

Educación ejecutiva
Vinculación corporativa
Fundraising



potentia
FUNDACIÓN

Género y Diversidad como generadores
de oportunidades, desarrollo y
sustentabilidad.



¿Por qué es importante el enfoque de género?

- La igualdad de género nos concierne a todos.
- Se refiere a los derechos, voces, responsabilidades y oportunidades, las cuales deben ser iguales para todos, en todos los ámbitos de nuestras vidas.

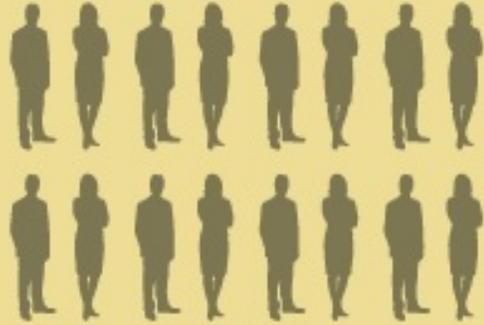


Contexto actual y desafíos

- La participación económica de la mujer juega un papel clave en el desarrollo económico de los países.
- Si la participación laboral femenina en ALC alcanzara el nivel de la masculina el PIB per cápita sería un 16% más alto (Cuberes y Teignier, 2016).
- El aumento de empleo femenino contribuye significativamente a la caída de la pobreza y la desigualdad (Gasparini y Marchioni, 2015): en la primera década del siglo XXI, los ingresos del mercado laboral femenino redujeron un 30% la pobreza extrema y un 28% la inequidad en la región (Banco Mundial, 2012).

Contexto actual y desafíos

- La participación económica de la mujer juega un papel clave en el desarrollo económico de los países.
- Si la participación laboral femenina en ALC alcanzara el nivel de la masculina el PIB per cápita sería un 16% más alto (Cuberes y Teignier, 2016).
- El aumento de empleo femenino contribuye significativamente a la caída de la pobreza y la desigualdad (Gasparini y Marchioni, 2015): en la primera década del siglo XXI, los ingresos del mercado laboral femenino redujeron un 30% la pobreza extrema y un 28% la inequidad en la región (Banco Mundial, 2012).



**DIVERSIDAD
DE GÉNERO**



**MEJORAS EN
EL DESEMPEÑO
DE EMPRESAS**

LAS MUJERES TIENDEN A:

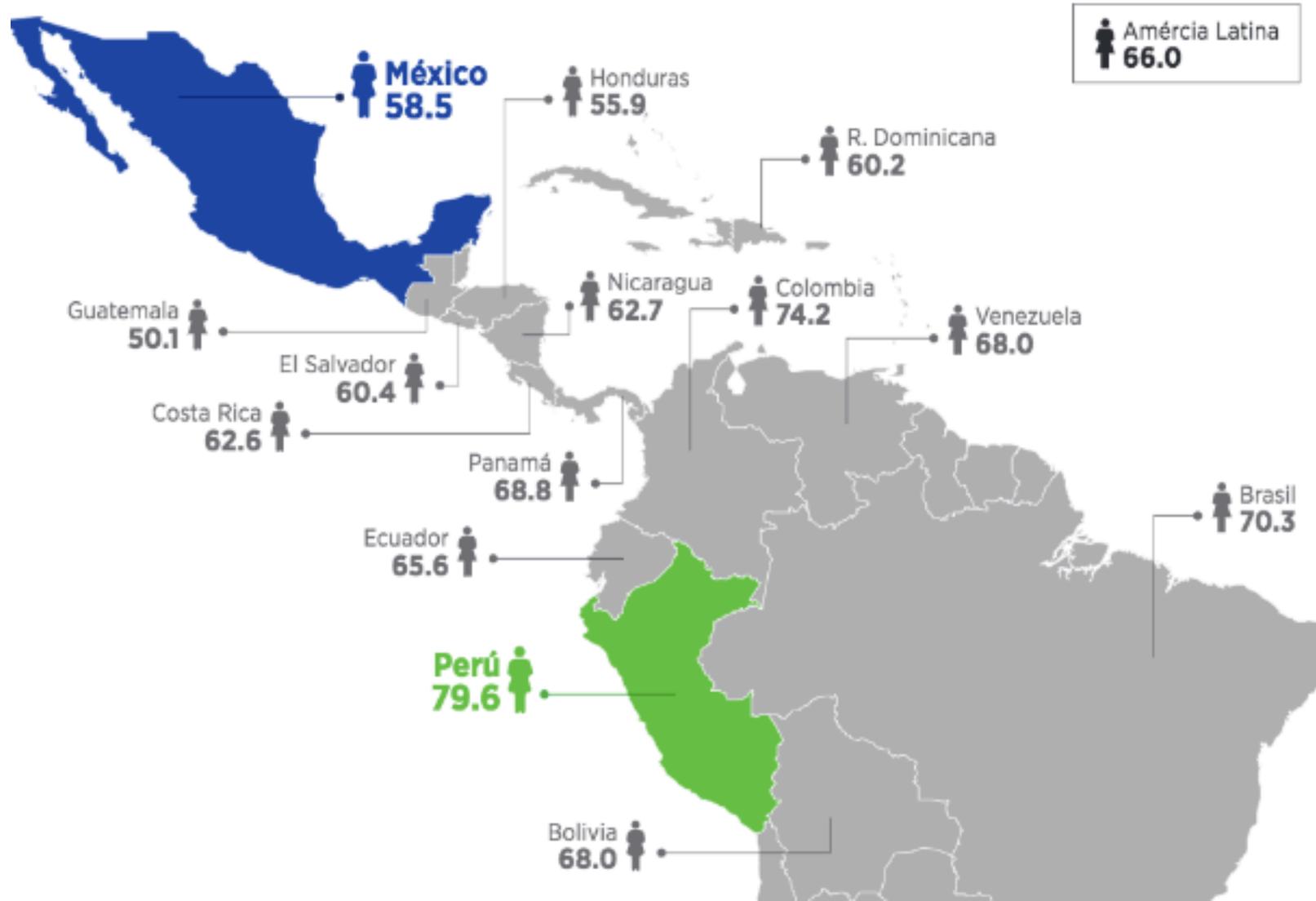
- Desarrollar las capacidades de sus colaboradores
- Implementar formas de comunicación más eficientes
- Promover procesos de toma de decisión más participativos

