Guía de género e interseccionalidad en el trabajo

¿EN QUÉ MUJERES ESTAMOS PENSANDO?



MUJERES

MUJERES

GENDERLAB

ÍNDICE

¿Por qué esta guía es importante? 3

Sección 1: Entendiendo la interseccionalidad 4

Sección 2: ¿Qué beneficios tiene el incorporar el enfoque interseccional en el ámbito laboral? 9

Sección 3: ¿Cómo aplicar la interseccionalidad en el ámbito laboral? 14

Sección 4: Pautas para incorporar el enfoque interseccional en el día a día 21

INTRODUCCIÓN:
¿Por qué esta guía es **importante**?

El mercado laboral hoy en día se enfrenta a un gran cambio de paradigma, en donde las personas valoran espacios de trabajo basados en el respeto a la diversidad, con políticas claras y acciones concretas, que fomenten entornos inclusivos, diversos e igualitarios.

Durante los últimos años se han incluido diversos enfoques en la gestión de espacios laborales, como la igualdad de género, la igualdad étnico-racial, la igualdad e inclusión de personas LGBTIQ+, la inclusión de personas con discapacidad, etc. No obstante, hoy sabemos que las personas reúnen múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen e intersectan entre sí, por lo que aquellas políticas que se abocan únicamente a una de estas características, son insuficientes.

Es así que, cuando hablamos de la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral y pensamos en cómo reducir las brechas de género, es preciso preguntarnos: ¿en qué mujeres estamos pensando cuando implementamos nuestras políticas organizacionales? ¿Estamos abarcando a las mujeres en su diversidad o solo a un grupo limitado de ellas?

Mediante esta guía proponemos abordar la interseccionalidad, un enfoque que nos permite entender la discriminación desde una perspectiva amplia en la que veamos a las mujeres en su diversidad, de una manera sencilla y práctica para:

- **Entender** qué es la interseccionalidad y por qué es importante colocarnos los lentes de la interseccionalidad.
- **Conocer** cuáles son sus beneficios en el ámbito de trabajo.
- **Saber** cómo incorporar este enfoque en nuestros procesos y políticas.

De este modo, se busca orientar la implementación de políticas organizacionales a enfoques que consideren a las mujeres en su diversidad y que tengan una mirada integral para reducir las brechas y fomentar espacios realmente inclusivos.

> “El enfoque interseccional no busca complejizar procesos, sino, mas bien, ayuda a mejorarlos y hacerlos efectivos.”

SECCIÓN 1

Entendiendo la interseccionalidad

"La interseccionalidad es una sensibilidad analítica, una manera de pensar la identidad y su relación con el poder. Articulado originalmente en nombre de las mujeres negras, el término sacó a la luz la invisibilidad de muchos electores dentro de grupos que los reclaman como miembros pero que a menudo no los representan.

La interseccionalidad es el fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales."

- Kimberlé Crenshaw.

Aproximándonos al concepto:
CasoDeGraffenreid vs. General Motors (1977)



¿Qué se alegaba?

5 mujeres afroamericanas denunciaron que la compañía General Motors tenía políticas laborales discriminatorias con relación a las mujeres afroamericanas. Para demostrarlo, evidenciaron que, hasta antes de 1964, la compañía no había contratado a ninguna mujer afroamericana. Asimismo, todas las mujeres afroamericanas que fueron contratadas después de esa fecha, perdieron su trabajo en 1970, luego de un proceso de despido colectivo. Por lo tanto, este colectivo venía siendo discriminado tanto por su factor étnico-racial como por su género.



¿Qué se resuelve?

La Corte señaló que no había tal cosa como una discriminación específica contra las “mujeres negras”; por lo que debían indicar si estaban siendo discriminadas por ser mujeres (género) o por su factores étnico-raciales (por ser afroamericanas). Siguiendo esa lógica, la Corte analizó, primero, si es que había un tipo de discriminación por género. Así, encontró que la compañía había contratado mujeres (consideradas blancas) desde antes de 1964, por lo que no podría alegarse un supuesto de discriminación sexual. Por otro lado, en cuanto a la discriminación racial, la Corte señaló que la compañía mantenía trabajadores afroamericanos, por lo que tampoco consideraba que podía alegarse discriminación racial. Si, en todo caso, consideraban que había un caso de discriminación racial, la Corte les requirió juntar su demanda con el colectivo de hombres afroamericanos que también había presentado otra demanda



¿Qué se concluye de este caso?

