

La perspectiva de género en el sector empresarial

Problemas, tendencias y buenas prácticas

The gender perspective in the business sector

Problems, trends and good practices

Dariel Mena Méndez | ORCID: orcid.org/0000-0003-0640-0446

darielito.mena@gmail.com

Universidad de Cienfuegos

Cuba

Luis Fernando Espín Sandoval | ORCID: orcid.org/0000-0003-2285-6865

lf.espin@uta.edu.ec

Universidad Técnica de Ambato

Ecuador

Alexander Darío Lascano Ceballos | ORCID: orcid.org/0000-0002-9024-7853

alexdlascanoc@gmail.com

Universidad Técnica de Cotopaxi

Ecuador

Recibido: 09/07/2018

Aceptado: 19/02/2019

Resumen

La perspectiva de género se ha incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional y regional, siendo los ámbitos intrafamiliares y escolares los que mayor atención han recibido en investigaciones, estrategias y proyectos. No ha sido el contexto de las organizaciones (empresas y corporaciones) sobre los cuales se ha indagado lo suficiente al respecto: las escasas publicaciones en revistas y en plataformas especializadas así lo demuestran. Sustentado en la revisión bibliográfica documental, el siguiente trabajo tiene el propósito de reflexionar acerca de la perspectiva de género en el sector empresarial. Se mencionan ejemplos de violencia laboral y se señalan algunos rasgos, elementos y cifras apoyados en fuentes de referencia. Asimismo, se sistematizan varias experiencias y ejemplos de buenas prácticas encaminadas a erradicar las brechas en materia de género y combatir cualquier tipo de discriminación y actos violentos en estos espacios.

Palabras clave: Género, Violencia laboral, Sector empresarial, Brechas, Buenas prácticas.

Abstract

The gender issue has been incorporated into numerous discussion agendas at an international and regional level, with the intrafamilial and school spheres receiving the most attention in research, strategies and projects. It has not been the context of organizations (companies and corporations) about which enough has been investigated in this regard; the scarce publications in magazines and specialized platforms demonstrate this. Sustained in the documentary literature review, the following work has the purpose of reflecting on the gender perspective in the business sector. Examples of workplace violence are mentioned and some features, elements and figures supported by reference sources are indicated. Likewise, several experiences and examples of good practices are systematized aimed at eradicating gender gaps and combating any type of discrimination and violent acts in these spaces.

Keywords: Gender, Labor violence, Business sector, Gaps, Good practices.

Introducción

Las características que nos distinguen como hombres o mujeres y la comprensión de aspectos sociales de la división sexuada, como puede ser la determinación de roles según el sexo, son las expresiones más evidentes que se manifiestan en las fuentes consultadas sobre la categoría género. Sin embargo, hablar de género es mucho más complejo de lo que parece, sobre todo porque distribuir roles tiende por lo general a ser discriminatorio o excluyente, lo que se nota en expresiones como “las mujeres son las que lavan los platos”, “las mujeres son chismosas”, “tienes que caminar como un hombre”, “habla como los hombres”, “eso es cosa de hombres”, “las mujeres a la cocina”, “el hombre de la casa”, etc.

El término género entraña una fusión entre los componentes bio-psico-sociales, mientras que el concepto de *sexo* alude al componente biológico que nos diferencia desde que nos formamos en el vientre materno.

El concepto de género nos lleva a una construcción social y cultural que hace referencia al conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas valores, y derechos que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales. Se trata de una dimensión históricamente construida, que asigna roles, espacios, características e identidades diferentes¹ a hombres y mujeres en función de su sexo biológico, de acuerdo al modelo de relaciones dominante. (Rubio Serrano, 2007, p. 3)

Un criterio similar lo ofrece la psicóloga cubana Mareelén Díaz Tenorio (2009, p. 1), al aseverar que el género es

una construcción sociocultural, subjetiva, que contiene las características, roles, actitudes, comportamientos, creencias, significados, identidades, funciones y relaciones, atribuidas al ser hombre y mujer de acuerdo al sexo, por y en una sociedad histórica concreta. Estas atribuciones suelen ser

diferentes para cada caso, pero también desiguales.

Durante los últimos años, el posicionamiento de este concepto en el campo de las ciencias sociales y humanas, y su interpretación en cada uno de los espacios institucionales, educacionales, familiares y en ámbitos de socialización, ha favorecido potenciar las luchas que durante siglos se han promovido para erradicar las distintas formas de violencia de género, y entre ellas, la que acontece de distintas formas en el ámbito laboral.

Un concepto muy abordado para explicar las prácticas arcaicas de discriminación y violencia es el de *patriarcado*. Constituye

una estructura social jerárquica, basada en un conjunto de ideas, prejuicios, símbolos, costumbres e incluso leyes, por las que el género masculino ocupa posiciones de poder y el femenino de subordinación. Esta estructura genera desigualdad en el acceso al poder, no sólo en relación con las mujeres, sino también con otros hombres, y limita la construcción de sociedades democráticas y sostenibles. (Díaz Tenorio, 2009, p. 4)

Expone la socióloga, activista y consultora de género Ángeles Briñón, (citada por García, 2016), que las empresas son un reflejo de la sociedad patriarcal y muchas veces se evidencia en ellas el desestímulo a las mujeres, *en la discriminación que sufren, tanto en salario como en acceso o la promoción. Este desprecio hacia las mujeres es una conducta machista que tiene consecuencias graves en la vida.*

De todos modos, queda claro que la violencia de género no solo se percibe en las limitaciones impuestas por los sistemas de dirección hacia el sector femenino para ocupar plazas o cargos específicos. El problema es mucho más complejo y heterogéneo, toda vez que tiene disímiles formas de expresión en las relaciones cotidianas de trabajo.

La consulta realizada en diferentes plataformas de investigación social demuestra que se trata de un tema insuficientemente abordado, careciendo de planteamientos, tanto desde las perspectivas teórica y crítica, como de estudios de sistematización donde se aborden las experiencias positivas y ejemplos de buenas prácticas de equidad de género en estos espacios.

¹ Debe señalarse que el término *diferente*, cuando estamos enfocados en la perspectiva de género, tiende en alguna medida a ser excluyente y a distanciar a las personas. Lo correcto aquí y lo más atinado sería el uso del término *diverso*, y sobre todo apropiarse de la máxima: *unidad en la diversidad*

Metodología

Considerando estos argumentos, los autores del presente trabajo nos proponemos reflexionar acerca de la perspectiva de género en el sector institucional, fundamentalmente en las empresas. Se profundiza en el tema mediante ejemplos de violencia que ocurren en el ámbito empresarial, explicado por distintos autores como expresiones de violencia laboral.

Desde el punto de vista metodológico es un trabajo de revisión/reflexión y sistematización. Se apoya en fuentes documentales, estudios publicados por universidades y centros de investigación, en libros, artículos, documentos y regulaciones y mecanismos internacionales que disponen a la equidad de género como un derecho humano en

cualquier ámbito de la vida en sociedad².

Se alude a varias cifras que demuestran el estado crítico en que se encuentra la región latinoamericana como consecuencia de la inequidad de género en el sector empresarial. En última instancia, se mencionan varias experiencias e iniciativas de buenas prácticas a partir de la implementación de proyectos, la constitución de redes, de asociaciones y grupos feministas para el fortalecimiento de las luchas por la equidad de género y ocupados en la emancipación de la mujer en el sector corporativo.

