

SCORE

M1

MEJORANDO LA COOPERACIÓN EN LUGAR DE TRABAJO

Guía para la gestión de la igualdad
de género en la empresa



Organización
Internacional
del Trabajo



MEJORANDO LA COOPERACIÓN EN LUGAR DEL TRABAJO

Guía para la gestión de la igualdad de género en la empresa

Elaborado por:

EQUILATERA
Inclusión y Sostenibilidad

Mónica Cortés Yepes
Andrea Castaño de la Torre

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. Programa SCORE Colombia

Mejorando la Cooperación en lugar del Trabajo. Guía para la gestión de la igualdad de género en la empresa. Lima: OIT/ Programa SCORE, 2017. 40 p.

Productividad, igualdad de género, hombres, mujeres, formación en el lugar de trabajo, formación por módulos, manual para formadores.

13.06.7

ISBN: 978-92-2-331174-2 (print)

ISBN: 978-92-2-331175-9 (web pdf)

NOTA IMPORTANTE: Para fortalecer la participación de hombres y mujeres en la implementación de SCORE, se ha desarrollado una serie de herramientas relacionadas a los temas correspondientes al Módulo

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: ilopubs@ilo.org.

Impreso en Colombia

1. Cooperación en el lugar de Trabajo	7
2. ¿Qué es la metodología SCORE?	8
3. Introducción	9
OBJETIVO DE SCORE	9
ALCANCE DE SCORE	9
4. ¿A quién va dirigida esta Guía de Gestión de Igualdad de Género en la Empresa?	10
5. Dos conceptos claves: ¿Qué es Sexo y qué es Género?	11
6. Igualdad de Género: Cómo alcanzar un trato empresarial justo	13
OBJETIVO DEL CAPÍTULO	15
6.1. ¿Qué es la igualdad de género?	15
6.2. ¿Qué es la equidad de género en el ámbito laboral?	15
6.3. Cuando se habla de igualdad de género en las empresas se está hablando de:	16
6.4. Cuando se habla de igualdad y equidad de género NO se está hablando de:	17
6.5. ¿Qué son las desigualdades y brechas de género?	18
i) Brecha de entrada a la empresa	20
ii) Brechas de opinión	20
iii) Brecha de remuneraciones laborales	20
iv) Brechas de acceso a los altos cargos	21
v) Brecha de formación y capacitación	22
vi) Brechas de responsabilidad familiar	22
6.6. Principios rectores de la gestión de la igualdad de género:	24
PRINCIPIO 1 De igualdad.	24
PRINCIPIO 2 De igualdad y la equidad de género	24
PRINCIPIO 3 De igualdad de estatus, reconocimiento y respeto	24
PRINCIPIO 4 De Igualdad formal y sustantiva	24
PRINCIPIO 5 De no segregación laboral	25
PRINCIPIO 6 De redistribución de roles sociales	25
PRINCIPIO 7 De Igual salario por trabajo de igual valor	25

6.7. Ventajas de implementar la gestión de la igualdad de género en las empresas	25
Reforzando lo aprendido	26
7. Dinámica del Trabajo de equipo con perspectiva de Género	27
OBJETIVO DEL CAPÍTULO	27
7.1. Principios básicos del trabajo en igualdad de género y diversidad	28
7.2. La formación profesional y las ocupaciones fueron aprendidas por un individuo y no por un género.	29
7.3. Las voces deben ser escuchadas con el mismo volumen y ojalá sin interferencias erróneamente asignadas a un género específico	30
7.4. La apariencia física no determina la capacidad intelectual de los miembros del equipo ni interfiere en la calidad de sus aportes.	30
7.5. La orientación sexual de mis compañeros de trabajo, no determina sus capacidades, el valor de sus aportes o su desempeño intelectual o profesional.	31
8. Mejorando el trabajo en equipos desde un enfoque de género	32
8.1 Ejercicio Práctico: ¿Cómo es trabajar en equipo?	32
8.2. Ejercicio Práctico: ¿Cómo debe tratarse a las personas durante el trabajo en equipo?	33
8.3. Creación de un Equipo de Mejoramiento Empresarial	34
8.3.1 Paso 1: Conformar el equipo de trabajo	35
8.3.2 Paso 2: Establecer las reglas del equipo	37
8.3.3. Paso 3: Iniciar la acción	38
REFLEXIÓN FINAL	40

Cooperación en el lugar de trabajo

1.



En el mundo moderno, las empresas, tanto privadas como organizaciones de la economía social y solidaria, se enfrentan cada vez más a un entorno que está en constante cambio. En la actualidad las empresas no solo se preocupan por factores como el uso y distribución de los recursos, la generación de ingresos, la participación en el mercado, o los costos, sino que también tienen presente otras variables tales como la innovación tecnológica, la retención y fidelización del talento humano, el ambiente laboral, la cultura organizacional, el servicio al cliente y sus preferencias, entre otros. Estos factores con el paso del tiempo cambian cada vez más rápido.

En respuesta a estos cambios las empresas se ven presionadas a adaptarse para responder a estos movimientos acelerados del ámbito económico. Debido a esto, se puede entender que el éxito de una empresa a largo plazo depende de su capacidad de aprender, adaptarse, y cambiar para así poder salir adelante mediante un proceso de mejora continua. En respuesta a esta necesidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) diseñó la metodología **SCORE** para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de las empresas.

Una de las facetas claves de cambio de las últimas décadas ha sido la rápida inclusión de la mujer en el mundo del trabajo. Aquellos estereotipos que consideraban al mundo empresarial algo netamente masculino y al mundo del cuidado netamente femenino son cosa del pasado.

Las empresas deben adaptar su cultura, estructura y procesos a un mundo igualitario donde tanto hombres como mujeres comparten de manera igualitaria sus trabajos remunerados y no remunerados. Un lugar de trabajo incluyente tiene a tener menores tasas de rotación, mayor retención del personal, mayores retornos a la inversión, mayores niveles de satisfacción del personal, siendo más rentable para todas y todos.

¿Qué es la metodología SCORE?

SCORE es una metodología de la OIT que se aplica para pequeñas, medianas y grandes empresas y para organizaciones de la economía social y solidaria, que mejora la productividad y las condiciones laborales basadas en la cooperación entre los miembros de la empresa. Óptima para ser implementada apoyando los procesos de organización y gestión para mejorar la competitividad.

SCORE promueve las empresas responsables y sostenibles a través del fortalecimiento de competencias blandas y una cultura del mejoramiento continuo que permite desarrollar capacidades de adaptación y cambio propicias para enfrentar el vertiginoso ritmo de los negocios y la competencia local, nacional e internacional.

La metodología **SCORE** está estructurada en 5 módulos temáticos que son facilitados por expertos certificados por la OIT, denominados Formadores **SCORE**. Se caracteriza por una implementación práctica y sencilla que combina formación en aula y asistencia técnica en las empresas.

MÓDULOS DEL SCORE

MÓDULO 1: La cooperación en el lugar de trabajo

MÓDULO 2: La gestión de la calidad

MÓDULO 3: La producción más limpia

MÓDULO 4: La administración del recurso humano

MÓDULO 5: La salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Introducción

Esta guía tiene como objetivo general proporcionar al lector información para evaluar la eficiencia con la que se gestiona el talento humano en la cotidianidad de la empresa a partir del concepto de igualdad de género, lo cual complementa y profundiza el Módulo 1 de la metodología **SCORE**. Así mismo, busca enseñar formas prácticas para que las empresas se conviertan en mejores lugares para trabajar, independientemente del sexo, edad, raza, apariencia física, origen étnico, cultura, opinión política, creencia religiosa, o rango de las personas.

La inclusión de la temática de igualdad género en la metodología **SCORE** es una invitación para que las empresas conozcan los mandatos legales nacionales referentes a este tema. Corresponde también a la promoción de ambientes sanos y seguros para el adecuado desarrollo y ejercicio de profesiones y ocupaciones de hombres y mujeres.