En su análisis, Kimberlé Crenshaw, la primera en acuñar el término “interseccionalidad” señala que lo que la Corte no tuvo en cuenta es que, en efecto, la discriminación no opera por vías separadas, sino que las estructuras que la originan (tales como el factore étnico-racial y el género) pueden intersectarse en ciertos colectivos y crear formas más graves de desigualdad. Ese es el caso de las mujeres afroamericanas, en cuyo caso las categorías de factor étnico-racial y género se “intersectaron” para crear esta forma de exclusión laboral que generó la no contratación y despido de dicha categoría.

¿Qué es la interseccionalidad?

Es un enfoque que nos permite ver a las personas en su totalidad, y no por sus características por separado, entendiendo que reúnen múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen e intersectan entre sí.

¿Por qué esta es una herramienta importante?

Permite diseñar e implementar políticas públicas u organizacionales que consideren este cruce de variables identitarias de desigualdad, y no de forma aislada: y así, no dejar a nadie de lado.

Variables:



La interseccionalidad reconoce al grupo de mujeres como uno heterogéneo, en donde las experiencias son variables y dinámicas.

Este enfoque nos permite entender las formas específicas de discriminación que resultan de la intersección de diferentes variables identitarias. Si una de las variables no existiera, la discriminación tendría una naturaleza diferente[1]. Reconoce que la experiencia que las mujeres tienen de la violencia y la desigualdad se ve influida por variables identitarias como su etnia, color, religión; opinión política o de otro tipo; origen nacional o social, patrimonio; estado civil, orientación sexual, condición de seropositiva, condición de inmigrante o refugiada, edad o discapacidad, entre otras; y, en su caso, incluye medidas orientadas a determinados grupos de mujeres[2]

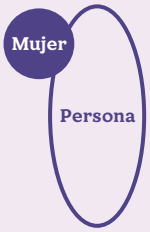
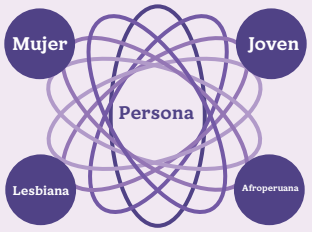
[1] Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Caso González Lluy y otros vs. Ecuador, Sentencia del 1 de setiembre del 2015.

[2] Artículo 3.5 de la Ley N. 30364 'Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar'.

Pongámonos los lentes de la interseccionalidad

¿Qué permite esta herramienta?

Ante situaciones diferenciadas, adoptar acciones diferenciadas.

Sin los lentes de interseccionalidad	Con los lentes de interseccionalidad
	

¿De dónde surge el término? Aunque ya se venía conceptualizando alrededor de este fenómeno, el término interseccionalidad fue puesto sobre la mesa por Kimberlé Crenshaw, una mujer y activista afroamericana que puso énfasis en cómo el movimiento feminista luchaba por los derechos de las mujeres considerándolas como un grupo homogéneo que no tomaba en cuenta a las mujeres afrodescendientes. Así, como se ha mencionado anteriormente, Crenshaw hizo evidente la opresión experimentada por las trabajadoras afrodescendientes de la compañía General Motors y destacó el hecho de que en Estados Unidos las mujeres afrodescendientes estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de factores étnico-raciales como de género. Crenshaw buscaba crear categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles.

Te invitamos a ver un video sobre interseccionalidad

Ejemplo: En una empresa se ha iniciado una política de igualdad de género que tiene como objetivo incorporar más mujeres en posiciones de liderazgo. Para ello, se inició un proceso de elaboración de perfiles profesionales y funciones que permita ascender a mujeres a estos cargos. Luego de dos años de implementación, los puestos ejecutivos ocupados por mujeres aumentaron en un 5%. Sin embargo, una medición externa a la organización ha arrojado que las mujeres que lograron ascender a estos puestos son mujeres que se autoidentifican étnico-racialmente como blancas y de la misma universidad, ubicada en la capital de un país Latinoamericano. De este modo, la organización ha replanteado la estrategia, y ha incorporado una práctica que incluye la elaboración de CV semi-ciegos con únicamente entrevistas en la terna final.

En este caso, la organización había empleado un enfoque de género, pero no había incluido un enfoque interseccional al no considerar las mayores desventajas, faltas de oportunidades y sesgos inconscientes que pueden impactar en la no selección de mujeres que no se autoidentifican étnico-racialmente como blancas.

¿Cómo impactan los sesgos en el trabajo?: Una mirada interseccional

A continuación, veremos algunas estadísticas de una encuesta del 2018 realizada por la organización Culture Amp que muestran cómo personas que pertenecen a diferentes grupos identitarios se sienten más o menos seguras y cómodas en el ambiente laboral.