² Conceptualmente debemos destacar que los términos *igualdad de género* y *equidad de género*, en ocasiones son abordados como si se tratase de lo mismo, generando incomprensiones y desacuerdos epistemológicos. La igualdad de género es un principio de carácter jurídico universal utilizado en programas sociales, conferencias, constituciones nacionales, políticas públicas y declaraciones sobre derechos humanos. Plantea la igualdad como seres humanos, con derechos económicos, políticos, sociales, culturales, etc.; de que todas las personas posean las mismas posibilidades y oportunidades en la vida sin discriminación alguna. No se trata de plantear con reduccionismo que son iguales los hombres y las mujeres, sino de entender la necesidad de otorgar un carácter humanista y armónico tanto a la teoría como a la convivencia en sociedad. La equidad de género, por su parte, se refiere *al trato imparcial entre mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considere equivalente en lo que se refiere a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. Por lo tanto, para que haya igualdad de género debe haber una equidad de género* (Zamudio Sánchez; Ayala Carrillo y Arana Ovalle, 2014, p. 253).

Violencia de género en las organizaciones

Las organizaciones son espacios de producción, de prestación de bienes o servicios específicos, pero también de socialización y sociabilidad, donde se congregan personas de ambos sexos con características biopsicosociales diversas. Esto hace que ocurran la incomprensión, los conflictos, los desacuerdos y las prácticas discriminatorias.

El concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar), y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre, ya que en muchas ocasiones la violencia sigue un curso gradual: co-

mienza por situaciones en las que se empieza hablando y se va pasando a cotas de mayor intensidad (escalada de la violencia). (Mansilla Izquierdo, 2012)

Si bien es cierto que durante siglos las empresas reprodujeron modelos discriminantes hacia las mujeres, este tema se agrava mucho más cuando la exclusión trasciende al sector masculino (discriminación por orientación sexual) y otras por la edad de las personas, el color de la piel, la capacidad económica (status social), por la apariencia física, e incluso las tendencias que descartan a los hombres y mujeres indígenas de los pueblos latinoamericanos y caribeños.

Susana Vázquez-Cupeiro afirma que existen legislaciones y políticas públicas, así como procesos de expansión de oportunidades y cambios socioeconómicos en las relaciones de género que han favorecido mayor presencia de mujeres en organizaciones educativas, *frente al elitismo, la exclusión y las desigualdades que han caracterizado los sistemas educativos del pasado, hoy se habla de pluralidad y equidad* (Vázquez-Cupeiro, 2015, pp. 177-202). Sin embargo, también asevera, que en el caso del desarrollo científico técnico,

la persistente brecha de género, en países con contextos socioculturales y geopolíticos diversos, supone, además de mermar la capacidad de innovación y competitividad del sistema de ciencia y tecnología, condenar a las mujeres a permanecer en los “márgenes de la ciencia”. (Vázquez-Cupeiro, 2015, pp. 177-202)

Según Ángel Vázquez y Alejandra Urbiola (2014),

las limitantes de ascenso se pueden comprender a partir de dos discusiones, la primera desenmascara un complejo tejido de relaciones exclusivamente androcéntricas, donde la mujer no es tomada en cuenta, y si busca llamar la atención debe demostrarse abiertamente frente a otros hombres con las capacidades para competir.

La habilitación para ocupar un puesto gerencial o estratégico depende de una decisión discreta; aquí los varones hacen uso de mecanismos preestablecidos que les facilitan el ascenso en la jerarquía organizacional.

[...] la segunda discusión se posiciona en cómo se expresan las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres alrededor de la conformación hegemónica de la masculinidad en el trabajo. (Vázquez y Urbiola, 2014, p. 159-189).

Cabe decir que la violencia de género en las instituciones es una modalidad de la violencia laboral, aunque conceptualmente se perciben ambigüedades y muchas veces resulta complejo distinguir las diferencias, como consecuencia de las formas de expresión y en dependencia de los sujetos perjudicados. Se tiende a creer que sólo entra en debate la concepción de género cuando la mujer es la afectada. Sin embargo, si bien se reconoce como el grupo históricamente vulnerable, también existen mujeres agresoras: por ejemplo, cuando ocupan cargos de dirección y ejercen limitación de derechos, apelan a la discriminación del sexo opuesto, a castigos injustificados, a estilos autoritarios, a la imposición de sobrecargas de trabajo, o a la aplicación de

sanciones extremas que afectan tanto a hombres como a otras mujeres.

Ejemplos de violencia de género en las organizaciones

- ◇ Obstáculos para ocupar plazas
- ◇ Discriminación y limitación impuesta por los directivos para impedir ascensos o dificultar la ocupación de cargos por determinado prejuicio (contra las mujeres y los hombres).
- ◇ Relegación de roles concretos
- ◇ Apelación al estilo autoritario de la comunicación cuando se establecen las relaciones interpersonales. Agresión verbal (uso de términos groseros, insultantes, gritar a las personas, realizar amenazas o intimidaciones, manifestar desprecio con las palabras y gestos, etc.).
- ◇ Agresión física (golpear sobre la mesa o buró, a equipos, computadoras, herramientas de trabajo, romper documentos o papeles, destruir inmobiliarios u otros objetos en medio de una discusión; lanzar objetos y apelar al uso de la fuerza para imponer la voluntad y someter a los empleados, provocando o no lesiones en el rostro u otra parte de su cuerpo, así como cualquier comportamiento hostil e incompatible con la paz y la armonía en la empresa).
- ◇ La omisión e ignorancia (practicar el silencio despectivo, ignorar a la persona aún cuando se deban establecer relaciones normales de trabajo en función de objetivos y acciones concretas).
- ◇ Obstaculizar los derechos de algún trabajador frontalmente o a sus espaldas mediante manipulaciones y sugerencias.
- ◇ Acoso sexual (someter a la otra persona para que acceda a los instintos carnales del agresor). *El acoso sexual en las organizaciones son formas de violencia de género que, en gran parte de los casos, busca perpetuar la dominación de los hombres hacia las mujeres; afectando gravemente su calidad de vida y limitando el ejercicio de sus derechos.* (Ayala Álvarez, 2011).
- ◇ Acciones y expresiones directas o indirectas dirigidas a denigrar la autoestima y la moral de los trabajadores/as.
- ◇ Machismo (uso de términos, expresiones y frases sexistas, sátiras o burlas con connotación sexual, menosprecios hacia la mujer por su condición biológica u otra “debilidad”. Se añaden también las burlas, bromas o comentarios mal intencionados que tienen relación con la apariencia física de las personas).
- ◇ Diferentes prácticas de rencor y odio que

pueden producirse y afectan tanto a hombres como a mujeres en la empresa.

- ◇ Persecución y exigencia extrema hacia determinados empleados
- ◇ Inequidad en el ámbito laboral, donde algunos puestos o personas se favorecen con ciertos beneficios y otros son marginados por los propios sistemas de dirección.
- ◇ Desprotección a los empleados, impedir a sus derechos laborales y limitar sus condiciones para desempeñar su labor con seguridad. Esto puede atentar contra la salud física y mental de las personas.

Sobre el machismo

El machismo en el sector empresarial se refleja generalmente en conductas que para la mayoría de los directivos resultan normales y no constituyen violación alguna. Los ejemplos más frecuentes son:

- ◇ Contratar a las mujeres para asumir puestos que, según ellos, “son plazas para mujeres”.
- ◇ Establecer requisitos para determinados puestos. El de secretaria por ejemplo, se tiende a naturalizar que deben ser mujeres jóvenes, “hermosas” y educadas.
- ◇ Cuando los directivos hombres esperan que sus secretarías realicen otras acciones que no están contempladas en el contrato laboral. Ejemplos: organizar su oficina, servir café, agua, o prestar otros servicios personales que nada tienen que ver con sus funciones en la organización.
- ◇ Devaluar el trabajo de alguna trabajadora en reuniones o frente a los demás

El artículo *Female violence against intimate partners: An introduction*, publicado por Frieze (2005) en la revista *Psychology of Women Quarterly*, apunta a que estas prácticas, aunque parecieran menos graves, también constituyen tipos de violencia de género y se pueden clasificar como *micromachismos*.

