura organizacional y en la responsabilidad de la organización hacia la inclusión | Reconocer, Reducir y Redistribuir el CUIDADO no remunerado | Dar Más visibilidad del talento femenino - Ampliar el círculo: ir más allá de las pocas mujeres exitosas visibles - hay muchas más | Entrenamiento de sesgos inconscientes; |
| Sostenibilidad de las iniciativas y compromiso Potenciar y financiar iniciativas con enfoque de género | Definir e implementar políticas y planes de acción de D&I con énfasis en el género | Crear una cultura de trabajo más saludable: es decir. descanso adecuado para el almuerzo, no responder a los correos y mensajes después de horas | Apoyar a las mujeres hacia la alta dirección: patrocinio, tutoría, programas mentoring, etc. | Desarrollar programas para educar a los hombres sobre cuestiones de género |
| Fomentar y desarrollar alianzas entre el sector público y privado | Centrarse en la mejora de la cualificación y el reclutamiento de mujeres a nivel local | Hacer que los beneficios y la flexibilidad estén disponibles para todos los géneros Concéntrese en las familias en lugar de en las madres | Promover/fomentar la hermandad a través de redes de género y otras iniciativas – centrarse en la colaboración | Derribar mitos: Por ejemplo, Mujeres = niños |
| Paneles, reuniones y conferencias para ser conscientemente diversos | | | | EDUCACIÓN STEM para niñas |

EL LLAMADO ES A:



Gestionar la crisis y la recuperación económica con enfoque de género



Promover ambientes de trabajo co-responsables reconociendo la importancia de los cuidados



Desarrollar una cultura organizacional con cero tolerancia a la violencia de género



Aportar a la comunidad y mercados con una respuesta enfocada en las necesidades de las mujeres



Muchas gracias