




CONFERENCIAS VIRTUALES
INSCRIPCIÓN GRATUITA

MAYO dedicado a la inclusión de género
en proyectos de energía renovable

EQUIDAD DE GÉNERO, INTERSECCIONALIDAD Y WING

20 DE MAYO DE 2020

- 
- **“Women in the workforce face a subtle, institutionalised bias against them; discrimination that is hard to measure and well hidden”**

Kim Campbell, CEO, Employers and Manufacturers Association (Feb 12)

SENSIBILIZACIÓN





www.tecate.com.mx

**ES FÁCIL
SER HOMBRE**

BUFFET

POR TI

EVITA EL EXCESO 1200000044

374 4360

BUCCINI

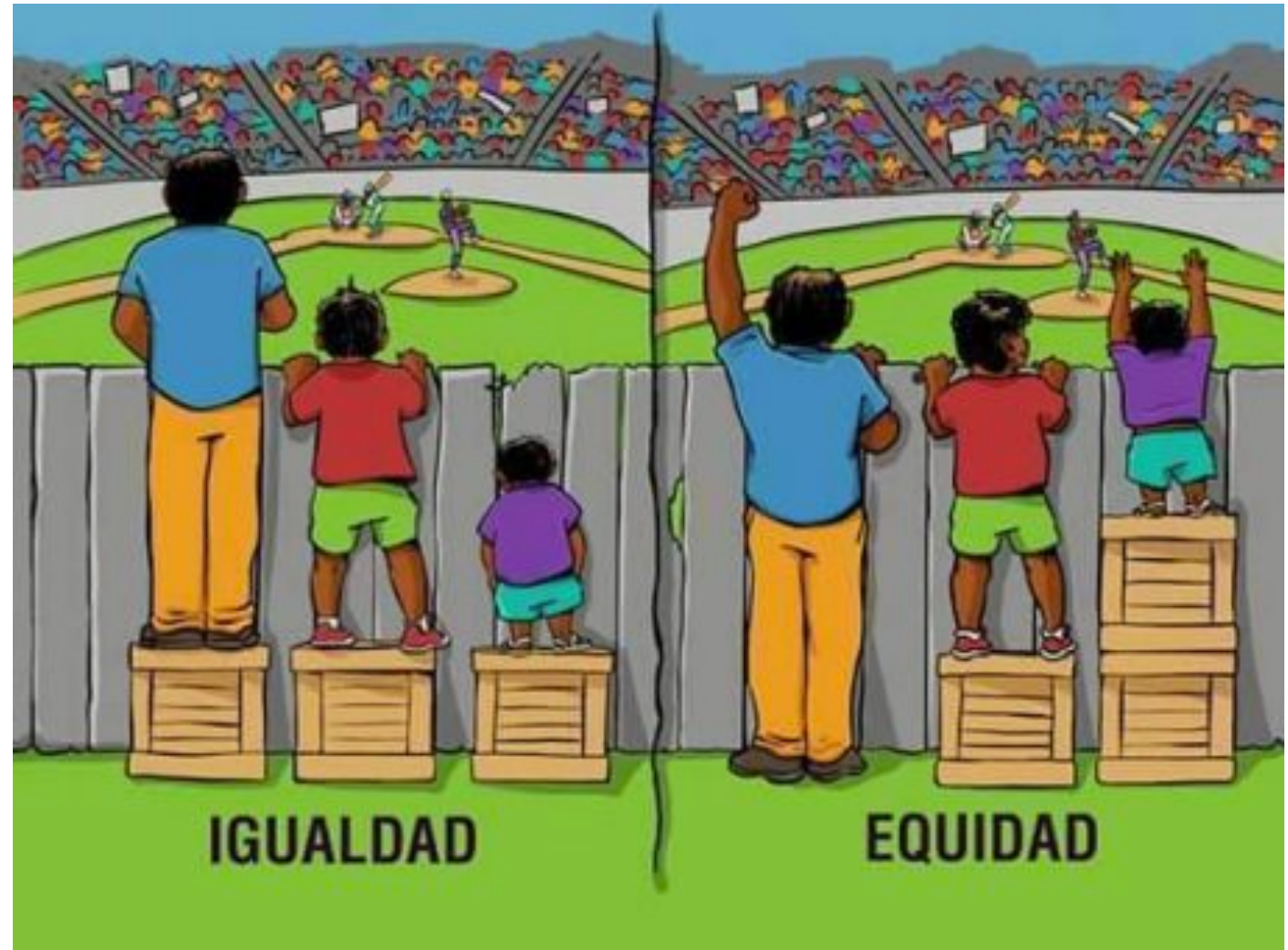




EQUIDAD DE GÉNERO

¿QUÉ SIGNIFICA EQUIDAD?

- Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.



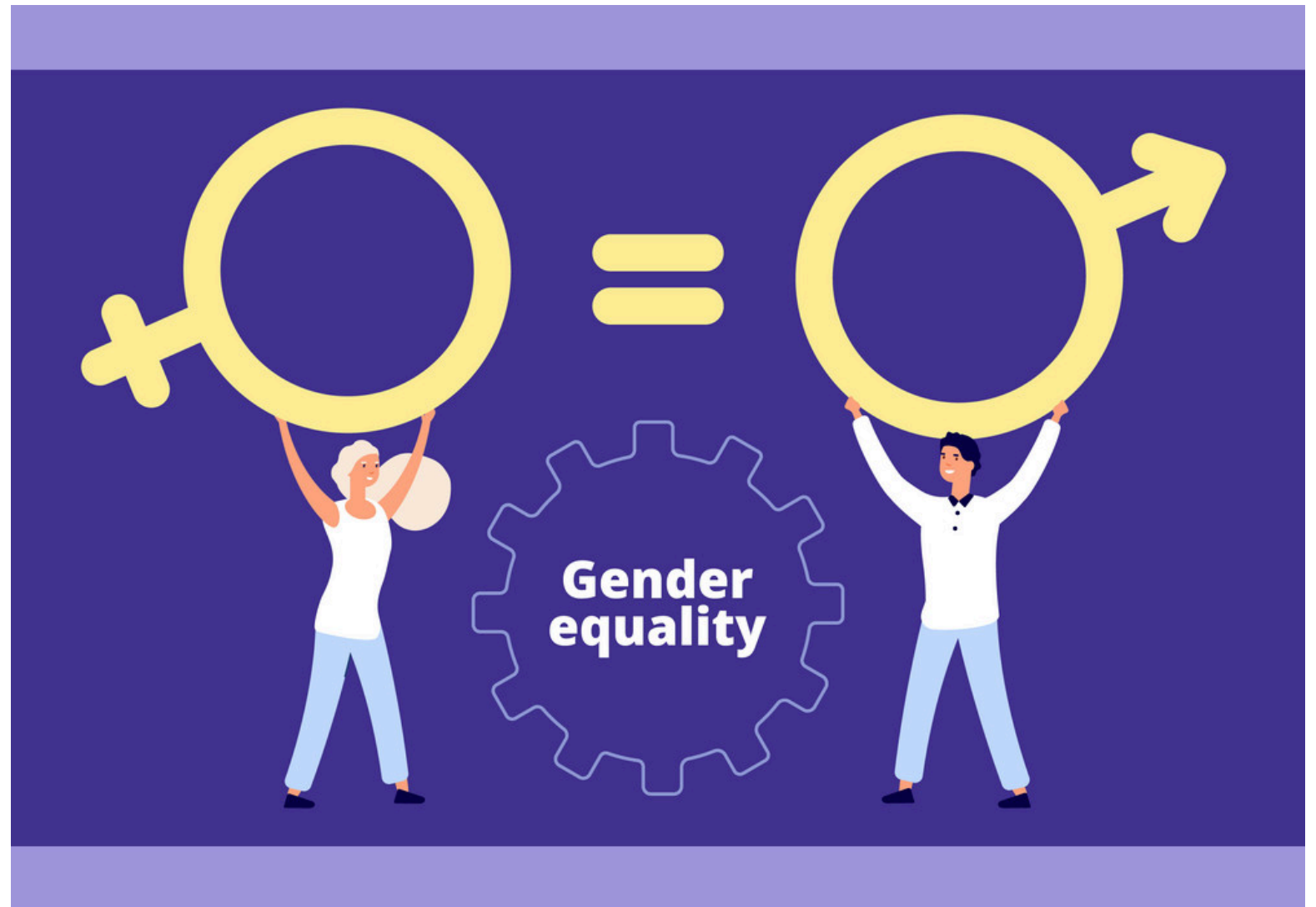


¿QUÉ SIGNIFICA GÉNERO?

- Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

¿QUÉ ES EQUIDAD DE GÉNERO?

- Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.



EQUIDAD DE GÉNERO

- La igualdad de género no solo es un imperativo social y moral, sino también una necesidad económica.
- Apuntar a las mujeres mejorará las ganancias
- Cerrar las brechas impulsa el crecimiento de las empresas y las economías y mejora la vida de las familias y las comunidades
- Las empresas alcanzarán un grupo de talentos más amplio, se darán cuenta de una mayor productividad y una mejor retención del personal



¿QUÉ NO ES EQUIDAD DE GÉNERO?



- “Agregar mujeres”: asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones o en diferentes actividades es un primer paso necesario y un objetivo en sí mismo.
 - Sin embargo, la presencia de mujeres no significa que se emprendió un ejercicio de integración equitativa de género y no conduce automáticamente a un cambio cualitativo hacia la igualdad de género en una política, programa o actividad específica.
- Incluir un párrafo en un documento que establezca que se integrará igualdad de género o simplemente mencionar "mujeres y hombres" sin tener en cuenta sus diferentes situaciones no es suficiente.
 - El objetivo es incluir una perspectiva de igualdad de género en todas las medidas políticas, documentos o programas.
- "Mujeres" y "hombres" no son grupos homogéneos con objetivos y necesidades únicos: es necesario tener en cuenta las múltiples identidades de mujeres y hombres en términos de edad, origen étnico, orientación / identidad sexual, estatus social o (dis) capacidad - por nombrar algunas características.

Las juntas con diversidad de género generan un mayor rendimiento del capital: ROI 4% mayor

•MSCI. 2015. "Women on Boards: Tendencias mundiales en la diversidad de género en las juntas corporativas".

Las juntas con diversidad de género tienen un rendimiento superior en términos de rendimiento del precio de las acciones en tiempos de crisis o volatilidad

•Instituto de Investigación Credit Suisse. 2012. "Diversidad de género y desempeño corporativo".

Las empresas de alto rendimiento informan que hombres y mujeres tienen la misma influencia en el desarrollo de estrategias

•E&Y. 2015. "Mujeres. Avance rápido. El momento de la paridad de género es ahora".

Los inversores en empresas con estrategias sólidas de diversidad de género reciben un exceso de rentabilidad que se ejecuta a una tasa de crecimiento anual compuesta del 3,3%

Las empresas donde las mujeres constituían al menos el 15% de los altos directivos tenían una rentabilidad > 50% más alta que aquellas donde la representación femenina era <10%⁴

•Instituto de Investigación Credit Suisse. 2016. "The CS Gender 3000: The Reward for Change".

FACTS

¡EQUIDAD DE GÉNERO YA!

Las mujeres y los hombres tienen diferentes roles y responsabilidades

En casi todos los casos tener acceso desigual sobre los recursos, su distribución de beneficios implica un menor poder de decisión sobre su uso.

