



Sistema de gestión de igualdad de género y sus beneficios

Roger Forbes Álvarez
CEGESTI

Se denomina género al conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres (INTE 380101, 2015). En general, todas las sociedades atribuyen roles de género (comportamientos aprendidos que condicionan las actividades que son percibidas como masculinas o femeninas) a las personas basado en su sexo. Esta visión ha contribuido a establecer limitaciones discriminatorias a ambos sexos en el mundo del trabajo, aparte de otras esferas de la vida en sociedad. Igualmente, en el mundo de los negocios, estas limitaciones en lo personal han contribuido a generar restricciones en materia de atracción, mantenimiento y desarrollo del talento, lo que afecta de la misma forma la estrategia empresarial, aunque aquellas organizaciones que han decidido incluir la variable de género en su gestión, aparte de respetar los derechos humanos desde la óptica moral, han podido encontrar en esta dimensión un vehículo para potenciar sus capacidades competitivas.

Desde la óptica legal y moral, la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas en 1948 establece que todos los seres humanos somos iguales, siendo no aceptable forma alguna de discriminación (CEGESTI 2013, Guía práctica sobre derechos humanos y empresas, que a su vez reproduce la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de las Naciones Unidas). La igualdad de género es el principio que, alineado con lo anterior, reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres deben ser valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan

de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

El avance de la igualdad de género desde la segunda mitad del siglo anterior hasta el presente ha logrado que los derechos humanos se apliquen cada vez más; es decir, ha permitido que existan mejoras en la situación de igualdad para las mujeres, así como para otras poblaciones históricamente discriminadas, aunque es claro que persisten brechas que deben cerrarse.

Muchas de las brechas existentes continúan en el ámbito laboral, afectando especialmente a las mujeres. Estas brechas se basan en prácticas como: la sexualización del trabajo, subempleo, desempleo, falta de acceso a posiciones directivas, falta de acceso al desarrollo en el trabajo o incluso la persistencia de prácticas acosadoras. En contraposición, las empresas que han optado por aprender sobre género e incorporar el enfoque en sus prácticas organizacionales se han visto beneficiadas por incorporar el talento femenino a su organización, e incluso de forma más amplia, incorporar el enfoque de diversidad en su gestión, para ser inclusiva a todo tipo de talento humano.

Siguiendo los procesos de normalización en respuesta a necesidades de la sociedad, en el año 2013 se publica por parte del ente nacional de normalización de Costa Rica (INTECO) la norma INTE-38-01-01 Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género (INTECO, 2015). El objetivo de este instrumento es promover la eliminación de las brechas de género y contribuir al aumento de la competitividad de las organizaciones como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo de las mujeres y hombres en su diversidad.

La norma sigue el esquema de Alta Estructura para el desarrollo de estándares de la Organización Internacional de Normalización (ISO). Dicho esquema se observa en la Figura 1:

Figura 1: Sistema de gestión para la igualdad de género INTE 38-01-01

Política de Igualdad de género



Basado en el establecimiento de una política de compromiso con la igualdad de género, la norma establece la necesidad de que la organización lleve a cabo una revisión de su operación actual contra los diferentes requisitos legales suscritos, así como de gestión y de género del documento con el fin de determinar sus brechas en la materia. Una vez determinadas las brechas, la norma lleva a que la empresa determine estrategias para el cierre de estas por medio del establecimiento de objetivos y programas asociados que mejoren las condiciones laborales y la calidad del empleo de las mujeres y hombres en su diversidad, a la vez que se contribuye a la mejora organizacional desde la óptica competitiva.

Como cualquier otro sistema de gestión, se documentan políticas y procedimientos que mejoran la gestión empresarial. El sistema planificado se somete a evaluación periódica para la mejora, incluyendo auditoría, revisión por la dirección, evaluación de cumplimiento legal y toma de acción correctiva y preventiva, entre otras metodologías.

Dentro de los temas clave a abordar con perspectiva de igualdad de género, la norma incluye la revisión y mejora de las prácticas de reclutamiento, selección, promoción, capacitación y evaluación del desempeño, su remuneración, incentivos y acciones de toma de conciencia. También, la norma se asegura de que la empresa establezca estrategias

de participación proporcional en la toma de decisiones y en las ocupaciones de mujeres y hombres en su diversidad, así como procedimientos de comunicación y resolución de conflictos. Se revisan y mejoran jornadas de trabajo, se establecen programas que contribuyen a la salud integral de todas las personas, así como acciones que concilien la vida en el hogar de las personas con su vida laboral.

