

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALISER se esfuerza por promover **la igualdad de género** en el **lugar de trabajo moderno** ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



SOBRE EL PROYECTO

EQUALISER tiene como objetivo:

1. Crear conciencia sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer



ESTA PRESENTACIÓN

El material presentado es parte de **EQUALISER**.
El **proyecto** busca apoyar a los empleados/as de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar **las brechas de conocimiento y los estereotipos de género** para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



MÓDULOS

Módulo 1: Fundamentos de la igualdad de género: Revelación de términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordando estereotipos y fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Módulo 5: Desenmascarar la injusticia: enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo



MÓDULOS

Módulo 6: Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El know-how: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

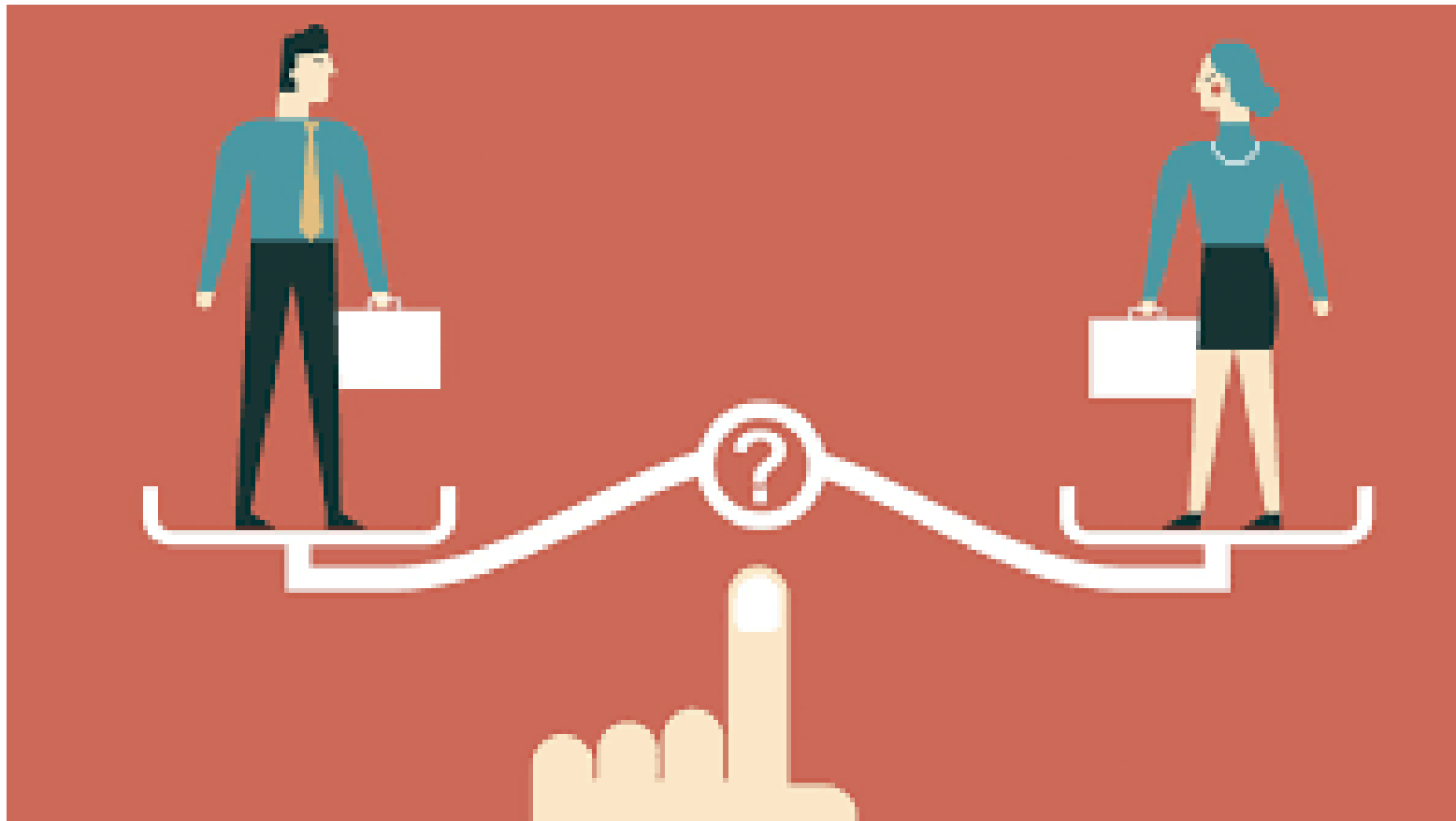
Módulo 8: Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Módulo 9: Liderando el camino: mujeres en posiciones de poder