Es importante conocer que si bien existen relaciones entre el acoso laboral y el *acoso sexual*, ambos tienen formas distintas de expresión. El acoso de tipo laboral tiende a relacionarse con la explotación, el hostigamiento, denigración y otras acciones injustas contra el trabajador o trabajadora, como los ejemplos antes mencionados. Según la OIT (2003), *es cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo* (citado por Mansilla Izquierdo, 2012).

En la tesis titulada *El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección*, María Daniela Ayala Álvarez (2011) afirma que en

países como Ecuador *no se ha prestado gran atención al tema [la violencia laboral] a pesar de haber una tendencia mundial hacia la visibilización de esta violencia y el establecimiento de legislaciones para su prevención, sanción de los agresores y protección de las víctimas*.

Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador expone algunos datos acerca de la violencia de género hacia la mujer. Se destaca que de cada 10 mujeres, 6 han soportado algún tipo de violencia de género durante su vida, *1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual, sin embargo la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%*. (INEC, 2012). Asimismo, apoyándose en el Censo Nacional Económico (CENEC) se hace alusión a las brechas desde el punto de vista laboral, donde las féminas se encuentran en desventaja con respecto al sexo opuesto en cuanto a la gerencia, la propiedad de empresas y las ganancias por el desempeño.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son dirigidas generalmente por hombres (69.7%), las mujeres representan el 30.3%. En cuanto a la dirección de las grandes empresas, el 82% son hombres y sólo el 17.9% son mujeres. Se demuestra con estos resultados cuánto falta aún por avanzar cuando nos referimos a las brechas de género en el ámbito laboral.

Ante circunstancias como estas se imponen nuevas propuestas legislativas, así como potenciar el papel de los sistemas educativos, de los medios de comunicación y demás organizaciones para favorecer procesos sustantivos que coloquen al sector femenino en equidad de derechos con respecto al masculino. Asimismo, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y exclusión, fenómenos que conllevan a un retroceso de las sociedades, en detrimento de los valores y la paz.

Cada vez más se demuestra el error en el precepto de que las mujeres no poseen la capacidad necesaria para ejercer determinados puestos en las empresas. Estudios realizados desde la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)³ han demostrado cómo las organizaciones que son dirigidas por mujeres, gozan de igual avances en la productividad y en la reputación corporativa, que aquellas que son dirigidas eficazmente por hombres.

Es lamentable cómo el pensamiento capitalista, economicista y radical de ciertos empresarios se basa en el criterio de que a diferencia de los

³ Se trata de la investigación titulada *La competitividad de las empresas dirigidas por hombres y mujeres*, de las autoras María Elena Camarena Adame, María Luisa Saavedra García y Lidia Huguette Hernández Gómez. El trabajo pertenece al Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones y fue presentada XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, del 7 al 10 de octubre de 2015 en Ciudad de México.

hombres la condición de maternidad de la mujer, afecta la productividad, causa por la cual prefieren otorgar plazas al sector masculino.

En una publicación del periódico colombiano *El Tiempo* (2016), se refleja que en estos casos existen dos víctimas de la violencia de género, la madre y su hijo. Se explica que en situaciones en las que, siendo la mujer trabajadora de la entidad resulta difícil comprobar que se está ejerciendo este tipo de abuso, ya que los directivos apelan a recursos sutiles y aparentemente justificables, los movimientos internos de plazas por causas encubiertas son los ejemplos más comunes.

En países como México, se ejercen prácticas de discriminación hacia las mujeres por este tipo de causa, tanto para optar por plazas, como para permanecer en ellas. En 2013 la oficina del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) registró un total de 318 quejas asociadas a exclusiones de tal magnitud por empresarios públicos y privados. También, en este país la comisión nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, reconoce que los despidos por embarazo se han perpetuado en numerosas empresas del ámbito nacional. Este problema ha sido avizorado por comunicadores, investigadores y científicos sociales en artículos y ensayos, tanto periodísticos como de carácter científico. Tal es el caso del trabajo, *Embarazo*, principal causa de discriminación laboral contra las mujeres, de Flor Goche (2013).

Desde la plataforma *Pregnant Then Screwed* se han realizado valiosos aportes y reflexiones que hacen referencia a este tema en el mundo. Según su portavoz, Joeli Brearley (2015), al menos 60.000 mujeres cada año pierden su empleo como consecuencia de la discriminación por embarazo (Ching, 2015), a lo que se añaden la degradación, el acoso laboral, la invalidez para ocupar otras plazas o las limitantes que se imponen para asumir puestos de dirección en las empresas.

En el informe del Banco Mundial (2012) se explica cómo la discriminación hacia la mujer en el mercado laboral, al no estar suficientemente representadas en ámbitos y cargos específicos, tiende a generar dogmas discriminatorios entre los empleados, y asimismo, a fortalecer las que

han existido y se han reproducido durante siglos en el sector empresarial. Lo mismo ocurre con las relaciones interpersonales.

Desde nuestra experiencia hemos podido comprobar ejemplos de empresas donde se demuestra mayor satisfacción y compromiso por parte de los hombres cuando son dirigidos por mujeres. Quizás esto se deba a la capacidad de dirección, matizada por la ternura femenina y la sensibilidad materna.

La violencia de género u otro tipo de acción que atente contra la paz y la armonía en la organización se convierte en un fenómeno de alta gravedad, toda vez que provoca estados y síntomas de estrés laboral con reacciones post-traumáticas en los trabajadores/as.

Está demostrado que en las empresas donde son frecuentes las acciones discriminatorias u otras formas de violencia de género se propicia un deterioro de la imagen institucional por quejas y pleitos, muchas veces reproducidos en los medios de comunicación masiva y en sitios de redes sociales.

Uno de los escándalos ocurridos en los últimos años y del cual se hicieron eco los medios de comunicación masiva y las redes sociales, fue el de la empresa Asociart ART⁴, donde una secretaria sufrió de acoso sexual y laboral, ocasionándole consecuencias graves para su salud.

Luego de un engorroso proceso judicial en el cual participaron como testigos otras trabajadoras que también habían sido víctimas del mismo director, el tribunal dictaminó en contra de la empresa, la cual fue obligada a indemnizar a la mujer⁵. Esto, además del perjuicio económico, significó un deterioro considerable de la reputación corporativa de la empresa.

⁴ Apelando a la ética y a la responsabilidad del criterio, los autores de este trabajo consideran necesario aclarar aquí que la referencia textual a este suceso pertenece al sitio MDZ (2017). *Sufría violencia de género en su trabajo y condenaron a la ART*. Disponible en <http://www.mdzol.com/nota/718289-sufría-violencia-de-genero-en-su-trabajo-y-condenaron-a-la-art/> y puede hallarse también en Segunda Cámara del Trabajo - Primera Circunscripción de Mendoza Poder Judicial Mendoza. Disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=5236397812>.

⁵ Los montos de la indemnización fueron \$142.950,30 (Capital) y \$255.405 (Intereses), \$398.355,30 (total).

Declaraciones de organismos, estudios sobre el tema y cifras alarmantes

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948, incluye en su articulado la prohibición de todo tipo de discriminación hacia ambos sexos. Desde su constitución, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) se ha pronunciado contra todo tipo de violencia, particularmente hacia la mujer y las niñas. En su artículo 11.1, más afín al entorno laboral, se postula lo siguiente: *los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. En tal sentido, debe reconocerse que una gestión empresarial desde la perspectiva de género contribuiría a una relación equilibrada entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos: político, económico y social, a partir del empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres, grupo menos favorecido.* (Díaz Fernández y Echevarría León, 2016).

