

La equidad de género como parte de la responsabilidad social de las empresas

BÁRBARA PITA DUEÑAS

Abogada por la Universidad Pontificia Católica del Perú.
Máster en Prevención de Riesgos Laborales por la
Universidad Iberoamericana de México.



SUMARIO:

- I. Contexto.
- II. Responsabilidad Social.
- III. Acciones que realizan las empresas.
- IV. Algunas otras acciones.
- V. Conclusiones.

RESUMEN:

Nuestra sociedad en la búsqueda de un mundo con grandes objetivos ha logrado efectuar considerables avances para el reconocimiento y respeto de la dignidad humana. Así como, el desarrollo integral de las mismas. En ese sentido, se ha encontrado en las empresas un aliado para el logro de este objetivo. Las empresas constituyen un fuerte instrumento de desarrollo económico y social de los países, así como para el fomento de la equidad de género, y ello se conoce como responsabilidad social que es el tema que abordaremos en el presente trabajo.

Palabras clave: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Empresas, equidad, participación, machismo.

ABSTRACT:

Our society in the search for a better world has made great strides towards recognition, respect for human dignity and the comprehensive development of people and has found an ally in companies to achieve this goal. Companies constitute a strong instrument for the economic and social development of countries, as well as for the promotion of gender equity, and this is known as social responsibility, which is the subject that we will address in this paper.

Keywords: Universal Declaration of Human Rights, Businesses, equity, participation, sexism.

I. CONTEXTO

La sociedad ha logrado grandes avances en la búsqueda de un mundo mejor, generando estabilidad y bienestar para su población. Claro que tuvo que pasar por la Revolución Francesa, después de la cual se proclamó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y luego pasar por una Segunda Guerra Mundial, que dejó en ruinas ciudades de toda Europa y Asia, donde millones de personas perdieron la vida, para que, en 1945, delegados de cincuenta naciones, llenos de optimismo y esperanza, crearan la Organización de las Naciones Unidas —ONU—, para promover la paz y evitar guerras futuras. Para 1948, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas redactó el documento que se convirtió en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Carta Magna internacional para toda la humanidad, es así que se sientan las bases para el reconocimiento de la dignidad humana, cuyo objetivo es que todo ser humano debe tener derechos y libertades sin distinción, reconoce el valor y respeto que deben tener todos los seres humanos por el hecho de serlos, reconocimiento indispensable para el desarrollo integral de la persona.

En efecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que todas las personas somos libres e iguales y tenemos todos los dere-

chos y libertades sin que importen la raza, sexo, color, nacionalidad o cualquiera otra particularidad que nos hace diferentes a los seres humanos, y también incluye a las mujeres.

Sin embargo, nuestra sociedad aún no termina de asimilar estas declaraciones y persiste en mantener esas asimetrías y diferencias entre seres humanos, donde unos tienen privilegios sobre otros, y en el caso de la desigualdad por género esta se basó en el patriarcado, una forma antigua de organización social para asegurar la supervivencia. En base a ella nuestra sociedad ha construido una manera de relacionarse entre hombres y mujeres generando desigualdades, bajo la creencia de la superioridad del hombre.

El pertenecer a una sociedad no sólo implica obtener ingresos y abastecer a nuestras familias, es también acceder a un estatus social y político. Supone democracia, ciudadanía, acceso a derechos, y la convicción y la apuesta por un mundo más justo y humano. Sin embargo, las relaciones de poder generan grupos que dominan, usualmente hombres, y grupos subordinados, usualmente mujeres o población LGTBIQ+.

En particular, Latinoamérica es una región que por años se ha centrado en el privilegio, esa carga histórica está referida a la creencia de qué es el verdadero hombre, y sobre estas creencias se

generan los estereotipos de género que son los que determinan nuestros comportamientos.

Aunque los detractores indiquen que ya son luchas rancias, que las desigualdades ya terminaron, que la ideología de género intenta borrar lo que ellos denominan “características naturales y biológicas” de los seres humanos, lo cierto es que las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación, tratadas como seres inferiores, excluyendo o restringiendo el goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades, como los derechos laborales por el sólo hecho de ser mujeres. De la misma manera, la violencia contra la mujer continúa basada en acciones o conductas de pertenencia del sexo femenino y que tiene como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad.

Y de la misma manera el machismo no ha disminuido en sus manifestaciones, el hombre sigue haciendo uso de sus privilegios y utiliza su sexualidad y la agresión —dos instintos fundamentales del ser humano— para justificar el machismo. La manera como nos acercamos a este asunto despierta inevitablemente emociones muy fuertes, pero lo cierto es que el machismo es un importante indicador de nuestro desarrollo cultural, como individuos y como sociedad.

Young —2000—¹, una feminista reconocida, realiza un amplio debate sobre la justicia social, muestra su preocupación por la situación de la mujer a nivel global, expresando que la opresión de la mujer como injusticia social está determinada por cinco elementos: la explotación, marginación, carencia de poder, imperialismo cultural androcéntrico, y la violencia.