Por lo anterior, en este texto trataremos los siguientes aspectos:

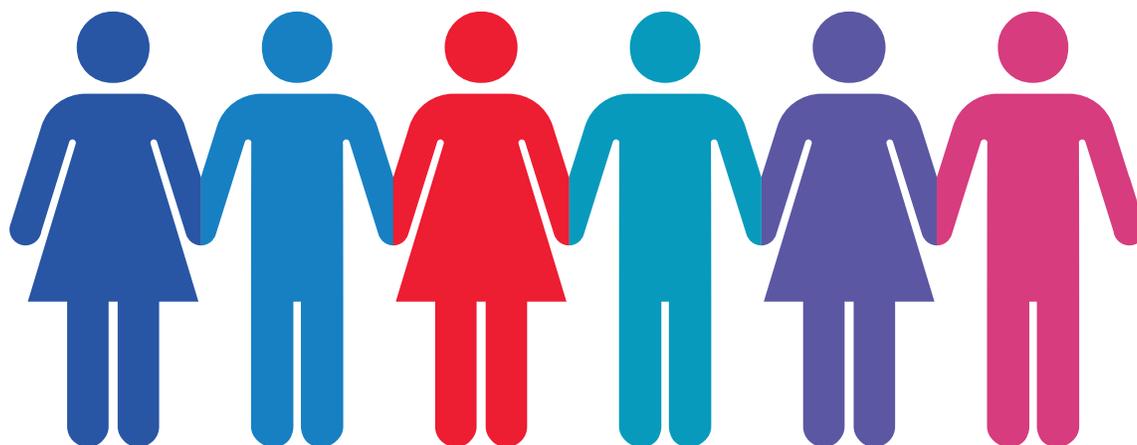
- Dos conceptos claves: ¿Qué es Sexo y qué es Género?
- ¿Qué es la igualdad de género? y ¿cómo se aplica a la cooperación en el lugar de trabajo?
- ¿Qué son las brechas de género? y ¿cómo identificar cuando estas suceden y su impacto en el ambiente laboral?
- ¿Qué tipo de beneficios se obtiene al promover la igualdad de género en el lugar de trabajo?
- ¿Cuáles son los principios rectores que se aplican cuando se evalúa a la empresa respecto a la igualdad de género?

OBJETIVO DE SCORE: Mejorar la productividad en las empresas mediante una sobresaliente cooperación en el lugar de trabajo estableciendo los principios que la sustentan, incluidos el diálogo social, la negociación colectiva y la libertad sindical.

ALCANCE DE SCORE: La metodología Score es idónea para realizar el desarrollo de proveedores y es de gran utilidad para que las empresas puedan reportar acciones en igualdad de género dirigidas a las empresas ancla que les soliciten información sobre la gestión en igualdad de género.

¿A quién va dirigida esta Guía de Gestión de Igualdad de Género en la Empresa?

La Guía está dirigida a las empresas y organizaciones de la economía social y solidaria que implementan el Módulo 1 de la metodología **SCORE** y que de forma voluntaria quieren aprender lo que es la igualdad de género, como implementarla y gestionarla en sus empresas.



Es así como este texto está dirigido a quienes asesoren empresas de cualquier tamaño con el fin de construir y mejorar el ambiente laboral con base en la gestión de la igualdad de género, para transformarlas en espacios más incluyentes, motivadores e igualitarios para hombres y mujeres, mejorando tanto el clima laboral como la eficiencia de la empresa.

Dos conceptos claves: ¿Qué es Sexo y qué es Género?

Las empresas que implementen esta Guía de Cooperación en el Trabajo integrando la igualdad de género lo primero que deben saber para asegurar una gestión efectiva de la igualdad de género es que es un proceso que puede ser llevado con efectividad si hay un compromiso de parte de la Alta Dirección de la empresa. Implementar un proceso en igualdad de género en las empresas

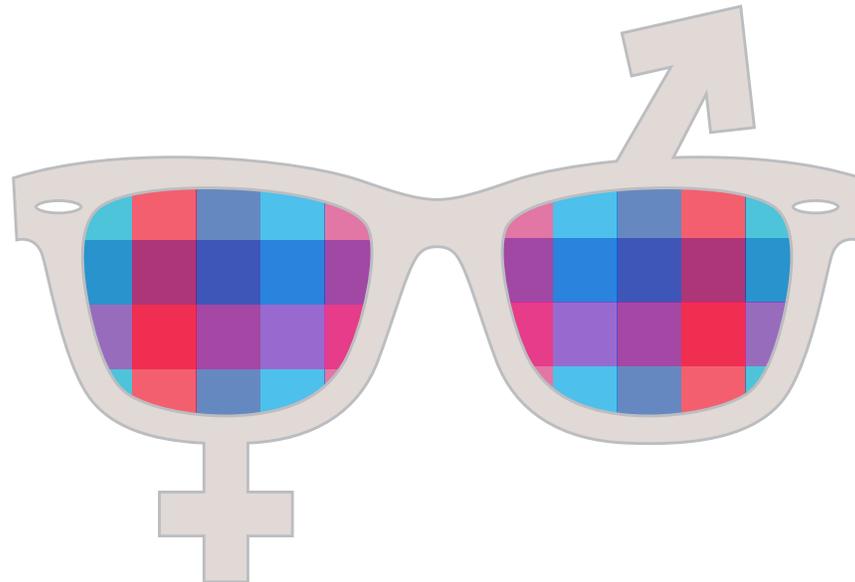
Para ello, debemos tener claro ¿Qué es Sexo y qué es Género?

Sexo se refiere a las diferencias biológicas y genéticas que caracterizan a una persona como mujer, hombre o intersexual. Por ejemplo, genitales, aparato reproductor, etc. Tiene relación específicamente con los aspectos fisiológicos.



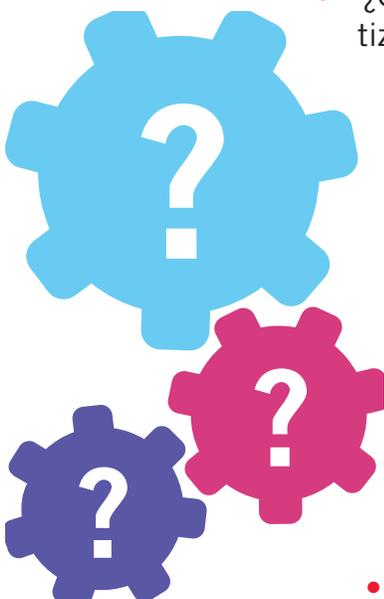
Género hace referencia al conjunto de valores, actitudes y creencias construidas socialmente a partir de las diferencias sexuales de hombres y mujeres. Es un concepto relacional porque determinan los roles que se espera deben cumplir las mujeres y los hombres en una sociedad dada. Es decir, las mujeres esperan que los hombres cumplan con los roles asignados a ellos y a su vez los hombres aspiran a encontrar en las mujeres los roles que socialmente se les asignaron a ellas. El género no es biológico es aprendido a lo largo del tiempo y enseñado a otros.

Esos diferentes roles asignados a hombres y mujeres en muchas culturas se vuelven privilegios para unos y desventajas para otros impidiendo el desarrollo en igualdad de condiciones.



Para evidenciarlo en tu empresa es importante ponernos las *gafas de género* que permiten ver lo que estaba invisible ante nuestros ojos, desaprender lo aprendido a lo largo del tiempo, desnaturalizar los roles de género que creemos son biológicos, y derrumbar estereotipos de género que se hayan filtrado en nuestro hacer empresarial.

Al ponerte las gafas de género pregúntate:



- ¿Creo que quien debe atender las reuniones de la empresa garantizando que todo esté dispuesto en las salas de reuniones son las mujeres de mi empresa?
- ¿Pienso que la cara de la empresa en la recepción debe ser la de una mujer?
 - ¿Considero que la opinión de los hombres se caracteriza por su neutralidad e imparcialidad?
 - ¿Considero que si una persona de mi empresa vive situaciones de violencia intrafamiliar es un asunto personal?
 - ¿Creo que preguntar en una entrevista de trabajo sobre la planeación de los hijos de las mujeres o si esta tiene hijos e hijas y quien se los va a cuidar es una forma de entender la integralidad de mi potencial colaboradora?
- ¿Creo que una mujer que se viste provocativamente incita a los hombres?

Si contestó a todas o a alguna de las preguntas de manera afirmativa es importante que la empresa comience a revisar sus esquemas de pensamiento que pueden implicar sesgos y estereotipos de género que se filtraron en la empresa de manera consciente o inconsciente.

Estas preguntas muestran que nuestras formas de pensamiento se imponen sobre la neutralidad de los procesos y procedimientos escritos expresan algunas de las causas raíz por las cuales las tareas, profesiones y ocupaciones tienden a segregarse hacia un sexo determinado. Pueden generar brechas salariales injustas cuando se pregunta a las mujeres por su decisión de tener hijos o de cuantas personas tiene a su cargo o propiciar conductas inapropiadas cuando se abre la puerta de la empresa a juzgar la apariencia física y forma de vestir de las personas.



Igualdad de Género: Cómo alcanzar un trato empresarial justo

Reflexionar sobre la cultura empresarial y la igualdad de género permite a la empresa adquirir singularidad y fortalecer un trato justo y no discriminatorio. Le invitamos a responder estas preguntas para continuar con la reflexión sobre como la igualdad de género mejora la cooperación en el lugar del trabajo:

1. ¿Para ti, qué es la igualdad de género? _____

2. ¿Para ti, qué tan importante es tener igualdad de género en el ámbito empresarial? _____

3. ¿Consideras que existen cargos que son más aptos para hombres y para mujeres? ¿Por qué? _____

4. ¿Quiénes son las personas más idóneas para cuidar de los niños y niñas? ¿Por qué? _____

5. ¿Cuál considera usted que es el género más racional en la toma de decisiones y cual el más emocional? ¿Por qué? _____

OBJETIVO DEL CAPÍTULO: Enseñar al lector lo que es la igualdad y la equidad de género, en qué consisten las brechas de género y cuáles son los principios rectores que las empresas y las organizaciones de la economía social y solidaria deben seguir para asegurar la igualdad.