En declaración realizada por la comisión europea en el año 1991 se afirma la necesidad de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral. Desde entonces se realizó una recomendación a los estados miembros para la adopción de medidas para fomentar la lucha contra la violencia de género en el sector organizacional, y entre ellas el acoso sexual, muy común en los países occidentales. Con respecto a este tipo de violencia, además de estar catalogada como un delito penal grave, se declara como ideas clave las siguientes:

- ◇ Resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- ◇ La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras relativas.
- ◇ Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. (Bernet Soto, 2006, p. 2)

En la ponencia presentada el 30 de marzo de 2007 en las Jornadas Igualdad de Oportunidades en los Sistemas de Gestión, en Oviedo (Asturias), por Fina Rubio Serrano, y que llevó por título *Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia*, se ofrecen algunas ideas importantes que justifican la incidencia de la equidad de género para la calidad en la gestión empresarial.

Como respuesta a las interrogantes ¿por qué deben incorporarse políticas de equidad en las empresas? y ¿qué implica?, la autora alude a dos dimensiones analíticas clave, la perspectiva de las mujeres y la perspectiva de la empresa.

Perspectiva de las mujeres

Se refiere al interés del sector femenino por la modificación de las relaciones sociales históricamente establecidas por el sector corporativo y optar por un nuevo modelo que se oponga a las desventajas y discriminaciones existentes y para que los roles, se reviertan en beneficio de la equidad.

[...] continúa existiendo una oposición frontal de sectores empresariales muy representativos a la hora de abrir las puertas de sus reductos y dejar entrar a las mujeres. [...] En esta situación, resulta obvio que las mujeres tengamos un alto grado de interés en barrer esos obstáculos y conseguir que se nos reconozca y valore por nuestras capacidades, por lo que aportamos, y no por estereotipos, prejuicios y roles sociales que nos han sido adjudicados. (Rubio Serrano, 2007, p. 6).

La perspectiva de la empresa

La perspectiva del sector empresarial ha de estar atenuada con los cambios sociales de los tiempos actuales, donde se inscriben las tendencias de emancipación, unidad, desarrollo integral y humanismo. Según la autora, la puesta en práctica de acciones encaminadas a la equidad de género en las empresas se inscribe en el marco de responsabilidad social corporativa de las empresas y de la calidad y la excelencia. A partir de su experiencia como directora de la Asociación de Dones por la Inserción Laboral (SURT) la autora destaca que

en los últimos años, las empresas hemos ido caminando hacia una visión mucho más holística, más integradora y también más realista, de su relación con el entorno más allá de su objetivo prioritario como generadoras de riqueza para sus accionistas [...] Para la empresa, actuar de una u otra manera en relación a esos valores en

alza en una sociedad civil que es capaz de movilizarse y actuar sobre cuestiones éticas, supone un impacto directo en lo que es uno de los activos intangibles más importantes: su reputación social. (Rubio Serrano, 2007, pp. 6-8)

En el Informe sobre el Desarrollo Mundial de 2012 (p.13), en el documento dedicado específicamente a la perspectiva de género bajo el título *Igualdad de género y desarrollo*, se realiza un balance de los logros fundamentales experimentados durante los últimos años en materia de equidad de género y el lugar que ha ido ocupando la mujer en los diversos renglones de la sociedad por derecho propio. Sin embargo, se reconoce cómo aún existen disparidades en muchas esferas a escala global.

Una publicación realizada en 2013 por la plataforma *World Economic Forum*, Organización Internacional para la Cooperación Público-Privada, destaca a Nicaragua, Cuba, Bolivia, Barbados, Costa Rica, Argentina, Trinidad y Tobago y Panamá como ejemplos de países de Latinoamérica y el Caribe con mayor igualdad de género en cuanto a los siguientes indicadores: salud, educación, supervivencia, participación política e igualdad económica. Sin embargo, la perspectiva de género en los ámbitos sociales y corporativos no se reduce a indicadores de acceso y posibilidades, sino que implica también otras cuestiones importantes para la convivencia como el trato digno, el respeto y el reconocimiento social.

El artículo publicado por Gilda Torres (2011) en el sitio *Siempre Mujer*, con el título *El machismo en el mundo laboral*, destaca que

cuando nos mencionan la palabra “machismo” inmediatamente nos viene a la mente la figura de un hombre vulgar, dominante, irracional, que considera a la mujer como un ser inferior de la que puede abusar a su antojo. Es precisamente este tipo de mentalidad la que produce una desigualdad de la mujer dentro del mundo laboral aun en estos tiempos.

A su vez, *la violencia tiene consecuencias para los compañeros de trabajo de las víctimas, que como testigos de estas situaciones también experimentan peores rendimientos.* (EFE en El Espectador, 2015). Según las conclusiones de la investigación, en países como Paraguay, *la productividad laboral perdida por violencia contra la mujer en medianas y grandes empresas se traduce en más de 700 millones de dólares al año, una cifra equivalente al 2,39 % del Producto Interior Bruto del país.* (EFE en El Espectador, 2015).

El artículo *Igualdad y no discriminación en el ámbito empresarial*, publicado por las especialistas en derechos humanos de las mujeres y equidad de género Isabel Torres García y Vera Aguilar

Cruz (2015), se destaca que

la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres conlleva la participación activa y equilibrada de ambos, en todas las esferas de la vida económica y social. El enfoque de derechos humanos permite la inclusión de esa perspectiva de igualdad y no discriminación (también conocida como perspectiva de género), que contribuye a la transformación de prácticas culturales y organizacionales, a fin de promover y consolidar la igualdad de derechos, de oportunidades y el respeto de las diferencias.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el salario de las mujeres es 37 % menos que el de los hombres con igual condición. *Además, la tasa de desempleo femenino (9,1%) es 1,4 veces mayor que la masculina, que es del 6,3%, de acuerdo con la ONU, y son muy pocas las mujeres que llegan a puestos directivos en las empresas* (El Universo, 2013).

Afirma la secretaria ejecutiva de la CEPAL, Alicia Bárcena, que si bien se han experimentado logros meritorios en varios países de la región, *las mujeres permanecen en desventaja injustificada en todos los países* (El Universo, 2013).

Otros datos aportados por el *Latin Business Chronicle*, según consta en el diario El Universo en fecha 12 de Noviembre de 2013, afirman que hasta el 2013, sólo el 1,8% de todas las compañías latinoamericanas son dirigidas por mujeres, de estas 500 empresas más importantes, solo 9 las dirige el sector femenino (El Universo, 2013).

Asevera la presidenta del Programa Regional COMVOMUJER, Christine Brendel (2015)⁶, que las empresas cada año sufren considerables pérdidas económicas como consecuencia de la violencia de género.

Algunas de las problemáticas derivadas de la violencia de género en el sector organizacional son:

- ◇ Impuntualidad
- ◇ Fluctuación personal
- ◇ Bajo rendimiento
- ◇ Ausentismo
- ◇ Bajas laborales

Estudios del Foro Económico Mundial destacan que los países que son más competitivos tienen mayor equidad de género. (Garza, 2018). Otros análisis internacionales señalan que,

La presencia de mujeres en puestos directivos genera mejores resultados financieros en las compañías, con un 43% de retorno de ventas. Por ejemplo, Investigaciones de

⁶ A partir de un estudio presentado el 4 de noviembre de 2015 en la Reunión de Ministras de la Mujer de MERCOSUR, y del cual fue eco la Agencia de noticias EFE.

la organización McKinsey sostienen que la paridad de género podría generar un crecimiento del 25% en el PIB a escala mundial, esto equivaldría a que China y Estados Unidos aportaran dos veces con el PIB. (Andes, 2016).