Contexto actual y desafíos

- El fuerte crecimiento de la participación laboral femenina (PLF) es uno de los cambios socioeconómicos más importantes del último medio siglo.
- Mientras que en los años 60 sólo un 20% de las mujeres adultas trabajaban o buscaban trabajo activamente , el porcentaje ha subido hasta alcanzar el 65% en la actualidad . Pese a estos avances, la PLF todavía está muy por debajo de la de los hombres, que ronda el 94%, lo que implica una brecha de género de casi 30 puntos en la participación laboral para la región.

Participación laboral femenina en los países de América Latina

Mujeres entre 25 y 54 años, circa 2015



Contexto actual y desafíos



Fuente: (2018). Género y Energía: un tema de todos. Banco Interamericano de Desarrollo.

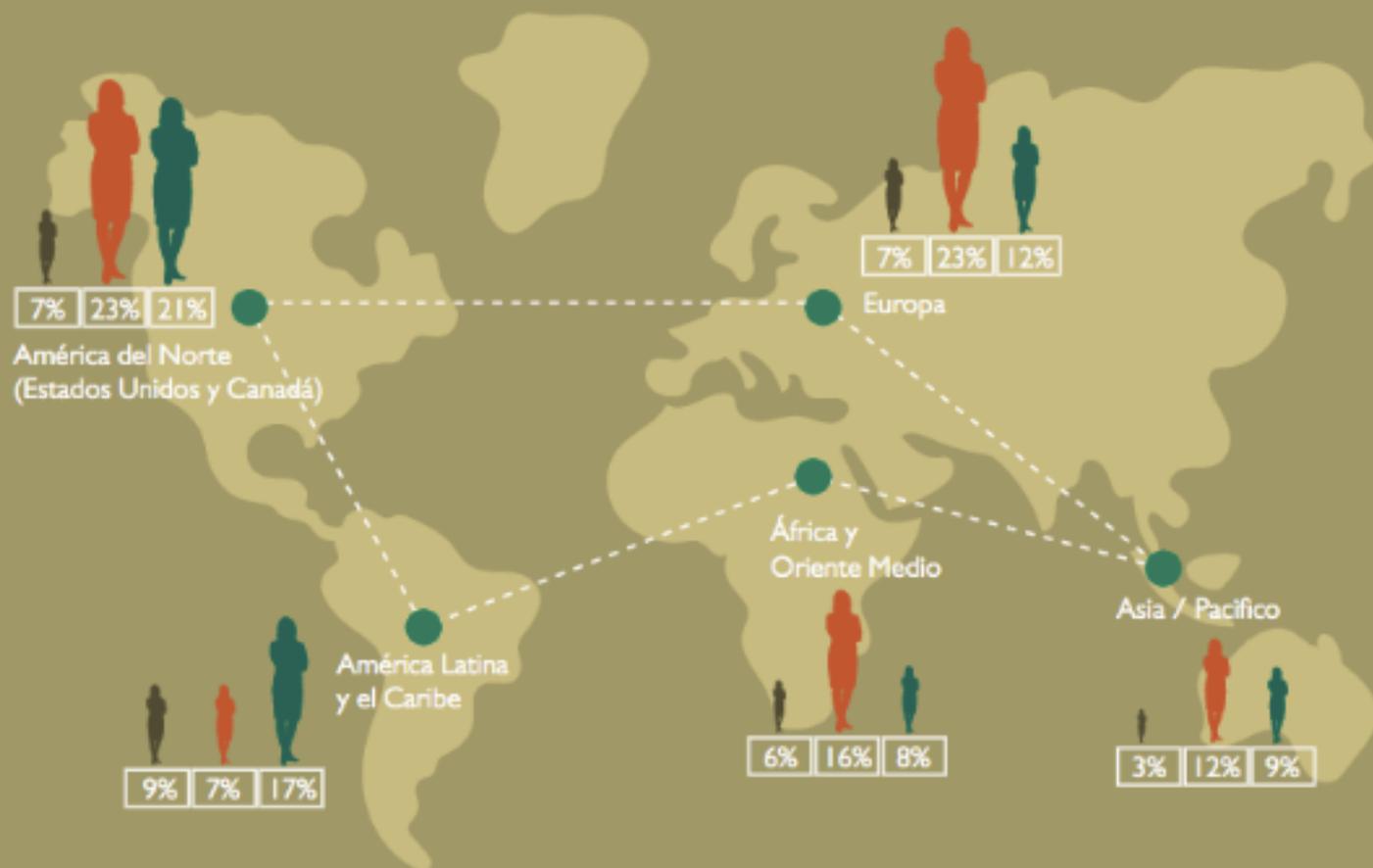
- Mujeres en ciencia y tecnología: en Chile la proporción de mujeres investigadoras en la disciplina de ingeniería y tecnología es del 21% y en Colombia solo el 19%.
- En EEUU menos del 20% de estudiantes de ingeniería son mujeres.