Adoptar un enfoque interseccional nos ayuda a comprender estas realidades y a trabajar porque todos y todas puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones".

"Puedo contradecir una opinión distinta a la mía sin temor a enfrentar consecuencias negativas".

%	Hombre	%	Mujer
78%	Hombres blancos heterosexuales	68%	Mujeres blancas heterosexuales
73%	Hombres afrodescendientes	60%	Mujeres afrodescendientes
74%	Hombres LGBTQ+	67%	Mujeres LGBTQ+

"Las personas de todos los orígenes tienen las mismas oportunidades de triunfar".

%	Hombre	%	Mujer
80%	Hombres blancos heterosexuales	69%	Mujeres blancas heterosexuales
63%	Hombres afrodescendientes	54%	Mujeres afrodescendientes
66%	Hombres LGBTQ+	58%	Mujeres LGBTQ+

"Perspectivas como la mía son incluidas en la toma de decisiones en mi compañía".

%	Hombre	%	Mujer
69%	Hombres blancos heterosexuales	54%	Mujeres blancas heterosexuales
57%	Hombres afrodescendientes	44%	Mujeres afrodescendientes
64%	Hombres LGBTQ+	52%	Mujeres LGBTQ+

Culture Amp, 2019

SECCIÓN 2

¿Qué beneficios tiene el incorporar el enfoque interseccional en el ámbito laboral?

Primero: Asegura competitividad y retención del talento

“La diversidad genera una mejor estrategia, una mejor gestión del riesgo, mejores debates y mejores resultados”

-Alan Joyce, CEO de Qantas.

Dado que la fuerza de trabajo es cada vez más diversa, un enfoque interseccional que promueve la diversidad, igualdad e inclusión de los grupos históricamente discriminados se convierte en clave para atraer y retener al mejor talento. Hoy en día, las personas valoran cada vez más la diversidad cuando evalúan dónde laborar [3].

Asimismo, las personas más capaces, responsables y comprometidas del mercado en todas las especialidades poseen diferentes características y pertenecen a grupos variados. Sin embargo, la discriminación histórica y los sesgos inconscientes, si no son contrarrestados a través de políticas y programas de diversidad, igualdad e inclusión, impiden que muchas de ellas accedan o se mantengan en las organizaciones.

Estudios recientes demuestran que a mayor diversidad de género, étnico-racial y cultural entre su personal, las organizaciones generan mayor rentabilidad. Las empresas en el cuartil superior con mayor diversidad de género y étnico-racial en sus equipos directivos son al menos 21% y 35%, respectivamente, más propensas a generar una rentabilidad mayor al promedio que aquellas en el último cuartil respectivo. Tambièn, a mayor diversidad en el personal hay mayor diversidad de pensamiento, propuestas y estrategias. De hecho, las estadísticas muestran que, mientras más diverso el personal, la innovación puede aumentar hasta en un 20% y los riesgos disminuir hasta en un 30% [4].

Las organizaciones que adopten y apliquen un enfoque interseccional que promueva la igualdad de las personas en su diversidad, reconociendo que estas pueden poseer múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen e intersectan entre sí, serán más competitivas y capaces de atraer y retener al mejor talento.

> “Al menos dos tercios de las personas señalan considerar la existencia de una fuerza de trabajo diversa como factor positivo a la hora de elegir dónde trabajar.”

[3] Glassdoor Survey. Two-thirds of people consider diversity important when deciding where to work. Enlace: https://www.glassdoor.com/about-us/twothirds-people-diversity-important-deciding-work-glassdoor-survey-2/

[4] Bourke, Juliet. The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths. Enlace: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html/#endnote-sup-48

Segundo: Aumenta los niveles de bienestar del personal

Las estadísticas demuestran que, cada vez más, las personas priorizan y se sienten mejor cuando trabajan en un ambiente inclusivo.[5] Estudios comprueban que la inclusión es experimentada por las personas cuando sienten que su "yo auténtico y único" es valorado por los demás, y se sienten conectados/as y que son parte de un grupo.[6]

Además, investigaciones han mostrado que la inclusión aumenta los niveles de bienestar del personal y se traduce en calidad para la toma de decisiones (+20%), mejor percepción sobre el desempeño en equipo (+17%) y mayor colaboración (+29%)[9]. En pocas palabras, la diversidad, igualdad e inclusión con un enfoque interseccional genera mayor bienestar al personal, así como que quieran y puedan realizar su mejor desempeño.