6.1. ¿Qué es la igualdad de género?

La igualdad de género es el deber ser de una sociedad porque impacta las esferas referentes al ámbito público y privado donde nos desempeñamos los ciudadanos y ciudadanas en Colombia. La igualdad de género quiere establecer un escenario adecuado que propicie el reconocimiento, respeto, inclusión y defensa de los derechos de las mujeres y los hombres al trabajo y cerrar las brechas de género existentes en el mercado laboral.

Según la Unesco, la igualdad de género es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”¹.

Cuando una sociedad busca acercarse a la igualdad de género es porque considera esta como la base mínima para lograr el desarrollo progresivo en un país, siendo las empresas un factor clave para avanzar hacia dicho fin último.

Es por ello, que al incluir a las empresas las invita a ser parte de los mandatos legales nacionales referentes a la igualdad de género, así como propiciar ambientes sanos para el adecuado desarrollo y ejercicio de profesiones y ocupaciones de los hombres y mujeres que trabajan en el sector privado.

6.2. ¿Qué es la equidad de género en el ámbito laboral?

La equidad de género supone que tanto hombres como mujeres son tratados de forma justa y acorde a sus respectivas necesidades. Una empresa equitativa trata a

¹ ¿Qué es la igualdad de género? La Unesco te lo explica. La organización de la ONU para la educación también explica qué significa equidad de género. 9 de marzo de 2017

todo su personal de manera igualitaria, reconociendo las necesidades particulares de ciertos grupos poblacionales que la integran. Por ejemplo, la OIT establece que los padres con niños o niñas bajo su cuidado tienen derecho a solicitar permiso de lactancia aunque este sea un rol tradicionalmente considerado de las mujeres.

Esto puede incluir una forma igualitaria de trato laboral respetando un trato diferente para quienes lo necesiten. Por ejemplo, las personas con movilidad reducida, padres y madres, o un trato diferente para cada uno, pero lo importante es que en ambos casos sea considerada equivalente en lo que se refiere a los derechos del personal de la empresa, en los beneficios, obligaciones y oportunidades².

Así mismo, es importante tener en cuenta que no todos los hombres son iguales y tampoco lo son las mujeres por lo que el trato en igualdad de condiciones debe garantizar la no existencia de barreras invisibles por razones de sexo, edad, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, posición política, y creencias religiosas, lugar de nacimiento o donde se reside. Por tanto, se logra la equidad de género cuando se alcanza un trato justo que considera las necesidades e intereses propios de la diferencia.

6.3 Cuando se habla de igualdad de género en las empresas se está hablando de:



Favorecer el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres.



Reconocer el mismo valor a las diferencias y similitudes en competencias, aspiraciones y necesidades de las personas, para garantizar los mismos derechos, para cumplir las mismas responsabilidades y para facilitar las mismas oportunidades y desarrollando su potencial.



Es una estrategia empresarial orientada a la creación de un entorno de trabajo positivo para el personal, mediante el aprovechamiento de los recursos disponibles y la optimización del cumplimiento de sus objetivos.



Es una política que conecta a la empresa con la generación de valores agregados para una mejor gestión del talento humano, favoreciendo de este modo la competitividad de la empresa.



Busca garantizar un trato justo, imparcial e igual hacia trabajadoras y trabajadores independientemente de cuál sea su sexo.

2 Oficina de la Organización Internacional del Trabajo Ginebra (2008). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género



Incorporar la gestión en igualdad de género, es una promesa de valor para que los hombres y las mujeres en una empresa tengan las mismas oportunidades en el acceso a recursos, participación y permanencia.



Es una estrategia que introduce formas innovadoras de gestión del talento humano aplicable en todas las empresas sin importar su tamaño o razón social.



Es una actitud corporativa que influye en todos los aspectos de la compañía y garantiza que todos los empleados adopten y contribuyan a una cooperación en el lugar del trabajo reconociendo y valorando las diferencias



Gestionar la igualdad de género en la empresa abre las puertas a la innovación y la mejora de la productividad

6.4. Cuando se habla de igualdad y equidad de género NO se está hablando de:

NO ES una decisión basada en la buena fe o una forma de paternalismo de la empresa para motivar a su personal.

NO ES un grupo de formas de actuar que crean conductas de “amiguismo” o “favoritismo” en beneficio de unas personas sí y no de otras sin la existencia de razones objetivas para ello.

NO ES una acción que tenga lugar solo con motivo de una circunstancia excepcional en la empresa.

NO ES sólo es una cuestión que interesa e impacta a las grandes empresas.

NO ES borrar las diferencias entre hombres y mujeres, sino que es ganar competitividad gracias a ellas.

NO ES por cumplir o solo para lograr reconocimiento público o mediático

NO ES una imposición sino una acción voluntaria de la empresa que cuenta con la voluntad de la Alta Dirección

NO ES perder nuestras diferencias, es aprender a identificarlas, gestionarlas y saber cuáles son nuestros puntos en común.



6.5. ¿Qué son las desigualdades y brechas de género?

Las brechas de género son las diferencias en el trato de hombres y mujeres que se establecen en el día a día, tanto en el ámbito social como empresarial.



Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres a la esfera pública.



Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres y que sean tratadas de forma discriminatoria.



La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.”



INMUJERES, *Glosario de género*, México: 2007

Durante años la sociedad ha creado e impuesto estereotipos que establecen el papel del hombre y la mujer a nivel familiar, social, y empresarial. Estos estereotipos de género siguen influenciando la manera como se toman las decisiones en las empresas.

El prejuicio implícito surge de la tendencia cotidiana e inconsciente de hacer asociaciones que reafirman dentro de la empresa aquellos roles sobre los cuales nos enseñaron que debían cumplir de manera diferenciada los hombres y las mujeres en una sociedad dada.

No obstante, en el mundo moderno, estos papeles han cambiado de forma considerable pues hombres y mujeres ahora tienen diferentes necesidades a las que estamos acostumbrados a percibir. Hoy en día no solo es el hombre el responsable de trabajar para mantener a su familia, sino que también las mujeres han comenzado a asumir este rol dentro del ámbito familiar. Así mismo las mujeres ya no son las únicas encargadas del bienestar de los hijos e hijas, sino que también los hombres han comenzado a tomar un rol activo en sus vidas. Esto es importante porque los niños y niñas necesitan del cariño, afecto, y cuidado de ambos padres para su buen desarrollo.

Estas nuevas dinámicas marcan un reto para las empresas dado que cada vez hay más mujeres que se vinculan al ámbito laboral, por lo que es necesario entender y garantizar que las mujeres no tengan brechas salariales.

En la actualidad, se ha evidenciado con cifras, que las mujeres en el ámbito latinoamericano están expuestas a recibir en promedio un 17% menos de remuneración que los hombres en un mismo cargo con responsabilidades similares. Esta cifra llega a ascender hasta un 30% en algunos casos, presionada esta brecha salarial por la presencia de niños y niñas menores de 10 años a cargo de las mujeres ³.

Por otra parte, hay que entender que las desigualdades de género también afectan a los hombres. En las sociedades modernas se percibe que el hombre es quien debe trabajar para mantener a su familia mientras que la mujer es la responsable de cuidar la casa y los hijos.



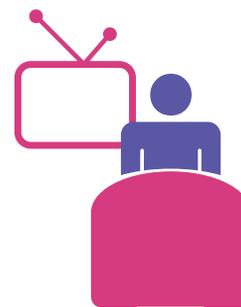
“En efecto, hoy ellas comparten con ellos el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado una mutación similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas. En consecuencia, para conciliar trabajo y familia ellas limitaron su tiempo de descanso y ocio personal, se afectó su salud física y psíquica y su calidad de vida se deterioró.



Por otra parte, las mujeres adaptaron su inserción y desarrollo laboral a sus responsabilidades familiares, lo que resulta en carreras profesionales interrumpidas, lagunas previsionales, salarios más bajos y empleos de peor calidad que los hombres.



Lo que se pretende destacar es que las mujeres buscan trabajos que les permitan combinar el tiempo dedicado a los cuidados con el destinado al trabajo remunerado.”



OIT-PNUD

Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad
Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013

Esta percepción ha generado desigualdades para los hombres y las mujeres, en cuanto a que se juzgan las decisiones que una persona toma con respecto a su vida familiar con base en su sexo.