¿Y en el sector energético?

- El energético es un sector donde las mujeres están subrepresentadas.
- Las mujeres de la región representan 19.7% del total de los empleados del sector energético. IDB. (2015) Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social).
- En 2016 a nivel mundial las mujeres representaban 5% de los directores ejecutivos, 19% de los directores no ejecutivos y 14% de los gerentes de las top 200 compañías de electricidad y servicios básicos. ALC tiene el porcentaje más alto de directoras ejecutivas, pero aun así solo representan 9% del total de los directores; además, solo 7% de los directores no ejecutivos y 17% de los gerentes son mujeres. Ernst and Young (2016). Women in Power and Utilities: Index 2016.

Mujeres en puestos estratégicos en las top 200 compañías de electricidad y servicios básicos [3]



■ Director Ejecutivo ■ Director no Ejecutivo ■ Junta Directiva

Ernst and Young (2016).
Women in Power and Utilities:
Index 2016.

¿Y en el sector público?

- Desde un punto de vista institucional, los hombres tienen un mayor poder de decisión que las mujeres.
- Un estudio llevado a cabo por la plataforma del Índice de Género y Medio Ambiente (EGI) en 2015, destacó que las mujeres ocupan sólo el 10% de los puestos en ministerios y agencias nacionales de energía en todo el mundo y el 4% de los cargos directivos del Consejo Mundial de la Energía.

Además... el impacto de la energía en las mujeres



Hay fundamentos para sostener que apenas llega **la energía a un hogar liderado por mujeres, las condiciones de vida mejoran por:**

- la posibilidad de desarrollar alguna actividad productiva (de venta de suministros, por ejemplo)
- las formas de cocción se vuelven más ecológicas (evitando usar combustibles fósiles o leña)
- se mejora la condición educativa de los niños (tienen más luz para hacer sus tareas).

Las diferencias de género se hacen sentir no sólo en los propósitos para los que se usa la energía sino en el acceso a la misma.

Entonces...

- Incorporar a la mujer a los trabajos del sector energético y a los puestos de responsabilidad contribuye a tomar decisiones más diversas y equitativas.
- Ampliar las oportunidades para las mujeres dentro de las empresas del sector supone una oportunidad importante para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, no solo en las empresas sino también en las comunidades donde impactan.

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres



LA IGUALDAD
ES BUEN
NEGOCIO

- 1** Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2** Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3** Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4** Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5** Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6** Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- 7** Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.



United Nations Global Compact



Mejores prácticas y casos:

Adherir a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP).



