

## Presentación de Buena práctica en Compañía Nacional de Fuerza y Luz

### I-Información General

**Nombre de la Práctica:** Formación y transversalización de Género

**Área de Intervención:**

- Inducción y capacitación
- Clima y motivación
- Cultura organizacional
- Relaciones laborales

**Nombre de la Institución o Empresa:**

Compañía Nacional de Fuerza y Luz

**Persona y cargo de Contacto:**

Belda Romero-Coordinadora Proceso Relaciones Laborales

Richard Ruiz Gutiérrez-Profesional Administrativo

Mildred Piedra Fallas- Profesional Administrativo

**Correo electrónico**

bromero@cnfl.go.cr

rruiz@cnfl.go.cr

mpiedra@cnfl.go.cr

**Celular**

2295-5348, 2295-5339, 2295-5338

## II-Descripción de la Práctica

<b>Objetivo General que busca la transversalización de la perspectiva de género :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitar al personal y las dependencias en el enfoque de Género</li></ul>
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la educación y sensibilización del personal en el tema de Género, igualdad y no discriminación.</li><li>• Incentivar prácticas empresariales positivas con enfoque de Género.</li><li>• Desarrollar acciones con enfoque de Género en cada dependencia.</li></ul>
<b>Breve Descripción de la Práctica:</b>	<p>Se realiza un proceso de capacitación de Género para todo el personal de la Compañía, Iniciando con un taller Introductorio que es para hombres y mujeres.</p> <p>Después se le brinda a los hombres un taller exclusivo y a las mujeres un taller exclusivo.</p> <p>Los hombres ven temas como construcción de la masculinidad, prevención de violencia, manejo de emociones, relaciones de pareja, apodos en el trabajo y acoso sexual.</p> <p>Las mujeres desarrollan temas de empoderamiento, autoestima, construcción de la feminidad, relaciones laborales.</p> <p>Y el último taller es de Hostigamiento Sexual, en el cual ven toda la normativa y ley actual sobre el tema, con ejemplos claros y el proceso administrativo desde</p>

	<p><b>ambas posturas (víctima o victimario)</b></p> <p>Una vez completado este proceso de capacitación, se le brinda un título en Género al personal y cuando todas las personas de una dependencia están capacitadas, se certifica internamente a la dependencia.</p> <p>Posteriormente se desarrollará un proceso en tres fases para trabajar los temas de Género por dependencia, haciendo un diagnóstico participativo con el personal, se brindan las herramientas requeridas y se da seguimiento a la aplicación de las mismas, para así transversalizar el enfoque de Género.</p>
<p><b>Población Beneficiada:</b></p>	<p><b>El 100% de la población laboral</b></p>
<p><b>Recursos destinados para su implementación:</b></p>	<p><b>Recurso Humano especializado para capacitar y acompañar en los procesos de formación y ejecución de acciones con enfoque de Género.</b></p> <p><b>Espacio físico con equipo multimedia.</b></p>
<p><b>Principales beneficios y/o aportes de la practica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dar a conocer la política de Género de la empresa.</b></li> <li>• <b>Sensibilizar sobre temas como igualdad y no discriminación.</b></li> <li>• <b>Educar alrededor de temas de género que no se tienen claros o están distorsionados por la información de los medios.</b></li> <li>• <b>Brindar herramientas emocionales y conductuales al personal tanto para el trabajo como a nivel personal, acorde a sus necesidades.</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversalizar el enfoque de Género.</li> <li>• Fortalecer las herramientas para la atención de clientes.</li> <li>• Aportar a un entorno laboral más sano para todo el personal.</li> </ul>
<p><b>Descripción del mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la buena práctica</b></p>	<p>Se lleva un control de todo el personal y su avance en el paquete de capacitaciones, se evalúa cada curso mediante un formulario.</p> <p>En el segundo nivel de capacitación específico por dependencia para desarrollar temas específicos y ver el impacto del primer nivel.</p>
<p><b>Principales lecciones aprendidas</b></p>	<p>Se debe iniciar la sensibilización y capacitación con los altos mando para encontrar el apoyo para que el resto del personal asista también a los cursos.</p> <p>El personal asimila bien los temas de género siempre que quienes expongan los mismos mantengan una visión equilibrada y objetiva, sin victimización ni amenazas.</p> <p>Género se vuelve importante para las organizaciones cuando ven su aplicabilidad práctica en el quehacer diario del personal y las dependencias, siempre ligado al objetivo del negocio.</p> <p>El tema de Género debe dejar herramientas tanto desde el aspecto laboral como personal, volviéndose un tema de impacto a nivel personal.</p> <p><u>*Se adjunta documento detallado de la práctica.</u></p>

**III-Validación de la Práctica (en caso que la buena práctica esté en funcionamiento)**

<b>Aspectos a Valorar</b>	<b>Razonamiento</b>	<b>Puntuación</b>
<b>PERTINENCIA</b>		
<b>EFICACIA</b>		
<b>EFICIENCIA</b>		
<b>ORIGINALIDAD</b>		
<b>IMPACTO</b>		
<b>SOSTENIBILIDAD</b>		
<b>PROMOCION DE IGUALDAD</b>		