3 UNDP, UN Women, ILO, 2013

Por ejemplo, si un hombre decide dejar de trabajar para cuidar a sus hijos entonces la sociedad no encuentra una representación clara del rol tradicional del hombre como proveedor del hogar, porque no está trabajando para el bien de su familia. Por el contrario, si una mujer toma la misma decisión entonces es lo socialmente aceptable, ella va a cumplir su rol en la familia. En esto consisten los roles asignados a los hombres y las mujeres, los cuales se vuelven sesgos y estereotipos de género.

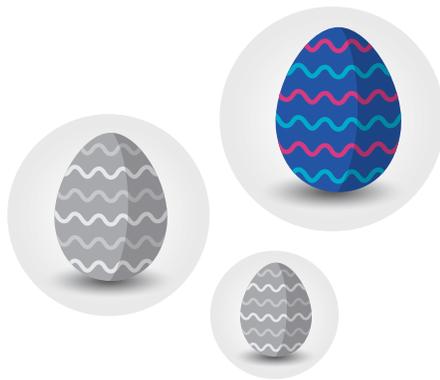
Algunos ejemplos de brechas de género en las empresas son:

i) Brecha de entrada a la empresa: En la actualidad hay empresas que solo admiten el ingreso en cargos de uno u otro sexo segregando ocupacionalmente los puestos en la empresa.



CASOS DE LA VIDA REAL Rompiendo los estereotipos de género

ARGOS la empresa colombiana que lidera el mercado de cemento y concretos, decidió en 2014 iniciar un sistema de gestión de igualdad de género que conllevó cambios disruptivos, logrando que el cargo de conductores de maquinaria mixer, cuente con una importante cuadrilla de mujeres competentes en la conducción de esta maquinaria pesada en Colombia, dando un importante mensaje a la sociedad mostrando que se puede contratar sin sesgos de género.



PROSEGUR que lidera el transporte de valores y seguridad desde 2016 comenzó a operar su sistema de gestión de igualdad de género, para ello construyó acciones de igualdad de oportunidades a través de la contratación de mujeres conductoras de vehículos blindados de transporte de valores en Colombia, rompiendo el estereotipo que hay cargos reservados para hombres.

ii) Brechas de opinión: Aun en la actualidad existen empresas en que se tienen en cuenta más las opiniones de los hombres que de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

iii) Brecha de remuneraciones laborales: Hoy en día existe una gran diferencia entre las remuneraciones que perciben hombres y mujeres.

En Colombia los hombres por lo general reciben en promedio un **22%** más de remuneración laboral que las mujeres.

Y este dato puede llegar a un **30%** en algunos países de América Latina si la mujer reporta tener hijos e hijas menores de 10 años.



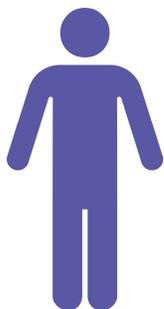
CASOS DE LA VIDA REAL A igual trabajo Igual salario

Fuente: UNDP, UN Women, ILO, 2013

PASO FIRME HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO



Un sondeo de la OIT entre empresarios y empresarias de la región indica que la mayoría piensa que contratar mujeres es costoso. Revisar este concepto beneficiará a las empresas y a la sociedad. Aunque la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha venido creciendo de forma sostenida en las últimas décadas, llegando al 41% en el año 2009, todavía persisten desigualdades con respecto a los hombres.



Los empresarios, tienen muy arraigada la idea de que su contratación genera un mayor costo económico a la empresa, en comparación con los hombres.

Estos costos se asocian principalmente a la licencia por maternidad y a la concepción de que hay un mayor ausentismo de la mujer en el trabajo para atender asuntos familiares.

GABRIELA ORIGLIA
Especial E&N / OIT | octubre 2011

iv) Brechas de acceso a los altos cargos: En las empresas modernas los altos cargos casi siempre son ocupados por los hombres conformándose lo que técnicamente se conoce como techos de cristal⁴. Aun cuando en recientes años esta brecha ha disminuido sigue siendo una de las mayores segregaciones que hay entre los sexos a nivel empresarial.

4 <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/992-el-techo-de-cristal>

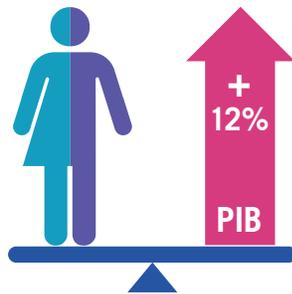
CASOS DE LA VIDA REAL

Se evidencia un débil avance a nivel global pasando de **22** mujeres a **27** al frente de empresas S&P 500 que se considera el índice más representativo de la situación real del mercado.

En: El sueño de Beyonce se está haciendo realidad: las CEO mujeres logran récord | Del Villar Noticias

v) Brecha de formación y capacitación: Hay casos en los que las mujeres no tienen el mismo acceso a la formación especializada que los hombres. En general esto se da debido a los estereotipos de género que se han establecido en la sociedad moderna en lo referente a cuáles son los roles que les corresponde a los hombres y las mujeres en la sociedad. Según la OCDE si las mujeres accedieran con las mismas oportunidades que los hombres la economía el PIB crecería en un 12%. Para ello se requiere que el acceso a los entrenamientos y capacitaciones necesarios para los ascensos puedan ser otorgados en igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en las empresas.

CASOS DE LA VIDA REAL



Según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) si el nivel de involucramiento de las mujeres en el ámbito empresarial fuera el mismo que el de los hombres el producto interno bruto de los países podría llegar a crecer en un 12%.

vi) Brechas de responsabilidad familiar: Existen brechas en la redistribución del trabajo doméstico y del cuidado por otros. Estas brechas se reflejan en la forma como las empresas establecen sus políticas de flexibilidad laboral y de beneficios para favorecer el balance entre vida laboral y vida familiar. Se puede propender que las empresas aporten acciones para cambiar la forma como los hombres vean la necesidad de crear acciones para los hombres de las empresas aprendan a vincularse con sus obligaciones familiares de una manera más activa y participativa.

La igualdad de género le permitirá a la empresa comprender cuales de estas brechas de género operan en su empresa y tomar decisiones empresariales para gestionar y lograr un mejor balance para las mujeres y hombres entre la vida laboral y la vida privada con el fomento de la renegociación de las tareas del cuidado por las personas vulnerables de la familia y las tareas domésticas.

Estas brechas de género, si no se tratan y gestionan de forma adecuada, pueden llevar a que el personal se sienta cada vez más insatisfecho con el ámbito laboral,

lo cual puede llevar que haya poca cooperación en el lugar de trabajo y, por ende, una menor eficiencia en la productividad.



Muchas políticas empresariales favorecen los permisos para que a las mujeres se les acepten más las ausencias laborales para atender asunto del hogar y de sus familias como por ejemplo de la salud de sus hijos e hijas. Todo esto propiciando menos la participación de los hombres en la vida familiar.



La idea es crear acciones empresariales que puedan fomentar que los hombres que tiene hijos e hijas cuenten con medidas de conciliación para crear vínculo con familia, como el retorno gradual de la licencia de paternidad.

CASOS DE LA VIDA REAL
Si ella puede, él puede



Fuente: Metodología SCORE. MÓDULO 1 Cooperación en el lugar del Trabajo.

¿QUE AREA DEBE LLEVAR A CABO LAS OPERACIONES DE MEJORA EN UNA ORGANIZACIÓN?

Alta gerencia	INNOVACIÓN
Media gerencia	
Supervisores y supervisoras	MEJORA
Operarios y operarias	MANTENIMIENTO DE LOS ESTANDARES

Es importante adquirir conciencia que la existencia de sesgos y estereotipos de género en la empresa, puede llegar a generar, en un principio, pequeños problemas de motivación, problemas que si no se solucionan con el tiempo pueden agudizarse, generando así conflictos cada vez mayores que pueden llegar en algunos casos a afectar la reputación de la empresa.

Por tanto, aprender la forma de llevar a cabo una gestión efectiva de la igualdad de género, le permite a las empresas identificar las brechas de género presentes en la empresa con el fin de impactar positivamente la innovación, la mejora continua y la fidelización del personal.

6.6. Principios rectores de la gestión de la igualdad de género:

Una vez hemos entendido lo que es la equidad de género y a que nos referimos cuando la promovemos, podemos pasar a lo que son los principios rectores de la equidad de género. Estos principios son:

PRINCIPIO 1 De igualdad. El principio de igualdad constitucional, está reconocido de manera expresa en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

ARTÍCULO 13 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”

PRINCIPIO 2 De igualdad y la equidad de género. La igualdad de género permite crear un buen ambiente laboral incentivando la promoción del reconocimiento, respeto, inclusión y defensa de los derechos de las mujeres y los hombres en el trabajo y de la identificación y cierre de las brechas de género existentes en el mercado laboral. La equidad de género por su parte establece que tanto hombres como mujeres sean tratados de forma justa y acorde a sus respectivas necesidades.