Desde hace décadas, la OIT impulsa políticas y campañas que se encaminan a la prevención y erradicación de los distintos tipos de violencia que acontecen en los entornos laborales. Baste mencionar, además de los estudios y congresos que privilegian en tema, la más reciente campaña mundial titulada *Alto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. En la misma se contó con la participación de diferentes sindicatos de trabajadores, quienes reclamaron la necesidad de un convenio para aprobarse ante la ONU, con el propósito de *movilizar y reforzar la acción sindical para erradicar la violencia de género del mundo del trabajo*. (ITUC-CSI, 2017).



Figura 1. Identificador de la Campaña de la OIT y organizaciones sindicales del mundo para apoyar el convenio contra la violencia de género en el ámbito laboral
Fuente: ITUC-CSI, 2017

En desarrollo de la 61ª sesión de la comisión de la condición jurídica y social, auspiciada por la OIT, se destacó como mensaje clave que *las mujeres tienen el derecho fundamental de trabajar sin miedo*. La representante de la organización, Manuela Tomei (2017), destacó que estamos en presencia de un problema universal, que afecta particularmente a las mujeres, sin importar su nivel educativo o su desempeño laboral. *¿Por qué nos importa? Porque es una violación de derechos humanos, es una amenaza a la dignidad, a su seguridad salarial y a su salud y bienestar* (Tomei, 2017).

Conviene aludir a tres ideas aportadas por estudios del BID, Banco Mundial (BM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), donde se hace alusión a los beneficios que reporta la incorporación de la equidad de género como un principio estratégico corporativo.

- ◇ Se fortalecen los equipos de trabajo y se aumenta la competitividad. La ausencia de barreras fundamentadas en el sexo de las personas, propicia el aprovechamiento de todas las capacidades de los recursos humanos que integran la empresa y que son parte fundamental de su éxito.
- ◇ Se convierten en agentes y protagonistas de cambio en el entorno que les rodea y en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, elementos sustantivos de la Responsabilidad Social Empresarial.
- ◇ Se proyectan positivamente en su imagen corporativa, al incluir en su comunicación externa y publicidad los valores de la igualdad sin discriminación, propiciando el uso no sexista de la figura femenina y la no reproducción de estereotipos que fomentan desigualdades entre mujeres y hombres. (en Torres García y Aguilar Cruz, 2015).

Hasta el 2016 el desempleo en España era liderado a nivel nacional por el sector femenino. Datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) expresan que el sector femenino es el de mayor representación en las acciones de protestas y paros. El número de mujeres en paro se sitúa en 2.142.700. (INE, 2017, p. 5)

Declaraciones de las Naciones Unidas del 2017 revelan que a nivel mundial las mujeres reciben un 24% de salario inferior al de los hombres, mientras que datos del Fondo de Población de las Naciones Unidas (2014), señalan que 6 de cada 10 de las personas más pobres a nivel mundial son mujeres.

Todos estos ejemplos de la disparidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral como el desarrollo de trabajos más precarios o peor remunerados, conllevan a una mayor vulnerabilidad del colectivo femenino y un considerable riesgo de entrar en situación de pobreza o exclusión social. (Ruiz, 2017)

Cifras alarmantes que demuestran las brechas de género en Latinoamérica y el Caribe (PNUD, 2016).

Las mujeres realizan el 75% del trabajo doméstico no remunerado.

Hay casi 20 millones de trabajadores y trabajadoras domésticos en América Latina y el Caribe (7.2 millones en Brasil). En su gran mayoría (83%) son mujeres con insuficiente protección social.

1 de cada 3 mujeres no logra generar ingresos propios.

5 de cada 10 mujeres están fuera del mercado laboral.

De cada 72 grandes empresas de la región, solo 3 cuentan con una mujer como directora general o presidente, es decir, un 4.2%. El 54% de las mujeres trabaja en contextos informales, con ingresos frágiles y poca protección social.

Lo primero que deben asumir los nuevos sistemas de dirección empresarial es que la implementación de estrategias y políticas de equidad en sus entidades facilitan procesos de cambio social en beneficio mutuo para hombres y mujeres. Esto ayuda al logro de objetivos comunes para avanzar unidos y en condiciones de equidad por el desarrollo de la organización y de la sociedad en general. *Luchar contra la discriminación y los estereotipos son los mayores desafíos de las empresas y organizaciones para promover la equidad laboral aprovechando las capacidades de cada persona.* (Andes, 2016).

Las garantías de acceso y respeto hacia la mujer en el sector corporativo no deben asumirse a partir de la imposición que los organismos y gobiernos nacionales o autónomos establecen, si bien son instrumentos de importancia. La clave radica en que se adopten acciones desde la conciencia y la voluntad de quienes dirigen las organizaciones, que se entienda que no se necesita de la aplicación de leyes para lograr la equidad y que se trata de un derecho humano que debe partir desde la conciencia propia de cada ser humano.

Es posible hablar de una empresa humanista, íntegra y con alta reputación corporativa y social, cuando sea capaz de propiciar la articulación entre la armonía en el ámbito interno y externo con el desarrollo de la organización.

Avanzar en este camino requiere por supuesto incorporar cambios en la cultura, los valores y las estrategias de la empresa, incidiendo especialmente en algunos elementos clave [...]. Se trata de un esfuerzo hacia un objetivo común: una sociedad más equitativa en la que hombres y mujeres seamos iguales ante la ley, diversos en nuestras identidades y complementarios

en el reparto de tareas, responsabilidades y poder. (Rubio Serrano, 2007, pp. 6-11)

Si bien es cierto que la fuerza de trabajo femenina se ha incrementado durante los últimos treinta años a nivel mundial; no solo se trata de focalizar las miradas al factor acceso, sino también cada uno de los procesos internos que acontecen en el ámbito organizacional y donde suceden prácticas discriminatorias diversas, (brechas salariales, limitaciones en la ocupación de puestos y en la toma de decisiones, etc.).

Conviene aquí referirse al concepto de *empoderamiento de la mujer*, muy abordado en los últimos años y donde se pretende dignificar simbólicamente al sector femenino, su representación social en todos los sectores y espacios de la vida, y reforzar sus derechos, contrario a lo que el patriarcado ha impuesto durante siglos.

Los principios para el empoderamiento de las mujeres ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, elaborados a través de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican -o a crear otras nuevas- en el ámbito del empoderamiento de las mujeres. (Pacto Global, 2017)

Resultan de mucho valor las acciones de capacitación y sensibilización que se desarrollan en las entidades con el propósito de erradicar la discriminación y otras formas de violencia de género en las organizaciones. Algunos países como Brasil, Cuba, Ecuador y Venezuela, desde la metodología de la Educación Popular, han implementado proyectos de desarrollo local/comunitario en los cuales se han capacitado a directivos de pequeñas y medianas empresas. Las líneas siguientes abordan varios resultados positivos al respecto.

Buenas prácticas de equidad de género en el contexto empresarial

Quizás un regreso en el tiempo nos conduce a finales del siglo XIX, cuando Maggie Lena Walker marca la diferencia por ser la primera mujer en el mundo que asume la dirección de un banco en Estados Unidos. Así, durante el siglo XX e inicios del XXI se han experimentado notorias experiencias que dan cuenta de la necesidad de un cambio a escala global, cuya urgencia no tiene retroceso.

Relevante ha sido el quehacer de varias organizaciones internacionales, regionales y nacionales que se oponen a cualquier práctica de violencia de género en cualquier espacio social en el cual los sujetos realizan funciones vitales para su vida. Un ejemplo lo constituye la *Red de Empresas por la Equidad de Género* (RED EG), organizada por la empresa *Imagine Consulting*, radicada en la provincia de Castellón de España, y sus socios fundadores. Trabajan con la convicción de *ser y hacer un real aporte y contribución hacia una sociedad más justa y equitativa*. (Imagine Consulting, 2016).

