

Herramientas para impulsar la equidad de género en las empresas

Por la redacción



La siguiente tabla muestra algunas de las problemáticas que pueden presentarse en las organizaciones y herramientas que facilitan la implementación de buenas prácticas de equidad de género.

Problema observado	Herramientas que facilitan la implementación de buenas prácticas de equidad
Consideración de las mujeres para cargos que no implican toma de decisiones o responsabilidades importantes.	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar que quienes hagan la selección del personal estén capacitados en temas de equidad de género, teniendo en cuenta que contar con mujeres no siempre garantiza la no ocurrencia de discriminaciones.• Evaluar la composición por sexo y por cargo de la presencia de hombres y mujeres en los distintos departamentos de la empresa.• Proponerse metas, progresivas en el tiempo, para asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos directivos.• Asegurar que la reserva de cuadros tenga una composición equitativa.
Límites en las posibilidades de ascenso de las mujeres en la empresa a altos cargos de dirección.	<ul style="list-style-type: none">• Identificar los obstáculos que entorpecen las posibilidades de desarrollo de las mujeres y hacer los cambios que correspondan analizando, por una parte, las políticas explícitas para las promociones y, por otra, lo que ha constituido la práctica habitual de la empresa en cuanto a los ascensos.• Rotar a mujeres en diferentes funciones para que amplíen sus competencias.• Incorporar a las mujeres más competentes en los programas de desarrollo.• Evaluar las condiciones que aseguren la presencia de la mujer en cargos de dirección

<p>Programación de las capacitaciones fuera de los horarios de trabajo, privando a las mujeres de participar, dado que deben cumplir labores familiares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programar las actividades de capacitación en horarios que permitan la asistencia de las mujeres. El cuidado de los hijos/as y las labores domésticas, en una sociedad moderna, deben ser una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres; pero aún es una realidad la doble jornada y si los horarios de los cursos se fijan fuera del horario laboral, muchas de ellas quedarán excluidas. • Buscar metodologías alternativas de capacitación; por ejemplo, la capacitación a distancia (e-learning, manuales autodidácticos u otros). Esto permitiría que las mujeres tengan otras oportunidades de perfeccionamiento.
<p>La práctica de sostener un régimen inflexible para los permisos especiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acordar con el personal el diseño de un sistema de permisos especiales, en el cual no se vean lesionados los intereses de la empresa y que, a su vez, permita que eventualmente puedan participar en actividades extra laborales que la vida familiar exige. • En este caso, al igual que en la medida anterior, debe establecerse un mecanismo para compensar las horas utilizadas en dicho permiso.
<p>La práctica de mantener un sistema inflexible en los horarios de la jornada de trabajo, dificulta a trabajadores y trabajadoras conciliar su vida laboral con los requerimientos familiares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir horarios de trabajo flexibles (en la medida que el tipo de empresa lo permita) y garantizar que quienes opten por esta modalidad no sean penalizados. • Flexibilizar los horarios de trabajo o realizar modificaciones en la forma de trabajar (al menos en algunas áreas), podría impactar positivamente. • Respetar el tiempo de la jornada laboral no incurriendo en actividades extras. • Se sugiere empezar con pruebas "piloto", para analizar el funcionamiento de estas medidas. Para las mujeres, puede significar un reconocimiento e incentivo a su responsabilidad y compromiso, y para otras empresas, un modelo a seguir. • Evaluar la factibilidad de ofrecer formas alternativas de trabajo a hombres y mujeres de la empresa (teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, etc.) en la medida que sus funciones lo permitan.

<p>Los sistemas de seguridad y salud suelen excluir determinadas patologías.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Considerar otorgar beneficios adicionales de salud algunas patologías que no estén contempladas en su sistema previsional.• Establecer una gestión de seguridad y salud personalizada para cada organización, estableciendo los indicadores de gestión y la identificación de las patologías en correspondencia con las características de la organización.• Impulsar programas de prevención de enfermedades específicas de hombres y mujeres, incluyendo enfermedades profesionales más frecuentes en la empresa.• Establecer un sistema de evaluación ergonómica que considere las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, implantando las medidas que tributen al bienestar físico de ambos durante la jornada laboral.
<p>El desconocimiento del personal de temas asociados a la equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Definir un conjunto de acciones o programas para difundir los temas y prácticas relacionadas con la equidad de género al interior de la empresa, mediante los cuales se promuevan y den a conocer los derechos y deberes laborales para trabajadoras y trabajadores.• Desarrollar programas de capacitación sobre el tema.

Establecimiento de prácticas laborales sin la concurrencia del personal. No recoger de manera periódica la opinión sobre el impacto de la aplicación de las medidas a los eventuales beneficiados.

- Realizar de manera periódica una encuesta anónima de fácil y rápida respuesta, para conocer opiniones sobre sus necesidades específicas, las medidas que se pretenden implementar en la empresa y la evaluación que se lleva a cabo para determinar su real impacto.
- A partir de los resultados de la encuesta, verificar qué medidas, asociadas a la equidad de género les parecen más relevantes, y conocer la evaluación de las prácticas implementadas para considerar en las nuevas decisiones que se tomen.
- Comprometer a los diferentes actores sociales de la empresa en la búsqueda activa de la equidad entre trabajadoras y trabajadores, involucrando las diferentes instancias y enfatizando en la presencia y compromiso de los líderes de opinión.
- Aprovechar las reuniones, tanto de trabajo como extra laborales, para promover la equidad de género.
- Responsabilizar a todos los directivos en la consecución de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres de la empresa valorando y recompensando sus logros al respecto.
- Fijar objetivos medibles y plazos concretos para conseguir la igualdad de género e integrar estos objetivos en la planificación de la empresa.