Cuando las organizaciones logran una inclusión más real de las personas en su diversidad de identidades, esta puede llegar a reflejarse en seguridad para hablar y participar sin miedo; y en empoderamiento para crecer y hacer un mejor trabajo.[7] Ello ocurre, sobre todo, entre las generaciones más jóvenes.[8]

[5] Studenroth, Jamie. 5 tips on building intersectionality at work. Enlace: https://www.understood.org/articles/en/5-tips-building-intersectionality-work?_sp=5edf0639-2ab4-4848-9152-cd7aab3d4ffe.1641856632967

[6] Bourke, Juliet. The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths. Enlace: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html/#endnote-sup-48

[7] Bourke, Juliet. The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths. Enlace: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html/#endnote-sup-48

[8] Studenroth, Jamie. 5 tips on building intersectionality at work. Enlace: https://www.understood.org/articles/en/5-tips-building-intersectionality-work?_sp=5edf0639-2ab4-4848-9152-cd7aab3d4ffe.1641856632967

[9] Bourke, Juliet. The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths. Enlace: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html/#endnote-sup-48

Tercero: Contribuye a erradicar desigualdades en el trabajo

Si los programas de diversidad, igualdad e inclusión no adoptan un enfoque interseccional pueden terminar fracasando o siendo perjudiciales para sus objetivos. ¿Por qué? Porque tener estrategias solamente para un grupo, por ejemplo, mujeres o personas con discapacidad, puede no abarcar integralmente la historia completa de las realidades de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

Tomemos un ejemplo:

En Estados Unidos, se ha medido que las mujeres ganan 72 centavos por cada dólar que un hombre gana[10]. Es decir, existe una brecha salarial de género del 28%. Sin embargo, se ha calculado que las mujeres afroamericanas ganan 63 centavos, las mujeres latinas ganan 54 centavos y las mujeres nativo-americanas ganan 57 centavos, por cada dólar que se le paga a un hombre blanco estadounidense[11]. En Perú, por ejemplo, la Defensoría del Pueblo ha calculado que la brecha salarial de género tiene valores entre el 67% y 55%, dependiendo de los distintos segmentos de ingresos[12]. Mirando estas cifras con un enfoque interseccional, se aprecia que una mujer urbana gana un 44% más en comparación con una mujer con la que comparte las mismas características, pero que reside en el área rural[13].

Entonces, el enfoque interseccional nos ayuda a entender que, para que una organización contribuya con reducir la brecha salarial que afecta a las mujeres, debe tomar en consideración otras variables en conjunto con el género, como lo son la discapacidad, los factores étnico-raciales, entre otros. Caso contrario, no estará logrando realmente su objetivo de ser un agente activo por la igualdad de las mujeres.

[10] National Women's Law Center. FAQ about the wage gap. Enlace: **https://nwlc.org/wp-content/uploads/2019/09/Wage-Gap-FAQ.pdf**

[11] CultureAmp. Intersectionality at work: Why focusing on women isn't enough. Enlace: **https://www.cultureamp.com/blog/intersectionality-at-work**

[12] Defensoría del Pueblo. El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Enlace: **https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf**

[13] Defensoría del Pueblo. El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Enlace: **https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf**

Tomemos otro ejemplo:

Si una organización se centra en erradicar sesgos inconscientes frente a las mujeres en sus procesos de contratación, trabajará acciones al respecto en materia de igualdad de género. Probablemente, capacitará a su personal en no perjudicar inconscientemente en el proceso a mujeres en edad fértil por asumir que tendrán hijos/as pronto, que se irán de licencia de maternidad y que disminuirán su compromiso con el trabajo. O en no valorar negativamente a mujeres postulantes que negocian su salario o son firmes en sus perspectivas porque inconscientemente 'se espera que las mujeres sean más dóciles y complacientes'. Sin embargo, ¿qué ocurre con los sesgos hacia personas con discapacidad, que se autoidentifican étnico-racialmente como no blancas o personas de determinados rangos de edad? Grupos en los que también hay mujeres afectadas por sesgos inconscientes en los procesos de contratación. Solamente un enfoque interseccional permitirá cumplir realmente el objetivo de erradicar sesgos inconscientes frente a las mujeres en su diversidad.

Podemos poner un tercer ejemplo:

Cuanto a las políticas de hostigamiento sexual laboral. En la gran mayoría de casos se adopta un enfoque de género, reconociendo que las mujeres son en gran medida quienes sufren este tipo de actos. Sin embargo, adoptar un enfoque interseccional resultaría más positivo aún porque nos ayudaría a comprender el problema del hostigamiento sexual laboral de forma más integral. Ilustrativamente, estadísticas de Reino Unido muestran que más de la mitad de mujeres que pertenecen a minorías étnicas, a la comunidad LGTB o que tienen alguna discapacidad reportan niveles significativamente mayores de experiencias de hostigamiento sexual en el trabajo. En Perú, por ejemplo, estadísticas exploratorias señalan que al menos el 11,5% de la población LGBTI ocupada revela haber sufrido algún tipo de discriminación y/o violencia en el trabajo[14]. En ese sentido, un enfoque interseccional permitiría comprender y abordar las problemáticas de desigualdad en el trabajo de manera más óptima y completa.