La explotación está relacionada directamente con el trabajo, sea este remunerado o no, donde la mujer transfiere energía y poder a otro grupo, entendiéndose como otro grupo, a los

hombres; hace referencia a que las mujeres por lo general se relacionan con trabajos que suministran placer, bienestar, prestación de cuidados a otras personas, entre otras actividades, sin que el trabajo sea remunerado adecuadamente; resaltando de esta manera la existencia institucionalizada en la sociedad de trabajos considerados aptos para mujeres y otros aptos para hombres.

La marginación está relacionada con aquellos grupos que se encuentran al margen de una sociedad hegemónica, consintiendo privaciones, discriminaciones y dependencias, precisamente uno de estos grupos lo constituyen las mujeres. La carencia del poder está relacionada directamente con la explotación y menciona que este elemento se percibe en aquellas personas sin formación o trabajadoras sin profesionalización que no poseen autonomía para tomar sus propias decisiones.

El imperialismo cultural androcéntrico, según la autora, está dado cuando los rasgos de la cultura dominante impiden visualizar la perspectiva particular de las mujeres. Finalmente, la violencia está enlazada directamente con la violencia de género, que, dependiendo de la cultura, puede ser tolerada y legítima.

Es por ello, que hacia el camino de la construcción de una sociedad más justa es necesario considerar la equidad de género, promover la defensa de los derechos sociales, políticos, económicos de las mujeres y cambiar paradigmas, a través de una reorientación estratégica de las relaciones de género que integre necesidades tanto de hombres como de mujeres en el contexto laboral, familiar, doméstico, político, etc. Se debe generar igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral y político y donde los hombres accedan a compartir tareas familiares y participen activamente en el proceso de la reorganización democrática de las relaciones entre hombres y mujeres en todos los niveles.

1. Young, I. (2000). *La Justicia y la Política de la diferencia*. Madrid - España: Ediciones Cátedra (Grupo Anaya S.A).

II. RESPONSABILIDAD SOCIAL

En este contexto, las empresas no son ajenas a esta búsqueda de un mundo mejor, se considera que la participación de las empresas en el desarrollo humano puede acelerar el cambio, con su accionar influyen en las vidas de sus colaboradores, sus familias y de la sociedad donde realizan sus actividades, y son fuente de desarrollo económico y social.

De esta manera, las empresas que se comprometen de manera activa y voluntaria, asumiendo obligaciones para la educación, desarrollo económico y muchas más causas sociales en beneficio de su entorno y de la comunidad en su conjunto están realizando responsabilidad social. La responsabilidad social integra los objetivos de la empresa con los objetivos de la sociedad, desarrolla su negocio teniendo como base valores éticos, principios, respeto por las personas y cuidado del medio ambiente y sustentabilidad en general.

Y en esta participación de las empresas a través de la responsabilidad social, cumplen un rol importante para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y eliminar varias prácticas cotidianas específicamente relacionadas a la distribución del trabajo, la transferencia del poder y toma de decisiones, prácticas que atentan contra la autonomía y el desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres.

La desigualdad en el trabajo se presenta mediante: discriminación laboral, brecha salarial, techo de cristal, discriminación estadística, penalización de la maternidad, hostilidad laboral sexual o sexista, entre otras, siguen muy presente en las empresas, y es allí donde estas pueden intervenir para lograr la equidad. Debe tenerse en cuenta que, en los tiempos actuales, se ha intensificado el trabajo y la precarización, esto genera condiciones que elevan las tensiones en las relaciones de trabajo produciendo mayor violencia laboral, podemos observar como la falta de respeto, atropello, y humillación son frecuentes en las relaciones de trabajo. Además, por efecto de la división sexual del trabajo encontramos más

mujeres en empleos precarios y en formas de trabajo flexible donde la intensificación del mismo es normal sumado al impacto negativo para las mujeres de relaciones de género desequilibradas, entendemos una potenciación de la violencia laboral de género contra las trabajadoras.

Sin embargo, en el ámbito laboral es más notoria la negativa a reconocer que existen estas inequidades, ya que se tiende a una normalización, tolerancia y banalización de tales manifestaciones.

La Norma ISO 26000 – 2010 Guía de Responsabilidad Social, considera dentro de sus principios el respeto a los derechos humanos y la promoción de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Asimismo, en el ámbito de Naciones Unidas este elemento es considerado también como uno de los objetivos del milenio, siendo un compromiso asumido por la ONU en su agenda 2030 para el desarrollo sostenible —Naciones Unidas, 2015—, y también se viene trabajando para que los Estados y las empresas presten especial atención a la discriminación estructural que enfrentan las mujeres. Por ello, en el aprobado Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos —PNA— 2021-2025 se desarrolló un diagnóstico y una línea de base sobre los derechos de las mujeres basados en los tres pilares de los principios rectores, a saber: el deber de proteger del Estado, la responsabilidad de respetar por parte de las empresas y el acceso a remedios adecuados y efectivos para las personas que resulten afectadas.

