



Empresa: Cable & Wireless Panama

Proyecto: Estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI).

Categoría: Gobernanza

Descripción / Abstracto del eje temático de su proyecto:

Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) es una estrategia que está fundamentada en los desafíos que enfrentan nuestros colaboradores en el entorno laboral de una compañía compuesta por personas que son de diversas culturas, geografías y orígenes. Con este contexto, y a través del trabajo conjunto con nuestra casa matriz, buscamos encontrar respuestas a preguntas comunes para mejorar continuamente y encontrar soluciones inspirados en nuestro principio: “Nuestra diversidad nos define. Nuestra Semejanzas nos conectan” para poder dejar plasmado en nuestro gobierno corporativo, políticas con impacto.

Mencione los tres (3) impactos, efectos o repercusiones de la ejecución de su trabajo dentro de la empresa o en la comunidad donde se ha ejecutado:

1. Ha impactado significativamente el ambiente laboral y a permitido confirmar nuestro compromiso con la cultura que queremos en toda la compañía, teniendo como resultado mayores índices de participación en nuestras encuestas de pulso anuales.
2. Nos ha permitido hacer cambios en las políticas de beneficios para nuestros colaboradores, asumiendo diferentes retos como el incluir a parejas del mismo sexo como parte de los seguros y beneficios de salud en toda la compañía.
3. Hemos establecido políticas y mejoras en nuestro código de conducta dentro y fuera de la empresa.

Mencione los atributos por los cuales considera que su proyecto debe ser reconocido con el RLS. Mínimo tres (3) y máximo cinco (5):

Reconocimiento de sesgos inconscientes La promoción interna de las políticas implementadas impulsa, que los colaboradores de nuestra empresa, comiencen a reconocer y minimizar cualquier prejuicio del que no eran conscientes. Diversidad de Pensamiento y liderazgo Nuestra estrategia valora que nuestra cultura está conformada por personas que integran diversas comunidades y que pueden tener diferencias en cuanto a las posturas, valores o creencias. Capacitación constante La educación sobre prejuicios inconscientes está disponible de forma permanente y gratuita para toda la compañía.

Objetivos generales. Mínimo uno (1) y máximo cinco (5):

Crear una cultura de equidad, inclusiva y con diversidad de perspectivas en todos los niveles, equipos y ubicación geográfica de la organización.

Objetivos específicos. Mínimo uno (1) y máximo cinco (5):

- Hacer de nuestro lugar de trabajo un espacio seguro y un entorno de confianza donde se puedan tener conversaciones algunas veces de complejas y difíciles sobre la diversidad y la inclusión.
- Impulsar los valores de Diversidad e Inclusión de la organización a través de la educación, la concientización, la promoción y las mejores prácticas. • Implementar y ampliar la educación sobre prejuicios inconscientes para ayudar a las personas a reconocer cualquier criterio excluyente que puedan tener y que no hayan reconocido. • Establecer un proceso a nivel de atracción de talento.

Alianzas de colaboración

Gobierno nacional o local.

INAMU, INADEH

Academia (Universidades, centros de investigación, etc.).

USMA, UIP, Universidad Latina, Hiring Manager Academy

Sociedad (ONG's, comunidades, gremios, etc.).

Sumarse, Fundación Iguales

Liste los resultados más importantes del proyecto hasta el momento de la postulación. Mínimo tres (3) y máximo cinco (5):

1. Resultado 1 Logramos sensibilizar a los colaboradores y realizar la primera celebración del Mes del Orgullo en junio del 2021.
2. Resultado 2 Reconocimiento Celebración anual del Día Internacional de la Mujer (IWD), incremento de liderazgo femenino en toda la empresa en un +25%. En función de estos avances, Cable & Wireless Panamá fue reconocido por la Revista Summa por tener las mejores prácticas en la creación de un lugar de trabajo igualitario, diverso en Panamá.
3. Resultado 3. Implementación de la Política sobre Violencia de Género el trabajo.

Fotos



Activismo contra la violencia de género



Primera cumbre del Orgullo



Política sobre la violencia de género en el trabajo

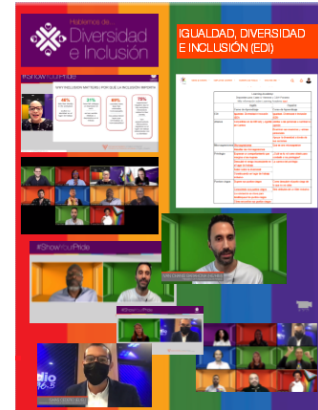
Política sobre la violencia de género en el trabajo



Política de Licencia Parental



COP 2021



CUMBRE VIRTUAL POR EL MES DEL ORGULLO