Más allá de desigualdades en cuanto a brecha salarial, contrataciones u hostigamiento sexual laboral, la promoción de la diversidad, igualdad e inclusión desde un enfoque interseccional permite que las personas sean contratadas, escuchadas, promovidas y apoyadas sin que su pertenencia a un grupo históricamente discriminado les afecte negativamente[15]. Centrarse solo en una variable, en lugar de en la intersección de las mismas, no sería suficiente para brindar soluciones integrales; incluso, puede contribuir a agrandar ciertas brechas.

[14] Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Virtual para Personas LGTBI. Lima, 2017. Enlace: **https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf**

[15] CultureAmp. Intersectionality at work: Why focusing on women isn't enough. Enlace: **https://www.cultureamp.com/blog/intersectionality-at-work**

SECCIÓN 3

¿Cómo aplicar la interseccionalidad en el ámbito laboral?

"Si soy una mujer considerada no blanca, enfrento algunas desventajas porque soy mujer y otras por el racismo. Pero también algunas porque soy una mujer considerada no blanca, desventajas que no experimentan ni los hombres considerados no blancos ni las mujeres blancas. Eso es la interseccionalidad[16] ".

[16] CultureAmp. Intersectionality at work: Why focusing on women isn't enough. Enlace: https://www.cultureamp.com/blog/intersectionality-at-work

¿Es la interseccionalidad una nueva categoría o una nueva forma de mirar las políticas en favor de la igualdad que ya tenemos?

Cuando hablamos sobre la inclusión del enfoque interseccional en nuestros procesos, a veces podemos creer que vamos a complejizar el trabajo que venimos realizando en nuestras organizaciones. Nada más alejado de la realidad: lo que haremos es revisar y mejorar las políticas que ya tenemos.

Así, nos colocarnos los lentes de la interseccionalidad. Puede parecer engorroso, pero por el contrario, es una manera de asegurar que nuestros procesos y políticas ya existentes o en elaboración sean realmente efectivas.

Pensemos en seguir construyendo, en vez de reemplazar.
Miremos un ejemplo

DEJAREMOS SIN EFECTO NUESTRA POLÍTICA DE GÉNERO PARA EMPEZAR A TRABAJAR UNA POLÍTICA DE INTERSECCIONALIDAD Y COMENZAR DESDE CERO.

No se trata de empezar desde cero. Esto supondría un retroceso de muchas políticas y prácticas beneficiosas para la organización y desechar muchas horas y valioso tiempo de dedicación.

REVISAREMOS NUESTROS PROCESOS Y POLÍTICAS PARA MEJORARLAS A PARTIR DEL ENFOQUE INTERSECCIONAL, Y ASÍ PODER INCLUIR PRÁCTICAS QUE BENEFICIEN A TODAS LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN.

De esta manera, aplicaremos el enfoque interseccional a todas las categorías existentes. Nos permitirá revisar -por ejemplo- nuestra política de inclusión de mujeres o la de diversidad e inclusión LGBT, considerando su intersección y superposición con otras múltiples variables identitarias de desigualdad.

Para proponer programas que promuevan la igualdad de género desde un enfoque interseccional, pueden ser de utilidad los siguientes pasos:

Primero: Ampliemos la definición de diversidad de nuestras organizaciones

Resulta clave que las políticas de diversidad, igualdad e inclusión se refieran a los diferentes grupos en situación de desigualdad y reconozcan la posibilidad de que las personas pueden poseer múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen e intersectan entre sí. Es decir, cómo diferentes identidades -de orientación sexual, autoidentificación étnico-racial, género, discapacidad, edad, entre otras-, se intersectan e impactan en experiencias de discriminación.

¿Cómo? Por ejemplo, si la empresa "ABC" tiene iniciativas para determinados grupos específicos -por ejemplo, mentorías para mujeres y programas de acompañamiento laboral para personas con discapacidad- y estrategias para promover la igualdad para determinados grupos en específico -por ejemplo, una polìtica de igualdad de género y una de discapacidad- podría complementarlas generando espacios o proyectos que las combinen entre sí.

