



CONGRESO INTERNACIONAL

**LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN PROSPECTIVA:
NUEVOS ESCENARIOS, ACTORES Y ARTICULACIONES**

9 al 12 de Noviembre. Buenos Aires, Argentina
Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO Argentina

IMPACTOS E INNOVACIONES DE LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA

Renata Thereza Fagundes Cunha

Flora Allain Carrasqueira

Al citar este artículo incluir la siguiente información: Trabajo presentado en el Congreso Internacional: “Las políticas de equidad de género en perspectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones” Área Género, Sociedad y Políticas- FLACSO – Argentina. Noviembre, 2010. Buenos Aires, Argentina

IMPACTOS E INNOVACIONES DE LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA

Renata Thereza Fagundes Cunha¹

Serviço Social da Indústria – PR

Renata.cunha@sesipr.org.br

Flora Allain Carrasqueira²

Serviço Social da Indústria – PR

Flora.carrasqueira@sesipr.org.br

Eje Temático: 1. Globalización

Resumen

Este trabajo se plantea en la experiencia desarrollada en el SESI-Paraná³ desde el proyecto "Relaciones de Género como Potencial Estratégico para la Industria". Se trata de la elaboración de una tecnología social para apoyar la industria en la creación y modificación de procesos; consiste en un conjunto de materiales de soporte para duplicar y evaluar los impactos de buenas prácticas de equidad de género. Ese aspecto se pone de relieve una estrategia de gestión socialmente responsable orientada al desarrollo sostenible. El proyecto responde a la demanda por la equidad de género, dada la expansión del número de mujeres en la industria y la precariedad de las relaciones de trabajo que acompañan el proceso de globalización, alcanzando principalmente a las mujeres.

Palabras Claves: Industria – equidad – tecnología social – responsabilidad social - sustentabilidad

Abstract

This article refers to the experience developed by SESI-PR in the project "Gender Relations as Strategic Potential for the Industry". The project consists in the development of a social technology to support the industry in the creation and adaptation of management processes in benefit of gender equity; it consists in a group of materials that duplicates and evaluates the impacts of good practices in gender equity, understanding that this is one of the strategic elements of the social responsibility focused on the sustainable development. The project aims to contribute with the industry in the field of gender equity, considering the increasing numbers of working women and the precarity of the work relations that come with the globalization process, affecting mainly women.

¹ Renata Thereza Fagundes Cunha - Socióloga (PUC-PR), master en Historia, Cultura y Género (UNICAMP), Especialista en Desarrollo Local con Perspectiva al Género (OIT). Es consultora en Responsabilidad Social y sostenibilidad del SESI de Paraná, donde es coordinadora técnica del "Programa de Equidad de Género" y del "Proyecto Relaciones de Género como Potencial Estratégico para la Industria". E-mail: renata.cunha@sesipr.org.br

² Flora Allain Carrasqueira - Psicóloga (UFPR), especialista en Salud Mental, Sicopatología y Psicoanálisis (PUC-PR), Trainee (SESI-PR). E-mail: flora.carrasqueira@sesipr.org.br

Keywords: Industry – equity – social technology – social responsibility – sustainability.

INTRODUCCIÓN

Este artículo se refiere a la experiencia de SESI-PR en el proyecto "Relaciones de Género como Potencial Estratégico para la Industria", aprobado en el Edital SENAI/SESI de Innovación 2009.

El proyecto tiene como objetivo elaborar una tecnología social que consiste en una metodología de manualización para ser aplicada en la industria aportando los procesos de creación y ajuste en favor de la equidad de género, dando prioridad a este aspecto como uno de los elementos estratégicos de la gestión socialmente responsable.

La construcción de esta metodología se basa en la investigación aplicada y benchmarking, incluido el análisis de directrices reconocidas nacional e internacionalmente con respecto a las relaciones de género en el trabajo. La investigación es en asociación con la empresa Herbarium Laboratório Botânico Ltda., el Programa de Posgrado en Tecnología de la Universidade Tecnológica Federal de Paraná (PPGTE/UTFPR) y la Secretaria de Políticas e para as Mulheres da Presidência da República (SPM), además de contar con el apoyo del *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* (CNPQ) a través de la contratación de investigadoras becarias⁴.

