

CASE STUDY: CISCO

UN VIAJE HACIA UN LIDERAZGO MÁS ALLÁ DEL GÉNERO



I. MISIÓN DEL IDMAH:

“LIDERAR MÁS ALLÁ DEL GÉNERO”

Nuestro propósito cardinal es impulsar una nueva era de **liderazgos empresariales**, en la que la capacidad de guiar no esté circunscrita al género.

Desde hace 7 años, estamos ayudando a **promover masculinidades positivas al interior de las principales empresas latinoamericanas**, a la par de robustecer aquellos liderazgos que trabajan arduamente en la erradicación de brechas de género.

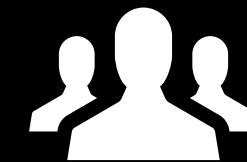
Clientes como:



II. EL ENCARGO



CISCO, una empresa líder mundial en tecnología de la información y redes, ha desempeñado un papel fundamental en la revolución digital.



Esta cultura androcéntrica no solo ha dejado de lado las voces y perspectivas diversas, sino que también ha fomentado un ambiente en el que actitudes machistas se manifiestan cotidianamente.

A LO LARGO DEL TIEMPO, LOS ESTILOS DE LIDERAZGO ADOPTADOS EN MUCHAS EMPRESAS HAN SERVIDO PARA REFORZAR Y PERPETUAR ESTAS ACTITUDES, LIMITANDO LA INNOVACIÓN Y EL POTENCIAL DE CRECIMIENTO QUE PROVIENE DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN.

En los 3 niveles de liderazgo se manifestaron problemáticas de machismos cotidianos y la empresa nos brindó los objetivos con los que íbamos a trabajar:

1

IMPULSAR UN CAMBIO CULTURAL en Cisco hacia un liderazgo inclusivo y libre de machismo.

2

FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO DEL LIDERAZGO INHERENTE en todos para superar desigualdades de género.

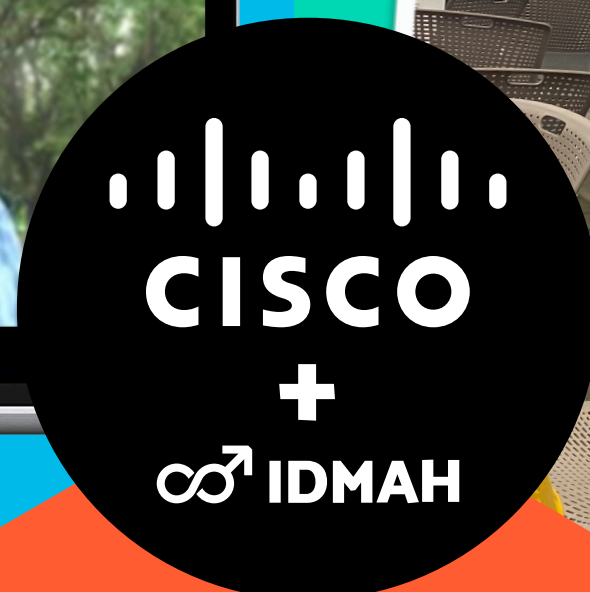


III. ¿QUÉ HICIMOS?

Plan estratégico propuesto e implementado por el IDMAH para CISCO

PRIMERA ETAPA

- Sesión de sensibilización
- Ciclo de 6 Círculos con Tiger Teams
- Ciclo de 3 Círculos con COHORTS hombres
- Ciclo de 3 Círculos con COHORTS mujeres
- Sesión Magistral del IDMAH



TERCERA ETAPA

Partes 1 y 2 de nuestro Termómetro empresarial, para una medición inicial y una final del clima laboral tras haber implementado toda la estrategia, el target fueron 80 líderes y lideresas de la compañía, con el objetivo de entender la evolución de su liderazgo.