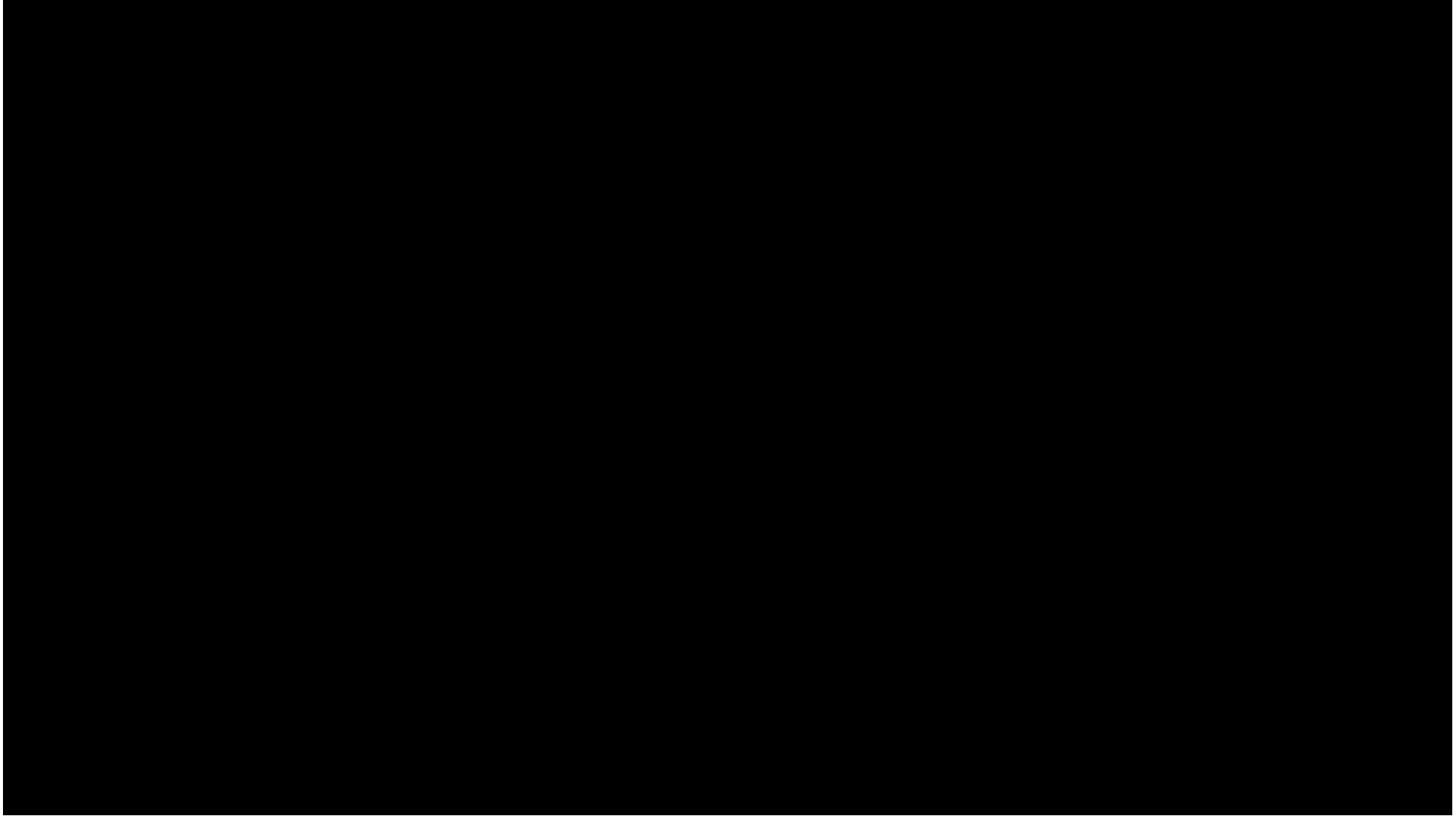


"La desigualdad de género (simplemente) no tiene sentido en ningún nivel"



La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son cuestiones fundamentales de derechos humanos, justicia social y una precondición para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible





INTERSECCIONALIDAD

INTERSECCIONALIDAD

- La vida de las mujeres está unida a otros factores como
 - Raza
 - Edad
 - Identidad de género
 - Clase
 - Idioma
 - Ascendencia
 - Orientación sexual
 - Religión
 - Localización geográfica
 - Estatus migratorio
- La discriminación es diferente para cada mujer dependiendo de sus condiciones específicas



¿QUÉ ES LA INTERSECCIONALIDAD?

- La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una metodología indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos.
- Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea (por ejemplo, una mujer puede ser una médica respetada pero sufrir violencia doméstica en casa).



OBJETIVO

- Revelar las varias identidades
- Exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades.
- Busca abordar las formas en las que,
 - el racismo
 - el heteropatriarcado
 - la opresión de clase
 - otros sistemas de discriminación
- Crean desigualdades
- Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.