Mejores prácticas y casos:

- Las mujeres que ‘energizan’ el desarrollo la hidroeléctrica más grande de Centroamérica, en Costa Rica, tuvo como protagonistas a las mujeres desde su planificación. Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) (Mas casos en: <https://blogs.iadb.org/energia/es/>).
- El Ministerio de Energía de Chile estableció un Plan de Acción Público-Privado 2019-2022 con el objetivo de promover la inserción progresiva de la mujer en la industria energética nacional.
- Empresa Eléctrica Norte (EMELNORTE) Ecuador técnicos que educan.
- Gamesa-Siemens. Comité Permanente de Igualdad y Diversidad.
- Women of Wind Energy (WoWE) asociación en Estados Unidos que promueve la educación, el desarrollo profesional y la promoción de la mujer en energía renovable. Ofrecen becas.
- Empresa Pampa Energía en Ranking de Igualdad de Género.

Mejores prácticas y casos:

- **LaGeo, la empresa estatal de energía de El Salvador**, derribó obstáculos mediante la adopción de políticas progresivas en materia de contrataciones, capacitación y recursos humanos, y la creación de guarderías infantiles. Como resultado de estas medidas, en la actualidad las mujeres ocupan el 35 % de los puestos de trabajo en la empresa y representan el 32 % del personal contratado y capacitado a nivel local.
- La ONU premia el proyecto de energía de las olas EWP. **Al frente, una mujer:** Inna Braverman. Premio a la **Acción Climática de la ONU**.



DIVERSIDAD

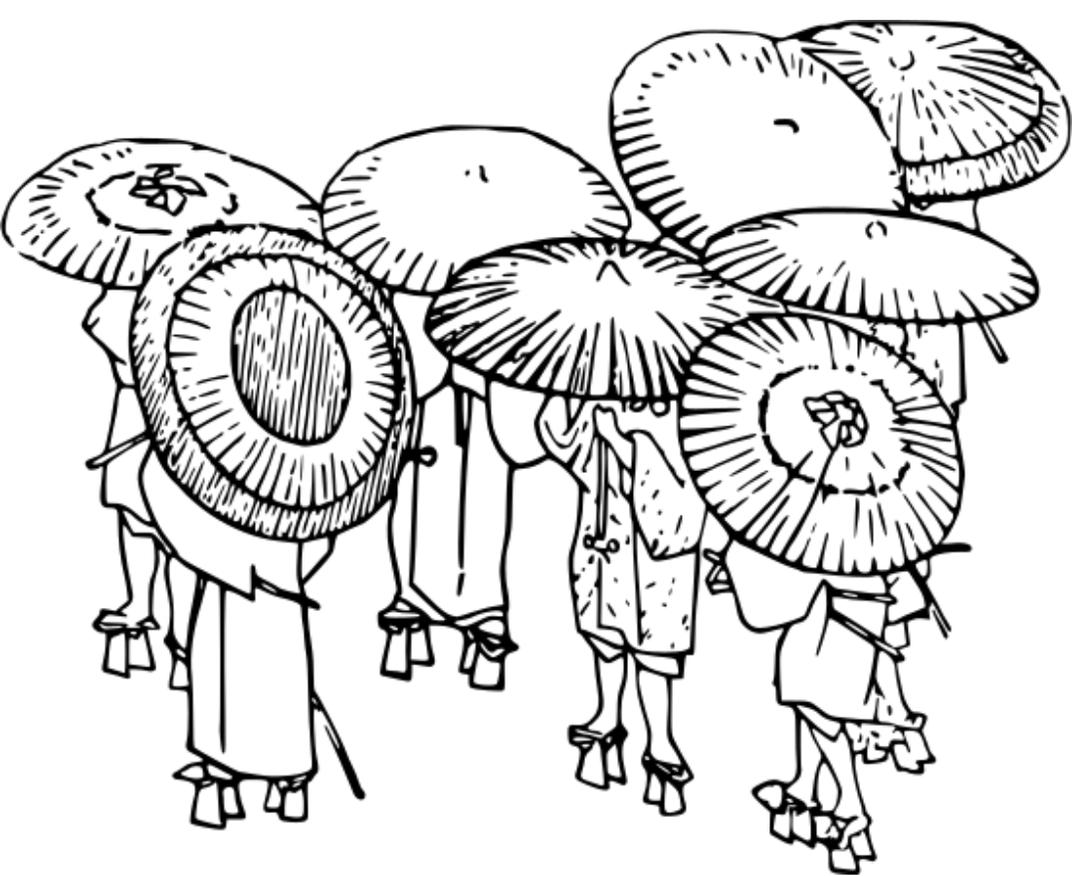
Bs. As. Argentina
Mayo 13/2020

a) Agenda de Personas

b) Agenda de Género

c) Agenda Social

d) Agenda de Negocio



QUÉ ES DIVERSIDAD?