El proyecto incentiva a las industrias a encontrar soluciones en la búsqueda de plantear la equidad de género con innovación en las políticas y directrices, en la gestión, resultados y relaciones con la cadena de valor⁵. De esta forma se responde a la demanda de servicios que promuevan la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras por medio de acciones hacia la equidad de género, teniendo en vista cambios sociales derivados de la expansión del número de mujeres en la industria nacional y del Estado del Paraná.

⁴ Becarias investigadoras (DTI III CNPQ): Ana Carolina Horst e Marisa Rodrigues.

⁵ Compréndase por la cadena de valor: Empleados, Proveedores, Clientes, Consumidores, Comunidad, Gobierno y Medio Ambiente.

Trabajo y Relaciones de Género en el contexto de la globalización

Actualmente la contribución de la mujer es esencial para la economía global y nacional; representa 44,7% de la mano de obra en Brasil, con creciente ocupación de posiciones de mando, innovación y investigación. Datos de la Relación Anual de Informaciones Sociales del Ministerio del Trabajo y Empleo de Brasil (RAIS/MTE) indican que entre 2002 y 2008, hubo un crecimiento de 40,9% de las mujeres empleadas en puestos de trabajo formal, mientras que en el mismo período, entre los hombres, el crecimiento fue el 34,5% (MTE, 2010a). Sin embargo, la expansión del número de mujeres en el mercado laboral no representa igualdad de derechos y de oportunidades en las actividades profesionales.

De acuerdo con Helena Hirata (2002a), esos hechos serían consecuencia de un proceso paradójico de la globalización del capital, marcada por la flexibilización de los procesos de trabajo que afectan de modo desigual al empleo femenino y masculino. Aunque cada país y cada región tiene sus especificidades, el predominio de las mujeres en los empleos más precarios y vulnerables es una característica globalizada, por ejemplo, en los países del hemisferio sur, son mayoría en el trabajo informal y por lo tanto, sin protección social.

En todo el mundo se encuentran desigualdades de género en el trabajo, tales como la discriminación, la devaluación de sus funciones y rendimiento. Hay una mayor vulnerabilidad de ellas con respecto a las enfermedades profesionales, acoso sexual y moral, siendo enfática su presencia en puestos de trabajo informales y temporales y en ocupaciones de bajo status, con menos oportunidades para el desarrollo y ascensión profesional, además aún reciben sueldos mas bajos, incluso cuando ocupan la misma función.

En Brasil, aunque en relación a la escolarización las brasileñas son 3,6 millones con plena, grado universitario contra 2,5 millones de hombres (MTE, 2010b), la diferencia de

salarios entre hombres y mujeres que realizan la misma actividad es uno de los peores en el mundo, de acuerdo con el Relato Global de Desigualdad de Género 2010 preparado por el Foro Económico Mundial (FEM). La diferencia de remuneración y la baja representatividad política han contribuido a lo retroceso del país en 4 posiciones con respecto al informe anterior, ocupando el lugar 85° en 2010 (FEM, 2010).

En el contexto de la globalización del capitalismo, las políticas de flexibilización y los nuevos métodos de gestión del trabajo y producción han agravado las desigualdades en el empleo y en las relaciones, reforzando las diferencias a través de múltiples formas de exclusión (Araújo, 2007). Segundo Brito (2000, p. 200) la inseguridad siempre se ha asociado con el trabajo de la mujer: "incluso cuando la inseguridad, la inestabilidad y el desempleo llega a toda la población de los trabajadores, el trabajo del varones, tiende a estabilizarse, mientras que el femenino tiende a mantenerse incierto e irregular", posicionamiento apoyado por Galeazzi:

Prácticamente todos los indicadores de mercado de trabajo demuestran que las mujeres entran en la actividad económica en clara desventaja: están más expuestas al riesgo de desempleo — sus tasas son superiores a las de los hombres - y permanecen, por más tiempo, en busca de trabajo. Una vez empleada, la desigualdad se expresa, principalmente por la segregación ocupacional y remuneración inferior (Galeazzi, 2001, p. 62).

Acentuada por el proceso de globalización del capital, la división sexual del trabajo es hora percibida como un componente natural de los procesos de producción capitalista, debido a que es un proceso histórico con determinantes socioculturales, hora no es siquiera percibida, adquiriendo tamaña invisibilidad que deja de ser tratada como objeto a corregirse en las empresas. Esta invisibilidad trae como consecuencia la exposición de las trabajadoras a condiciones específicas, cuyos efectos caen sobre su desarrollo personal, la carrera y la salud. Es imperativo que las industrias se centralicen en cambiar esta realidad, revisando sus estrategias de negocio, incorporando la promoción de la ciudadanía y del desarrollo sostenible como directrices. Por lo tanto, la adopción de prácticas de equidad y respeto a las diferencias se configura como una oportunidad para la industria contribuir concretamente con la

transformación de la dinámica social y el ejercicio de la gestión socialmente responsable. Todavía vale tener en cuenta que los índices desfavorables referentes a las mujeres trabajadoras tienen repercusión colectiva, afectando negativamente toda la sociedad.