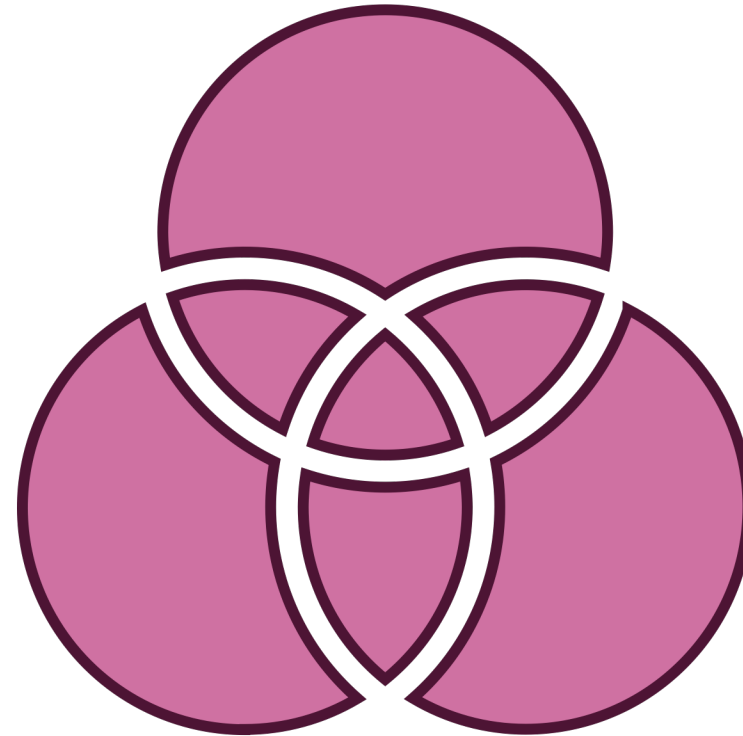


PLANTEAMIENTO DE LA INTERSECCIONALIDAD

- **No** debemos entender la combinación de identidades como una **suma** que incrementa la propia carga sino como una que **produce experiencias sustantivamente diferentes.**

IMPORTANCIA DE LA INTERSECCIONALIDAD

- Contrarresta estas tendencias que invisibilizan ciertos casos y observa íntegramente la complejidad y especificidad de los asuntos de los derechos de las mujeres y el desarrollo, incluyendo la dimensión estructural y dinámica de la interacción entre distintas políticas e instituciones.





La interseccionalidad sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio.