Participan también organizaciones privadas e instituciones públicas de diversos sectores del país interesados en la implementación en sus organizaciones de la perspectiva de equidad de género por el desarrollo.



Figura 2: Identificador de la Red de Empresas por la Equidad de Género
Fuente: Imagine Consulting, 2016

Según consta en el sitio web de *Imagine Consulting*, varios son los logros fundamentales a los que apuesta la red, a saber:

- ◊ Visibilizar el tema de género a través de una agenda conjunta entre las organizaciones.
- ◊ Apoyar a las organizaciones en el desarrollo e implementación de planes y estrategias para la Transversalización de la equidad de género (TEG).
- ◊ Propiciar la innovación y cambio cultural junto a un modelo colaborativo de intercambio de buenas prácticas laborales, herramientas, indicadores, instrumentos, estudios, capacitaciones, entre otros aspectos para el beneficio de las empresas miembros de la Red.
- ◊ Promover el impacto de la Red EG a través de alianzas estratégicas vinculadas al tema de género en el ámbito laboral y mediático, basados en evidencias concretas de los beneficios de la equidad en las organizaciones a corto y largo plazo. (Imagine Consulting, 2016).

Figuran como actividades: la realización de conversatorios por la equidad de género, con periodicidad bianual para visibilizar las acciones de buenas prácticas que realizan las empresas en materia de equidad de género, intercambio de experiencias, *fortalecer lazos y posicionar temáticas estratégicas para el desarrollo de las empresas de la RED EG*. (Imagine Consulting, 2016). También, realizan mesas temáticas donde se ofrece consultoría jurídica sobre el tema, acciones de formación e investigación y otras iniciativas interempresas.

El conversatorio de empresas por la equidad de género: es un evento *dirigido a hombres y mujeres profesionales gestores del cambio en sus organizaciones* (Imagine Consulting, 2016).

La *Red Argentina del Pacto Global* es una organización que reafirma su compromiso por favorecer la equidad de género en el ámbito empresarial. Se destacan como empresas con experiencias positivas al respecto: IBM Argentina, Telecom Argentina, Cormorán S.A., Banco Nación de Argentina, Carrefour Argentina, Cablevisión/Fibertel y Garbarino. Es una red acciones de capacitación en cuestiones de género en el sector empresarial. Se deriva de aquí el grupo de trabajo de empresas por la igualdad.

El Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), por su parte, tiene la misión de *Alcanzar la equidad de género a partir de acciones de incidencia, trabajo en redes y el desarrollo de capacidades de actores políticos y sociales, con el fin de mejorar la situación social, política y económica de las mujeres* (ELA, 2017).



EQUIPO LATINOAMERICANO
DE JUSTICIA Y GÉNERO

La siguiente tabla expone la denominación de varias organizaciones iberoamericanas que han otorgado importancia al tema de género, puntualmente a los derechos de la mujer en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral.

Figura 3: Identificador del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género
Fuente: ELA, 2017

Nº	Denominación
1	Fundación Mujeres
2	Agencias de las Naciones Unidas en Latinoamérica y el Caribe por los derechos humanos de la mujer
3	Asociación Mujeres Juristas Themis
4	Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID)
5	CLADEM, Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer
6	Comisión para la investigación de los malos tratos a mujeres
7	Corporación Humanas
8	Federación de Mujeres Progresistas (FMP)
9	Organización Fraternal Negra Hondureña (OFRANEH)
10	La casa del encuentro en Argentina
11	Comando Colibrí en México: un grupo autónomo y de autodefensa
12	Red de salud de las mujeres latinoamericanas
13	Mujeres para la salud
15	Mujeres mediterráneas
16	Mujeres en red
17	Lobby europeo de mujeres
18	Instituto interuniversitario de estudios de mujer y género
19	Hombres por la igualdad (Jerez)
20	Red de mujeres rurales y urbanas (España)
21	Asociación de Mujeres Independientes de Murcia Sección Juvenil (AMIMUR)
22	Asociación de Mujeres Inmigrantes para la Integración. (AMICITIA)
23	Fundación Mujeres
24	ASMS - Asociación Solidaridad Madres Solteras
25	Federación de mujeres progresistas
26	Asociación de mujeres para la democracia
27	OMEGA. Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa
28	AMECO. Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación.
29	Asociación por la no discriminación laboral por la edad o género
30	Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Economía Social de la Región de Murcia. AMESAL.
31	Instituto Nacional de las Mujeres del (MIDES)
32	Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer
33	Enlace continental de mujeres indígenas
34	Centro de mujeres comunicadoras mayas de Guatemala
35	Comisión de igualdad de oportunidades de empleo en Estados Unidos
36	Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales (OMEPE)
37	Comité sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW)
38	Comisión sobre la condición social y jurídica de la mujer (CSW)
39	Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
40	Asociación mexicana contra la violencia hacia la mujer
41	Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)
42	Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
43	Asociación Mexicana de Planificación Familiar (MEXFAM)
44	Asociación Mujer Vamos Adelante (AMVA)
45	Red contra la violencia de género en Centro América y el Caribe
46	Red de Educación Popular de mujeres de América Latina y el Caribe (REPEM)
47	Red de escuelas de educar en igualdad
48	Asociación de mujeres por la dignidad y la vida
49	Asociación americana de médicas
50	Red de mecanismos gubernamentales para la promoción de la igualdad de Oportunidades para las mujeres
51	Red contra la violencia de género en República de Nicaragua
52	Nicaragua. Asociación de mujeres profesionales por la democracia y el desarrollo
53	Red de género y salud colectiva

Tabla 1: Denominación de varias organizaciones que apoyan la equidad de género y la lucha por la no violencia hacia la mujer.
Fuente: elaboración propia.

Por su parte entre los eventos de género más significativos que se desarrollan en Iberoamérica, donde se otorga prioridad a la equidad de género y a la defensa de los derechos laborales de la mujer figuran:

- ◊ Foro Internacional de Mujeres Indígenas (FIMI)
- ◊ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- ◊ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM)
- ◊ Foro Internacional para el empoderamiento económico de las mujeres
- ◊ Foro de Responsabilidad Social Empresarial
- ◊ Evento Gestión empresarial con perspectiva de género: salud, riesgos y protección laboral.
- ◊ Academia de Género: un evento mundial sobre las cuestiones de género, trabajo y desarrollo para expertos/as y profesionales.
- ◊ Evento Equidad de género en el mundo empresarial. Nuevos desafíos. Realizado por LSQA, con el objetivo de *desarrollar una actividad sobre la importancia de la perspectiva de género en el mundo empresarial y brindar herramientas útiles para la integración de esta perspectiva en los modelos de gestión, así como reflexionar sobre los desafíos de su implementación* (INMUJERES, 2014).
- ◊ Foro Global Empresas por la Igualdad de Género. Para promover los objetivos de desarrollo sostenible. Participan líderes y especialistas del sector empresarial de todo el mundo, gobiernos, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, universidades y centros de investigación. Constituye un espacio para compartir y favorecer debates e intercambios de experiencias, de *prácticas innovadoras para la reducción de las brechas de género en el lugar del trabajo y para destacar el rol del sector privado en la inclusión de las mujeres en el marco de la Agenda 2030* (UNESCO, Panamá, 2016).

Para eliminar las brechas de género que aún persisten en el sector empresarial, el PNUD apoya a los gobiernos nacionales para implementar el Sello de Igualdad de Género, programa de certificación para instituciones públicas y privadas.