Módulo 10: Actúe: su papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 7: GUÍA PRÁCTICA PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

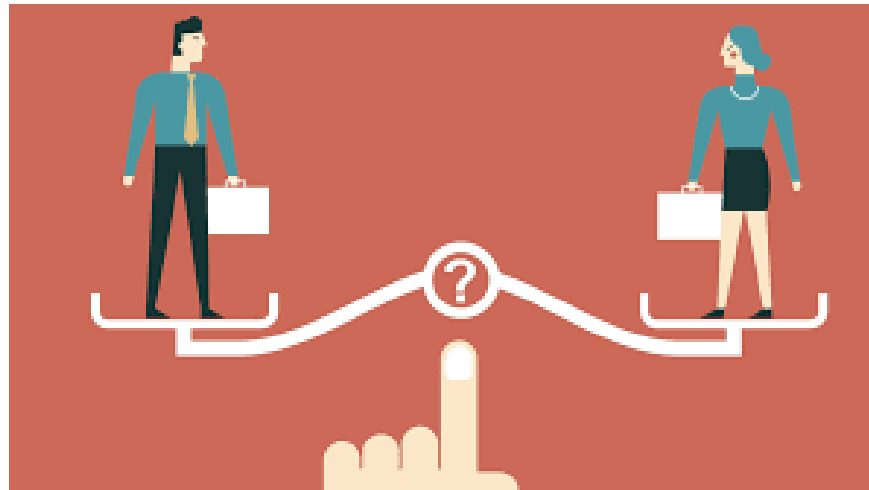


MÓDULO 7 - ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Conozca el procedimiento, políticas e iniciativas corporativas de igualdad de género.
- 02** Una guía paso a paso para afrontar las desigualdades de género en el lugar de trabajo
- 03** Actividad
- 04** Conclusión - Resumen
- 05** Referencias

EL SABER HACER: UNA GUÍA PRÁCTICA PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

La desigualdad de género en el lugar de trabajo sigue siendo un problema generalizado, a pesar de los importantes avances de los últimos años. Para abordar este problema de forma eficaz, es fundamental contar con una guía práctica que proporcione pasos y estrategias viables. Esta guía tiene como objetivo empoderar a las personas, combatir la desigualdad de género en el lugar de trabajo y crear entornos más inclusivos para ellas y quienes las rodean.



EL SABER HACER: UNA GUÍA PRÁCTICA PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:

- ✓ Ayude a los empleados a navegar posibles situaciones de desigualdad de género con una guía paso a paso.
- ✓ Ayudar a los empleados a tomar conciencia de las políticas corporativas, procedimientos e iniciativas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- ✓ Ayudar a los empleados a sentirse empoderados para enfrentar cualquier desigualdad de género en el lugar de trabajo.
- ✓ Ayudar a los empleados a combatir la desigualdad de género en el lugar de trabajo y crear entornos más inclusivos para ellos y quienes los rodean.

TEMA 1: CONOCE LOS PROCEDIMIENTOS, POLÍTICAS E INICIATIVAS CORPORATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO



El conocimiento de las políticas y procedimientos corporativos que promueven la igualdad de género es esencial para fomentar un lugar de trabajo donde todos los empleados, independientemente de su género, sean tratados con respeto y se les ofrezcan igualdad de oportunidades, contribuyendo a una cultura que valore la diversidad y la inclusión.

Conocer proactivamente estas políticas no solo garantiza un trato equitativo, sino que también permite a las personas convertirse en contribuyentes integrales a un entorno de trabajo inclusivo y seguro, salvaguardando el desarrollo y el bienestar personal.

Para garantizar el empoderamiento personal y la confianza a la hora de afrontar la desigualdad de género en el lugar de trabajo, es fundamental comprender las políticas, los procedimientos y las iniciativas de la empresa.