Tener programas de inclusión separados por identidades específicas puede ser positivo, pero no suficiente[17].

A través de la cooperación, se visibiliza que cada grupo posee una variedad y diversidad de miembros, y que las políticas de igualdad de género, por ejemplo, también deben incluir a las mujeres en su diversidad.

[17] Studenroth, Jamie. 5 tips on building intersectionality at work. Enlace: **https://www.understood.org/articles/en/5-tips-building-intesectionality-work?_sp=5edf0639-2ab4-4848-9152-cd7aab3d4ffe.1641856632967**

Segundo: Conozcamos a nuestro personal en su diversidad

Para promover espacios igualitarios y diversos resulta clave conocer a nuestro personal. ¿Cuántas mujeres, cuántos hombres trabajan con nosotros y qué edades tienen?, ¿cuántas personas se autoidentifican con alguna discapacidad y de qué tipo?, ¿cuál es su autoidentificación étnico-racial?, ¿cuántas personas no heterosexuales trabajan con nosotros/as?

Solamente conociendo a nuestro personal sabremos qué necesitan, qué nos pueden aportar sus diferentes identidades y cómo nos encontramos en materia de representatividad.

Para ello, resulta clave realizar un censo periódico en el que, con la confidencialidad del caso y resguardando el anonimato, se recopile información sobre el género, situación de discapacidad, autoidentificación étnica, orientación sexual, edades, entre otras identidades de nuestro personal.

Es importante dar la seguridad y confianza de que esa información se recoge únicamente para mejorar las políticas de diversidad, igualdad e inclusión de la empresa y responder mejor a sus necesidades. Además, desde un enfoque interseccional, es clave que crucemos las variables de nuestro personal, identificando sus identidades múltiples y no solo monolíticas. Por ejemplo: ¿cuántas mujeres jóvenes no heterosexuales o cuántos hombres que se autoidentifican étnico-racialmente como no blancos con alguna discapacidad trabajan en nuestra organización?

Adicionalmente, es importante que estas variables también se pregunten en las diferentes encuestas e instrumentos que se empleen para recolectar información del personal sobre diferentes temáticas. De esta forma, se puede identificar si existen ciertas tendencias por grupos de población. Por ejemplo, si las mujeres señalan enfrentar mayores dificultades en ciertas actividades de la organización, si las personas con discapacidad no se sienten parte de la cultura, si las personas que se autoidentifican como no blancas reciben un salario menor a aquellas que sí, entre otras posibles situaciones.

Tercero: Promovamos liderazgos diversos o activos en promover la interseccionalidad

Una forma de hacer esto es promover que haya diversidad en los puestos con más responsabilidades de la organización, brindando oportunidades a personas que poseen diversas identidades pertenecientes a grupos históricamente discriminados. ¿Hay mujeres en los niveles más altos de la organización?, ¿hay mujeres que se autoidentifican étnico-racialmente como no blancas?, ¿hay hombres jóvenes?, entre otras preguntas que uno/a puede poner sobre la mesa. Tener liderazgos diversos tiene un efecto proporcionalmente directo con la retención del talento joven en la organización, que muchas veces no se ve representado en los niveles más altos[18].

Por supuesto, no se trata de colocar a personas por sus identidades, sino de asegurarse que las personas más calificadas, sin importar sus características o los grupos a los que pertenecen, tengan las mismas posibilidades de ascender y acceder a estos puestos. Si no hay diversidad en los niveles más altos, podría deberse a que no se están promoviendo acciones efectivas desde dentro de la organización para combatir la discriminación histórica que existe socialmente contra determinados grupos.

Otras formas incluyen la expresión específica y sincera por parte de la gerencia general y gerentes/as de que la promoción de la diversidad, igualdad e inclusión es un tema relevante. Si los liderazgos reconocen sus propios sesgos inconscientes y el efecto que estos pueden tener en la organización, y manifiestan sus intenciones claras de fomentar un ambiente inclusivo para todas las personas, con un énfasis en aquellas que pertenecen a grupos históricamente discriminados, esto tiene un fuerte impacto en la organización. De la mano de aquella expresión, se recomienda que sus metas directas incluyan logros medibles en materia de diversidad.

[18] Haymon, Marcos and Lydia Wang. Intersectionality in Organizations: Why 'Bringing your whole self to work' is not sufficient. Enlace: **https://dalberg.com/our-ideas/intersectionality-in-organizations-why-bringing-your-whole-self-to-work-is-not-sufficient/**

Cuarto: Eduquemos y promovamos concientización

Construir un ambiente de trabajo libre de discriminación y que valore la diversidad es un trabajo constante.