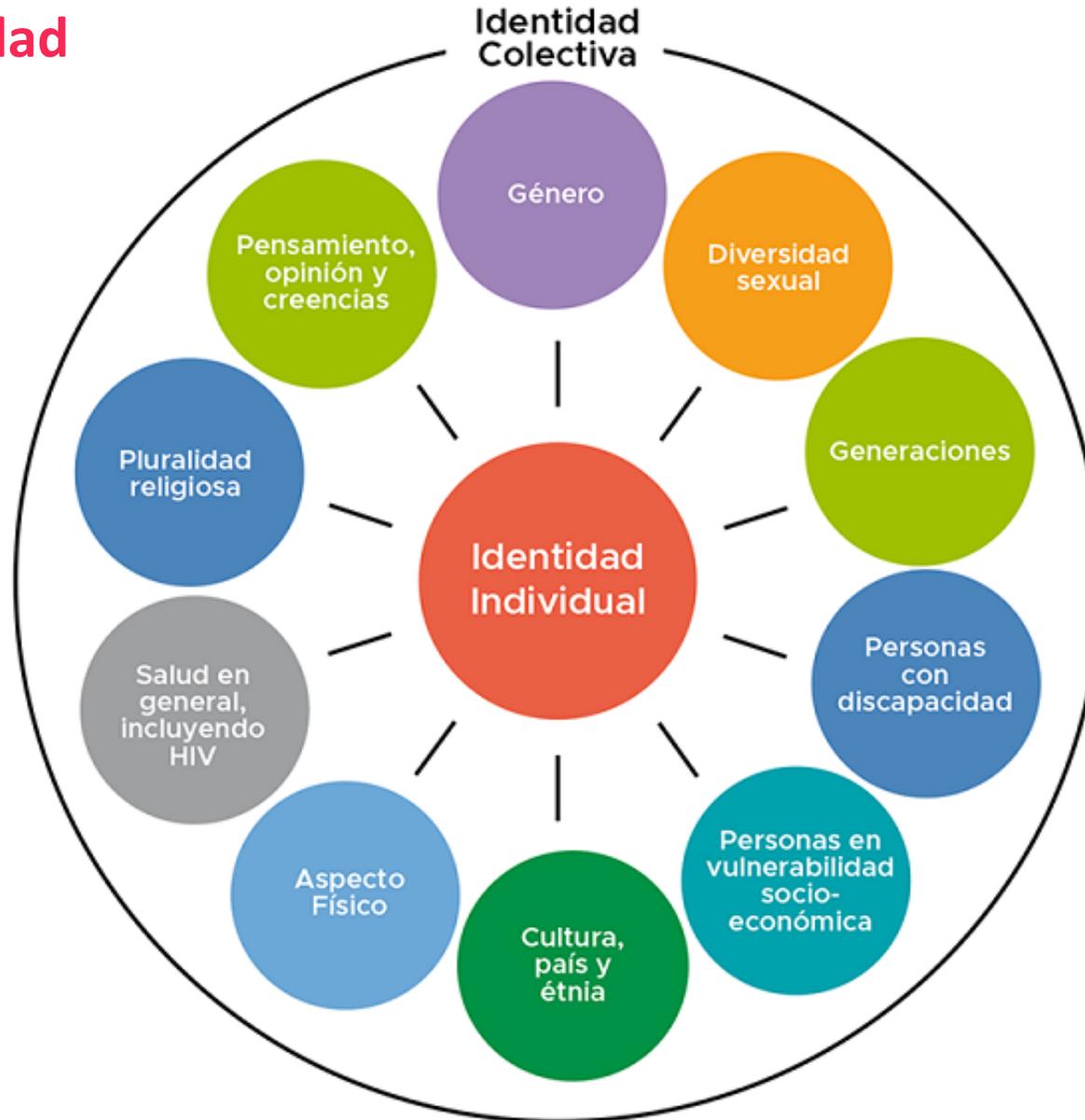
Hace referencia a la variedad, a la abundancia de cosas, elementos y personas que se diferencian entre otras.

Se refiere a todo aquello que marca una diferencia dentro de un grupo: características físicas, étnicas, etarias, organizacionales, de industrias, culturales, psicológicas, conductuales, etc.

