


LA RESPONSABILIDAD SOCIAL de género se ubica en el mainstream empresarial

Dafne Navarro M. / Knowledge Management / Great Place to Work® México



La perspectiva de género se encuentra en el maintreaming de la Responsabilidad Social Empresarial

Y sí, prácticamente en todas las organizaciones de nuestro país, los términos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ya forman parte del léxico y estrategia organizacional; hablar de la Responsabilidad Social de Género (RSG) es de uso poco común.

La RSC representa un modelo de gestión sumamente trascendente para la sociedad actual además de ser una estrategia para favorecer el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Una característica importante de la RSC es que tiene un carácter voluntario: se trata de un compromiso por parte de las personas que forman parte de instituciones públicas o privadas y/o empresas para contribuir al bienestar de la sociedad tanto local como global.

El concepto de RSE tiene un brillante futuro porque en su núcleo captura las preocupaciones más importantes de la opinión pública respecto a las relaciones de las organizaciones y la sociedad (Carroll, 1999). En cualquier

caso, la RSE se convertirá en importante éxito competitivo (Porter y Kramer, 2006).

Así la sociedad está mirando de cerca a las organizaciones, evaluando en tiempo real el impacto de sus acciones en el cumplimiento de la ética y gobernabilidad empresarial, calidad de vida en el trabajo, cuidado y preservación del medio ambiente, vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo.

Las Mejores Empresas para Trabajar® toman estos importantes retos para hacer de la sustentabilidad y de la responsabilidad social temas clave dentro de las estrategias organizacionales, reconociendo el impacto que tiene su actividad hacia el entorno social.

Temas de género en las organizaciones

En la agenda de la RSE se está indexando el tema de género. A pesar de que las mujeres están más productivamente involucradas en las empresas y sus condi-

ciones laborales han mejorado en las últimas décadas, aún existen amplias evidencias de la desigualdad que perpetúan en prácticas de selección de personal, desarrollo laboral, salario vs funciones y segregación.

La RSG se convierte hoy en una tendencia del management empresarial que busca incorporar la clave de género en la agenda de la gestión de la RSE, reinterpretar las relaciones existentes entre la empresa y sus grupos de interés clave de género.

Conlleva la integración del enfoque de género y en particular, de las áreas emergentes como la igualdad y la diversidad de género, en las operaciones comerciales de las empresas e impregna el diálogo con todos los grupos de interés para conocer sus demandas y expectativas, y desarrolla políticas de género que sean compatibles con las estrategias empresariales de búsqueda de productividad y eficiencia y rendimiento económico.

(De la Torre y Maruri, 2009).

RSG en la agenda estratégica

A pesar de que todas las líneas estratégicas son importantes, existe un punto de partida fundamental para fomentar la RSG en las organizaciones, independientemente de su giro o tamaño. Este punto referido trata de la igualdad de género, desde una perspectiva interna y externa que promueva la generación de círculos virtuosos que impacten de manera positiva a los colaboradores, sus familias, el negocio y el mundo.

Los elementos básicos sugeridos para crear una estrategia de igualdad de género se basan en una premisa de seis acciones de intervención a nivel organizacional donde todos se involucran y participan.

1. Compromiso de la organización
2. Conocimiento de la situación
3. Conocimiento de los recursos de apoyo a las empresas
4. Información continua e interna de las estrategias de la empresa
5. Asignación de responsabilidades
6. Seguimiento y evaluación.¹

El tema de innovación en la línea de la RSG es un *must* para las empresas que pertenecen a los Mejores Lugares Para Trabajar™, ahí desarrollan iniciativas que se transforman en mejores prácticas dentro de cada sector.

Enfocadas a lograr un **equilibrio de género** en los procesos de selección, demuestran que la organización busca equidad al número de hombres y mujeres colaboradores.

Se implementan sistemas de remuneración basados en la evaluación del desempeño, con ello van acortando el *gap* de las **diferencias salariales** entre ambos géneros.

La **sensibilidad al trabajo-familia** abre la posibilidad a adoptar formas de trabajo flexibles, programas de reducción y acogida de quienes han estado un tiempo fuera de la empresa.

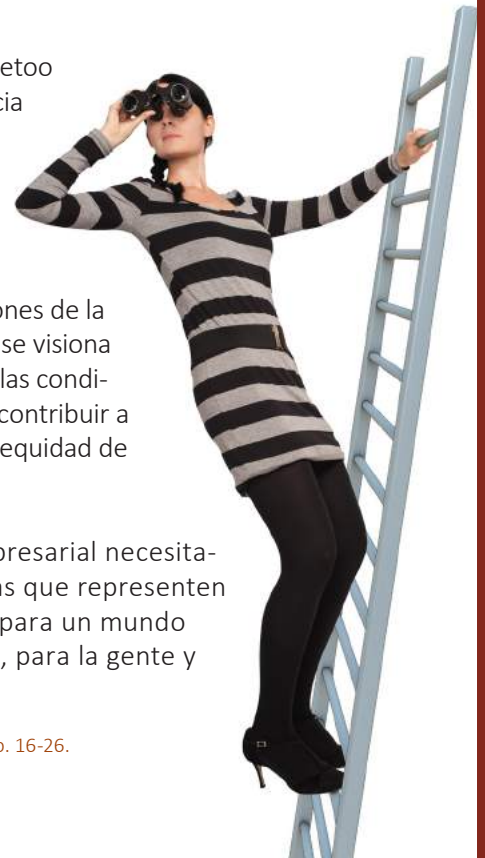
Los líderes más confiables participan en redes de apoyo dentro de las organizaciones, asumiendo el rol de mentor o *coach* que impulsan a grupos de mujeres a posiciones de liderazgo.

De esta manera se cumple uno de los principios fundamentales de la RSG que es la creación de buenas prácticas específicas, impulsadas tanto desde la esfera pública como privada; interesadas en atender a las expectativas de los grupos de interés relacionados a la organización.

Cada vez más empresas reconocen que promover la RSG no es solamente “lo que se debe hacer” sino que puede ser también una estrategia de competitividad en el mundo actual.

Movimientos como #Metoo están creando conciencia acerca del rol que presentan las mujeres en las empresas industria, economía y nuevo orden mundial; este esfuerzo de organizaciones de la sociedad civil y privada se visiona en apoyarlas a generar las condiciones necesarias para contribuir a un mejoramiento de la equidad de género para todos.

En el *mainstream* empresarial necesitamos más protagonistas que representen el compromiso social para un mundo mejor en los negocios, para la gente y para el mundo. ●



¹ De Fundación Mujeres et al. (2006): Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, pp. 16-26.