Equidad de género como presupuesto de la gestión socialmente responsable

Reconocer la igualdad de género como uno de los principios que aseguran el desarrollo sostenible, es requisito previo para el ejercicio de la gestión socialmente responsable. Paradójicamente, a pesar de la precarización de las relaciones laborales agravadas con la globalización, hay un movimiento creciente de contrapunto, tanto porque existe el daño a la continuidad de las empresas basadas exclusivamente en beneficios financieros, cuanto debido a nuevas presiones jurídicas y sociales por cambios en el sector productivo.

Progresivamente ocurre la participación de empresas en modelos de gestión más socialmente responsables, con la incorporación de aspectos sociales y ambientales además de los financieros en los negocios. Tener en cuenta aspectos sociales tales como el respeto de las diferencias, es provocativo de la revisión de los procesos y puede alentar la interrupción del círculo vicioso que lleva a la aceptación de la opresión, dirigida a las trabajadoras mujeres como si fueran naturales o invisibles.

Estos modelos de gestión pueden definirse como un conjunto de políticas, prácticas y procedimientos adoptados por las organizaciones, con el objetivo de impactar positivamente en todos los públicos con los cuales se relacionan, con el objetivo de alcanzar al desarrollo sostenible y la continuidad de sus negocios, teniendo la ética como la base de sus relacionamientos.

Ignacy Sachs (2007, 2008) afirma que el desarrollo sostenible está orientado en la superación de las desigualdades a través de actos de voluntarismo responsable, concretizados en políticas públicas que promuevan la transformación institucional y medidas de acción

afirmativa en favor de los segmentos más débiles y silenciosos. De esta forma, contrapone el modelo de desarrollo basado en el crecimiento económico, proponiendo el “desarrollo sostenible integral” (p. 36), porque no hay verdadero desarrollo sin promover los impactos sociales y ambientales positivos, sin generar puestos de trabajo decentes y reducir las desigualdades, aparte del crecimiento económico.

En la misma orientación de Enrique Leff (2000), considera la sostenibilidad como el reconocimiento y el respeto de la diversidad y la alteridad, factor generador de la política de diálogo, consenso, convivencia y solidaridad. Ambos indican la construcción de nuevos paradigmas de conocimiento, nuevas formas de comportamiento social y nuevas formas de racionalidades productivas como prerequisites para la sostenibilidad. Por lo tanto, la racionalidad de la organización de la sociedad debe ser definida por la ética y los derechos humanos, construida en un proceso contractual armonioso de gestión de los recursos y regulada por instrumentos elaborados por los Estados, organismos internacionales, la sociedad civil y mercado.

Algunos de estos instrumentos han sido utilizados como parámetros para la gestión empresarial socialmente responsable, destacando la valoración de la diversidad, la ciudadanía y del bienestar de los trabajadores y trabajadoras, donde la participación activa de las mujeres en el desarrollo social, político, económico y ambiental de las sociedades figura como elemento estratégico e importante indicador de la sostenibilidad.

Esos documentos ya son parte del cotidiano de algunas industrias en Brasil, funcionando como mecanismos inductores de la sostenibilidad y herramientas de gestión, tales como: normas y convenciones de la OIT, el Pacto Global, que recientemente agregaron los principios de apoderamiento de las mujeres (UNIFEM); los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la Carta de la Tierra, la Agenda 21, las Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo, la Norma SA8000, los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social, la Metodología para el Censo en las Empresas - Diversidad y

Equidad (ETHOS), el Programa de Pro-Equidad de Género (SPM), el Global Reporting Initiative (GRI), la Metodología del Índice de Sostenibilidad Empresarial BOVESPA, entre otros.

Además la creciente institucionalización de los órganos gubernamentales en diferentes ámbitos para formular y supervisar las políticas públicas en apoyo de la equidad, y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil y grupos de presión productores de conocimiento que basan las políticas públicas, denotan la importancia de tener instancias y metodologías para el enfrentamiento de la desigualdad de género.