Es justo mencionar, que en gran medida la flexibilización que se ha experimentado en varios países del Sur, se debe a la incidencia de organismos internacionales como el PNUD, la OIT y la CEPAL, a partir de sus vínculos con los gobiernos para contribuir a la equidad de género en el sector empresarial. Esto ha favorecido que numerosas empresas multinacionales y grandes corporaciones que se establecen en los países de Latinoamérica y el Caribe implementen iniciativas públicas y privadas, programas de

conciliación y estrategias para la diversidad cultural que incluye a la perspectiva de género como eje transversal, *con el objetivo más o menos explícito de favorecer de forma directa la inserción de las mujeres en el empleo y en cargos de dirección, así como promover la gestión corporativa en sus empresas* (Díaz Fernández y Echevarría León, 2016).

Cuba cuenta con un sistema de instrumentos jurídicos que han sido promovidos por el Estado para garantizar la inclusión de la mujer en el trabajo remunerado y la preservación y cumplimiento estricto de todos sus derechos en el sector institucional, familiar y social. Sin embargo, se reconoce como dificultad la necesidad de potenciar la preparación de líderes empresariales sobre cuestiones de género, considerando que aún *a nivel empresarial se mantienen brechas entre mujeres y hombres, tanto en el acceso a los puestos más interesantes en términos económicos y profesionales, como en la promoción hacia lugares de toma de decisiones* (Díaz Fernández y Echevarría León, 2016).

Para dar respuesta a estas realidades, la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), el Ministerio de la Agricultura (MINAG), la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP) y otras entidades y organizaciones municipales desarrollan estrategias desde hace algunos años, incluyendo la puesta en práctica de proyectos en los cuales la concepción de género constituye un eje transversal.

Baste mencionar como ejemplos de buenas prácticas diversos proyectos de colaboración internacional a favor de la equidad de género en el sector empresarial, como: Incorporación al desarrollo socioeconómico local de las mujeres emprendedoras locales desde una adecuada perspectiva de género en tres provincias de Cuba, proyecto impulsado por la Asociación para la Colaboración con el Sur (ACSUR) y MUNDUBAT -en coordinación con la ANAP y la FMC-, y que *promueve un emprendimiento económico de mujeres, especialmente en zonas rurales*. (Díaz Fernández y Echevarría León, 2016).

En Ecuador, se trata de un tema que se encuentra en desventaja, como consecuencia de los rasgos del patriarcado que históricamente se han reproducido a escala nacional, toda vez que las mujeres continúan siendo las menos favorecidas en cuanto a las posibilidades de empleo en el sector empresarial, fundamentalmente aquellas de nacionalidad indígena; sin embargo, también se destacan algunas experiencias positivas.

Dichas limitaciones han impulsado a organismos e instituciones a otorgar jerarquía al tema desde diferentes espacios. El Conversatorio sobre políticas y prácticas empresariales sobre la equidad de género y la complementariedad laboral, realizado por la firma de consultoría *Price Waterhouse Coopers* (PWC) es un ejemplo. En el encuentro participaron representantes de varias empresas y se logró contribuir a la formación de valores opuestos a la discriminación y la

violencia laboral. Para estimular a las empresas con buenas prácticas de género en Ecuador surge el premio titulado *El talento no tiene género*.

Recientemente el país aprobó una reforma en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), donde se cataloga al acoso laboral como un delito, reconocido también en el código del trabajo.

El proyecto marca un paso al frente en la protección de los trabajadores, ya que toma en cuenta *el abuso de cualquier forma de poder al interior de una comunidad de trabajo*. El término “hostigamiento laboral” pasó a ser “acoso laboral”, con el que se prevé sancionar un comportamiento que atente contra la dignidad de los empleados. (EXTRA.EC, 2017).

Asimismo, el Artículo 326 de la Constitución de

la República postula el derecho de las personas a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, donde se garantice la salud, la integridad y seguridad de los obreros sin distinción de género ni etnia.

Otras acciones de buenas prácticas en el país andino en los últimos años han propiciado mayor presencia de las mujeres en el ámbito empresarial, aunque solo una de cada diez gerencias es ocupada por el sector femenino. De esta manera, numerosas empresas han favorecido el salario equitativo y han otorgado mayor flexibilidad a las mujeres en su proceso de maternidad.

Varias plataformas virtuales que pertenecen a movimientos sindicales y a organizaciones sociales de Argentina se destacan por las campañas que han realizado para erradicar los distintos tipos de violencia laboral. (Figuras 4 y 5).

Figura 4. Campaña Nacional contra la violencia laboral
Fuente: APTS Noticias, 2016



Figura 5: Campaña contra la violencia laboral. Poder judicial de la CABA.
Fuente: SITRAJU-CABA, s.f.

Consideraciones finales

La perspectiva de género en las empresas ha de concebirse como un derecho propio, que coloca en posición de equidad tanto a hombres como a mujeres. Favorece en gran medida los índices de productividad, un ambiente armónico y estable y la motivación para el desarrollo de distintos tipos de funciones y tareas.

Hablar de gestión empresarial y género en el ámbito internacional durante los últimos años nos remite a las diferentes leyes, políticas y regulaciones que se enfocan en la temática, sea para favorecer el incremento de la participación del sector femenino en las empresas, como para establecer pautas que examinan y sancionan otras tendencias discriminatorias aún vigentes.

No es posible una política económica de desarrollo social que involucre al sector empresarial donde se excluya en sus postulados aspectos que respalden la equidad de género.

La concepción igualitaria que involucra tanto a hombres como a mujeres en el espacio empresarial se convierte en parte estratégica de la denominada *economía inteligente para el desarrollo*. Es un instrumento valioso que, puesto en práctica, erradica las brechas injustas que distancian a la mujer de los hombres.

Si se experimenta un equilibrio en las organizaciones con respecto a la perspectiva de género en su amplitud, esa armonía también se revierte en beneficios que trascienden tanto al

ámbito individual de cada persona, como a la integridad de la empresa ante la sociedad.

La equidad de género en pleno siglo XXI en Latinoamérica, tanto a nivel intrafamiliar como escolar, social y corporativo, sigue siendo una urgencia. Se trata de un aspecto medular para el desarrollo, donde se perciba la equidad en materia de derechos y deberes. La reproducción del machismo y de otros rasgos patriarcales en las empresas sólo nos conduce a la desmotivación, al detrimento de los valores y a un retorno hacia el camino de la marginalidad de la conciencia.

Las empresas del siglo XXI han de otorgar derechos con una diferencia de trato atendiendo a la naturaleza y situación de las personas: maternidad, supuestos de incapacidad (sean varones o mujeres), etc. Y, paralelamente, defender el prin-

cipio de igual remuneración a igual trabajo.

Favorecer la equidad de género en el sector empresarial es la expresión más genuina de humanismo, altruismo, concordia, cordialidad, respeto, justicia y fraternidad.

Por último, se recomienda la realización de investigaciones que examinen la perspectiva de género en el sector empresarial de otros contextos, a partir de las formas de expresión, tendencias y problemáticas, incluyendo las causas y consecuencias. Esto ayuda a la comprensión más holística de fenómeno, así como al enriquecimiento epistemológico de esta categoría y al surgimiento de proyectos, estrategias, políticas y programas que fortalezcan la equidad de género para la convivencia armónica en sociedad.

