**Ficha Caracterización de Buenas Prácticas en Equidad de Género en el Sector Empresarial Antioqueño**

|  |  |
| --- | --- |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA** | |
| **Nombre de la Empresa** | Globalista |
| **Sector** | Servicios/consultoría |
| **Tamaño de la Empresa** | Pequeña |
| **Localización** | Envigado - Antioquia |
| **Total de Empleados** | 7 |
| **Porcentaje de Mujeres** | 86% |
| **Porcentaje de Hombres** | 14% |
| **Datos de Contacto** | Juliana Velásquez  [Jvelasquez@globalista.co](mailto:Jvelasquez@globalista.co)  3105509914 |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA** | |
| **Fecha de inicio de la implementación de la buena práctica** | 2015 |
| **Nombre de la Buena Práctica** | Empleo a mujeres cuidadoras y madres |
| **Problema o necesidad que se intervino** | En Colombia las mujeres pocas veces pueden mantener el equilibrio de su vida personal, laboral y familiar, y muchas veces es una obligación priorizar alguna de ellas en detrimento de la otra. En este contexto, es bien conocido que, al tener un hijo e iniciar una vida familiar, las mujeres salen del mercado laboral para ocuparse de la economía del cuidado.  Sin embargo, la intención de retomar el empleo y continuar con el desarrollo profesional y económico personal se ve frustrado por las dinámicas económicas del contexto Antioqueño. Así, el mercado laboral les dice tantas veces que no, que deben volver a empezar, que deben sacrificar su salario y que ya hay una demanda laboral de personas más jóvenes, lo cual resulta creando inseguridades y miedos a estas mujeres, aún teniendo todas las capacidades. |
| **Antecedentes: ¿Cómo inició?** | Las estrategias que globalista tiene en materia de equidad de género han sido iniciativas orgánicas, es decir, no han obedecido a un decálogo o un manual de acción específico, sino que se ha dado de manera auténtica.  Para el caso de esta estrategia en concreto, hubo un hecho detonante que tuvo que ver con la gerente administrativa de globalista, una mujer con la experiencia y la preparación profesional más completa, pero que al tener su primer hijo salió del mercado laboral y cuando volvió buscar empleo, las condiciones laborales ofrecidas no permitían que ella pudiera mantener en equilibrio su vida personal y familiar, pues no había una oferta de flexibilidad. Con esto en mente, se decide iniciar con una política en globalista que le permita tener a ella y a otras mujeres esa flexibilidad que las madres y cuidadoras requieren para el desarrollo de su autonomía. |
| **Descripción de la buena práctica ¿En qué consiste?** | Esta iniciativa surge con el objetivo que crear puestos de trabajos para mujeres que hayan tenido que abandonar su empleo debido al cuidado del hogar y la experiencia de la maternidad, y que hoy quieran reintegrarse al mercado laboral.  Para esto, globalista implementó contratos laborales a término fijo o indefinido, pero con la particularidad de que no había una obligación contractual para cumplir un horario especifico. En concreto, con esta estrategia se logra romper la barrera del horario, para que puedan ejercer y coordinar sus labores personales y profesionales.  Con lo anterior se buscaba permitir que las mujeres madres y/o cuidadoras pudieran atender las necesidades de su vida personal sin que ello perjudicara su entorno laboral y la conservación de sus cargos. Para esto se trabaja bajo unos roles, unos resultados y unas actividades, pero cada una establecía su horario para cumplir con sus requerimientos contractuales.  Adicionalmente, se hace un proceso dentro de la empresa para la transición en formación, seguridad y empoderamiento, de tal forma que estas mujeres puedan volver a generar esa confianza que perdieron. Para esto se incluye la remuneración variable, donde se les da a las personas un programa de formación pago que la persona desee escoger.  Así, para estas mujeres siempre se ofrece una formación en liderazgo, gerencia de proyectos, o en algo que las empodere y las nivele en términos psicológicos. Esta formación se realiza dentro del horario laboral, de forma tal que las mujeres que quieran acceder a ella no deban sacar el tiempo extra que suelen invertir en el cuidado de sus familias. |
| **Alianzas existentes en el marco de la experiencia** | No se han realizado alianzas para la implementación de esa estrategia. |
| **Beneficios o resultados obtenidos en la empresa** | Esta estrategia a permitido consolidar un talento humano excepcional, pues la calidad del trabajo de estas mujeres es evidente. Además, se ha evidenciado una mejora en el salario emocional, el cual es importante no solo para ellas, sino que también beneficia el desempeño y las relaciones dentro de la empresa.  Esta estrategia ha permitido consolidar mayores niveles de seguridad en el proceso de reintegración al mercado laboral, especialmente teniendo en cuenta que fueron mujeres que tuvieron la puerta cerrada muchos años. |
| **Acciones de mejora o lecciones aprendidas en el proceso** | Es necesario empezar a medir los impactos de estas acciones en cifras e indicadores puntuales, es un reto que se tiene al interior de la empresa y que puede dar muchas luces para seguir avanzando en materia de equidad. |
| **¿Existe un proceso de divulgación o socialización de la buena práctica? ¿Cómo se realiza?** | Específicamente no hay una estrategia de comunicación, más bien se trata de focalizar el perfil laboral orientado a la población que se busca. Además, se realizan las convocatorias y ofertas periódicas para los procesos de formación de las empleadas en la empresa y se les comunica las opciones que tienen de capacitación en diferentes temas que les puedan interesar. |
| **De ser replicable la experiencia ¿Cuáles son los criterios de replicabilidad? ¿Quiénes pueden hacerlo?** | Así como se invierte en formación e innovación, es necesario que las empresas inviertan en preguntarse e identificar qué pasa al interior de ellas en materia de equidad de género, y apuntarle a la solución de esos problemas.  Además, es necesario entender que el problema de invertir en equidad de género compete a la sociedad, a las empresas y a los gobiernos, por tanto, la inversión no compete al empleado y no debe ser este el que se cargue de obligaciones para que pueda acceder a estos beneficios. |