

Primera comunidad de aprendizaje de la Red Puentes Internacional “Género y Responsabilidad Social Empresarial”

La Red Puentes organizó una primera comunidad de aprendizaje en la que participaron 11 organizaciones miembros de la red, para construir un “estado del arte” acerca del abordaje del género y RSE en las prácticas institucionales, y poder registrar la existencia de prácticas en el tema o justificar su inexistencia, describiendo avances, obstáculos y desafíos.

A partir de las pautas se pudo observar que en nuestras organizaciones existe una gran dificultad para articular género y RSE. La gran mayoría de las respuestas estaban orientadas a uno u otro aspecto por separado. Sólo 2 de las organizaciones tenían una visión que vinculaba ambos enfoques, teniendo consenso en que los procesos de cambio son lentos. La misma falta de vinculación se observa entre las prácticas de género y RSE internas y externas a la organización. Hubo organizaciones que hicieron referencia a procesos internos, mencionando muy poco el trabajo de RSE y género hacia las empresas; por el contrario, las que pusieron el acento en el trabajo hacia afuera hicieron escasa o nula referencia a los procesos o resistencias internas.

¿Qué aprendimos en este proceso?

1. Los dos mitos a derribar para incorporar en la práctica experiencias en RSE y género:

a) “No es el foco de la institución”:

La principal razón enunciada que justifica la no realización de un trabajo de promoción, diálogo, cooperación o monitoreo de la RSE tomando en cuenta el enfoque de género, es porque se reconoce que el enfoque de género no está planteado explícitamente como una prioridad de trabajo institucional, “no está en nuestra misión incorporar temas de género”. Se trata de instituciones que tienen su foco central en temas como “transparencia”, “vinculación del sector público y privado”, “participación ciudadana y acceso a la información pública”, “educación ambiental” u otros. Aparentemente algunos/as ven que involucrarse en temas de género, los sacaría de su ámbito principal de trabajo, desconociendo que el género aporta una perspectiva transversal.

Este mito sólo se rompería ubicando en su agenda la temática de género como una variable transversal, evitando que éste sea un tema desvinculado del quehacer cotidiano propio.

b) “Trabajar con género es de instituciones feministas”:

Aparece la idea de que el tema de género es un tema “de dominio” de las ONGs feministas que, en la actualidad en los países latinoamericanos ha

puesto su énfasis en la problemática de los derechos sexuales y reproductivos, generando cierta “distancia” desde las instituciones que están en temas vinculados a derechos cívicos o derechos de nueva generación.

Si se analiza el origen de las organizaciones de género y movimiento de mujeres en América Latina, éste está en la luchas cívicas por el derecho a voto en la primera mitad del siglo pasado; efectivamente en la actualidad algunas de las acciones más visibles están en lo valórico-cultural como la anticoncepción, despenalización del aborto o violencia sexual.

Sin embargo, el enfoque de género abre el debate sobre la equidad entre hombres y mujeres a diferentes planos, como la participación ciudadana, democracia institucional y democratización de los espacios cotidianos. Debemos comprender que el enfoque de género es más amplio que los derechos sexuales y reproductivos, lo que implicaría desestereotipar la mirada hacia las organizaciones que trabajan desde este enfoque y generar lazos de trabajo conjunto.

2. ¿Qué significa en la práctica transversalizar el enfoque de género en una institución que tiene un foco en otros temas? (conclusiones del primer foro virtual)

La transverzalización es una **estrategia** para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres, sean una **dimensión integral** en el diseño, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de manera que se beneficien igualmente y las desigualdades no se reproduzcan. El **objetivo final** es mejorar la posición social y económica de mujeres y hombres en condiciones de equidad.

Debe ser una dimensión permanentemente integrada a la agenda por mayor ejercicio de derechos laborales, de consumidores/as, de sustentabilidad ambiental, etc. Aun para organizaciones que focalicen en otros aspectos (Medio Ambiente, Consumidores, Transparencia, etc.) es importante que esta perspectiva esté planteada, pues sería coherente con el fin de justicia social de nuestras organizaciones.

Sin embargo, la transversalización puede estar antecedita por la focalización. Si una organización no ha integrado este enfoque es recomendable la alianza con otra organización que si tenga esta experticia, para que les ayude a identificar de qué manera se expresan las diferencias y brechas entre hombres y mujeres en los ámbitos de trabajo, orientar en qué metodologías usar y los resultados realistas que se pretende alcanzar.

