

COMPROMISO DE ADOPTAR EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA CONTRATACIÓN DE CONSULTORÍAS Y CAPACITACIONES DE CEJA

Objetivos

El presente documento tiene dos objetivos:

1. Establecer algunas **acciones a seguir** que todas y todos los profesionales permanentes del CEJA deben tener en cuenta y aplicar al momento de contratar a personas que se vayan a desempeñar en consultorías y/o en capacitaciones de nuestro organismo.
2. Informar y dar a conocer, como parte de una política de transparencia, los **antecedentes y fundamentos** de este compromiso de aplicar **acciones positivas a fin de alcanzar la presencia equilibrada de hombres y mujeres** en nuestras contrataciones.

Destinatarios y destinatarias

- a. Profesionales del CEJA. Especialmente, aquellos investigadores e investigadoras que se encargan de identificar y contratar consultorías y capacitaciones.
- b. Público en general y personas interesadas en formar parte del ámbito de trabajo de CEJA.

Antecedentes y fundamentos

Las contrataciones en CEJA, tanto de consultorías para estudios y proyectos como para docencia en capacitaciones, se hacen de forma directa, teniendo en cuenta entre otras cosas: **1)** experiencias y conocimientos de la persona en el tema o materia de que se trate; **2)** disponibilidad para trabajar según la modalidad; **3)** recomendaciones que se hayan recibido sobre su calidad personal y la calidad de su trabajo; **4)**

experiencias anteriores; y **5)** honorarios de la actividad profesional¹.

Hasta hace muy poco, las contrataciones no eran sensibles al género, tanto en lo que hace a la identidad de la persona a contratar como en el análisis de que en sus capacidades y conocimientos estuviera también la capacidad de realizar las tareas con enfoque de género. En los últimos meses y a propósito de la implementación de la Política de Género se ha planteado la necesidad de revertirlo.

En los últimos años los hombres estuvieron sobrerrepresentados en la realización de estudios y proyectos y en el dictado de las capacitaciones, como veremos a continuación.

Según el **Estudio Diagnóstico** que dio base a la Política de Género (Bravo, 2017, págs. 21-24), del total de personas que participaron en estudios y proyectos entre el 2012 y el 2017, **86,30% fueron hombres y 13,70% mujeres**. Es de destacar además que **sólo un estudio estuvo a cargo exclusivamente de una mujer**, mientras que otros 11 hombres tuvieron en su momento la coordinación exclusiva de un estudio. Si bien en los últimos dos años la tendencia parece revertirse, llegando a un 31,82% de participación femenina en 2016 (7 mujeres y 15 hombres en un estudio), éste ha sido el porcentaje máximo de participación, mientras que ha habido dos estudios con 100% de composición masculina. En el caso de las capacitaciones, si tomamos los cursos programados observamos que si bien hay paridad en la composición del alumnado: 319 hombres y 339 mujeres (Bravo, 2017, pág. 16), a lo largo de todo el período en la composición del cuerpo docente otra vez nos encontramos con una

¹ Esto surge de la observación a la institución ya que no existe un procedimiento estandarizado ni regulado en el estatuto del organismo.

brecha importante de género: a cargo de las clases estuvieron un **85,17 hombre y 16,33% mujeres**. Al igual que en los estudios, en los últimos años se dio una tendencia a disminuir esa brecha, pero en **ningún año la participación de mujeres en la docencia fue mayor a un 24%**, mientras que sí habíamos encontrado cursos con el 100% de docentes hombres (2012 y 2016).

La situación descrita es alarmante si como CEJA hemos asumido el compromiso de incorporar la perspectiva de género en nuestra actuación (CEJA, 2018, pág. 8), partiendo de la base de que no es posible cumplir los objetivos institucionales si se continúa trabajando de acuerdo a una lógica “neutra” que invisibilice las desigualdades de género.