El actual status de la temática de género favorece la ampliación de iniciativas en las políticas de gestión de la industria, tanto en las cuestiones internas cuanto en el posicionamiento delante de la cadena de relacionamiento, por lo tanto puede ser una vertiente de la cooperación de la industria con el desarrollo sostenible. De acuerdo con el Instituto Ethos de Responsabilidad Social:

Los obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo resultan grandes pérdidas - para las mujeres, para las empresas y para el país. Cambiar este marco es benéfico en varios aspectos. Para que las empresas inviertan en la promoción de la diversidad entre sus empleados, con fuerte recorte de género, representa la posibilidad de aprovechamiento del potencial, aún poco explorado de creatividad, capacidad de administración y productividad de sus equipos. La diversidad en todas las instancias de la empresa ha sido traducida en equipos más eficientes, en empleados más satisfechos y en la reducción de tasas de deserción (Instituto Ethos, 2004, p. 14. Traducción libre).

En esta perspectiva, la cuestión de la equidad de género debe componer las prácticas de las organizaciones de un modo integrado y no complementar, una vez que la sostenibilidad implica conductas igualitarias y benéficas para todas las personas, indispensable para efectivizar los atributos de la sostenibilidad.

Una tecnología social para promover la r de equidad de género - impactos e innovaciones

Para promover la equidad de género en el trabajo, es fundamental formular políticas que tengan las mujeres como un grupo blanco, con medidas concretas para facilitar su inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato (Abramo, 2004). Es importante que estas políticas estimulen la conciliación entre la vida familiar, personal y profesional, proponiendo compartir equilibradamente las responsabilidades domésticas y familiares, conforme las reivindicaciones históricas de los movimientos organizados de mujeres y las recomendaciones de varias organizaciones como por ejemplo , UNIFEM y la Organización Internacional del trabajo:

Son claras las contribuciones que las políticas conciliatorias pueden traer a la productividad de las empresas, así como para la sostenibilidad y la ampliación de la capacidad productiva de la población. Aún, cuando formalizados los mecanismos de conciliación, si genera una importante creación de trabajo decente, especialmente para las mujeres. Las consecuencias negativas en mediano y largo plazo de la falta de este tipo de iniciativa extrapola la esfera individual, pues genera costos sociales y disminuyen el rendimiento económico de los países. (ILO/PNUD 2009 p. 96 de los países de ingresos).

De conformidad con estas recomendaciones, la metodología desarrollada por SESI-PR, comprendida como una tecnología social⁶; se trata de un guía para implementar prácticas equitativas, promoviendo el diagnóstico y la reflexión sobre los procesos que generan desigualdad entre los géneros en las industrias, y proponiendo estrategias de ajustes para la equidad y la diversidad.

El desarrollo de esta tecnología se basa en los siguientes ejes investigativos:

- Investigación de campo en la industria asociado en el proyecto, compuesta por una mayoría de empleados mujeres, que ocupan incluso cargos de gestión, reconocida regional y nacionalmente por sus buenas prácticas para la calidad de vida de los empleados y empleadas.

⁶ Se comprende por Tecnología Social: técnicas, productos, procesos y metodologías que aportan soluciones a la inclusión social y la mejora de la calidad de vida, desarrollados en la interacción con las partes interesadas, llevando en cuenta la facilidad de multiplicación y medición de los impactos sociales promovidos. Obtener más informaciones en: Centro Brasileiro de Referencias en Tecnología Social (CBRTS); Instituto de Tecnología Social de Brasil (ITS); Instituto Brasileiro de Calidad y Productividad (IBQP).

- Investigación *benchmark* para el levantamiento de buenas prácticas en de empresas que desarrollan acciones a favor de la equidad de género⁷.

- Investigación documental mediante el análisis de directrices nacionales e internacionales, así como estudios e investigaciones que tratan sobre las relaciones de género en el trabajo.

La metodología está estructurada en un material didáctico dividido en dos macro áreas de incidencia: Gestión de Personas y Cultura Organizacional, subdivididas en ocho ejes temáticos. Gestión de Personas comprende: Perfil de cuerpo funcional; Reclutamiento y selección; Ascensión funcional y plan de carrera, posiciones, salarios y remuneración; Procesos capacitación y calificación profesional; Programas de salud y seguridad en el trabajo; y Políticas de beneficios. En el área Cultura Organizacional: Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y la orientación sexual) y la ocurrencia de acoso moral y sexual en los ambientes de trabajo; y Propaganda institucional interna y externa⁸.

