

There are no translations available.

Circular 1012-2020

En la presente transcribimos otro artículo sobre un tema que hemos repetido en varias circulares relacionado con “Los Recursos Humanos”, escrito por Blanca Juárez en el periódico “El Economista” el 6 de marzo 2020, pensamos es importante en virtud de las reformas que sufrió la Legislación Laboral en nuestro país y el movimiento en defensa de las mujeres.

Claves para administrar Recursos Humanos con una perspectiva de género

La carencia de formación con perspectiva de género entre quienes gestionan el talento en las empresas se hace más evidente cuando millones de mujeres retan con #UnDíaSinNosotras.

La cultura organizacional de una empresa refleja la cultura que se tiene afuera, en la sociedad, dice Daniela Torres, especialista en Recursos Humanos. “Si tenemos un país machista, muy probablemente en la compañía se generen expresiones y estructuras patriarcales y machistas”.

Claudia Santamaría, asesora legal de Cisco, una empresa global de telecomunicaciones,

asegura: “para irme de aquí, no sé qué me tendrían que ofrecer. Por ejemplo, [es una empresa flexible](#)’, podemos decidir nuestros horarios de trabajo. A mí, que soy mamá, eso me queda estupendo”.

No se trata de ese beneficio por sí solo, sino que detrás hay todo un entendimiento de lo que implica la equidad de género, explica Santamaría, quien también dirige Women of Cisco capítulo México, un grupo de mujeres dedicado a asesorar y acompañar a sus compañeras.

Quizá ésa la clave, comprender qué es igualdad y equidad de género, comenta en entrevista Daniela Torres, quien ha estado a cargo de la gestión del talento en empresas de producción, *retail*, financieras y de tecnología

“La mayoría de las personas que está en Recursos Humanos no tiene una formación en perspectiva de género”. Y esa carencia se hace cada vez más evidente, cuando millones de mujeres están dispuestas a desafiar a sus jefes y faltar un día al trabajo, [como lo harán el próximo 9 de marzo](#)

Algunos primeros pasos

Lo primero que deben hacer desde Recursos Humanos, es no amenazar a las mujeres que se unirán al paro y respetar su decisión, comenta Daniela Torres. El objetivo de #UnDíaSinNosotras es revelar la importancia de las trabajadoras y [el valor económico que aportan a las empresas y al país](#)

, dice.

Pero, el 10 de marzo, “¿a qué empresas regresarán, a las mismas que no han transformado nada?”. No basta con aceptar que falten, “deben generar políticas y protocolos de seguridad hacia ellas”.

Las áreas de Recursos Humanos “son las que pueden incentivar una cultura organizacional distinta”. Por lo tanto, será básico que conozcan los siguientes conceptos:

La igualdad de género se refiere a que no importa si una persona es mujer u hombre, tiene derechos humanos como a la educación, a la vida, a la salud o al trabajo

La equidad de género sí ve las diferencias y por ello se intenta que todas y todos estemos en igualdad de condiciones. Por ejemplo: hay una vacante, un hombre postula para él y también lo hace una mujer embarazada. Lo justo sería no tomar en cuenta el estado de ella y que, si es la idónea para el puesto, la empresa le proporcione permiso de maternidad y otras medidas para que se desarrolle.

Cuando las mujeres vuelven después de dar a luz “necesitan una transición paulatina. Algunas sufren de depresión postparto, o que están angustiada por dejar a tus hijos. Otras se exigen de más por sentir que dejaron el trabajo mucho tiempo”. Esto se debe hacer comprender a los líderes indica Claudia Santamaría.

“Hemos vivido mucho tiempo en una cultura machista. Tenemos que desaprender y reflexionar sobre lo que hemos naturalizado”, agrega Fernando Pujol, director de Recursos Humanos en Cisco México.

Por lo que tener grupos liderados e integrados por mujeres para asesorar las áreas de Recursos Humanos es otra manera de dejar eliminar prácticas machistas, considera.

Es importante abrir la conversación en las organizaciones, “intercambiar puntos de vista. Por ejemplo, los hombres, aunque no cumplamos al 100% con las especificaciones de un puesto, nos promocionamos. Debemos revisar qué estamos haciendo que las mujeres no se sienten confiadas de esa manera”.

Para Daniela Torres, todo este impulso que está tomando el movimiento feminista es una oportunidad para los gestores de Recursos Humanos. En las [próximas encuestas de clima laboral](#) podrían incluir preguntas más enfocadas en sus colaboradoras y pedirles que les hagan saber cómo pueden mejorar.

Crear, actualizar o poner en marcha los [protocolos contra la violencia laboral y la violencia sexual](#) en el trabajo es otra manera. “Deberán cuestionarse de manera cotidiana lo que hasta ahora han visto como natural. Los techos de cristal, por ejemplo. hacer algo para romperlos. Es una oportunidad de oro para quienes están incidiendo en el futuro de lo más valioso de una empresa: las personas”, concluye.

Recomendación

Aun y cuando nuestra firma de abogados no se especializa en Recursos Humanos, pensamos que la época que estamos viviendo y los cambios por venir, requieren de unos departamentos de Recursos Humanos mas robustos y especializados, pues durante la paz laboral que vivimos durante varias décadas, debilitó las estructuras dedicadas a la atención del ambiente laboral y de los trabajadores.