De esta manera las organizaciones y empresas deberían crear herramientas que les permita tener un enfoque de desarrollo humano sostenible y un enfoque de género que vayan de la mano con la agenda internacional del desarrollo.

III. ACCIONES QUE REALIZAN LAS EMPRESAS

Vemos en nuestro mercado local que cada vez más empresas incorporan la cuestión del género como parte de su responsabilidad social, pero todavía es de forma escasa y no desarro-

llan con amplitud acciones específicas. Está comprobado que las empresas que dan prioridad de igualdad de género en cada estrategia, mejoran sus niveles de productividad y satisfacción del empleado.

Entre las herramientas que contribuyen a generar oportunidades laborales a la mujer son sin duda el empoderamiento, de la mano de la sensibilización de la organización en estos temas. El empoderamiento permite a la mujer percibirse como capaz y merecedora de ocupar un espacio en la toma de decisiones, y por otro lado la sensibilización permite que se pueda desarrollar en un ambiente armonioso y seguro.

De la misma manera, las empresas pueden reducir patrones socioculturales discriminatorios en la población, sobre todo en aquellos sectores tradicionalmente masculinos. En mi caso, trabajo en una empresa de comercialización de maquinaria pesada cuya actividad es normalizada con una actividad para hombres; sin embargo, a través de las acciones que ha tomado la empresa —como convenios con institutos brindando becas de estudios para mujeres, pasantías, o solicitar que en todo proceso de selección haya participación de mujeres— ha logrado incorporar al sector un grupo importante de mujeres como técnicas mecánicas, con lo cual es un claro mensaje a la sociedad al reconocer que mujeres y hombres podemos desarrollarnos en todas las áreas de la actividad económica.

Otro aspecto importante en el cual puede contribuir la empresa es en la eliminación de sesgos de género que están presentes en nuestra sociedad. Las empresas pueden influir en sus colaboradores a través de diversas herramientas de capacitación y sensibilización difundiendo conceptos inclusivos, y tanto a la diversidad como a la equidad de género.

Asimismo, las empresas pueden comprometerse en la reducción de la violencia hacia las mujeres, especialmente en la erradicación de prácticas como las del hostigamiento sexual que se da en las mismas, y para ello es importante cumplir con todas las obligaciones establecidas por el

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, norma que reglamenta a la Ley 27942 — Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Reducir la desigualdad, ampliar la participación y erradicar la violencia de género en el mundo empresarial resulta una agenda urgente que no se debe postergar. El marco político está dado, instrumentos y buenas prácticas han sido desarrolladas e identificadas; necesitamos sumar la voluntad de sus líderes para producir los cambios a fin de que construyamos un país sin discriminación y libre de violencia.

IV. ALGUNAS OTRAS ACCIONES

- a) Desarrollar una cultura del trabajo centrada en los aspectos humanos, basada en la seguridad y en la dignidad, en la no discriminación, en la tolerancia, en la igualdad de oportunidades y en la cooperación.
- b) Promover activamente la participación en la organización, que el personal comparta una visión y metas comunes.
- c) Compromiso de la organización a combatir la violencia en el lugar de trabajo, y que la organización fomente que los problemas se compartan y solucionen en grupo.
- d) Que la organización facilite un entorno en el que se reconozcan las iniciativas del personal, se formulen comentarios y se creen oportunidades para el desarrollo personal y profesional a través de un entorno social muy fuerte y positivo.
- e) Publicar una declaración explícita de política en la que se reconozca la importancia de la equidad de género, y la lucha contra la violencia laboral.
- f) Aumentar a través de iniciativas encaminadas a hacer tanto a los gerentes, jefaturas como el resto del personal conscientes de los efectos destructores de la inequidad de género y violencia laboral, y de las ventajas de emprender acciones para eliminarla o reducirla.
- g) Cuota de género para posiciones de liderazgo.
- h) Extensión de licencia de paternidad y de maternidad.
- i) Flexibilidad de horario para hombres y mu-

jes fomentando la corresponsabilidad en las labores de la casa.

V. CONCLUSIONES

- a) Las empresas incorporan la cuestión del género como parte de su responsabilidad social, pero de forma escasa y no desarrollan con amplitud acciones específicas.
- b) Pese a los avances en materia de derechos humanos sobre equidad de género se observa que en el ámbito laboral hay discriminación laboral, brecha salarial, techo de cristal, discriminación estadística, penalización de la maternidad, hostilidad laboral sexual o sexista, etc., siguen muy presentes en las empresas, y es allí donde estas pueden intervenir para lograr la equidad
- c) Es necesario que como sociedad tomemos conciencia de la real situación y contribuyamos a erradicar todo tipo de inequidad y violencia de género, empezando por practicar hábitos que fomenten la igualdad y destierren situaciones de micromachismo, que incuban la violencia cuyo punto más álgido es el feminicidio.