Prácticas en género y RSE presentes en la Red Puentes Internacional:

Ejemplo de práctica	Objetivos y estrategia	Resultados
<p><u>Capacitación</u>, a través de encuentros, mesas redondas y talleres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sensibilizar y concientizar a hombres y mujeres en todos los niveles (desde las bases hasta los altos cargos) - empoderar a dirigentas/es - fomentar prácticas de liderazgo y ejercicio autónomo del poder - reforzar prácticas de trabajo en equipo - promover el cambio cultural y organizativo de las organizaciones sindicales que posibiliten la incorporación de las mujeres - formar cuadros nuevos que quieran formar parte de los equipos de trabajo. 	<p>Mayor empoderamiento de las dirigentas (sector agrícola y salmonero), visualización de la importancia de profundizar en el tema y tener consensos sobre las políticas institucionales por parte de quienes participan</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuevas líderes formadas en enfoque de género - trabajadores y trabajadoras sensibilizados.
<p><u>Investigación</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Generar conocimiento sobre las problemáticas que enfrentan las mujeres en el campo laboral - Estudiar sectores industriales específicos, para dar cuenta de la posición diferenciada que tienen obreros y obreras 	<p>Se ha logrado visibilizar la situación de las mujeres y contribuir a instalar el tema de equidad de género en nuestras sociedades.</p>
<p><u>Suscripción de política de género y minorías</u></p>	<p>Buscar la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y minorías en todas sus actividades.</p> <p>Contiene como principios el incentivo de la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y minorías en todas sus actividades; como parte de las prioridades en la gestión de recursos humanos y en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de proyectos; tener metas cuantitativas en el porcentaje de participación de hombres y mujeres y metas de equilibrio de género en el plano de</p>	<p>Se logró sensibilizar al Consejo Directivo de la organización, aumentar la inclusión de mujeres en dicho Consejo, en los cuerpos técnicos, de coordinación, funciones administrativas y como auditoras:</p> <p>descentralización de la toma de decisiones, hacer un balance de género y estimular la participación de mujeres en los procesos de selección de cursos, disertaciones y</p>

	la toma de decisiones.	entrenamientos; se levantó información sobre el número de trabajadores propios y temporales con cohorte de género, y en el informe anual fueron incluidos indicadores de género.
<u>Denuncia de inequidades</u>	Sensibilizar e informar a otras organizaciones para que puedan a su vez promocionar y monitorear la RSE de empresa, organizaciones y organismos del Estado.	Publicaciones difundidas en papel y en forma virtual
<u>Acciones de visibilización y campañas</u>	Visibilización de la problemática de las mujeres, utilizando fechas claves de la agenda de las mujeres; y campañas contra el hostigamiento sexual. Se utiliza la difusión de folletos.	
<u>Acciones de cabildeo para instalar el enfoque de género en la estructura organizativa</u>	Sensibilizar en la creación de instancias de equidad de género de manera transversal en las estructuras organizativas.	Se ha avanzado en formar nuevos equipos de trabajo (FAT) con responsables (representantes de equidad de género en las organizaciones de base), participación de dirigentas en vicepresidencia de equidad y género de instancias de segundo orden (UNT) y exponer el punto de vista a través de ponencias.

5. Propuestas de cambio y desafíos a enfrentar:

Hacia el interior de las organizaciones sindicales y sociales se propone abordar en forma más abierta y directa la problemática de la equidad de género. Como primer paso para una organización que no tiene experiencia en temáticas de Género y RSE realizar una discusión interna acerca de su aplicación a líneas de trabajo institucionales. Lo que implicaría:

- identificar cómo incluir la perspectiva de género en los temas ejes de las instituciones

- articularse con alguna organización local que trabaje la perspectiva de género.
- Incorporar el componente de género de manera no explícita, evitando usar el concepto “género” para aminorar las resistencias. Por ejemplo, abordar los temas de las relaciones laborales, políticas de contratación, acceso a empleo, a cargos de jefatura y dirección, en términos de las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

En el trabajo con empresas se deberían hacer acciones más directas para incorporar la variable género. Hacer un diagnóstico para reconocer las empresas que se encuentran más abiertas y en mejores condiciones de asumir un cambio en la materia. Lo que implicaría realizar un trabajo a menor escala, pero más personalizado, donde se puedan establecer compromisos, continuidad y seguimiento.

Con las organizaciones de género (ONGs feministas) hacer un trabajo de sensibilización para ser impactadas con la temática de la RSE.

Con sectores industriales altamente masculinos (forestal, agrícola, salmonicultura): existen desafíos que van desde lograr que los campesinos y trabajadores reconozcan la “autoridad” de las profesionales y auditoras mujeres de las ONGs; así mismo como el reconocimiento de parte de los profesionales pares hombres.

A nivel de las familias penetrar con nuevas ideas para avanzar en los temas de equidad en las nuevas generaciones.

Hemos aprendido que para cambiar la cultura empresarial se requiere más que la voluntad de las ONG, se requiere un Estado con un papel más decidido en materia de incentivos (programas de fomento y compras públicas) y fortalecer su rol controlador de normas obligatorias. Por otra parte se requiere un movimiento sindical de mujeres empoderado, unido, articulado y efectivo en sus acciones.