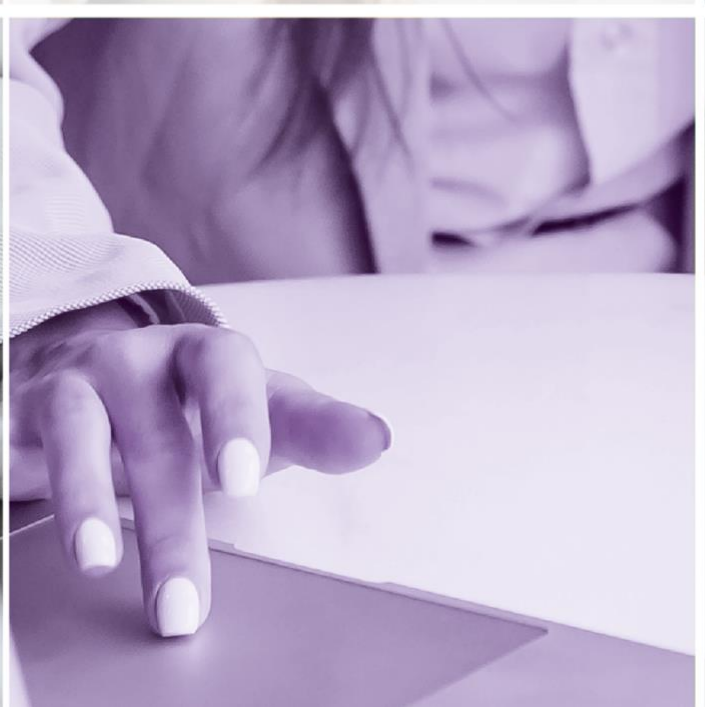
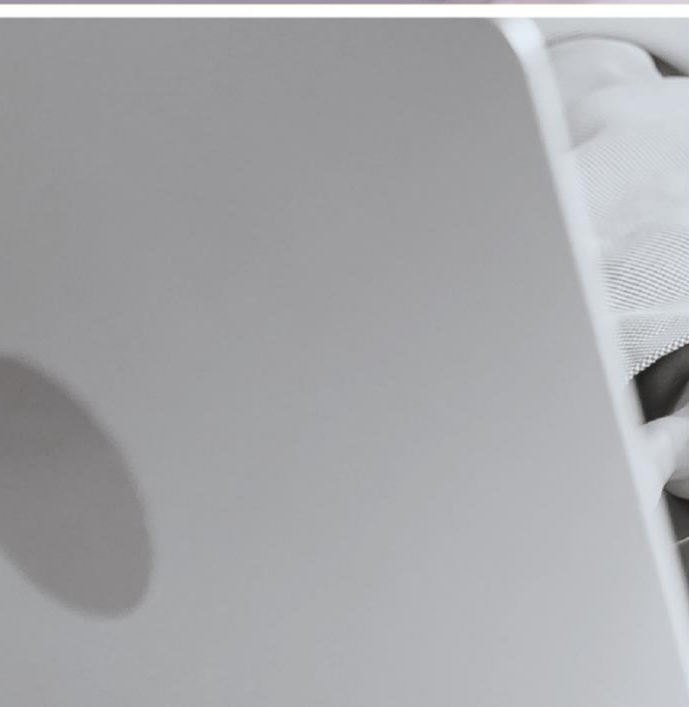


INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO



CHUBB®

Tema 4

Ganar – ganar con base en la igualdad de género



INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO

Todavía hay grandes diferencias entre mujeres y hombres, por ejemplo, en términos de lo que hacen o cómo son remunerados. Y la pregunta es ¿por qué esto es así? y de eso se trata el trabajo de Claudia Goldin, Premio Nobel de Economía 2023.

Entender la igualdad de género, implica conocer la diferencia entre igualdad y equidad, de esta manera se clarifica la perspectiva de las circunstancias.



Igualdad de género se refiere a igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre personas de diferente género, particularmente hombres y mujeres. Es tener las mismas oportunidades y se les trate de manera justa en todos los aspectos de vida: educación, empleo, toma de decisiones.

Equidad de género se centra en abordar las desigualdades de género existentes y en garantizar que las diferencias en las circunstancias y las necesidades de hombres y mujeres se tengan en cuenta de manera justa. La equidad busca corregir desigualdades brindando un trato equitativo a hombres y mujeres



Ser creativa en la negociación con perspectiva de género

Si no te gustan las reglas, cambia el juego, cambia la manera en que se negocia (Miller y Miller, 2011). Algunas estrategias para negociar con perspectiva de género son:



- **Ser creativa.** Trata de cambiar las reglas del juego, cambiar el juego en sí. Puedes pretender que no se está negociando, crea un tipo diferente de interacción.

- **Cambiar de perspectiva con un aire fresco.** En ocasiones negociar con una persona que construye muros definitivamente impide cualquier acto de negociación, buscar un ganar-ganar es tiempo perdido, lo mejor será, plantear una perspectiva diferente buscando hacer de la persona un aliado. Busca otro enfoque, esto permitirá abrir mejores espacios, formar alianzas.

