



GUÍA PRÁCTICA PARA EL

EMPODERAMIENTO FEMENINO

EN EL LUGAR DE TRABAJO

sodexo 

Presentación

Con el fin de promover el empoderamiento de las mujeres y la disminución de la brecha de género que hay a nivel laboral en el Uruguay, Sodexo recopila 35 medidas prácticas para que lleves a cabo en tu empresa.

¿Qué es la igualdad de género?

La igualdad de género, según la ONU y la UNESCO se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad, siguiendo a las organizaciones mencionadas, “no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las 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”.

Por lo tanto, la línea de estas definiciones tendríamos que la igualdad de género en la empresa implica que hombres y mujeres puedan acceder a las mismas condiciones y derechos laborales. Esto supone igualdad en la retribución, en el acceso a la carrera profesional, en la formación, la promoción, etc.

¿Por qué es importante incorporar estas políticas en tu empresa?

Porque los datos muestran que las diferencias entre hombres y mujeres existen y que el llamado “techo de cristal” se percibe tanto en los salarios como en el acceso a cargos de dirección.

De hecho, según datos de la última Encuesta Continua de Hogares (2017) los hombres perciben 23,9% más de ingresos que las mujeres. Y un estudio realizado por Miguel Serna y Marcia Barbero muestra que nueve de cada 10 cargos gerenciales en el país son ocupados por hombres y solo uno de cada 10 es ocupado por mujeres.

Esta guía está basada en los principios de empoderamiento femenino que promueve “ONU Mujeres¹” para disminuir la brecha de género a nivel mundial.

¹Principios para el empoderamiento de las mujeres. La igualdad es buen negocio. ONU Mujeres. Segunda Edición, 2011.

Acciones a llevar a cabo a nivel directivo

#1 Reivindicar un apoyo desde la cúpula de la empresa a las políticas en pro de la igualdad de género.

#2 Plantearse objetivos dentro de la empresa para lograr la igualdad de género.

#3 Comprometer a toda la empresa y promover que las empresas con las que se vincula tomen cartas en el asunto.

#4 Analizar la cultura empresarial y las políticas internas de la empresa para preguntarse: ¿se fomenta la igualdad y la integración?

#5 Una vez que defina sus objetivos de equidad de género, incorpore un grupo de acción de alto nivel para identificar las líneas prioritarias, definir los puntos de referencia y realizar el seguimiento de los progresos de la empresa.

Acciones para promover la igualdad de oportunidades, la integración y la no discriminación

#6 Promover que a partir de este momento todo nuevo empleado -ya sea mujer u hombre- reciba el mismo salario y los mismos beneficios por un trabajo de igual valor.

#7 Analizar las prácticas de trabajo y asegurarse de que estén exentas de prácticas que fomenten la discriminación de género.

#8 Implementar una dimensión de género en la contratación.

#9 Promover una igual cantidad de hombres como de mujeres a nivel gerencial; asegurarse que no haya una presencia menor al 30% de mujeres en los procesos de toma de decisión.

#10 Ofrecer condiciones laborales flexibles. En muchos casos las mujeres se ven cargadas con responsabilidades en su hogar, ya sea por maternidad, por las responsabilidades de la casa o por encargarse de un familiar con un problema de salud, esto es importante tomarlo en consideración para ofrecer condiciones laborales que le permitan conciliar sus vida personal con el trabajo.

#11 Garantizar a tus trabajadores el acceso a guarderías y apoyarles en la atención a personas dependientes.

#12 Entrevistar a los empleados para contemplar los puntos de vista de las mujeres y los hombres sobre las políticas de la empresa relativas a la igualdad de oportunidades, la integración, la no discriminación y la retención.

Acciones para cuidar de la salud, seguridad y violencia

#13 Instaurar una política de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual.

#14 Promover un seguro médico y procurar el acceso universal de los trabajadores a él.

#15 Promover que tus trabajadores dispongan del tiempo necesario para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.

#16 Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados desde y hacia el lugar de trabajo.

#17 Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra mujeres.

#18 Entrevistar a los empleados para conseguir los puntos de vista de las mujeres y los hombres en cuanto a las cuestiones relativas a la salud y la seguridad.

En educación y formación

#19 Garantizar un acceso equitativo a los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa.

#20 Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría formales e informales.

#21 Realizar un estudio en tu empresa sobre cuáles son las oportunidades de empoderamiento de las mujeres.

En el desarrollo empresarial, la cadena de suministros y las prácticas de marketing

#22 Promover las relaciones con empresas dirigidas por mujeres, incluidas las pequeñas empresas y las mujeres emprendedoras.

#23 Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los préstamos.

#24 Actuar con socios y entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración.

#25 Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa ya sea de marketing u otros.

#26 Evitar promover los estereotipos de género en las acciones publicitarias.

En el liderazgo comunitario y el compromiso

#27 Desde tu empresa, dar el ejemplo para que lo tomen otras.

#28 Ejercer presión para que tanto en forma individual como conjunta se defiendan la igualdad de género. Colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.

#29 Trabajar en conjunto con los representantes de la comunidad para desarrollar nuevas oportunidades para las mujeres y niñas.

#30 Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en las comunidades.

#31 Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

Acciones que promuevan la transparencia y la información

#32 Difundir las políticas de tu empresa y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.

#33 Establecer puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres a todo nivel.

#34 Evaluar y difundir los progresos alcanzados mediante el uso de datos desglosados por sexo.

#35 integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.

Referencias:

¹Principios para el empoderamiento de las mujeres. La igualdad es buen negocio. ONU Mujeres. Segunda Edición, 2011.

ACERCA DE SODEXO

El compromiso anima a los empleados acercarse a las metas, ambiciones y ética corporativa de una organización, de manera que ayudan a impulsar el negocio de forma proactiva y con éxito.

Para lograrlo, Sodexo diseña, gestiona e implementa programas de Incentivos y Reconocimientos para estimular y recompensar el rendimiento individual.

Acompañamos a nuestros clientes en la concepción de las diferentes estrategias de motivación. Para mayor información le invitamos a visitar:

<https://www.sodexobeneficios.com.uy/>