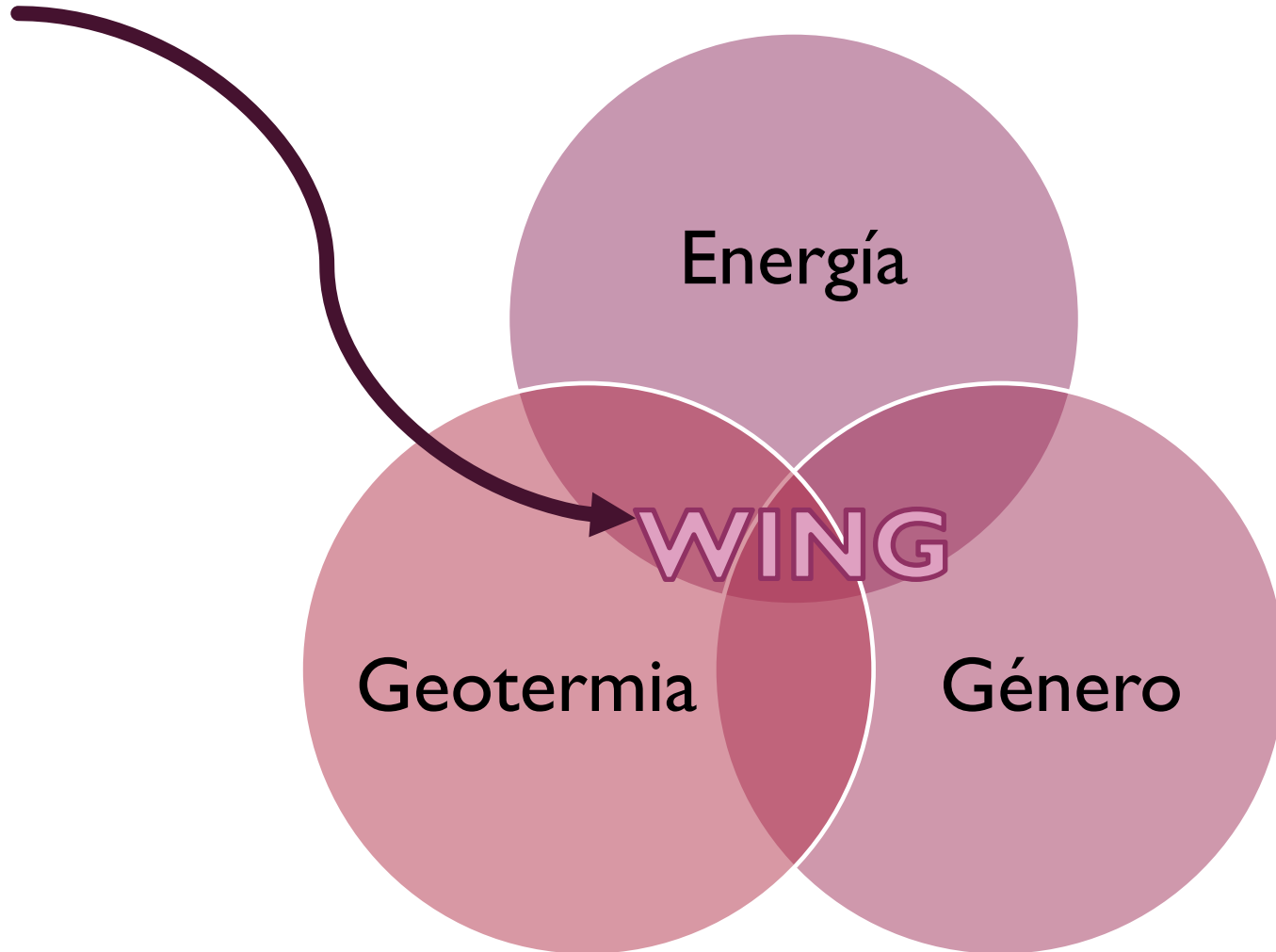


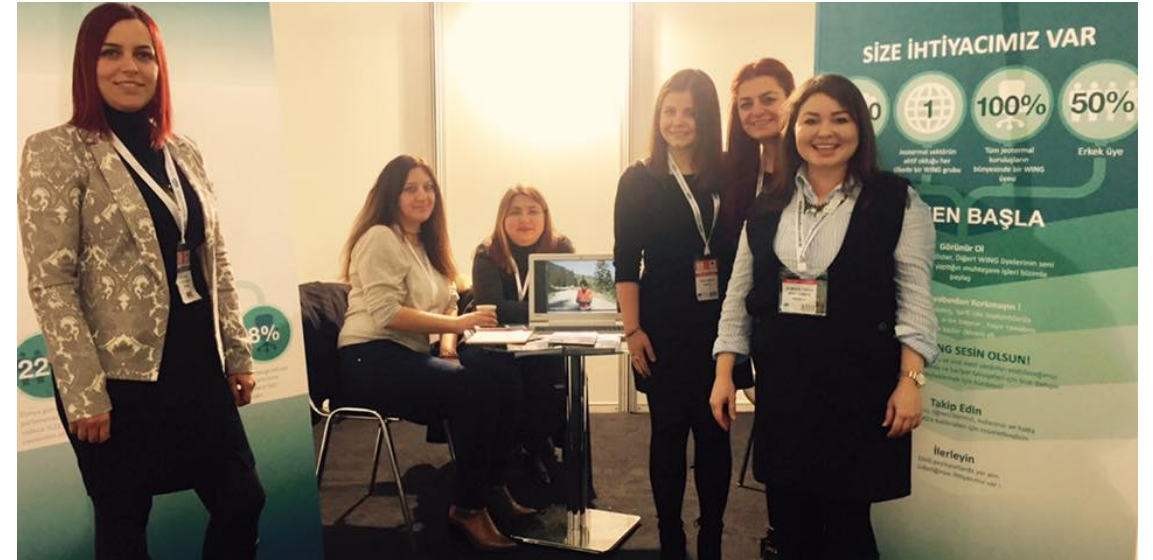
La riqueza descriptiva de los análisis interseccionales arroja luz sobre los distintos actores, instituciones, políticas y normas que se entretajan para intervenir en una situación.