PRINCIPIO 3 De igualdad de estatus, reconocimiento y respeto. Este principio implica eliminar las estructuras organizacionales que menosprecien el aporte de la mujer en el entorno laboral. Así mismo conllevan a la reducción o cierre de cualquier práctica que permita entornos de acoso laboral o sexual en el ámbito del trabajo. La empresa debe eliminar cualquier tipo de barreras a la promoción, capacitación y desarrollo profesional y ocupacional o que propicien prácticas discriminatorias de cualquier tipo.

PRINCIPIO 4 De Igualdad formal y sustantiva. Este principio abarca lo que se conoce como la igualdad formal implica la protección legal de todas las personas sin distinción Conlleva a la realización de acciones que modifiquen las condiciones iniciales para lograr equilibrar las diferencias en el acceso a oportunidades entre hombres y mujeres en los entornos empresariales.

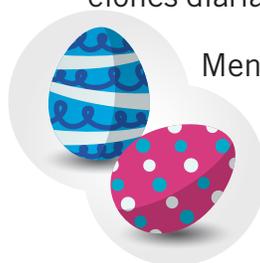
PRINCIPIO 5 De no segregación laboral. Las brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral, no se dan únicamente por la asignación diferenciada de remuneraciones en razón del sexo de los trabajadores. Existe una amplia segregación laboral en los distintos sectores económicos, que lleva a la mujer a ejercer profesiones o a ocupar puestos con menor remuneración. Los principios de igualdad salarial deben ser complementados con principios de equidad en el acceso a profesiones y ocupaciones de manera igualitaria y para la búsqueda del cierre efectivo de brechas salariales entre hombres y mujeres.

PRINCIPIO 6 De redistribución de roles sociales. Busca asegurar la mayor presencia de mujeres en el trabajo remunerado se acompañe de la mayor participación de los hombres en las tareas del hogar y del cuidado. Es necesario crear condiciones para permitir que los hombres usen los beneficios diseñados por la empresa para apoyarlos a asumir las responsabilidades familiares⁵.

PRINCIPIO 7 De Igual salario por trabajo de igual valor. Hace referencia a la no discriminación salarial directa, basada en el sexo. Se basa en la igualdad de trato el personal que ocupando el mismo cargo y llevando a cabo trabajo de igual valor, deben recibir igual remuneración. Es importante resaltar que solo si existen criterios objetivos que se encuentren dentro de la política de asignación salarial de la empresa, se podría en algunos casos justificar la existencia de salarios distintos en cargos similares.

6.7. Ventajas de implementar la gestión de la igualdad de género en las empresas

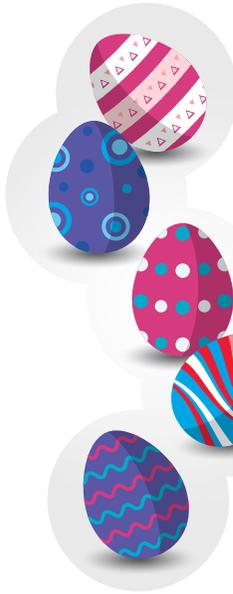
Cuando una empresa decide fomentar la igualdad de género dentro de sus operaciones diarias en el futuro es muy probable que obtenga los siguientes beneficios:



Menor rotación de personal por insatisfacción laboral

Mayor compromiso de los trabajadores y trabajadoras con las operaciones de la empresa

⁵ Citado en el Manual de Género en las Empresas. (PNUD/OIT, 2009). La Recomendación 191 Protección de la Maternidad (OIT, 2000) propone varias medidas (<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>).



Aumento en la eficiencia de sus operaciones

Menos conflictos dentro de la empresa por temas de trato entre sexos

Mejora el ambiente laboral al contar con mujeres y hombres más satisfechos gracias a su involucramiento de forma igualitaria.

Disminución de costos operativos en relación a la implementación de controles y supervisión en las operaciones diarias.

Crea las capacidades para hacer gestión de la igualdad de género en la empresa.

REFORZANDO LO APRENDIDO

Contesta estas preguntas para fortalecer lo que has aprendido hasta ahora con este cuadernillo.

1. ¿Qué es la igualdad?
2. ¿Qué es la igualdad y la equidad de género?
3. ¿Qué son las brechas de género? Describa 2 tipos de brechas
4. De un ejemplo de lo que NO se trata al hablar de equidad de género.
5. ¿Menciones 3 principios de la gestión de la igualdad de género en la empresa?
6. Mencione 2 beneficios que la empresa puede percibir cuando fomenta la igualdad de género.

ACTIVIDAD: Ahora que ya sabes lo que es la igualdad género y sabes identificar las brechas que se generan en el ámbito laboral y social te invitamos a que revises las respuestas que escribiste para las preguntas que están al inicio de este capítulo.

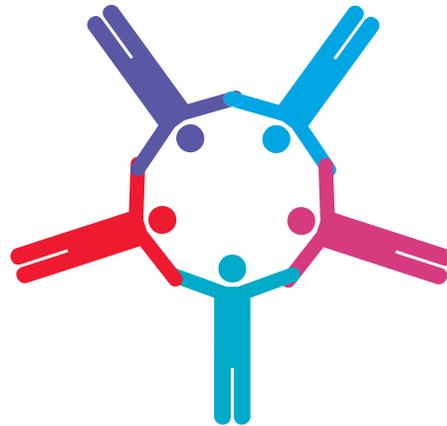
¿Crees que alguna de estas respuestas es un claro indicio de que aplicas una brecha de género en la empresa sin darte cuenta? Si es así te invitamos a que reflexiones por qué estas existen en tu mente y las tengas presentes en tus futuras decisiones. Con esto has dado el primer paso para mejorar tu empresa empleando la igualdad de género.

Dinámica del Trabajo de equipo con perspectiva de Género

Antes de empezar es importante que respondas las siguientes preguntas:

¿Y CÓMO VAMOS EN LA EMPRESA?

1. ¿Cómo son las dinámicas de trabajo de equipo? _____



2. ¿Consideras que mujeres y hombres participan en igualdad de trato en reuniones y en el desarrollo de las tareas adelantadas en equipo? _____

OBJETIVO DEL CAPÍTULO: Enseñar al lector lo que es el trabajo en equipo con perspectiva de género, sus principios básicos y los pasos a seguir para crear un equipo de trabajo eficiente e igualitario para hombres y mujeres.

Un elemento clave para transformar una empresa en un lugar de trabajo eficaz es lo que se denomina trabajo en equipo. El trabajo en equipo consiste en que cada miembro de un grupo, independientemente de su área de trabajo o características personales, cuente con igual compromiso para el logro de un objetivo común. Este tipo de grupo de trabajo es vital para las pequeñas y medianas empresa puesto

que, si se emplea de forma adecuada, potenciará la eficiencia de sus procesos, dándoles así mayores ventajas competitivas.

Al comprender que cada miembro del equipo de trabajo cuenta con habilidades, características diferentes, igualmente valiosas entre ellas, cada trabajador y trabajadora favorecerá el clima de trabajo cooperativo y fomentará la creación de espacios productivos donde se aprovechen las potencialidades de cada uno.

“Se ha demostrado que los equipos diversos logran generar una mayor variedad de ideas, utilizan más efectivamente el conocimiento tácito, toman mejores decisiones, y logran completar tareas complejas con más eficacia que al hacerlo individualmente. Ya que estudios recientes han encontrado una tendencia hacia la homogeneidad en la conformación de equipos de trabajo, puede que los directivos tengan que intervenir durante el proceso de formación para animar la diversidad”⁶.

La igualdad de género, la diversidad cultural y la inclusión tienen total relevancia al permitir a cada miembro de los equipos de trabajo, tener en cuenta las diferencias y puntos comunes que tiene con sus compañeros y compañeras. Esto genera espacio de trabajo basados en tolerancia y respeto hacia las diferencias individuales, todo lo cual generará resultados finales superiores a aquellos que se obtendrían de dinámicas de trabajo individual.

7.1. Principios básicos del trabajo en igualdad de género y diversidad

El objetivo de fomentar el trabajo en equipo es que a través de las acciones cooperativas se produzca un mejoramiento en el desempeño de la empresa, mediante espacios abiertos a la participación de todas las personas que la conforman.

Para ello hay que contemplar aspectos a ser tenidos en cuenta a la hora de poner en marcha el trabajo en equipo y de convertirlo en un aliado de la productividad y de resultados interdisciplinarios, completos y con varias perspectivas.

De acuerdo a lo expuesto en el Módulo 1 del Manual de formación **SCORE** para gerentes y trabajadores de la OIT -La cooperación en el lugar de trabajo la base del éxito empresarial- las personas en general quieren sentirse parte de un grupo. Esto implica que buscan la oportunidad de pertenecer al equipo, hacer aportes, participar en los proyectos, y contribuir positivamente a su entorno.