“La humanidad es plural, no singular”

Denise Young-Smith, Ex Directora de RR.HH. de Apple Inc

Ecosistema de Diversidad



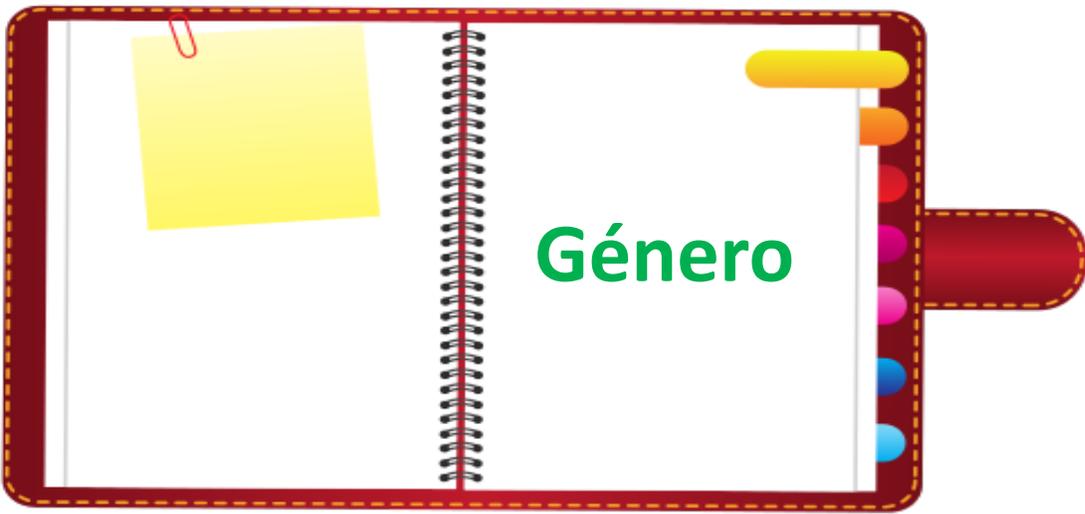
Gestionar la **Diversidad** es Gestionar **PERSONAS!**

CULTURA + VALORES + CONVICCION + DECISION

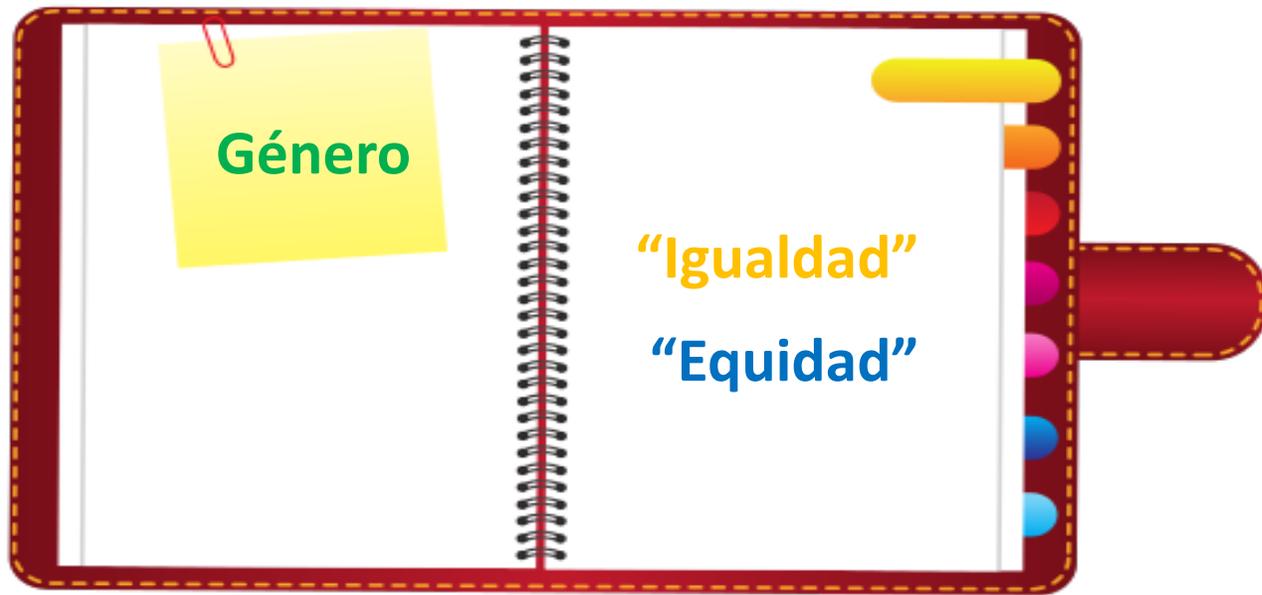
- Creer realmente que las Personas son el principal valor y activo de la empresa.
- Crear una cultura flexible, capaz de adaptarse a las necesidades de las personas, la sociedad y el mercado.
- Atraer y formar líderes que promuevan la creatividad y la innovación, que consideran la riqueza que aporta la diversidad de ideas, experiencias y perspectivas.
- Disponer de los sistemas y procesos necesarios para involucrar a toda la empresa, alineando los objetivos estratégicos con la Cultura de la Organización.



- ✓ Estamos hablando de gestionar Personas con características individuales y grupales. Con talentos, capacidades, habilidades, modos de ser, hacer y sentir.
- ✓ Estamos hablando de Personas que lideramos espacios de decisión y acción que impactan en otras Personas.



