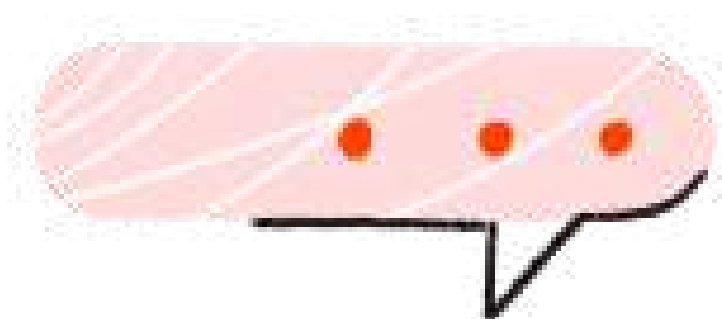
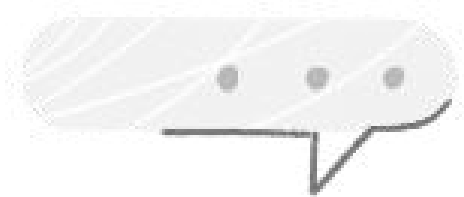




Guía de Inclusión de Género



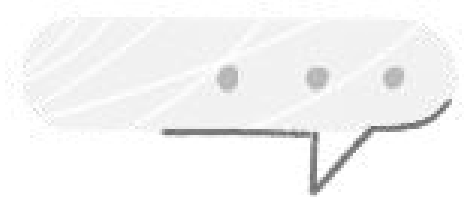


Introducción

Somos lo que hacemos para cambiar lo que somos, y en Prometeo somos conscientes del impacto de las decisiones y las acciones; confiamos en la teoría pero hablamos con la práctica; por eso, uno de nuestros ideales como startup es desarrollar un ambiente que demuestre inclusión en todas sus dimensiones, acogiendo todos los géneros, culturas, razas, ideas y lenguajes. Fomentamos un ambiente que se basa y procura un desarrollo profesional sin dejar de lado el personal, porque creemos plenamente que el talento se ve de muchas formas y habla muchas lenguas.

Contexto

El ecosistema fintech es por sí mismo un sector innovador que desafía el statu quo. A su vez, combina dos áreas que históricamente han sido dominadas por hombres, como lo son la tecnología y la economía. Si bien hay muchas empresas con políticas de inclusión que han ayudado a generar cambios, todavía existe una brecha de género en la que hay que seguir trabajando.



Inclusión y diversidad

Partimos de la convicción de que todas las personas tienen un sinfín de capacidades que son independientes de su género, condición social o racial. Desde ese lugar accionamos para conformar un ecosistema laboral más equitativo e igualitario, porque ese es el mundo en el que creemos.

Como actores del sector fintech, tenemos el compromiso de fomentar la participación de las mujeres en el mundo de la tecnología, y aportar para que dicha participación sea cada vez más amplia y normalizada.

Así, bajo la idea de promover equipos diversos, nuestro plan de inclusión y diversidad comprende:

- ✓ **Potenciar la pluralidad de los individuos que integren el equipo de Prometeo aprovechando las diferentes personalidades, perspectivas, géneros, razas, culturas, formas de pensar, modelos de trabajo y experiencias, liberando todo el potencial posible.**

Ni el origen, raza, cultura o ideología son un factor excluyente al momento de analizar una postulación. Por el contrario, nuestro equipo está abierto a nuevos pensamientos e incluso se extiende a otras ciudades, países y hasta continentes, con el fin de que las diferentes perspectivas nutran la cultura de Prometeo.

- ✓ **Establecer un régimen de trabajo flexible que fomente también el desarrollo familiar, académico, personal, emocional y afectivo de todos quienes participan en el desarrollo de la empresa.**

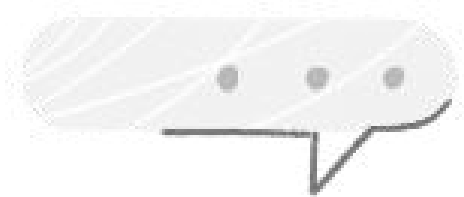
Creemos fielmente que la vida profesional no debe opacar la vida personal; de hecho, buscamos que la vida personal esté por encima. Por ello, confiamos y promovemos la autonomía y responsabilidad de los integrantes del equipo para administrar sus tiempos, desde el lugar que elijan y en la medida que sus posibilidades del día a día lo permitan. Reconocemos que la salud, la maternidad o paternidad, y en general los aspectos personales no son completamente controlables, y en ese sentido nos interesa que, dentro del marco de la responsabilidad, sea la vida profesional la que se adapte a la vida personal.