⁶ Tomado de Gender Impacts Virtual Work Teams-Men want clear objectives while women value communication de Lindsley G. Boiney para Graziadio Business Review 2001 Volumen 4 Issue 4, disponible digitalmente en <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/gender-impacts-virtual-work-teams/>

De acuerdo a este manual un equipo es un **GRUPO** de personas, que **TRABAJAN JUNTAS**, con **IGUAL COMPROMISO** hacia un **OBJETIVO COMÚN**.

En este punto es preciso evidenciar que dicho grupo de personas son mujeres y hombres, con distintas historias de vida, con ideas conscientes e inconscientes de los roles que deben cumplir las personas dependiendo de su sexo y con características y aportes diferentes que conviven y coexisten en un mismo espacio físico y que dedican gran parte de un día a trabajar juntos.

Teniendo eso presente, podemos iniciar con el primer principio de trabajo en equipo con las gafas de género puestas.

7.2. La formación profesional y las ocupaciones fueron aprendidas por un individuo y no por un género.

Al trabajar en equipo debe comprenderse que existen abogados y abogadas, ingenieras e ingenieros, arquitectos y arquitectas, conductores y conductoras, secretarios y secretarias entre otras muchas más profesiones y ocupaciones y que sus habilidades hacen parte de cada individuo. Estas no se maximizan o reducen de acuerdo a si se es mujer u hombre, y es totalmente independiente de la diferenciación física y fisiológica de cada sexo.



TIP DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Al trabajar en un equipo intenta cerrar los ojos y escuchar a tu compañera o compañero, reflexiona sobre su aporte y al finalizar piensa en una de sus cualidades.

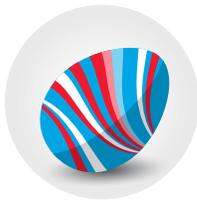
Ejercita tu mente para aislar lo que escuchaste, independízalo de si lo dijo un hombre o una mujer y piensa cómo esa idea apoyará la misión que el equipo adelanta.

7.3. Las voces deben ser escuchadas con el mismo volumen y ojalá sin interferencias erróneamente asignadas a un género específico

Las reuniones y actividades grupales dirigidas a apoyar una función o proyecto de la empresa deben permitir a cada persona ser escuchada y escuchar a su par sin sesgos de género. Debe saberse que el aporte que recibo de un compañero o compañera no vale más o debe descalificarse por el hecho que el interlocutor sea mujer u hombre, sino que debe reflexionarse en su calidad de profesional miembro activo de mi equipo de trabajo.



Durante el trabajo de equipo, establezcan como regla una duración máxima para intervenir de aproximadamente un minuto.



Con esto se lleva a compañeras y compañeros a efectivizar el aporte y desnaturaliza el hecho de que solo los hombres sean precisos, concisos y claros.



Se afianza la equidad de la voz porque sin importar el sexo, las personas pueden sentir que pueden participar activamente pensándose como individuos con igual peso y equidad en la voz, reforzando la pertenencia a un equipo de trabajo.



**TIP DE GÉNERO
Y DIVERSIDAD**

7.4. La apariencia física no determina la capacidad intelectual de los miembros del equipo ni interfiere en la calidad de sus aportes.

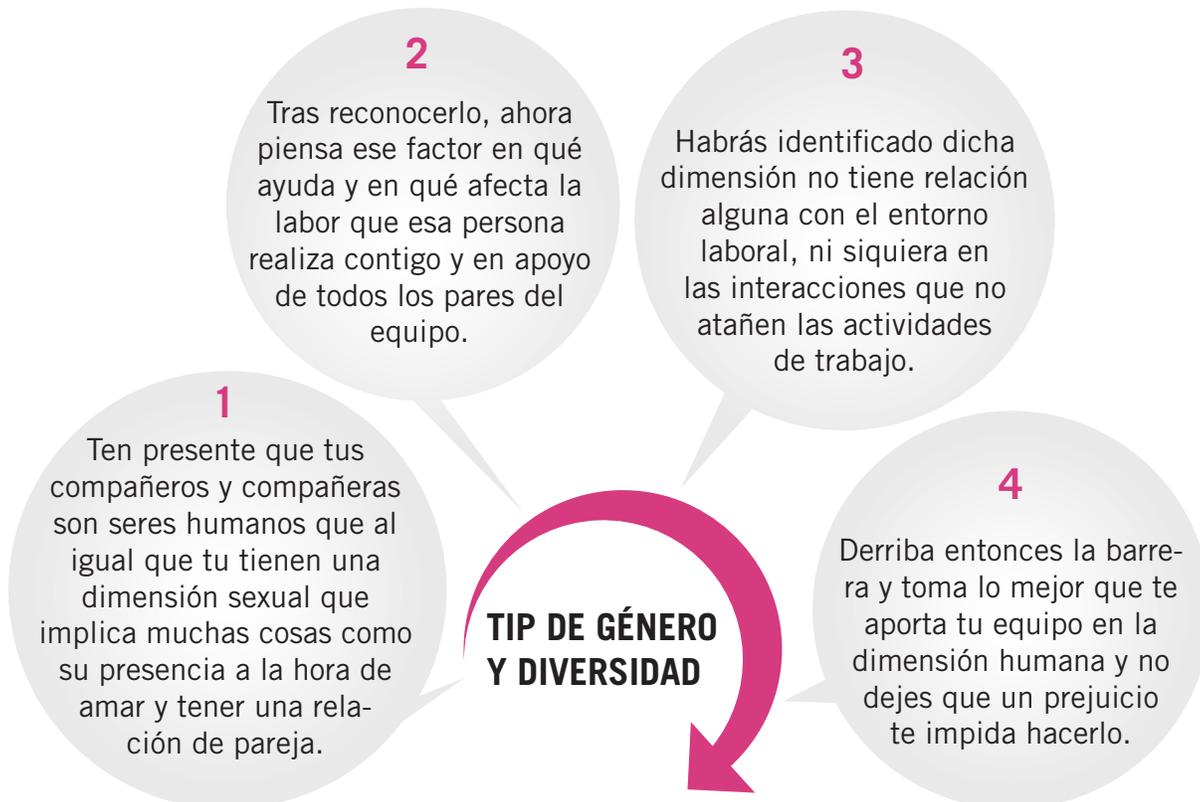
Atender al conjunto de aportes, sugerencias y acciones del compañero o compañera sin filtro alguno que los valore alta o bajamente por sus rasgos faciales, su vestimenta, su corte o color de cabello o si porta algún tatuaje. Aquí lo que vale es si cuenta con destreza y competencias para participar y poner a andar los proyectos destinados a desarrollarse grupalmente.



- Cuando empiece el diálogo dentro del desarrollo de las actividades de equipo, encuentra si algo de tu interlocutora o interlocutor te incómoda respecto a su apariencia.
- Ahora intenta rastrear ¿desde cuándo los elementos de esa apariencia te molestan? y ¿porqué?.
- Casi de inmediato imagina esa apariencia en ti y reflexiona si te gustaría ser descalificada o descalificado por esa razón. Y tras derrumbar el prejuicio ve más allá y empieza a escuchar y aprovechar lo que aportan en tu equipo y resta importancia a detalles como la apariencia física.

7.5. La orientación sexual de mis compañeros de trabajo, no determina sus capacidades, el valor de sus aportes o su desempeño intelectual o profesional.

Pensar a las personas fuera de las etiquetas y atribuciones sociales que pueda tener en mi cabeza, me facilitan captar de manera nítida y sin sesgos el conjunto de aportaciones que mi compañera o compañero pueda tener al trabajar juntos. Sus preferencias sexuales y las mías hacen parte de lo privado y por ende no participan del espacio laboral.



Mejorando el trabajo en equipos desde un enfoque de género

El siguiente cuadro es una buena herramienta que te servirá para ver con enfoque de género, la forma como puedes tener una mejor coexistencia laboral con los equipos de trabajo que se conformen y te permite convertirte en elemento de cohesión y aprovechamiento de lo mejor del capital humano de tu empresa.

La gestión de la igualdad de género en el mundo empresarial, es uno de los factores asociados con la cohesión y el funcionamiento de equipos de trabajo que cooperan en igualdad de oportunidades y de trato. Por ello comprender el concepto de género es de vital importancia para una cooperación en el trabajo exitosa.

Por tanto, es claro que el impacto de gestionar la diversidad cultural y la igualdad de género es un factor clave sobre el funcionamiento de los equipos y son elementos fundamentales a ser considerados para formar o dirigir un equipo de trabajo y fortalecer la cooperación en el trabajo⁷.