Por un lado, se requieren capacitaciones y entrenamientos guiados sobre sesgos inconscientes, reconocimiento de los privilegios, estereotipos, micro-agresiones, discriminación e igualdad[19]. Es importante explicar a los/as trabajadores/as qué significa la interseccionalidad, dándoles ejemplos y explicándoles por qué este enfoque es necesario para crear un ambiente inclusivo para todas las personas[20].

Y, por otro lado, es clave que se promueva una concientización permanente y propositiva, fomentando que la organización sea un espacio seguro en el que las personas pueden dar retroalimentación sobre comentarios o actos que pueden ser prejuiciosos, e incluir estos temas en conversaciones del día a día[21].

Otras formas incluyen la expresión específica y sincera por parte de la gerencia general y gerentes/as de que la promoción de la diversidad, igualdad e inclusión es un tema relevante. Si los liderazgos reconocen sus propios sesgos inconscientes y el efecto que estos pueden tener en la organización, y manifiestan sus intenciones claras de fomentar un ambiente inclusivo para todas las personas, con un énfasis en aquellas que pertenecen a grupos históricamente discriminados, esto tiene un fuerte impacto en la organización. De la mano de aquella expresión, se recomienda que sus metas directas incluyan logros medibles en materia de diversidad.

[19] Haymon, Marcos and Lydia Wang. Intersectionality in Organizations: Why 'Bringing your whole self to work' is not sufficient. Enlace: **https://dalberg.com/our-ideas/intersectionality-in-organizations-why-bringing-your-whole-self-to-work-is-not-sufficient/**

[20] Studenroth, Jamie. 5 tips on building intersectionality at work. Enlace: **https://www.understood.org/articles/en/5-tips-building-intersectionality-work?_sp=5edf0639-2ab4-4848-9152-cd7aab3d4ffe.1641856632967**

[21] Haymon, Marcos and Lydia Wang. Intersectionality in Organizations: Why 'Bringing your whole self to work' is not sufficient. Enlace: **https://dalberg.com/our-ideas/intersectionality-in-organizations-why-bringing-your-whole-self-to-work-is-not-sufficient/**

Quinto: Reformulemos políticas y procesos para que sean más inclusivos

De forma complementaria a tener políticas o programas orientados a ciertos grupos (mujeres o personas con discapacidad, por ejemplo), es necesario revisar las prácticas de contratación, la cultura, la política salarial, las estrategias de conciliación laboral y los programas de prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral. La empresa debe saber cómo experimentan estos procesos los/as trabajadores/as que pertenecen a grupos históricamente discriminados, las mujeres más jóvenes, los hombres que se autoidentifican étnico-racialmente como no blancos, así como también las personas pertenecientes a la comunidad LGTB o quienes cuidan de familiares pero que no necesariamente son padres.

Algunas acciones espefcìficas que podemos impulsar para esto son:

- Incluir la promoción de la igualdad desde un enfoque interseccional en nuestra misión, visión, propósito y/o valores institucionales.
- Fortalecer procesos de transparencia y de prevención de actos discriminatorios.
- Ampliar el pool de universidades/institutos desde los que se busca contratar nuevos/as trabajadores/as.
- Capacitar al área de Recursos Humanos en gestión de sesgos inconscientes en materia racial, por género, discapacidad, edad y cómo estos se intersectan y manifiestan en los procesos.
- Revisar y ajustar los promedios salariales de las personas en nuestra organización cruzando variables: mujeres, mujeres jóvenes, mujeres que se autoidentifican étnicamente como no blancas, mujeres con discapacidad, personas que provienen de universidades con presencia minoritaria en la organización, hombres mayores de 60 años, entre otras intersecciones.
- Enriquecer los beneficios de conciliación laboral con las perspectivas del personal que pertenece a grupos históricamente discriminados. Pueden surgir nuevas propuestas para satisfacer algunas necesidades, como horas libres para terapias físicas, apoyo psicológico por actos de discriminación, permisos para personas con responsabilidades de cuidado, entre otros.
- Incorporar en la política de hostigamiento sexual laboral acciones preventivas con enfoque intersectorial, por ejemplo para mujeres lesbianas, hombres gays, personas con discapacidad, mujeres que se autoidentifican étnico-racialmente como no blancas, entre otras.

SECCIÓN 4

Pautas para incorporar el enfoque interseccional en el día a día

Incorporar el enfoque interseccional y colocarnos estos lentes nos va a permitir tener procesos que consideren las brechas sociales como un todo y no aisladas, para así, poder fomentar un espacio realmente igualitario e inclusivo. Sin embargo, como personas, también podemos realizar pequeños cambios en nuestro día a día que aporten a este cambio de paradigma.

