

Campaña Colombiana Contra Minas.

Acciones que promueven la
igualdad de género en la
organización.

Karla Casasola Vargas
15-5-2017

Introducción

Este documento tiene como objetivo exponer algunos aspectos en los cuales se puede promover la igualdad de género en la CCCM desde el plano de la selección de personal formación y políticas internas para disminuir las desigualdades.

Índice

Introducción

Conceptos básicos

Reclutamiento y selección de personal

- Descripción de los puestos de trabajo
- Publicación de las ofertas de trabajo.
- Medios de difusión de oferta de trabajo.
- Entrevistas y pruebas de selección.
- Evaluación de solicitudes
- Selección de la persona candidata.
- Recomendaciones de buenas prácticas
- Check/ list

Formación.

Políticas

Conceptos básicos

Género

Se refiere a las ideas, creencias, atribuciones, comportamientos, roles o expectativas que se esperan de una persona en razón de su sexo. Es decir las culturas tienen unos imaginarios sobre lo que “son” y “deben ser” las mujeres y los hombres, sobre cómo deben sentir y comportarse, sobre los roles que deben desempeñar, sobre los tiempos y lugares en que se deben desenvolver, en diversos ámbitos de la vida. Asimismo establece como deben ser las interacciones y relaciones entre mujeres y hombres. (Lamas: 2000)

Igualdad de género

Se refiere a igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, de niñas y niños. Igualdad no significa que mujeres y hombres son lo mismo sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de unas y otros no dependerá en si nacieron varones o hembras. Igualdad de género implica que se tienen en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de hombres como de mujeres, reconociéndose la diversidad de distintos grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un tema de mujeres sino que debería preocupar e implicar totalmente tanto a hombres como a mujeres. Igualdad entre mujeres y hombres es vista tanto como un tema de derechos humanos como una precondition para, y un indicador de, el desarrollo sostenible centrado en las personas.¹

Enfoque de género

El enfoque de género nos permite identificar las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades, las causas que la producen y a formular dispositivos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. El enfoque de género, es una herramienta teórica y permite visualizar diferentes acciones y contextos sociales desde el plano de la desigualdad de género, también es una herramienta práctica que posibilita accionar de los individuos para el emprendimiento de propuestas y proyectos dirigidos específicamente a los sectores vulnerables y entre esos a las mujeres.

¹ Definición de la *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI)*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas y está disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

Igualdad de oportunidades en las organizaciones.

Desde la perspectiva de los recursos humanos:

“En los últimos años emerge en las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos se configuran como activo principal de la organización y donde el principio de igualdad de oportunidades se convierte en eje conductor” (Fundación mujeres, 2008:7-8). La perspectiva de la igualdad desde los derechos humanos busca como fin último generar ambientes afirmativos en las dinámicas de trabajo como un factor básico para la productividad, pero también para atraer y mantener personal cualificado.

Desde la perspectiva del “Género en el desarrollo”

Comprender el trasfondo de la incorporación de estrategias de igualdad de género como eje transversal en las organizaciones implica realizar una lectura sobre las condiciones económicas y de participación de las mujeres, en varios puntos.

- Históricamente ha existido una división sexual del trabajo en la que la mujer participa en el privado y el hombre en el público.
- La economía tradicional a naturalizado la asignación de roles.
- Cuando se implementaron políticas de ajuste estructural y de estabilización macroeconómica en los países latinoamericanos, se generaron impactos en las personas más pobres y obligo a las mujeres a aumentar sus jornadas laborales tanto productivas como reproductivas.
- Se incrementó la participación de mujeres en empleo informal, y con ello la segmentación en el mercado de trabajo en el cual las mujeres tienen acceso a determinados sectores y profesiones, menos valoradas socialmente y las más bajas en clasificación profesional. Mientras que los hombres lograron establecerse en sectores habitualmente con más prestigio.

Dicho lo anterior, las posibilidades de trabajo de las mujeres se ha reducido a actividades profesionales específicas, se han duplicado y triplicado sus tareas, su participación política y social no ha sido lo suficientemente fortalecida y por otro lado la naturalización de la asignación de roles en los espacios laborales han generado un conjunto de limitaciones para acceder a espacios de toma de decisiones o mejorar sus condiciones económicas lo que ha generado desigualdad. En ese sentido, todas las estrategias o propuestas que permitan prender acciones específicas para abrir oportunidades y espacios laborales a las mujeres se considera no solo una acción afirmativa sino que también un posibilidad de revertir las

condiciones de desigualdad en la sociedad. (Con forme se avance en los apartados este subtítulo se puede extender más)

Integración de la igualdad de género en la gestión de recursos.

Reclutamiento y selección.

Las organizaciones buscan recursos humanos con conocimiento y experiencias específicas para cubrir puestos de trabajo, en este procedimiento se busca atraer a las personas mejor calificadas y afines al puesto vacante.