TEMA 1: CONOCE LOS PROCEDIMIENTOS, POLÍTICAS E INICIATIVAS CORPORATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Familiarícese con las políticas relevantes de la empresa.



A. Política de igualdad de oportunidades en el empleo (EEO)

Garantiza que todos los empleados sean tratados de manera justa y sin discriminación por motivos de género.

B. Política Anti-Acoso

Prohíbe cualquier forma de acoso sexual o acoso por motivos de género y describe el proceso de denuncia de dichos incidentes.

TEMA 1: CONOCE LOS PROCEDIMIENTOS, POLÍTICAS E INICIATIVAS CORPORATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Familiarícese con las políticas relevantes de la empresa.



C. Política de equidad salarial

-Comprender el enfoque de la empresa en materia de equidad salarial, incluidas las auditorías salariales periódicas realizadas para garantizar una compensación justa para todos los empleados.

D. Políticas favorables a la familia

- Estar al tanto de las políticas relacionadas con la licencia parental, los acuerdos laborales flexibles y el apoyo al cuidado de los niños, que pueden ayudar a los empleados a equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

TEMA 1: CONOCE LOS PROCEDIMIENTOS, POLÍTICAS E INICIATIVAS CORPORATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Familiarícese con los procedimientos relevantes de la empresa.

A. Procedimientos de contratación, promoción y ascenso

-Familiarizarse con los criterios y procedimientos de ascensos y descensos dentro de la organización, procurando que los sesgos de género no influyan en las decisiones.

B. Procedimientos de resolución de conflictos

- Comprender cómo se resuelven los conflictos relacionados con la igualdad de género o la discriminación dentro de la organización, incluida la participación de RR.HH. u otros departamentos relevantes.



TEMA 1: CONOCE LOS PROCEDIMIENTOS, POLÍTICAS E INICIATIVAS CORPORATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Familiarícese con las iniciativas relevantes de la empresa.



A. Iniciativas de diversidad e inclusión

Conozca las iniciativas de diversidad e inclusión de la organización, incluidos los grupos de recursos para empleados (ERG) o programas destinados a promover la diversidad y la igualdad de género.

B. Mecanismos de presentación de informes

Sepa cómo denunciar cualquier incidente de discriminación, acoso o prejuicio por motivos de género, y comprenda las medidas de confidencialidad y protección vigentes para los denunciantes.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Escenarios

1. Colaboración en la oficina

¿Cómo afrontarías una situación en la que te sientes incómodo trabajando con un colega del sexo opuesto?

Recuerde que no es raro sentirse incómodo en una situación laboral, especialmente cuando se trabaja con colegas del sexo opuesto. Es esencial abordar el problema de manera profesional y constructiva para mantener un ambiente de trabajo positivo y armonioso para todos los involucrados.

Entonces, ¿qué necesitas hacer exactamente?



TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 1: Autorreflexión: reflexiona sobre tus sentimientos e identifica las razones por las que te sientes incómodo (por ejemplo, prejuicios personales, experiencias pasadas o comportamientos específicos de tu colega).

Paso 2: mantenga el profesionalismo : independientemente de sus sentimientos, trate a su colega con respeto, cortesía y justicia, tal como lo haría con cualquier otro colega.

Paso 3 - Comuníquese abiertamente: tenga una conversación abierta y respetuosa con su colega para expresar sus inquietudes sin confrontación y sin hacer acusaciones (por ejemplo, "Me he sentido un poco incómodo en nuestra relación de trabajo y quería discutirlo con usted para encontrar una solución). ")

Paso 4: escuche activamente : escuche también la perspectiva de su colega. Es posible que no sean conscientes de cómo sus acciones o comportamiento le están afectando, y un diálogo constructivo puede ayudar a aclarar malentendidos.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 5: busque mediación: si la comunicación directa no resuelve el problema, considere involucrar a un supervisor o representante de recursos humanos.

Paso 6: documentar los incidentes (si es necesario): si su malestar está relacionado con incidentes específicos de acoso, discriminación o comportamiento inapropiado, es esencial documentar estos incidentes con fechas, horas, lugares y descripciones. Esta documentación puede resultar útil si necesita escalar el problema.