8.1 Ejercicio Práctico: ¿Cómo es trabajar en equipo?

OBJETIVO: Lograr que las personas participantes identifiquen:

- Las actitudes del equipo de trabajo ante las diferencias
- La identificación de lo que los une
- Las acciones o condiciones de trabajo

INDICACIONES

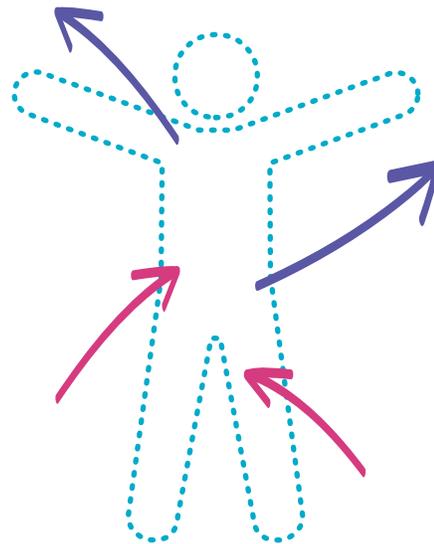


Se dibuja una figura humana procurando que no represente a ningún sexo, o si se prefiere se dibuja un mundo, de tamaño preferentemente grande para que pueda ser visible en un salón de clases, hay que dejar espacio dentro y fuera de la silueta para que las y los participantes puedan escribir.

⁷ Paráfrasis de Gender Impacts Virtual Work Teams-Men want clear objectives while women value communication de Lindsley G. Boiney para Graziadio Business Review 2001 Volumen 4 Issue 4, disponible digitalmente en <https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/gender-impacts-virtual-work-teams/>

Afuera se escribe las diferencias que hay en el equipo de trabajo tales como sexo, lugar de nacimiento, origen étnico, lugar de nacimiento, entre otros. Y adentro se escribe que los une espíritu solidario, conocimientos, deseo de desarrollarse, competencias, entre otros

Se explica al grupo la simbología de la figura humana o del mundo, representándolo como la sociedad y la individualidad de los participantes, reforzando la importancia del aporte al equipos por parte de todos sus miembros.



8.2. Ejercicio Práctico: ¿Cómo debe tratarse a las personas durante el trabajo en equipo?

Estas preguntas ayudaran al grupo de trabajo a identificar lo que los diferencia, que deben aprender a respetarse y los puntos en común que los une como equipo de trabajo para enfocarse hacia un mismo fin.

Para iniciar el ejercicio se debe pedir una reflexión durante uno o dos minutos con base a las siguientes preguntas:

- ¿Qué me gustaría que sucediera durante el trabajo de equipo?
- ¿Qué no me gustaría que pasara durante el trabajo de equipo?
- ¿Qué propondría para enriquecer el trabajo de equipo?
- ¿Qué pediría de mis compañeras/os para disfrutar del trabajo de equipo?
- ¿Cómo debería manejarse el tiempo que cada persona interviene?
- ¿Qué reglas deben existir para llevar las actas de las reuniones y cómo debe rotarse esta responsabilidad?



A continuación, se pide a las y los participantes que hagan sugerencias respecto a las preguntas anteriores y al mismo tiempo que las escriban dentro o fuera del dibujo, con el propósito de que las sugerencias negativas queden fuera y las positivas dentro.

Ejemplo: fumar fuera, puntualidad, apagar celulares, quien se encarga de refrigerios o del punto de café, como se da la palabra.

Finalmente se pregunta a las y los participantes si coinciden en considerarlos como acuerdos que guíen el trabajo en el grupo y al mismo tiempo respetarlos.

Estos acuerdos, reglas, o acciones se colocarán en un lugar visible durante el desarrollo del taller, con el propósito de recordar los principios del grupo.

Materiales: Dibujos de silueta o mundo, marcadores, papelógrafo, cinta adhesiva.

*Recurso tomado de Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos?
Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género
Elaborado por: Instituto Jalisciense de las Mujeres noviembre 2008, página 38.

REFLEXIÓN

PARA UNA COOPERACIÓN EN EL LUGAR DEL TRABAJO QUE INCLUYA UNA REFLEXIÓN DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

Equipos de trabajo que tienen fundamento en la diversidad cultural, la igualdad de género y la inclusión como su denominador común de trabajo logran aportar las diferentes perspectivas que una compañía necesita para afrontar los retos y desafíos que se le presentan diariamente. Este ejercicio fortalece lo que las personas que integran un equipo esperan como trato justo y no discriminatorio permitiendo a los equipos ajustar su acción hacia mínimos comunes de respeto entre todos los integrantes, porque construye los límites de trato entre todos los participantes de un equipo de trabajo.

8.3. Creación de un Equipo de Mejoramiento Empresarial

La naturaleza del Equipo de Mejoramiento Empresarial (EME) es la de ser un medio para que los trabajadores y trabajadoras y la gerencia logren planificar e implementar soluciones integrales a los problemas que existan a la hora de abordar las metas y objetivos que persiguen.

Este equipo es un canal de comunicación permanente entre los tomadores de decisiones y los distintos grupos y dependencias de la compañía.

Al tener la tarea de diseñar soluciones para que exista un mejor funcionamiento organizacional, debe contar con una mixtura estratégica de trabajadoras y trabajadores que se complementen para construir acciones de beneficio para el total de recurso humano que conforma la empresa.

En este punto es válido cuestionar ¿Cómo se logra esta labor de conformar un excelente equipo y cómo convertirlo en un espacio equitativo y democrático?

De acuerdo al módulo 1 del Manual de formación **SCORE** para gerentes y trabajadores de la OIT -La cooperación en el lugar de trabajo la base del éxito empresarial- hay tres pasos útiles para conformar el Equipo de Mejoramiento Empresarial; en este cuadernillo los repasaremos, ahora vistos a través de la lente de la diversidad y la inclusión, permitiéndonos fortalecer y diversificar este equipo de tanta relevancia para la empresa. A continuación encontrarás los pasos necesarios para crear un EME:

8.3.1 Paso 1: Conformar el equipo de trabajo

Ya vimos anteriormente principios rectores de la cooperación y de la perspectiva de género en el trabajo de equipo, ahora pongámoslos en práctica con la formación de un EME a partir de claves para asegurar la diversidad.

Este es el inicio y es la oportunidad de contemplar el abanico de todo lo que hemos estudiado. Hay que pensar este paso como la conformación de una selección deportiva donde queremos elementos de alto nivel y que representen las realidades del universo que representa la empresa.

Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género y la diversidad:

Al momento de conformar un equipo de trabajo, es importante tener en cuenta la proporción de personas de un mismo sexo que lo conforman. Lo ideal es que haya una proporción balanceada entre hombres y mujeres (50-50), sin embargo de no ser posible se debería apuntar a que ninguno supere el 70% del total de integrantes.

El siguiente escalón para conseguir que el equipo cuente con una visión diversa y estratégica es la de incluir todos y cada uno de los departamentos y niveles jerárquicos de la organización.

Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género y la diversidad:

Si nos dan la oportunidad de hacer partícipes a los distintos niveles jerárquicos, vinculemos mujeres que ocupan altas posiciones en la empresa y hombres que tengan ocupaciones distintas a las que se les atribuye a nivel social. Con esto aseguramos insumos importantes a la hora de tomar decisiones porque tenemos los aportes de todas las posiciones, ocupaciones, subgrupos, miembros del recurso humano y se asegura que la comunicación será equilibrada y abierta.

Aplicando uno de los tips de género se puede seleccionar a los miembros del equipo, ya sabemos que la clave es pensar principalmente en sus competencias, destrezas y fortalezas de su personalidad.

Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género y la diversidad:

Habiendo roto las barreras respecto a las diferencias entre las personas, y lo que suponemos exclusivo de mujeres y hombres y la orientación sexual, podremos apreciar el potencial de la compañera y compañero en cuanto a sus capacidades.

La sugerencia para seguir, de acuerdo al módulo 1 del Manual de formación **SCORE** para gerentes y trabajadores de la OIT -La cooperación en el lugar de trabajo la base del éxito empresarial- es la de establecer cuotas de participación de mujeres y grupos menos representados siempre y cuando se proporcione el apoyo que puedan necesitar para participar de una manera significativa.