Nos proponemos promover la participación de mujeres en espacios masculinizados, en este caso, las dos áreas de actuación de CEJA. Una presencia equilibrada facilita la consideración de las experiencias, intereses y necesidades de ambos géneros en las acciones, refleja de mejor manera la forma en que está compuesta la sociedad y contribuye a eliminar la percepción de que los espacios de decisión e influencia en materia de justicia están reservados para los hombres.

De acuerdo a diversas autoras (Facio Montejo, 1992) (Villanueva Flores, 1997), e instrumentos internacionales, la igualdad entre los géneros debe ir más allá de un simple reconocimiento formal. Esto en relación a que, a pesar que una actuación no sea discriminatoria de forma explícita, puede serlo si tiene como resultado una distinción, exclusión o restricción de derechos (CEDAW, pág. art 1). Esto último es lo que ha ocurrido en CEJA: advertimos que, sin existir una discriminación expresa y formal, ha habido un componente político-cultural muy fuerte que ha inclinado la participación hacia los hombres en desmedro de las mujeres.

Dada la forma de contratación reseñada, **es posible afirmar que la brecha de género**

² Conforme el Diagnóstico (p 60) se ha aplicado como norma no escrita la predisposición a contratar mujeres, en el caso de encontrarse con personas de ambos sexos que se encuentren en igualdad de condiciones.

identificada se debe más a un proceso de selección discriminatorio contra la mujer (discriminación de resultados en los términos de CEDAW), que a una diferencia de capacidades entre hombres y mujeres, toda vez que estas no han sido consideradas de forma diferenciada.

Si bien ha habido en los últimos años la voluntad de compensar la infrarrepresentación de mujeres en las contrataciones², los datos revelan que no se ha traducido en una práctica capaz de revertir la situación de discriminación que ha venido operando desde la fundación del organismo. Por tal motivo, se ha hecho necesario avanzar en una medida institucional, que constituya una política concreta de CEJA para asegurar la participación equitativa de hombres y mujeres en estudios, proyectos y capacitaciones.

Todo esto hace **procedente la adopción de una acción positiva³ en favor de la contratación de mujeres, hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres, de manera que la participación de personas de un mismo género en estudios, proyectos y capacitaciones no sea mayor al 60%**. Esta medida **será de aplicación obligatoria** en las contrataciones que se efectúen en adelante. Asimismo, cuando se advierta que los temas o contenidos a desarrollar involucran específicamente a alguno de los dos géneros, se preferirá contratar en ese sentido a personas de ese género.

Esta medida, si bien no modifica por sí sola los modelos de género subyacentes en la institución y deberá ser complementada con otras acciones a esos fines, en tanto fomenta la igualdad de oportunidades se constituye en un elemento más para la consolidación de la equidad de género en CEJA.

Acciones a seguir

1. Dar a conocer la presente decisión, al equipo de trabajo de CEJA y al Consejo Directivo.

³ Acciones temporales que tienen por objetivo corregir las discriminaciones que tienen su causa en el sistema social o prácticas sociales. Abarcan áreas o situaciones determinadas.



2. Difundir la medida en los canales de comunicación de CEJA.
3. Disponer que en cada convocatoria abierta y/o contrataciones directas se agreguen los antecedentes y fundamentaciones de esta medida.
4. Promover la elaboración de una base de datos de personas expertas, desagregadas por género, de uso interno, a los fines de centralizar la información para tener en cuenta al momento que surjan las necesidades de contratación.

Referencias

Bravo, M. (2017). *Diagnóstico Institucional para el plan de igualdad de género en CEJA*. Santiago: CEJA.

CEJA. (2018). *Política de Igualdad de Género*. Santiago: Centro de Estudios de Justicia de las Américas.

Facio Montejó, A. (1992). *Cuando el género suena, cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. San José: ILANUD.

ONU. (1979). CEDAW. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

Villanueva Flores, R. (1997). Análisis del Derecho y perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 485-518.