1. Pensemos y reconozcamos nuestros propios privilegios o en las situaciones que nos colocan en una posición ventajosa respecto a personas que no tienen estos privilegios.

   Ejemplo: Muchas veces no somos conscientes de las condiciones que nos han abierto oportunidades, quizás porque siempre las tuvimos o porque era algo normal en nuestro entorno. Sin embargo, muchas de estas condiciones - como el estudiar en una universidad - no las han tenido otras personas y eso las convierte en privilegios.

   ¿Qué preguntas me puedo hacer?:
   ¿Qué privilegios tengo?
   ¿Qué me han permitido lograr estos privilegios?
   ¿Qué barreras afrontan las personas que no tuvieron estos privilegios?

2. Respetemos las voces de personas que pertenecen a colectivos históricamente no escuchados. Son aquellas personas quienes viven experiencias de exclusión y discriminación y conocen de primera mano las barreras que enfrentan.

   Ejemplo: Una persona heterosexual puede *conocer* acerca de situaciones de violencia que experimentan las personas de la comunidad LGBTIQ+; sin embargo, quienes *viven* esto en su día a día son ellas. Por lo que a quien le debo dar la voz cuando se aborda la problemática son a las personas de esta comunidad.

   ¿Qué preguntas me puedo hacer?:
   ¿Pertenezco al colectivo del que se está hablando?
   ¿Desde qué experiencia estoy hablando?

3. Co-creemos y promovamos el trabajo colaborativo que permita incluir diferentes perspectivas en los proyectos laborales. Pidamos y proporcionemos retroalimentación que genere espacios de aprendizajes y que incluyan perspectivas diversas.

   Ejemplo: En los espacios de trabajo, como en otros, tendemos a juntarnos con personas que son parecidas a nosotros/as. Esto muchas veces puede generar que nuestras ideas o proyectos no necesariamente incluyan perspectivas diferentes, con lo que incorporar estas diversas opiniones puede enriquecer el trabajo.

   ¿Qué preguntas me puedo hacer?:
   ¿Estoy incluyendo perspectivas y opiniones diferentes en mis proyectos?
   ¿Qué otras personas podrían dar valor a este proyecto y cómo puedo hacerlo?
   ¿Estoy pidiendo retroalimentación sobre las propuestas a otras personas?

Small wins

Acojamos los pequeños logros

Impulsar nuevas acciones y proyectos de diversidad con un enfoque de interseccionalidad es importante. Pero también lo es dejar de pensar que toda acción que promueve la diversidad, igualdad e inclusión debe implicar cambios organizacionales estructurales.

Muchas veces, los pequeños logros, incorporados a los procesos de las organizaciones, son los que crean las condiciones para significativos cambios posteriores.

De esta forma, las pequeñas acciones que implementamos generan una sensación colectiva de que hay intenciones reales de cambio y no son solo compromisos en el discurso. Además, promueven la confianza y el compromiso en las personas encargadas de implementar las acciones.

"Al final del día, ser una persona defensora de la igualdad en el lugar de trabajo requiere compasión, curiosidad e introspección continua. La diversidad, igualdad e inclusión también es una invitación a escuchar y aprender más sobre las experiencias de las otras personas y a examinar sistemáticamente cómo funciona nuestra sociedad, incluso si a veces se siente bastante incómodo. Además, es una conversación continua con uno/a mismo/a para comprender cómo nuestras propias identidades múltiples encajan en el trabajo más amplio hacia el progreso".

– CultureAmp



Autora:

Andrea Cabello Silva

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú con segunda Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno. Especialista en promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia basada en género tanto en el sector público como privado. Adjunta de docencia en temas vinculados a género, y participa en la academia en temas de violencia y mujeres con discapacidad.



Autora:

Cristina Valega Chipoco Molero

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú y magíster en Estudios de Género por la Universidad de Oxford, Reino Unido. Investigadora del Grupo de investigación en Derecho, Género y Sexualidad de la PUCP. Con experiencia laboral en igualdad de género y prevención de la violencia de género en el sector público y privado, en la academia y en cooperación internacional.

GENDERLAB

Es una startup latinoamericana que tiene como propósito construir capacidades en las organizaciones para cerrar la brechas de género en el trabajo, poniendo la innovación y tecnología al servicio de la igualdad.

Diseñamos y desarrollamos estrategias para promover la igualdad de género en el mercado laboral. **https://www.genderlab.io/**

Gracias a:





Con el apoyo para la difusión de:





GENDERLAB