En ese sentido el papel de las organizaciones que buscan realizar un ejercicio por promover la igualdad en sus organizaciones pueden realizar diferentes esfuerzos como el acceso a las mujeres y hombres en los puestos de trabajo, para lograrlo es importante incorporar algunas observaciones:

1. Descripción de los puestos de trabajo:

El lenguaje que se utiliza es inclusivo y neutro, en su redacción no correlaciona alguna capacidad o habilidad de la persona que se busca para el puesto por su género. Se determinan criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades que nunca tengan que ver con características relacionadas a la edad, sexo, la situación familiar o fuerza física.

2. Publicación de las ofertas de trabajo:

Se detallan los requisitos esenciales que se buscan en el puesto, es relevante especificar que la organización está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres, la publicación de las ofertas debe contener un lenguaje inclusivo que no sesgue la información que se comunica.

3. Medios de difusión de oferta de trabajo:

La información sobre ofertas de trabajo se publica en “plataformas o redes” que garanticen que hombres, mujeres y una buena parte de la población interesada en el puesto, pueda acceder a la información participar. La persona o equipo encargado en difundir la oferta de trabajo debe revisar las plataformas que tengan mayor cobertura para difundir el puesto.

4. Entrevistas y pruebas de selección:

La persona o el equipo encargado de realizar las entrevistas y las pruebas de selección deben reconocer el porqué de la importancia de incentivar “la igualdad de oportunidades en las organizaciones”. Esto con el fin de que la persona que realice la entrevista tenga la sensibilidad de reconocer las habilidades y capacidades de la persona a contratar que integrara la organización.

Las evaluaciones se deben realizar garantizando imparcialidad del proceso en cuando al sexo, centrándose en los requerimientos, capacidades, competencias para el puesto y no planteando cuestiones como estado civil, maternidad, estética de la persona, estatus. Es importante identificar que la persona cuanta con sensibilidad sobre temas de género y diferencias étnicas y socioculturales.

5. La selección de la persona candidata:

Realizando una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona. La selección de la persona candidata tiene que ser transparente y estar basada en criterios demostrables de modo que no haya lugar a ambigüedades. ****Una organización con alto compromiso con la igualdad de oportunidades posibilita potenciar una plantilla equilibrada.***

Recomendaciones de Buenas Prácticas.

- La organización construye una lista de organizaciones de mujeres donde se pueda hacer llegar la oferta de trabajo. Y se extienden las plataformas donde se publican las ofertas...
- Se construye una propuesta de capacitación con enfoque de género para las personas entrevistadoras.
- Se realiza una capacitación sobre Género en el desarrollo para el personal de recursos humanos, con el fin de comprender la trascendencia de la igualdad.
- Se recomienda construir una ruta para la revisión del material y realizar los cambios que aquí se proponen o bien plantear otras alternativas de acuerdo a las posibilidades de la organización.
- En las labores de Desminado humanitario se establecen estrategias para atraer a mujeres como jefas, desminadoras etc, campañas etc.

Check/ list- Reclutamiento y selección

Descripción de puestos de trabajo	✓
En la redacción de los puestos de trabajo se utilizan el uso del lenguaje inclusivo y neutro.	✓
Se determinan criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades que nunca tengan que ver con características relacionadas a la edad, sexo, la situación familiar o fuerza física.	✓
Publicación de ofertas de trabajo	
Se detallan los requisitos esenciales que se buscan en el puesto	✓
Se especifica que la organización está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres.	✓
La publicación de las ofertas debe contener un lenguaje inclusivo que no sesgue la información que se comunica.	✓
Medios de difusión de oferta de trabajo	
La información sobre ofertas de trabajo se publica en “plataformas o redes” que garanticen que hombres, mujeres y una buena parte de la población interesada en el puesto	✓
La persona o equipo encargado en difundir la oferta de trabajo debe revisar las plataformas que tengan mayor cobertura para difundir el puesto.	✓
Se cuenta lista de organizaciones de mujeres donde se pueda hacer llegar la oferta de trabajo	✓
Entrevistas y pruebas de selección:	
La persona o el equipo encargado de realizar las entrevistas y las pruebas de selección deben “reconocer los criterios que permiten promover la igualdad de género en la organización”.	✓
Las evaluaciones de entrevistas se realizan garantizando imparcialidad del proceso en cuando al sexo, centrándose en los requerimientos, capacidades, competencias para el puesto y no planteando cuestiones como estado civil, maternidad, estética de la persona, estatus.	✓
Se cuenta con una lista de preguntas que permitan identificar la sensibilidad sobre temas de género y diferencias étnicas y socioculturales de la persona entrevistada.	✓
La selección de la persona candidata.	
Realizando una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona.	✓

Bibliografía

Fundación Mujeres (2008). Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. Recuperado de: www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf

Gamba S. (2008) ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? Publicado en Mujeres en Red. El periódico feminista. Recuperado de http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1395.pdf

Lamas, M., (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” de NUEVA ÉPOCA, volumen 7, número 18, enero-abril, 2000, México, ISSN 1405-7778. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI), Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas y está disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.