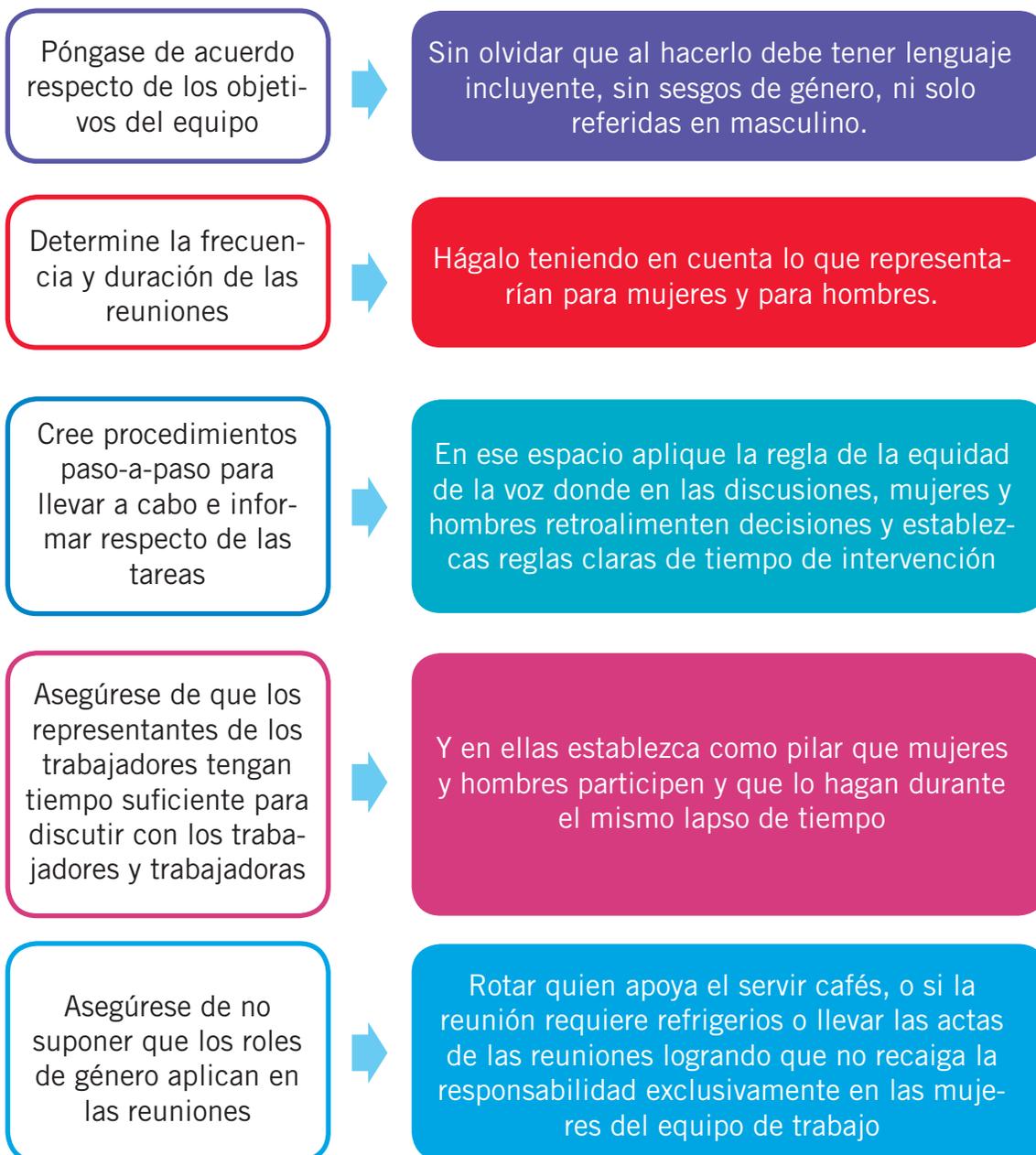
Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género y la diversidad:

Recordemos que gracias a la participación de la pluralidad y diversidad de nuestro recurso humano podremos crear una visión integral junto con la construcción de decisiones más efectivas. Al ponerse las gafas de género atendemos detalles que son importantes para los distintos grupos que conforman la empresa. Así el único resultado posible será un funcionamiento mejor y de mayor bienestar para todos.

- Seleccione una gerente de alto nivel para dirigir y abogar por el equipo. La persona debe tener la facultad de aprobar las tareas y estrategias del equipo y ayudar a superar los obstáculos.

8.3.2 Paso 2: Establecer las reglas del equipo

A continuación, conecta cada elemento de este paso con su respectivo complemento de perspectiva de género.



8.3.3 Paso 3: Iniciar la acción

En este punto se hace real el trabajo de equipo y como el objetivo es el mejoramiento organizacional lo primero que se sugiere es socializar los proyectos para tal fin y establecer su orden de prioridad. Se abordarán máximo 4 en simultáneo.

Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género:

Para lograr una priorización de proyectos competente es necesario dialogar con las mujeres sobre cómo organizarían los proyectos para luego hacer lo mismo con los hombres. Todo esto para conciliar las perspectivas de cada sexo y vincular así de mejor manera los esfuerzos del equipo.

De acuerdo al módulo 1 de se espera un crecimiento en la capacidad operativa del equipo y que este aprenda con cada desafío que enfrente para hacer cada vez mejor su gestión.

Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género:

Alternar el liderazgo de las reuniones entre dependencias y grupos, crear una recompensa grupal tras cada meta conseguida y rotar la conformación de los subgrupos a los que se les asignan diferentes tareas, permite el involucramiento de las partes y la interacción completa de las compañeras y compañeros de equipo para fomentar así el sentido de pertenencia en el grupo.

Finamente debe contemplarse que posiblemente habrá rotación de miembros del EME. Este factor en lugar de debilitar debe ser usado a favor del equipo.

Clave para asegurar la gestión de la igualdad de género:

La participación y la pluralidad deben ser el pilar del equipo, así siempre se contará con aportes diversos que fomenten decisiones integrales y vinculantes. El criterio a la hora de enfrentar un cambio debería ser, equilibrar siempre la participación de mujeres y hombres y que estos representen cualquier nivel jerárquico de los departamentos de la organización. Ahora bien, si ha notado vacíos de representación en este sentido aproveche este espacio para subsanarlo.

REFORZANDO LO APRENDIDO

Contesta estas preguntas para fortalecer lo que has aprendido hasta ahora con esta Guía para la Igualdad de Género en la Empresa:

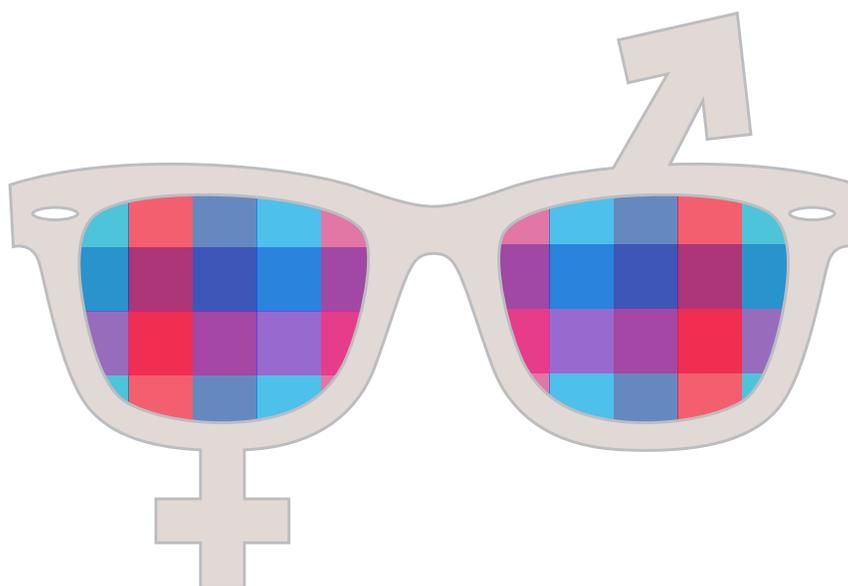
1. ¿Cuáles son los principios del trabajo de equipo con perspectiva de género?
2. ¿Si tuvieras en tus manos la tarea de conformar un equipo de trabajo que pasos agotarías para asegurar que este gestiona la igualdad de género logrando que sea diverso e incluyente?
3. ¿Cómo piensas que se deberían replantear las reglas de los equipos de trabajo bajo la idea de garantizar equidad de la voz?
4. ¿En qué consiste la labor del EME y cómo crees que fortalece la participación de mujeres y hombres en la organización?

REFLEXIÓN FINAL

GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

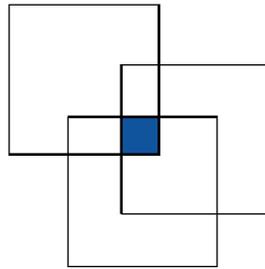
Apreciados empresarios y empresarias, aquí termina la Cartilla para la Implementación de la Gestión de la Igualdad de Género en la empresa. Esta gestión solo es posible con la voluntad de una Alta Gerencia y un cuerpo directivo convencidos de la importancia de la transformación empresarial con enfoque de género.

Recordemos: una empresa que se pone las gafas de género no solo mejora su ambiente laboral sino que también aumenta su competitividad y contribuye a generar un desarrollo progresivo, justo y no discriminatorio en el ámbito laboral para las mujeres y hombres en Colombia.





Organización
Internacional
del Trabajo



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza en Colombia

Departamento Federal de Economía
Formación e Investigación DEFI

Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO



Norad