SEGUNDA ETAPA

- Ciclo de 3 Círculos para Cohorts mujeres
- Ciclo de 3 círculos para Tiger teams, Cohorts 1 y 2 de varones
- Workshop para Cohorts 1 y 2 de mujeres
- Workshop para Tiger teamS, Cohorts 1 y 2 de varones
- Taller conversacional para grupo de Cohorts 1 y 2 de mujeres y Tiger teams cohorts 1 y 2 de varones
- Ciclo de 5 Círculos para nuevas lideresas
- Plan de reeducación "Train the Trainers" para 250 personas 10 Ciclos de 5 círculos
- 3 sesiones personalizadas para 7 embajadores
- Creación y sostenimiento de comunicación interna

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

PRIMERA ETAPA



56%

Antes de participar en las dinámicas del IDMAH, **56%** de los participantes no dimensionaban las ventajas de género históricas que pueden tener por ser hombres.

84.6% de los participantes reconoce el impacto negativo que el machismo tiene sobre ellos como hombres y las ventajas históricas que a su vez nos ha dado.



84.6%



61.5%

Tras pasar por las formaciones, el **61.5%** de los participantes reconoció tener machismos cotidianos y subraya el interés por mantener y profundizar en los aprendizajes obtenidos.

91% de los participantes de un programa cambiaron su percepción sobre la masculinidad hacia términos como empatía, conciencia e inclusividad.



91%

LA SORORIDAD FUE RESALTADA 12 VECES Y EL APOYO INTERGENERACIONAL 9 VECES EN UN PROGRAMA QUE MUESTRA UN RECONOCIMIENTO DE LA NECESIDAD DE SER AGENTES DE CAMBIO EN LA LUCHA CONTRA EL MACHISMO.

SEGUNDA ETAPA

Un **75%** de los participantes logró una clara comprensión de los conceptos de masculinidades positivas y consentimiento.



75%



100%

El **100%** de los participantes comprendió la diferencia entre liderazgos orientados al conflicto y liderazgos orientados a la respuesta y resolución.



100%

El **100%** de los participantes coincidieron que el liderazgo no tiene que ver con el género.

El **100%** de los participantes le gustaría seguir teniendo sesiones para potenciar el liderazgo



100%

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

TERCERA ETAPA

Resistencias o desconocimiento

Primer Focus Group

35%

Un **35%** de líderes y lideresas, mostraron resistencia o desconocimiento sobre las políticas de equidad.

Segundo Focus Group

20%

En esta segunda etapa las resistencias **bajaron del 35% al 20%** por lo que un 80% mencionó comprender y aceptar las políticas de equidad.

Reportes de comportamientos machistas

Primer Focus Group

30%

Se reportaron comportamientos como “mansplaining” y bromas machistas en un **30%** de los casos.

Segundo Focus Group

10%

Se reportó un **10%** de estos comportamientos, indicando una mejora en la conciencia y el respeto en el lugar de trabajo.

Conocimiento de procesos de licencias

Primer Focus Group

40%

Un **40%** de los líderes **desconocían** los procesos de licencias para maternidad, paternidad y cuidado primario.

Segundo Focus Group

65%↑

Un **65%** de los líderes mostraron estar ahora bien informados sobre los procesos de licencias.

Confianza en procesos de denuncias

Primer Focus Group

50%

Solo el **50%** de los líderes y lideresas se sentían seguros de que las denuncias sobre acoso serían tratadas adecuadamente.

Segundo Focus Group

70%↑

Hubo un incremento en la confianza en el proceso, subiendo al **70%**.

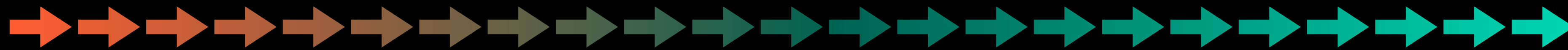
IV. ¿QUÉ SIGUE?

Para el 2024, un claro objetivo:

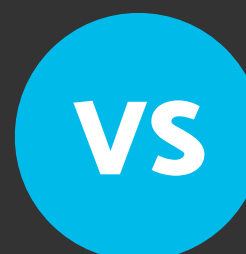
Implementar y llevar a la práctica el liderazgo más allá del género.

Pasar de
LIDERAZGO DE CONFLICTO

A
LIDERAZGO DE RESOLUCIÓN



Reacción



Respuesta