Paso 7: busque apoyo: busque el apoyo de colegas, amigos o mentores de confianza que puedan ofrecerle consejos y orientación sobre cómo manejar la situación de manera eficaz.

Paso 8: siga las políticas de la empresa: familiarícese con las políticas y procedimientos de su empresa relacionados con el comportamiento en el lugar de trabajo y la resolución de conflictos. Asegúrese de seguir los canales y protocolos adecuados descritos en estas políticas.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Escenarios

2. Oportunidad de capacitación

¿Cómo manejaría una situación en la que perdiera una oportunidad de capacitación o de mejora de habilidades debido a la falta de información adecuada o a un sesgo percibido?

Es esencial abordar este tipo de situaciones con una mentalidad orientada a soluciones y un compromiso con la justicia. Si bien puede ser un desafío, abordar el problema de manera constructiva puede generar un cambio positivo dentro de su organización y un crecimiento continuo en su carrera. Entonces, ¿qué necesitas hacer exactamente?



TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 1: Mantenga la calma y recopile información: Mantenga la calma e intente recopilar la mayor cantidad de información posible sobre la situación, incluidos los motivos detrás de la decisión y cualquier documentación o comunicación disponible relacionada con la oportunidad.

Paso 2: Autoevaluación: reflexione sobre sus calificaciones, habilidades y preparación para la oportunidad de capacitación. Asegúrese de estar completamente preparado para presentar un caso convincente de por qué debería haber sido considerado.

Paso 3: Solicite comentarios: acérquese cortésmente a sus superiores o a RR.HH. y solicite comentarios sobre por qué no fue seleccionado para la oportunidad. Esté abierto a la crítica constructiva y utilice esta retroalimentación como una experiencia de aprendizaje. Si sospecha que la decisión estuvo influenciada por un prejuicio de género, considere tener una conversación respetuosa y sin confrontaciones con sus superiores para pedir una aclaración. Haga preguntas sobre el proceso de selección y los criterios utilizados.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 4: documente la situación: mantenga registros detallados de todas las conversaciones, correos electrónicos y documentos relacionados con la oportunidad, especialmente si hay indicios de parcialidad o prácticas inadecuadas.

Paso 5: Abogar por la inclusión: anime a su organización a promover la inclusión y la diversidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo. Puede hacerlo proporcionando comentarios y sugerencias sobre cómo pueden mejorar sus procesos de selección.

Paso 6: Concéntrese en el autodesarrollo: invierta en su propio desarrollo profesional a través de otros medios, como cursos en línea, talleres o buscando oportunidades de tutoría. Esto garantiza que seguirá creciendo a pesar de la oportunidad perdida.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Escenarios

3. Representación de la empresa en reuniones

¿Cómo manejaría una situación en la que colegas del sexo opuesto representan consistentemente a la organización en conferencias, exposiciones y reuniones mientras que otros quedan excluidos?

Recuerde que promover la diversidad y la inclusión de género es un esfuerzo a largo plazo. Sus acciones pueden contribuir a un cambio positivo dentro de su organización y en la industria en general. Al abordar la situación con empatía, argumentos basados en datos y un compromiso con la justicia, puede ayudar a fomentar una representación más inclusiva en conferencias, exposiciones y reuniones. Entonces, ¿qué necesitas hacer exactamente?



TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 1: Autorreflexión: examine sus propios sentimientos y motivaciones y asegúrese de que sus preocupaciones se basen en un deseo genuino de igualdad y diversidad y no en prejuicios personales.

Paso 2: recopile información: recopile datos e información para respaldar su observación. Documente los casos en los que la representación de género parezca desequilibrada, incluidas fechas, eventos y personas involucradas.

Paso 3: Discute con colegas: habla con colegas, tanto dentro de tu organización como en estos eventos, para conocer sus perspectivas y experiencias. Asegúrate de no ser el único que nota el patrón.

Paso 4: participe en un diálogo constructivo: inicie una conversación respetuosa con su supervisor o gerente inmediato para expresar sus observaciones e inquietudes. Centrarse en la importancia de la diversidad y los beneficios potenciales que aporta a la organización.