- ✓ **Fomentar instancias de intercambio y diálogos abiertos entre los miembros del equipo para conocer las diferentes perspectivas, eliminar prejuicios y promover el intercambio de aprendizajes.**

Como equipo que trabaja principalmente de manera remota, procuramos que existan espacios presenciales donde compartir y conocernos se lleve a cabo de una manera más cercana. Igualmente promovemos que existan canales abiertos de comunicación y contacto donde todas las personas, sin importar el rol o experiencia, son accesibles.

- ✓ **Equiparar la brecha de género e impulsar la inclusión en los roles de liderazgo.**

Sabemos que las capacidades no van ligadas al género, pero en muchos contextos las oportunidades sí lo son. Por ello fomentamos que los roles de liderazgo también sean ocupados por mujeres y disidencias; creemos que sus conocimientos, habilidades y experiencia son los aspectos que las hacen capaces para liderar equipos.



Comunicación y lenguaje

Para empezar, es importante entender a qué nos referimos cuando hablamos de lenguaje sexista, el cual identificamos como el lenguaje que emplea expresiones que invisibilizan, subordinan, degradan o estereotipan a las mujeres o a otros géneros. Desde Prometeo queremos que nuestro lenguaje refleje también nuestra ideología incluyente, y es por eso que sugerimos el uso de un lenguaje neutro en todos los niveles de comunicación que tenga la empresa.

Comunicación interna

Entendiendo que dentro de nuestros principios la equidad y la libertad son prioridades, consideramos válido que, si se quiere, los integrantes del equipo se identifiquen y expresen con su propio lenguaje inclusivo y lo utilicen en los diferentes canales de comunicación de la empresa.

Comunicación externa y orientaciones de lenguaje

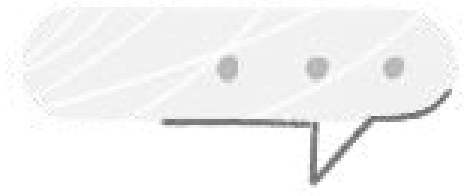
Más allá del uso de e, x o @ es importante hacer conciencia de expresiones que por su naturaleza idiomática marcan un género; por ello, se sugiere buscar términos y conceptos neutros que no marquen una diferencia de géneros, haciendo uso del lenguaje neutro en todo tipo de situación comunicativa, oral o escrita, formal o informal, con un público tanto interno como externo

✓ **¿Qué entendemos por lenguaje neutro?**

Contrario al lenguaje sexista, este lenguaje promueve que la utilización del masculino genérico en el lenguaje no sea el único lenguaje empleado, sino que por el contrario las expresiones no hagan referencia a un género en particular.

✓ **¿Cómo lo implementamos?**

Dentro de nuestros comunicados y contenidos, recomendamos usar adjetivos sin marca de género, así como también hacer uso de expresiones dirigidas a grupos genéricos y no a un tipo específico de población que marque un género.



Orientaciones y ejemplos

En Comunicados, artículos y contenidos

En toda comunicación, sea escrita u oral, se sugiere referirse a “las personas/la comunidad/el equipo” en vez de usar palabras como “Ellos/Todos/Nosotros”

- ✓ Ejemplo: Usar “Las personas tienen derecho a...” en reemplazo de “Todos tienen derecho a...”
- ✓ Ejemplo saludo de correo:
 - Informal - Hola, ¿Cómo están?
 - Medio - Buenos días/Buenas tardes, ¿Cómo han estado?
 - Formal - Cordial saludo, espero que estén muy bien.

En anuncios de búsquedas profesionales

Sugerimos no dirigir la búsqueda a títulos como “desarrollador/diseñador/Ingeniero” sino dándole protagonismo a la profesión.

- ✓ Ejemplo: “Buscamos profesionales en el área de diseño....” o “Buscamos especialistas en....”

Representación visual, imágenes y diseños propios

En los materiales gráficos que incluyan figuras humanas, se evitará el uso exclusivo de figuras masculinas o la utilización de figuras femeninas en segunda jerarquía visual.

- ✓ Ejemplo: Al hablar de roles que no tienen marcado un género particular, como gerentes, CEO o líder, se sugiere que las imágenes que lo representen no tengan solamente personajes masculinos.



Adicionalmente, quienes lo deseen pueden aclarar en su perfil de LinkedIn o firma de mail su pronombre (en el caso de la firma solicitar a Lia Miranda la edición de la misma)

Si tienes sugerencias o comentarios sobre esta guía no dudes en contactar al equipo de Comunicación.