- ✓ Cuando hablamos de **Género** estamos hablando de una construcción social y cultural que organiza nociones sobre aquello que sería “propio” de lo femenino y “propio” de lo masculino.
- ✓ Es decir las normas y roles asignados, lo que se espera de ellos y ellas de acuerdo con el contexto social, cultural y de pertenencia.



- ✓ La **igualdad** se refiere a los derechos, voces, responsabilidades y oportunidades, las cuales deben ser iguales para hombres y mujeres (reconociendo las diferencias) en todos los ámbitos de la vida.
- ✓ Implica expandir las libertades y mejorar la calidad de vida de las personas para que se logre la **igualdad** sin exclusiones.



- ✓ **Equidad** se refiere a la imparcialidad entre hombres y mujeres en cuanto a accesos a los recursos y oportunidades de la sociedad (activos, bienes, roles laborales, retribuciones, beneficios, etc.)

La **Equidad** tiene como propósito lograr la **Igualdad** por encima de las diferencias que puedan existir y que pueden crear desventajas para unas personas frente a otras.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

“Estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo”.



Fuente: (2018). Género y Energía: un tema de todos. Banco Interamericano de Desarrollo.



Gestionar la **Diversidad** aporta valor al **Negocio**:

- Genera nuevas oportunidades de negocio.
- La riqueza de la diversidad en los equipos impacta en productividad, rentabilidad e innovación.
- Los equipos que fomenten prácticas libres de discriminación e incentiven el respeto a los derechos de las personas, serán altamente valorados por el talento.
- Potencia la marca empleadora.
- Impacta en la imagen y reputación corporativa.
- Se alinea con una agenda de demanda social y de sustentabilidad.

En Gire, todas las personas con sus talentos son bienvenidas.

Diversidad e inclusión

nuestros ejes de trabajo



DIVERSIDAD SEXUAL

Fomentamos espacios laborales abiertos y respetuosos de la diversidad sexual, y propiciamos la igualdad de las personas LGBTIQ.



DIVERSIDAD DE GÉNERO

Promovemos una cultura equitativa y generamos acciones con perspectiva de género para una mayor igualdad de oportunidades



DIVERSIDAD ETARIA

Valoramos la mirada y las experiencias de las personas de diferentes generaciones, porque nos enriquece como individuos y mejora los resultados de nuestra cultura de negocio.



DISCAPACIDAD

Brindamos oportunidad de desarrollo e inclusión para que las personas aporten valor en igualdad de condiciones.

La opinión de nuestro equipo

	2018	2017
"Teniendo en cuenta todo yo diría que este es un excelente lugar para trabajar"	79%	79%
"Creo que las acciones de RSE y Sustentabilidad aportan al negocio"	79%	82%
"Creo que Gire está en un proceso de cambio hacia una cultura más abierta, horizontal y colaborativa"	84%	85%
"Considero que Gire es una empresa diversa e inclusiva, porque todas las personas con sus capacidades y talentos son bienvenidas"	92%	90%

92%

de los colaboradores que respondieron

considera que Gire es una compañía diversa e inclusiva

PROGRAMA DE FORMACION PARA LA EMPLEABILIDAD PARA MUJERES + 45 AÑOS

El programa puso especial atención en el empoderamiento y desarrollo de habilidades socio-emocionales de las 150 mujeres participantes que buscaban reinsertarse en el mercado laboral y forman parte de población vulnerable.



en primera
persona



Jimena Monzón
Cajera de Rapipago
sucursal Luján

Vivir la inclusión laboral fue un gran desafío

Jimena trabaja hace un año y medio como cajera de Rapipago, en la ciudad de Luján. Fue seleccionada a través de la Bolsa de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires, con el programa de inclusión laboral de Gire en vinculación con distintos organismos del Estado. Como un reconocimiento por el Día del Trabajador además fue seleccionada, para tener una reunión con la Gobernadora, quien invitó a 5 personas con empleo formal que habían pasado por esta experiencia.

"En todo el proceso me sentí muy acompañada por Gire y por mis compañeros. Ellos fueron la contención que necesitaba y me alentaron a vivir esta hermosa oportunidad de compartir mi experiencia. Me siento feliz de trabajar en Gire. Quería aprender y superarme. Hoy me siento una mujer valorada, con un sueldo digno de su trabajo y esfuerzo diario. Gracias de por dejarme ser parte de este equipo."

“

Hoy me siento una mujer valorada, una mujer que puede lograr todo lo que se propone, con un sueldo digno de su trabajo y esfuerzo diario.