Referencias bibliográficas

- América Latina Genera-ALG. (2016). *III Foro Global Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en <http://americalatinagenera.org/foroEmpresasGenero/>
- Andes (2016). *Mujeres luchan por la equidad laboral en Ecuador*. Disponible en www.andes.info.ec/es/noticias/mujeres-luchan-equidad-laboral-ecuador.html.
- APTS Noticias. (2016). *Convocación a la jornada de violencia de género y violencia laboral en salud*. Disponible en <http://apts-sanluis.com.ar/v2/apts-noticias-2016-11-8/>.
- Ayala Álvarez, M. D. (2011). *El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección*. Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Género y Desarrollo. Ecuador. Quito: FLACSO.
- BancoMundial(2012). *Igualdaddegéneroydesarrollo. Informe sobre el desarrollo mundial. Panorama general*. Washington DC. Disponible en <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>
- Bernet Soto, A. (2006). *Informe sobre el acoso sexual en el trabajo análisis de su regulación penal y extrapenal*. Disponible en www.igualdaddenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/regulacion-penal.pdf.
- Camarena Adam, M. E. Saavedra García, M. L. y HernándezGómez, L.H. (2015). *La competitividad de las empresas dirigidas por hombres y mujeres*. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad de México. Disponible en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/11.09.pdf>.
- Carter Sluby, P. (1995). "Las mujeres y los inventos". *Revista especial/FEMPRESS*. Disponible en <http://bazica.org/la-mujer-negra.html?page=2>.
- Ching, M. I. (2015). *60.000 mujeres sufren discriminación por embarazo o maternidad*. Disponible en http://cadenaser.com/ser/2015/05/12/sociedad/1431431275_065939.html
- Díaz Fernández, I. y Echevarría León, D. (2016). *Gestión empresarial y género: oportunidades y retos para Cuba*. *Economía y Desarrollo*, vol. 157, N° 2. La Habana jul.-dic.
- Díaz Tenorio, M. (2009). *Violencias de género: arcoíris es más que rosa y azul*. La Habana: Documento en soporte digital para la Campaña UNETE-Cuba.
- EFE-El Espectador (2015). *Los altos costos de la violencia de género en las compañías*. Disponible en <https://www.elespectador.com/noticias/actualidad/los-altos-costos-de-violencia-de-genero-companias-articulo-597127>.
- ELA (2017a). *Nosotras*. Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=APP187&rcnl=2&opc=46>.
- - - - - (2017a). *Articulación Regional*. Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=APP187>.
- El Telégrafo (2017). *Acoso laboral en el país se refleja en 347 denuncias*. Disponible en <http://www.eltelegrafo.com.ec/images/cms/EdicionImpresa/2017/Octubre/04-10-17/04-10-17-soc-acosolaboral.jpg>.
- El Tiempo (2016). *El "pecado" de quedar en embarazo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html>.
- EXTRA.EC (2017). *La figura de acoso laboral fue tipificada en la LOSEP*. Disponible en <http://www.extra.ec/actualidad/leyes-acoso-laboral-lesep-codigodeltrabajo-DB1641306>.
- El Universo (2013). *Más mujeres acceden al poder, pero persisten discriminación y violencia de género*. Disponible en <https://www.eluniverso.com/noticias/2013/11/12/nota/1720396/mas-mujeres-acceden-poder-persisten-discriminacion-violencia-genero>.
- Frieze, I. H. (2005). "Female violence against intimate partners: An introduction". *Psychology of Women Quarterly*, N° 29, pp. 229-237.
- GarcíaSergioL. (2016). *La discriminación en el trabajo, otra forma de violencia de género*. Disponible en <https://www.compromisoempresarial.com/autor/sergio-lopez-garcia/>.
- Garza, J. (2018). *Brecha de género afecta competitividad de Costa Rica*. Disponible en <https://www.larepublica.net/noticia/brecha-de-genero-afecta-competitividad-de-costa-rica>.
- Goche, F. (2013). *Embarazo, principal causa de discriminación laboral contra las mujeres*. Disponible en <http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/2013/03/08/embarazo-principal-causa-de-discriminacion-laboral-contra-las-mujeres/>.
- Imagine Consulting (2016). *RED EG, Red de Empresas por la Equidad de Género*. Disponible en <http://www.imagineconsulting.cl/portfolio/conversatorio-de-empresas-por-la-equidad-de-genero/>.

- INE (2017). *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2016*. Disponible en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0416.pdf>.
- INEC (2012). *Producción de estadísticas con enfoque de género en el Instituto Nacional*. Recuperado el 14 de mayo de 2018 de www.inec.gob.ec / www.ecuadorencifras.com.
- INMUJERES (2014). *Equidad de Género en el mundo empresarial*. Disponible en <http://www.inmujeres.gub.uy/26269/equidad-de-genero-en-el-mundo-empresarial>.
- ITUC-CSI (2017). *Violencia de género en el trabajo*. Disponible en <https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence?lang=es>.
- Logan y Wilkson (org.) (1982). *Dictionary of American Negro Biography* New York: W.W. Norton & Co.
- Mansilla Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Disponible en <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>.
- MDZ. (2017). *Sufría violencia de género en su trabajo y condenaron a la ART*. Disponible en <http://www.mdzol.com/nota/718289-sufria-violencia-de-genero-en-su-trabajo-y-condenaron-a-la-art/>.
- OIT/CINTERFOR (2017a). *Misión, visión y funciones de OIT/Cinterfor*. Disponible en <http://www.ilo.org/cinterfor/sobre-cinterfor/misi%C3%B3n/lang-es/index.htm>.
- - - - - (2017b). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*. Disponible en <https://www.oitcinterfor.org/>.
- Pacto Global (2017). *La Red Argentina lanza una publicación con buenas prácticas empresariales que apuntan a la equidad de género*. Disponible en <https://pactoglobal.org.ar/recursos/la-red-argentina-lanza-una-publicacion-con-buenas-practicas-empresariales-que-apuntan-a-la-equidad-de-genero/>.
- PNUD, América Latina y el Caribe. (2016). *III Foro Global Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/events/2016/3_Global_Forum.html.
- Rubio Serrano, F. (2007). *Equidad de género en las empresas: herramientas para el cambio y la excelencia*. Jornadas igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión. Oviedo, Asturias.
- Ruiz, D. (2017). *Ejemplos de desigualdad de género en el trabajo*. OXFAM INTERMON. Disponible en <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>.
- SITRAJU-La Caba. (s.f). *Campaña no a la violencia laboral en el poder judicial de La Caba*. Disponible en http://sitraju-caba.org.ar/actividad_gremial/campana-no-a-la-violencia-laboral-en-el-poder-judicial-de-la-caba/.
- Tomei, M. (2017). "La violencia laboral hacia las mujeres es un problema universal, advierte la OIT". Referencia a la 61ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social, auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en <http://www.un.org.ec/wp-content/uploads/2017/03/03-16-2017Women.jpg>.
- Torres García, I. y Aguilar Cruz, V. (2015). "Igualdad y no discriminación en el ámbito empresarial". *Revista Petra*. Disponible en <http://revistapetra.com/category/politica/>.
- Torres, G. (2011). "El machismo en el mundo laboral". *Revista Siempre Mujer*. Disponible en <http://siempremujer.com/estilo/el-machismo-en-el-mundo-laboral/20794/>.
- UNESCO-Panamá. (2016). *Panamá, III Foro de Empresas por la Igualdad de Género*. Disponible en <http://www.redetis.iipe.unesco.org/event/panama-iii-foro-de-empresas-por-la-igualdad-de-genero/>.
- Vázquez, Á. y Urbiola, A. (2014). "El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones". *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, N° 77, julio-diciembre. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>.
- Vázquez Cupeiro, S. (2015). "Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos". *Convergencia*, Vol. 22, N° 68, Toluca, mayo/agosto. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/105/10536227007.pdf>.
- World Economic Forum (2013). *Los 10 países con mayor igualdad de género: América Latina y el Caribe*. Disponible en <https://es.weforum.org/agenda/2013/11/los-10-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-america-latina-y-el-caribe/>.
- Zamudio Sánchez, F. J., Ayala Carrillo, M. del R., y Arana Ovalle, R. I. (2014). "Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano". *Estudios Sociales*, Vol. 22, N° 44. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41731685010>.