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

|  |  |
| --- | --- |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA** | |
| **Nombre de la Empresa** | Jaime Arteaga y Asociados |
| **Sector** | Servicios |
| **Tamaño de la Empresa** | Mediana |
| **Localización** | Bogotá y Medellín |
| **Total de Empleados** | 39 |
| **Porcentaje de Mujeres** | 36% |
| **Porcentaje de Hombres** | 64% |
| **Datos de Contacto** | Daniela Escobar  Subdirectora de Alianzas para el Desarrollo  [descobar@ja-a.co](mailto:descobar@ja-a.co) |
| **CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA** | |
| **Fecha de inicio de la implementación de la buena práctica** | 2020 |
| **Nombre de la Buena Práctica** | Gerencia de Género y Comité de Equidad de Género |
| **Problema o necesidad que se intervino** | Esta buena práctica respondió a la necesidad de transversalizar el enfoque de género en los proyectos adelantados por la organización y en el nivel interno con el fin de liderar iniciativas y acciones en equidad de género. |
| **Antecedentes: ¿Cómo inició?** | Jaime Arteaga y Asociados entre sus líneas de trabajo en materia de proyectos tiene el tema de proyectos en equidad de género. En este sentido, la creación de una gerencia de género se planteó a partir de la necesidad de trabajar este enfoque en el marco de los proyectos de la compañía pero también iniciar acciones en equidad de género desde esta gerencia al interior de la compañía. |
| **Descripción de la buena práctica ¿En qué consiste?** | El propósito de la gerencia de género y el comité de equidad de género es la puesta en marcha de acciones en la materia al interior de la compañía, si bien no se cuenta con una política de equidad de género se cuenta con un manifiesto en equidad de género y un conjunto de acciones en la materia que son jalonadas desde la gerencia y el comité.  Entre las acciones adelantadas por la compañía se destacan:   * Equidad salarial para hombres y mujeres. * Procesos de selección con enfoque de género. * Acciones para equilibrio vida personal, laboral y familiar. * Participación y diagnósticos en mediciones como el ranking par de AEQUALES. * Talleres, conversatorios y procesos de formación. * Adecuación de sala de lactancia. * Comunicaciones con enfoque de género y diversidad. * Diseño de mediciones y diagnósticos internos en la materia desde la compañía.   Estas acciones son implementadas desde el Comité de Equidad de Género y la Gerencia de Equidad de Género de la compañía.  El Comité se reúne cada 15 días para realizar seguimiento a los procesos. |
| **Alianzas existentes en el marco de la experiencia** | La implementación de las acciones desde la gerencia de género y el comité de genero han implicado procesos de formación y capacitación, así como actividades de equilibrio vida personal, laboral y familiar que implican alianzas con otras organizaciones. |
| **Beneficios o resultados obtenidos en la empresa** | Si bien no se han realizado evaluaciones de impacto sobre las acciones implementadas teniendo en cuenta que uno de los principales retos es el diseño de unos indicadores en la materia.  En términos cualitativos se destaca el posicionamiento del tema de género en la organización a través de la creación de la gerencia y el comité, lo cual se constituye en un avance significativo en términos organizacionales. |
| **Acciones de mejora o lecciones aprendidas en el proceso** | Necesidad de construir al interior de la compañía un plan de acción que permita medir de una mejor forma lo que se hace y planear desde el comité de equidad de género las agendas de trabajo y acciones de mejora.  Documentación de los procesos.  Diseñar indicadores para medir los avances de la empresa en la materia.  Inclusión de los temas de nuevas masculinidades en el marco de las acciones de la empresa. |
| **¿Existe un proceso de divulgación o socialización de la buena práctica? ¿Cómo se realiza?** | Proceso de socialización al interior de la compañía. |
| **De ser replicable la experiencia ¿Cuáles son los criterios de replicabilidad? ¿Quiénes pueden hacerlo?** | * Compromiso de la alta dirección de la empresa con la equidad de género. * Se deben hablar y evidenciar los temas de equidad de género. Ponerlos sobre la mesa. * Involucrar a los hombres de la compañía, la equidad de género no es solo un asunto de las mujeres. |