Para cada eje temático corresponde un texto síntesis; datos (estadísticas, leyes, documentos, líneas de tiempo); preguntas norteadoras que permiten a la empresa reflexionar sobre su realidad inmediata haciendo el diagnostico de posibles distorsiones y soluciones; ejemplos de buenas prácticas desarrolladas por las empresas investigadas, demostrando su viabilidad; e aun referencias a consultar para obtener información adicional.

Para la Secretaría de Políticas para las Mujeres, la promoción de la equidad tiende a equilibrar los procesos de Contratación y selección; Capacitación y formación; Marco y Ascensión funcional; Salario y remuneración; Salud y seguridad; Política de Beneficios; Políticas de Responsabilidad Social y Inversión Social Privada; y mejorar el Clima

⁷ El criterio para la elección de las empresas investigadas es la participación en bancos de buenas prácticas reconocidos en Brasil, por ejemplo, las empresas signatarias del Programa Pro-Equidad de Género de la SPM; las ganadoras del Premio SESI de Calidad en Trabajo y, las Mejores Empresas para Trabajar de la Revista Exame.

⁸ Esas áreas de incidencia corresponden a las áreas y ejes temáticos propuestos por el Programa Pro-Equidad de Género de la SPM, dirigido a empresas y organizaciones que pleitean el "Sello Pro-Equidad de Género". Obtener más informaciones en: www.programaproequidade.net.br

Organizacional, optimizando recursos, reteniendo talentos, evitando pasivos laborales, promoviendo la calidad de vida y reduciendo el absentismo, entre otros factores.

Conforme investigaciones de la OIT/PNUD (2009) las políticas de conciliación entre trabajo y familia impactan positivamente en tres dimensiones. A nivel macroeconómico estas políticas no permiten el desperdicio de la fuerza de trabajo femenina, reflejando positivamente en la productividad y la competitividad de los países. A nivel de unidades productivas, debido a que las trabajadoras sufren una enorme presión y hacen grandes esfuerzos para conciliar la vida familiar y laboral, las políticas que reflejan esta situación conducen a un aumento de la productividad y mejora del rendimiento. Por fin, el nivel de calidad de vida individual y familiar, toda la sociedad tiene lo que ganar con prácticas empresariales justas, pues, la falta de estas iniciativas se manifiestan en:

Problemas de salud y la pérdida de ingresos para las mujeres; falta de oportunidades de educación para niños y adolescentes; y el riesgo del trabajo infantil. También agrava los conflictos sociales, expresados en comportamientos perturbadores como delincuencia, el uso de drogas y el abandono. (ILO/PNUD 2009. p. 96)

A pesar de que algunas compañías ya reconocen los efectos positivos de las políticas equitativas, trascendiendo los requisitos legales, la mayoría aún no incorporó el potencial estratégico de esta cuestión en su planificación. Por esta razón, el SESI Paraná se esfuerza en el desarrollo y difusión de esta tecnología social, demostrando la viabilidad de la adopción de prácticas equitativas en empresas de distintos tamaños y sectores.

Sigue la tabla con ejemplos positivos en el desarrollo por las empresas en las áreas de Gestión de Personas y de Cultura Organizacional, recogidos en la investigación de referencias⁹.

Tabla 1. Ejemplos Positivos en Gestión de Personas

| Perfil funcional | |
|-------------------------------|---|
| Características empresariales | Tamaño: Grande empresa Sector Industrial: petróleo y gas |
| Práctica | Censo de la diversidad |

⁹ El nombre de las empresas están preservados debido a que la investigación aun esta en curso.