Análisis de este tipo, que resaltan las texturas, son fundamentales para poder encauzar efectivamente cambios progresivos en la dirección correcta.

WING (MUJERES EN GEOTERMIA)





WING

- WING is a doing organisation – we're forward thinking, agile and determined.

WING – CINCO PUNTOS

01

WING es una organización voluntaria sin fines de lucro cuya misión es promover la educación, el desarrollo profesional y el avance de las mujeres en la comunidad geotérmica.

02

Fundado en GRC 2013, en Las Vegas Nevada

03

~ 1800 miembros –
¡La asociación geotérmica más grande del mundo!

04

48 países en todo el mundo

05

La estructura de WING se basa en la presencia local y la conexión global.

¿QUÉ QUEREMOS?

- Queremos ser visibles
- Queremos inspirar
- Queremos que otras mujeres nos vean por adelante, en posiciones de influencia, tomando decisiones y liderando.
- Queremos que tengan el coraje de asumir estos roles también



Officers of the Association



Andy Blair
President



Pri Utami
Vice-President



Jane Brotheridge
Secretary



Gábor Szita
Treasurer

IGA – HOY

COURAGEOUS

- Be imaginative and ambitious; stimulate new ideas
- Use foresight, and identify opportunities and challenges
- Challenge accepted truths and enter unfamiliar territory
- Make clear demands on each other and push for constructive change
- Understand and manage risk

EMPOWERING

- Focus on strengths without micromanagement
- Connect the right people
- Champion and support others' efforts and ideas
- Give recognition
- Contribute to a positive working environment

OPEN

- Be truthful and act with integrity
- Be curious, work together and share experience
- Promote and value diversity
- Communicate in a precise way, give and accept constructive feedback
- Bring up ethical issues and challenges immediately

CARING

- Create safe work environments
- Be open minded and empathize with others' situations
- Think beyond your borders; make the world your community
- Demonstrate social responsibility and contribute to sustainable development

VALORES WING

TEMAS DE WING

Conectar

Compartir experiencias, conocimientos y crear una red de soporte

Informar

Compartir datos, información y herramientas

Avanzar

Apoyar a las mujeres en posiciones de liderazgo e influencia

Visibilizar

Arrojar luz sobre las mujeres en la industria

INTEGRANTES DE WING

	2015	2016	2017	2018	2020
Total	~500	889	1024	1130	1816
WINGMen	No se media	14%	19%	22%	27%

WINGMEN SPECIAL TASKFORCE



- Iniciado en 2016 en asociación con Mercury
- Ayudando a WING a ser "amigable con el hombre"
- Unirse. Revisar. Asesorar. Observar. Ser Modelo. Reclutar. Actuar
- 10-12 hombres de roles técnicos, operativos y de gestión
- El período de 12 meses se reunió mensualmente y discutió diferentes temas, proporcionó ideas y herramientas para apoyar a sus colegas y otras mujeres en sus vidas.
- **Resultados**
 - Cambio real y significativo: actividades cotidianas
 - Super defensores del ALA y la igualdad
 - Buscar activamente formas de mejorar las cosas para las mujeres.

¿QUÉ PUEDES HACER?

- 1. Actúa AHORA
 - Ilumina el camino hacia el liderazgo
 - Convierte la igualdad en una prioridad de gestión
 - Reconoce y enfrenta sesgos
 - Pon en marcha mecanismos para apoyar a las mujeres
 - Si empleas personas, emplea mujeres
 - No toleres el mal comportamiento
- 2. Tom GRANDES pasos
 - Sé lo suficientemente valiente como para mostrar liderazgo
 - El sistema está roto. ROMPÉLO: desmantela las barreras institucionalizadas que detienen a las mujeres.
 - Se ambicios@
- 3. Únete
 - www.womeningeothermal.com



Kate Young, Geothermal Program Manager, National Renewable Energy Laboratory, US