Aparte del vínculo positivo entre igualdad de género y el desarrollo socioeconómico, la implementación de estrategias de igualdad de género -como las planteadas por el sistema de gestión- permite a las organizaciones obtener muchas ventajas para la mejora continua del negocio y su productividad. Estas incluyen (ISO 26000, 2010; CEGESTI 2013):

- Mayor motivación, comunicación, relaciones personales e identificación del personal, lo que lleva a mayor prestigio de la organización, mayor facilidad para atraer, retener y desarrollar talentos y aprovechar las competencias de las mujeres y los hombres en su diversidad,
- Atracción del consumo y encadenamientos responsables.
- Aseguramiento de cumplimiento con requisitos legales y suscritos de no discriminación, mitigando así riesgos legales y financieros asociados.
- Desempeño basado en el respeto a los derechos humanos, que es a su vez un activo con valor agregado para la organización en su promoción, relaciones comerciales, mercadeo, acceso y permanencia en mercados, así como en la vinculación con la sociedad y sus colaboradores; esto se debe a que dota a la organización de personal diverso con perspectivas igualmente diversas en reflejo de los mercados y partes interesadas con las que actúa.
- Es un generador de innovación, pues permite -desde la diversidad de perspectivas- que las decisiones y actividades de la organización otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres en el diseño de productos, en la publicidad, y otros elementos, generando nuevas oportunidades.

Desde el punto de vista de mitigación de riesgos a la continuidad del negocio, es importante reconocer que cada vez más los consumidores, inversionistas y otras partes interesadas son más conscientes de los niveles de respeto de las empresas a los derechos humanos y que las decisiones

en relación a negocios toman cada vez más en cuenta el desempeño social y ambiental de las compañías. Lo anterior favorece la vinculación con empresas responsables, y limita o desincentiva la relación comercial o de negocios con aquellas que no tienen este tipo de prácticas.

Más allá de la vinculación comercial, la buena conducta en materia de derechos humanos permite a las empresas contar con la licencia social hacia sus partes interesadas para operar o diferenciarse. Estas partes incluyen al gobierno, la prensa, los clientes, los compradores y la sociedad en general. El no contar con buenas prácticas empresariales puede poner en riesgo la continuidad de negocio, distinguiéndose los siguientes tipos de riesgos a mitigar (Social Accountability International, 2012). Ver figura 2.

Figura 2: Riesgos de empresa



- Riesgos reputacionales: asociados con la confianza y credibilidad en la organización por las partes interesadas, incluidos los efectos de pérdida de clientes, costos financieros y legales.
- Los riesgos en la operación: altamente ligados a los de cumplimiento. No cumplir con elementos básicos legales en materia de género puede llevar a procesos judiciales que afecten la continuidad de la producción o del negocio, incluyendo pérdidas financieras o de imagen.
- A nivel financiero, cada vez más los inversionistas deciden desde parámetros ligados a los Principios de Ecuador, las guías para empresas multinacionales de la OECD (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo) o los estándares de la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial; estos requieren, en todos los casos, el respeto de las empresas a los derechos humanos, incluida la

igualdad y la no discriminación de hombres y mujeres en su diversidad.

En conclusión, la visión de negocios basada en el enfoque de género si bien contribuye a erradicar la discriminación por sexo y al respeto a los derechos humanos, tiene también un componente muy atractivo desde la perspectiva de negocios, más allá de la esfera moral y legal. Esto se debe -como se ha comentado- a que genera oportunidades y ventajas a las empresas en la atracción, mantenimiento y desarrollo del talento; su imagen, sus posibilidades de acceso a nuevos mercados; su posicionamiento como marca responsable y en la mitigación de erogaciones financieras o el acceso a recursos sostenibles, basados en una conducta alineada con los principios y derechos fundamentales en el trabajo (CEGESTI 2013 Guías prácticas ISO 26000; INTE 380101, 2015).

Referencias bibliográficas

INTECO. (2015). "INTE 38-01-01 Sistemas de gestión para la igualdad de género". San José, Costa Rica.

Organización Internacional de Normalización. (2010). "ISO 26000, Guía de Responsabilidad Social". Ginebra, Suiza.

Social Accountability International (2012). *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementatio handbook*

CEGESTI. (2013). Guía práctica sobre derechos humanos y empresas, basada en los principios rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. San José, Costa Rica y Copenhague, Dinamarca.

<http://www.negociosresponsables.org/guias.html>

CEGESTI. (2013). *Guías prácticas ISO 26000*. San José, Costa Rica.

<http://www.negociosresponsables.org/guias.html>

Éxito Empresarial

Es una publicación periódica de CEGESTI.
Puede seguir este boletín en



Para leer los artículos publicados anteriormente,
visite: www.publicaciones.cegesti.org