| | |
|-----------------------------------|---|
| Objetivo | Realizar un "censo de la diversidad", o sea, un levantamiento de datos sobre los empleados y empleadas y sus familiares dependientes, permitiendo que se conozca la realidad de la empresa con relación a la diversidad, a partir del cruzamiento de datos específicos. |
| Acciones y estrategias | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión de sensibilización y presentación para las directorías. 2. Elaboración de cuestionario conforme las normas del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), compuesto por 29 preguntas objetivas sobre sexo, edad, educación, familia, color/raza, religión, discapacidad, actividades comunitarias, entre otros temas. 3. Aplicación del cuestionario, enviado <i>online</i> a todos los empleados y empleadas de la empresa. 4. Análisis de las respuestas. |
| Resultados | <p>-Más de un 61% reempleados/as participaron</p> <p>-El levantamiento permitió conocer el perfil de la diversidad humana y cultural en la empresa, proporcionando información esencial para la elaboración de políticas y acciones dirigidas a la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación.</p> |
| Reclutamiento y selección. | |
| Características empresariales | Tamaño: grande empresa Sector Industrial: Farmacéutico |
| Práctica | Selección Colectiva |
| Objetivo | Asegurar que la selección sea imparcial y libre de discriminación con respecto al género, origen étnico, religión, orientación sexual, entre otros, evaluando con mayor consistencia la capacidad técnica y competencias conductuales, en lugar de utilizar características discriminatorias. |
| Acciones y estrategias | <ol style="list-style-type: none"> 1. El proceso de selección es colectivo, con la intervención de colegas de diferentes posiciones jerárquicas y sectores de interacción que van a trabajar juntos, como de los recursos humanos, administración del sector, supervisión inmediata y otros empleados del equipo que va a integrar el nuevo/a profesional. 2. Capacitación de los gerentes y supervisores (as) para que comprendan las ventajas de un proceso colectivo de selección. |
| Resultados | <ul style="list-style-type: none"> - Percepción que un proceso de selección justo permite la contratación de empleados más comprometidos y que se adaptan a la cultura de la organización. - Equipos más integrados, porque tienen la posibilidad de elegir colegas con quien se identifican. - Rotación baja de los empleados. - Índices de absentismo inferior al esperado para la media de las empresas de este tamaño y sector. |
| Política de Beneficios | |
| Características empresariales | Tamaño: Grande empresa Sector Industrial: Químico. |
| Práctica | Extensión de la licencia de maternidad y paternidad |
| Objetivo | Promover mayor conciliación entre relaciones de trabajo y familiares. |
| Acciones y estrategias | 1. Extensión de la licencia de maternidad para 180 días y paternidad |

| | |
|---|---|
| | <p>hasta 3 meses.</p> <p>2. Reuniones con gestores para el establecimiento de la licencia paternidad hasta 3 meses, de acuerdo a cada caso.</p> <p>3. La pareja que trabaja en la empresa puede combinar la forma más interesante de organizar las licencias del padre y madre.</p> |
| Resultados | <ul style="list-style-type: none"> - Los resultados observados desde la aplicación de esta práctica han sido bastante positivos, reflexionando en beneficios para las empleadas mujeres y sus bebés, pues ellas gozarán de un período mayor para cuidar a los niños. - Para la sociedad esta práctica tiene impactos en la salud pública por contribuir para que los niños sean más fuertes y bien nutridos, entre otros beneficios. - La empresa recibe las empleadas más organizadas con respecto a sus actividades como madre, pues tienen 6 meses de licencia, disminuyendo el índice de absentismo. - Aumento de índice de licencia paternidad, contribuyendo con la paternidad responsable. |
| Procesos de Capacitación y Cualificación Profesional | |
| Características empresariales | <p>Tamaño: Grande empresa</p> <p>Sector Industrial: Prestación de Servicio</p> |
| Práctica | Programa de capacitación para mujeres líderes |
| Objetivo | Desarrollar y ampliar el poder de la influencia transformadora de líderes mujeres en las organizaciones empresariales, fortaleciendo el liderazgo femenino en escenario socioeconómico paranaense. |
| Acciones y estrategias | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asociación con la organización que tiene la metodología para la realización del Programa; 2. Selección de potenciales líderes femeninos de la empresa y otras empresas asociadas, para la participación en el Programa; 3. Divulgación. |
| Resultados | El programa está todavía en curso, pero se observa el desarrollo del potencial de las participantes, que estarán mejor preparadas para ocupar funciones dirigentes, contribuyendo a la distribución equitativa de los puestos más altos y directivos. |
| Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo | |
| Características empresariales | <p>Tamaño: Grande empresa</p> <p>Sector Industrial: Energía</p> |
| Práctica | Adaptación de Equipos de Seguridad |
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Atender las características específicas de las mujeres y maximizar el potencial de uso de Equipos de Protección Individual (EPI); - Mantener y valorar las mujeres en funciones como de ingeniería mecánica, ingeniería electrónica, ingeniería electricistas, en las funciones técnicas de la mecánica, electricistas, entre otras. |
| Acciones y estrategias | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Sensibilización de todos los sectores de la empresa con respecto a las peculiaridades de las mujeres y la necesidad de respetar estas peculiaridades y la diversidad.</i> 2. Inclusión de temas sobre seguridad y salud de las mujeres en la agenda institucional de la empresa: Semana de la Mujer y abordaje de estos temas en la Semana Interna de Prevención de Accidentes |