—

en primera persona



Tania Delgado

QA Tester
asistiendo a Gire a través
de la consultora 4Latam

Una oportunidad para crecer

Tania participó del Plan Azurduy, una de las acciones que realizamos junto a Fundación EIDOS. El proyecto capacita a madres jóvenes en tecnología, programación, testing, habilidades blandas y principios de automatización, con el objetivo de impulsar su inserción laboral y su autonomía económica.

“Mi paso por Azurduy fue muy enriquecedor para mi carrera, ya que fue una oportunidad para poder crecer como profesional. Gire, en su madrinazgo, hizo de gran apoyo, ya que nos brindó un entorno de trabajo y un proyecto real en el que pudimos desempeñarnos, recibiendo feedback, asistiendo a conocer la empresa, y contando con el asesoramiento y compromiso de las chicas de testing que estuvieron ahí para cualquier consulta que teníamos. Fue una experiencia interesante, ya que todas las del equipo nunca habíamos desempeñado el rol de tester y nos sentimos muy acompañadas, tanto por nuestros profesores como por Gire.”

“

Gire me proporcionó un entorno de trabajo real y la contención necesaria para aprender.

La experiencia fue una gran oportunidad para crecer profesionalmente.

en primera
persona

—



Francesca Zapata
Cajera de Rapipago
sucursal Río Negro

Una oportunidad, una nueva vida

Francesca, tiene 25 años, es de Río Negro y hace 2 años que trabaja como cajera en una de nuestras sucursales Rapipago. Su experiencia nos enorgullece enormemente. Es una joven mujer trans que se animó a cambiar su vida y encontró en Gire la oportunidad que necesitaba:

“Quiero contarles el significado de la inclusión en mi vida. Todas las noches pedía a Dios por un trabajo que me permitiera tener una vida normal. Era un deseo constante, pero me resultaba difícil creer que esa oportunidad llegaría.

Un día me presenté en una búsqueda laboral de Gire y cuando me comunicaron que había sido seleccionada para el puesto, ¡no podía creerlo!. Ingresar a trabajar en Rapipago fue un antes y un después en mi vida. Significó el inicio de una nueva etapa. Encontré otra forma de relacionarme, una nueva visión de mi misma, un nuevo comienzo con mi familia y con mis compañeros. Pude cambiar de alquiler, comprar mis cosas básicas para vivir y fortalecer mi autoestima.”

“

Gire cambió mi vida al darme la oportunidad de demostrar de lo que soy capaz y aceptando mi transexualidad. Estoy muy agradecida.

—



Herramientas de Diagnóstico/Medición

ONU Mujeres

<https://weps-gapanalysis.org/>

La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

(Herramienta Empresarial de Género WEP) es una herramienta orientada a las compañías y diseñada para ayudar a las empresas alrededor del mundo a evaluar la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Creado en alianza entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), el programa **promueve la igualdad de género a través del sector privado con el fin de aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.**

“Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio”: el programa que promueve el empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres.

(En Argentina 114 empresas se adhirieron a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en Argentina, que impacta directamente en 124.000 empleadas en dichas organizaciones. Los detalles de un evento que se enfocó en dar visibilidad a los beneficios empresariales que genera la igualdad de género).

Herramientas de Diagnóstico/Medición

BID

<https://www.ipgargentina.org/>

La Iniciativa de Paridad de Argentina (IPG) es una iniciativa público privada que busca cerrar las brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo.

Las organizaciones que adhieren a la IPG llevan a cabo procesos de mejora que les permiten posicionarse como líderes en diversidad e inclusión.

La IPG Argentina está impulsada por el gobierno nacional y 5 empresas líderes con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (WEF).

La IPG se encuentra en operación actualmente en Chile, Panamá, Costa Rica, Colombia y próximamente en República Dominicana y Perú.

Herramientas de Diagnóstico/Medición

ONU Mujeres

<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/herramientas-de-auto-uso>

Herramienta del Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR].

Instrumento de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de *"Igual remuneración por trabajo de igual valor"*, en línea con lo establecido por el [Convenio N° 100 de la OIT](#).



¿Qué hacemos desde Fundación Potentia para promover la igualdad de género y la diversidad?

Sensibilizaciones

Capacitaciones en sector Privado y Público

Mentoreo

Asistencia Técnica

Redes y Alianzas Estratégicas

Diana Tuma

Fundadora de Potentia

<http://www.fundacionpotentia.org/>



Diana.tuma@fundacionpotentia.org



fundacionpotentia



DianaTuma



Adrián Barreto

Gerente de Comunicación Corporativa,
Sustentabilidad y Desarrollo de Personas

Grupo Gire S.A.

<http://www.gire.com>

 adrian.Barreto@gire.com

 [adribarret](#)

 [Adrian R Barreto](#)



Empresa



Certificada