Paso 5 - Ofrecer soluciones: sugerir soluciones prácticas para abordar el problema, como implementar un sistema de rotación para la representación de la conferencia o formar un comité para supervisar los procesos de selección.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Escenarios

4. Pago desigual

¿Cómo manejaría una situación en la que a sus colegas del sexo opuesto se les paga más que a usted por el mismo puesto empresarial?

Recuerde que abordar las disparidades salariales basadas en el género no sólo es esencial para su propio bienestar financiero sino que también contribuye a una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo. Aborde la situación de manera profesional, persistente y con un enfoque en lograr una compensación justa y equitativa. Entonces, ¿qué necesitas hacer exactamente?



TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 1: revisar el contrato y las políticas de empleo : examine su contrato de trabajo, las políticas de la empresa y cualquier acuerdo relacionado con la compensación. Asegúrese de comprender los términos y condiciones que rigen su salario.

Paso 2: identificar discrepancias: determine las razones específicas de la discrepancia salarial. ¿Existen factores legítimos, como diferencias en experiencia o desempeño, que expliquen la diferencia? ¿O existe un caso claro de discriminación salarial por motivos de género?

Paso 3: hable con RR.HH. o la gerencia: inicie una conversación con su departamento de RR.HH. o supervisor para expresar sus inquietudes sobre la disparidad salarial. Proporcione evidencia y solicite una explicación sobre los motivos de la discrepancia.

TEMA 2: UNA GUÍA PASO A PASO PARA NAVEGAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Paso 4: Solicite una revisión salarial: solicite una revisión o ajuste salarial formal para abordar la disparidad salarial. Presente su caso basándose en sus calificaciones, experiencia, desempeño y datos de investigación de mercado para respaldar su solicitud.

Paso 5: resalte las leyes sobre igualdad salarial: familiarícese con las leyes y regulaciones sobre igualdad salarial en su jurisdicción. Menciona estas leyes durante las discusiones para subrayar la importancia de prácticas salariales justas y equitativas.

Paso 6 - Buscar transparencia: solicitar transparencia en el proceso de fijación de salarios, incluido cómo se toman las decisiones de compensación y los criterios utilizados para determinar los salarios. Anime a su organización a adoptar prácticas de transparencia salarial.

ACTIVIDADES

Actividad 1: Gestión del incidente organizacional cotidiano sobre igualdad de género

Esta actividad tiene como objetivo:

- ❖ Ayudar a los empleados a familiarizarse con las políticas, procedimientos e iniciativas de igualdad de género de su empresa.
- ❖ Crear un entorno seguro y de apoyo donde los empleados puedan adquirir experiencia práctica para identificar y abordar situaciones que exhiben evidentes prejuicios de género y trato desigual.
- ❖ Empoderar y reforzar la confianza de los empleados, permitiéndoles expresar sus inquietudes de manera proactiva y gestionar eficazmente los casos de prejuicios de género y trato injusto, ya sea dirigidos a ellos mismos o a sus colegas.



El " Gestión del incidente organizacional cotidiano sobre igualdad de género " es un juego interactivo basado en escenarios de 1 a 1,5 horas que permite a los participantes adquirir experiencia práctica en la identificación y tratamiento de situaciones que exhiben evidentes prejuicios de género y trato desigual en su lugar de trabajo.

ACTIVIDAD

Pautas para la actividad 1

Gestión del incidente organizacional cotidiano sobre igualdad de género

Temas cubiertos: políticas, estrategias e iniciativas de la empresa hacia las prácticas de igualdad de género, cómo gestionar una colaboración laboral incómoda con un colega del otro género, una oportunidad perdida de capacitación o mejora de habilidades debido a la falta de información adecuada o a un sesgo percibido, la representación constante de la organización en congresos, exposiciones y reuniones por sólo representantes de un género y una remuneración desigual entre dos colegas de diferente género aunque ocupen el mismo cargo empresarial.

Habilidades adquiridas: Adquirir las habilidades necesarias para identificar y abordar situaciones que exhiben evidentes prejuicios de género y trato desigual en el lugar de trabajo.

Duración: 1-1,5 horas

Lugar: Organizaciones/locales de la empresa o locales de la organización asociada

Requisitos:

Leer esta presentación previamente

Infórmese sobre las políticas, procedimientos e iniciativas de igualdad de género de la empresa mencionadas en estas diapositivas.

ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Gestión del incidente organizacional cotidiano sobre igualdad de género

Actividad principal – Juego de escenarios (40 min): Cada participante debe leer los escenarios mencionados en estas diapositivas. Luego deberían explicar cómo manejarán una situación similar y por qué. Luego, deben volver a las diapositivas y reflexionar sobre cualquier discrepancia entre sus acciones y los pasos del escenario. ¿Qué pasos se sentirán cómodos ejecutando? ¿Hay alguno que les gustaría evitar? ¿Porqué es eso?

Discusión profunda (opcional) (20 minutos): los participantes pueden intercambiar ideas y formas de abordar un escenario para ayudarse mutuamente a sentirse más seguros y empoderados para abordar las desigualdades de género e inspirarse con ideas sobre la defensa de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

CONCLUSIÓN

En conclusión, estar informado sobre las políticas, procedimientos e iniciativas de igualdad de género de su empresa para fomentar un lugar de trabajo justo e inclusivo es vital. Adquiera conocimientos esenciales sobre las políticas, procedimientos e iniciativas fundamentales de su empresa relacionadas con la igualdad de género, asegurando su cumplimiento y promoviendo el trato equitativo. Además, es importante desarrollar estrategias para gestionar eficazmente colaboraciones laborales incómodas con colegas del sexo opuesto, haciendo hincapié en la comunicación abierta y la resolución de conflictos. De manera similar, se debe abordar la pérdida de oportunidades de capacitación o de mejora de habilidades como resultado de información errónea o sesgos percibidos, buscando retroalimentación y explorando vías de desarrollo alternativas. Cuando se trata de situaciones en las que un género representa consistentemente a la organización en eventos externos o se le paga más por el mismo puesto comercial, se deben explorar enfoques que recopilen información, negocien y aboguen por la igualdad y la inclusión.



RESUMEN

Has aprendido:

- ❖ La importancia de conocer las políticas, procedimientos e iniciativas de igualdad de género de su empresa.
- ❖ Los procedimientos, políticas e iniciativas empresariales básicas e imprescindibles relacionadas con la igualdad de género
- ❖ Formas de gestionar una colaboración laboral incómoda con un colega del otro género.
- ❖ Formas de gestionar una oportunidad de formación o de mejora de habilidades perdidas debido a la falta de información adecuada o a un sesgo percibido.
- ❖ Formas de gestionar la representación constante de la organización en congresos, exposiciones y reuniones por parte de representantes de un solo género.
- ❖ Formas de gestionar un pago desigual entre dos compañeros de distinto género aunque ocupen el mismo cargo empresarial.

REFERENCIAS

- Nacimiento (2023). 12 formas de lidiar con un compañero de trabajo difícil. En efecto. <https://www.indeed.com/career-advice/starting-new-job/how-to-deal-with-difficult-coworker>
- Brim-Bagley (2021). Cómo afrontar situaciones incómodas en el lugar de trabajo. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/how-approach-uncomfortable-situations-workplace-candi-brim-bagley/>
- Verde (2019). Qué hacer si le pagan menos que a un compañero de trabajo. LEY + ORDEN, SALARIO. <https://www.askamanager.org/2019/03/what-to-do-if-youre-being-paid-less-than-a-male-coworker.html#:~:text=You%20can%20raise%20el%20problema,si%20ese%20no%20funciona>
- <https://policies.westernsydney.edu.au/view.current.php?id=00324>
- <https://www.usaid.gov/sites/default/files/2022-11/2022-USAID-Engendering-Industries-Guide-Workplace-Policies.pdf>
- Caballero (2016). Cuando descubres que un compañero de trabajo gana más dinero que tú. Revisión de negocios de Harvard. <https://hbr.org/2016/03/cuando-descubres-un-coworker-makes-more-money-than-you-do>
- Conozca sus derechos en el trabajo. Discriminación de Género en el Trabajo. Defensores de la igualdad de derechos. <https://www.equalrights.org/issue/economic-workplace-equality/discrimination-at-work/>
- Qué hacer si descubre que su compañero de trabajo gana más dinero que usted. Mundo. <https://mondo.com/insights/qué-hacer-si-descubres-a-tu-compañero-de-trabajo-gana-más-dinero-que-tú/>



Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**