| | |
|--|--|
| | <p>de Trabajo (SIPAT's).</p> <p>3. Estudio con proveedores de EPI utilizados por las mujeres para que los modelos tengan en cuenta las especificidades y diferencias anatómicas del cuerpo de las mujeres.</p> |
| Resultados | <p>Establecimiento de políticas internas y procedimientos reglamentarios que tengan en cuenta la diversidad en todas las estrategias de gestión de la organización.</p> <p>Cambios en las ropas anti flames utilizadas por las mujeres, pues los modelos antiguos les causaban daños perjudicaban a sus senos.</p> |
| Ascensión Funcional y Plan de Carrera, Posiciones, Salarios y Remuneración. | |
| Características empresariales | <p>Tamaño: Grande empresa</p> <p>Sector Industrial: Químico.</p> |
| Práctica | Equidad en la Ascensión Funcional y Plan de Carrera, Posiciones, Salarios y Remuneración. |
| Objetivo | Coincidir el número de trabajadoras mujeres y trabajadores en todos los niveles jerárquicos. |
| Acciones y estrategias | <p>1. Orientación para las empresas asociadas que hacen la selección y reclutamiento de la empresa para equilibrar el número de candidatos hombres y mujeres para las posiciones plazas?, particularmente en posiciones estratégicas, donde históricamente las mujeres tienen menos oportunidades.</p> <p>2. También dentro de la empresa ocurre el incentivo y oportunidades para que las mujeres tengan ascensión jerárquica.</p> <p>3. Análisis de puestos de trabajo y salarios con recorte de género para evitar distorsiones.</p> |
| Resultados | <p>-Hasta 2008 el número de gestores era predominantemente de hombres, hoy ya existe un porcentaje de 50% de gestores y 50% de gestoras mujeres.</p> <p>- La remuneración fue adecuada en conformidad con un plan de posiciones y salarios, independientemente del sexo del empleado/a. Existe un salario mínimo y máximo para cada función y también es una norma que el sueldo más alto dentro de la organización no exceda el valor de 8 veces el valor del sueldo más bajo, para no tener grande diferencia entre los sueldos.</p> <p>- Fue observada desigualdad entre los puestos de trabajo y salarios para hombres y mujeres, y se buscó la solución, obtenida a través de corrección de estos índices, con la ayuda de consultoría especializada.</p> |

Tabla 2. Ejemplos positivos en la Cultura Organizacional

| Publicidad Institucional Interna y Externa | |
|---|--|
| Características empresariales | <p>Tamaño: Grande empresa</p> <p>Sector Industrial: Precitación de Servicio</p> |
| Práctica | Criterios de comunicación |
| Objetivo | Establecer criterios no discriminatorios para la comunicación interna y externa. |
| Acciones y estrategias | 1. Realización de taller de sensibilización con el tema “Reflexiones |

| | |
|---|---|
| | <p>sobre la Equidad de Género” con la equipo y la coordinación de comunicación;</p> <p>2. Investigación comparativa de prácticas de otras empresas para conocer cómo retratan la diversidad en sus comunicaciones;</p> <p>3. Investigación de recomendaciones de lenguaje no sexista.</p> |
| Resultados | <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de criterios no discriminatorios para la comunicación interna y externa. - Elaboración de opinión técnica recomendando el lenguaje no sexista. -Intervención para cambios de elementos que se consideran discriminatorios en campañas diseñadas. -Cambio en la nomenclatura de posiciones de lenguaje contemplando el masculino y el femenino, en el lenguaje no sexista; -La inclusión de la opinión de los miembros del equipo del programa de equidad de género en la revisión de las comunicaciones estratégicas. |
| Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (género, raza, estado gestacional y orientación sexual) y la ocurrencia de acoso sexual y moral en los ambientes de trabajo | |
| Características empresariales | <p>Tamaño: Grande empresa</p> <p>Industria: Energía</p> |
| Práctica | Canal de denuncia |
| Objetivo | <p>Organización de canal para denuncias de acoso sexual, moral y otros casos que permite el anonimato del denunciante que sufrieron o observaron actos de discriminación en la empresa.</p> <p>Este Canal de denuncia está asegurado en el Código de Ética de la empresa que reglamenta los relacionamientos.</p> |
| Acciones y estrategias | <p>1. Reuniones con dirigentes para el establecimiento del Canal de Denuncias;</p> <p>2. Creación de este Canal;</p> <p>3. Difusión a todos los empleados y empleadas de la institución.</p> |
| Resultados | <ul style="list-style-type: none"> - Percepción de la empresa como un lugar seguro para trabajar y que lucha con eficacia para poner fin a las actitudes discriminatorias y negativas. |

