Grafica 12

* Programas de mentoría o tutoría para apoyar el desarrollo profesional de hombres y mujeres
* Campañas, capacitaciones y/o charlas direccionadas a erradicar estereotipos o prejuicios asociados a género, o promoción de la diversidad
* Comité de Equidad de Género y/o Diversidad
* Metas o cuotas de género para cargos de dirección

Grafica 14

* El cuerpo de accionistas está compuesto por hombres y mujeres
* Programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Sostenibilidad con enfoque de género
* Estrategias para abordar a los clientes con enfoque de género (publicidad)
* Promoción de la equidad de género entre sus proveedores a través de la exigencia de requisitos de equidad de género y/o sugerencia de programas de equidad, para que continúen siendo proveedores
* Contratación de un porcentaje especifico de empresas proveedoras lideradas o de propiedad de mujeres

Grafica 15

* Días flexibles para fechas especiales (cumpleaños, graduación, matrimonio, etc.)
* Licencia con o sin remuneración por un periodo determinado para actividades que disponga el personal
* Horarios flexibles o escalonados
* Gestión de turnos de trabajo
* Trabajo remoto o a distancia (home office/teletrabajo)
* Gimnasio, servicio de lavandería, salones de belleza u otras facilidades
* Días adicionales a los otorgados por ley para la licencia de maternidad
* Días adicionales a los otorgados por ley para la licencia de paternidad
* Sala de lactancia – Lactario
* Buenas practicas dirigidas exclusivamente para madres (regreso escalonado después de maternidad, grupos de soporte, acompañamiento a los primeros meses de maternidad, etc.)
* Programas “Champions de la diversidad”
* Servicio de guarderías/jardines/nidos y/o lugar para los niños y niñas en el espacio de trabajo y/o subvención de las mismas.

Grafico 28

* Procedimiento documentado de selección o contratación
* Anuncio de puestos vacantes en redes internas de la empresa y externas a ellas
* Panel de entrevistadores/as diverso (entrevistas realizadas por hombres y mujeres)
* Difusión de convocatorias con un lenguaje que incluya tanto a hombres como mujeres en el perfil del puesto
* Inclusión de al menos una mujer en todos los procesos de selección (ternas o cuartetos)
* Búsqueda de un número equitativo de hojas de vida/CH de de hombres y mujeres para todas las posiciones
* Capacitación y/o guías dirigidas al equipo de Recursos Humanos o jefaturas con el fin de eliminar sesgos y estereotipos en entrevistas y procesos de selección
* Contar con un banco de talento de mujeres de alto potencial para todas las convocatorias internas
* Contratación de Head Hunters/caza talentos que empleen enfoque de género