CONSIDERACIONES FINALES

La elaboración de esta tecnología es un proceso innovador para generar resultados sociales positivos que impactan en la equidad de género y valorar la diversidad en las empresas. Apunta a un cambio de paradigma que corresponsabiliza la industria en el alcance del desarrollo sostenible, por la incorporación de las cuestiones sociales en sus metas, beneficiando tanto las organizaciones cuanto la sociedad.

La adopción de prácticas de equidad que abarcan no sólo la población femenina, pues estos procesos desencadenan efectos verdaderamente sociales, actuando sobre cuestiones que tienen impacto colectivo. El cambio de índices desfavorables para las mujeres configura como una oportunidad para la industria ser un medio ambiente sano, equilibrado y creativo, además de ejercer su función de promoción de la ciudadanía.

La valoración de la participación de las mujeres en la economía mejora sus condiciones de vida y también ayuda a mejorar la situación política, económica y social del país. Las mujeres con una buena situación económica, con acceso a la cultura, la salud y la educación, transmiten esta condición para sus hijos, desencadenando un ciclo virtuoso (Instituto Ethos, 2004).

Entre los principales resultados de la tecnología social elaborada por el SESI Paraná se espera ampliar la comprensión de la industria acerca de los impactos de las políticas de gestión y procedimientos encaminados a la equidad de género; estimular soluciones para el alcance de la equidad, tomando acciones concretas en la distribución de oportunidades; añadiendo valor a las relaciones; desarrollando la gestión de la diversidad en la industria como una competencia organizacional.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Abramo, Lais. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. In: Seminário nacional: política geral de emprego. Necessidades, opções, prioridades. Brasília: OIT, 09 e 10 de dezembro de 2004.

Araújo, Ângela Maria Carneiro. *Trabalho, Precarização e Relações de Gênero em Tempos de Flexibilização e Reestruturação Produtiva*. Trabalho apresentado no XIII Congresso Brasileiro de Sociologia. Disponível em: http://www.iese.ac.mz/lib/cdoc/base/oa_127.pdf. Acesso em 18/10/2010.

Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008. 204 p.

Brito, Jussara Cruz de. *Enfoque de gênero e relação saúde/ trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 16(1), jan-mar 2000. P. 195-204. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csp/v16n1/1578.pdf>. Acesso em: 13/04/2010.

Fórum Econômico Mundial. *Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2010*. Disponível em: <http://www.weforum.org/en/media/publications/index.htm>. Acesso em: 18/10/2010.

Hirata, Helena. *Globalização e divisão sexual do trabalho*. Cadernos Pagu, n. 17/18, pp. 139-156, 2002a.

_____. *Nova Divisão Sexual do Trabalho: Um Olhar Voltado para a Empresa e a Sociedade*. 1º Edição. São Paulo: Boitempo, 2002b.

Galeazzi, Irene M. S. *Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero*. Mulher e Trabalho, Porto Alegre: FEE, v. 01, p. 61-68, 2001.

Instituto Ethos. *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*. São Paulo: Instituto Ethos, 2004

_____. *Pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. São Paulo: Instituto ETHOS, IBOPE, FGV-SP, UNIFEM, IPEA, OIT, 2001.

Leff, Enrique. *Tiempo de sustentabilidad*. Revista Ambiente e Sociedade. n. 6-7. Campinas. Jan. jun. 2000.

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego. Notícia. *Número de mulheres no mercado de trabalho cresceu 40,9% em 7 anos*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=6802&PalavraChave=mulher,%20mulheres,%20dia%20internacional%20da%20>. Acesso em 21 de maio de 2010a.

_____. *Mercado de trabalho cresce mais para mulheres*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=6051&PalavraChave=rais>. Acesso em 21 de maio de 2010b.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho e família: Rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT, 2009. p. 5.

Sachs, Ignacy. *Desenvolvimento: Incluyente, sustentável, sustentado*. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

_____. *Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento*. São Paulo: Cortez, 2007.