- **Identificar si otros trabajan diferente.** Ser creativa no necesariamente implica llegar con alguna idea que a nadie se le había ocurrido, se trata más bien de adaptar o “adoptar” algo que otra persona realizó en un ambiente diferente.
- **Hacer que la contraparte se mueva hacia tu lado de la mesa.** En ocasiones tener un cambio de paradigma o reenfocar un planteamiento provoca un acercamiento con mejores resultados, replantear la perspectiva que tengo con mi contraparte y buscar otras maneras de “sumar” permitirá abrir la mesa de negociación a nuestro favor, ponerlo (la) de nuestro lado.
- **Incluye a diferentes personas.** “Ser demasiado honesta con la persona equivocada puede ser un gran error, pero tratando con la persona adecuada, ser honesto puede funcionar” (Miller y Miller, 2011). Se puede tener un mejor control de la situación eligiendo a la persona correcta para estar en la mesa de negociaciones, o bien, si no crees que funcionará, buscar a otra persona con la cual negociar.
- **Examina tus supuestos.** Crear un nuevo paradigma al negociar implica revisar los supuestos. Muchas veces la postura de las personas no está claramente definida, por

ello una vez entendidas las expectativas de la contraparte, se pueden visualizar las posibles alternativas de solución con las cuales negociar.

- **Mantén tu objetivo firme en mente.** Siempre y cuando sepas lo que estás tratando de lograr, habrá muchos caminos para llegar a él (Miller y Miller, 2011). No importa el “cómo” si está muy claro el “para qué”.

“Un error no se convierte en error hasta que te niegas corregirlo”.

De acuerdo a varias investigaciones, entre ellas el libro *A Woman’s guide to succesful negotiating* de Miller y Miller (2011), han identificado sobresalientes diferencias entre la actitud y comportamiento de hombres y mujeres en el acto de negociar, mientras las mujeres son altamente detallistas, poco invasivas y procuran mantener una relación a largo plazo, los hombres prefieren “ir al grano” con el menor detalle, ocupados y apresurados por cerrar la negociación. Estas diferencias también pueden reflejarse por la manera en que fueron inculcados por sus padres en la diferencia de género. A continuación, se enlistan algunas de estas características encontradas por Miller y Miller.

Estilos de negociación	
Estilo competitivo (hombres)	Estilo relacional (mujeres)
Tendencia a cerrar el trato lo más pronto posible.	El interés se centra en conocer a la persona antes de iniciar con la negociación.
Se mantiene una conversación al mínimo, excepto cuando puede facilitar la negociación.	Considera un poco rudo no hablar sobre la familia o aspectos personales antes de llegar a la negociación.
Antes de iniciar una negociación, busca negociar el status de la contraparte y hacerle saber cuál es tu postura.	No es cómodo comenzar hablando de los logros o posición pues parecería presuntuoso.
Da el peso a lo que las personas dicen por la posición que ellas tienen.	La posición que ocupan las personas tiene menos valor que la posición que toman en el momento de negociar y tu vinculación con él/ella.
Satisfacer los intereses de los otros solo es significativo en la medida que beneficie a los propios intereses.	Se interesa en que la otra parte se sienta cómoda cuando concluyen las negociaciones.
Se trata de llegar a un acuerdo lo más rápido y eficiente como sea posible.	Se orienta a tomar el tiempo necesario para satisfacer las necesidades de todos.
Los resultados en la negociación tienen alta prioridad, aunque se tomen en cuenta el impacto de las acciones que puedan ocasionar en futuros acuerdos.	Se considera que establecer una relación a largo plazo es tan importante como la negociación misma.

Reflexión Final

Hoy por hoy, vivimos un reto, la agenda sobre los objetivos globales de sostenibilidad (ONU, 2015) subraya en el punto 5 "la equidad de género", bajo esa consigna aún queda mucho trabajo por realizar en el "ganar-ganar" de la negociación, desde sueldos justos, balance de vida, liderazgo femenino desde las corporaciones, gobiernos, ONG's, derechos legales de las mujeres, romper con los sesgos en muchos aspectos empezando por el educativo y la libre elección de carreras profesionales. Será muy relevante la importancia de crear alianzas, de fomentar mayor conciencia y educación para crear una sociedad más equitativa para las mujeres en todos los aspectos de vida, aún hay mucho por hacer.



Miller y Miller (2011). A Woman's Guide to Successful Negotiating. McGraw Hill
ONU (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Lecturas

Cuff, D. (2017) Gender and the City: A review of Built Environment Research. UCLA

Wallhagen, M., Erickson, O., Sörkvist. P. (2018). Gender Differences in Environmental Perspectives among Urban Design Professionals. Buildings 2018, 8(4), 59. Recuperado de <https://www.mdpi.com/2075-5309/8/4/59>

Bondi, L. (1990). FEMINISM, POSTMODERNISM, AND GEOGRAPHY: SPACE FOR WOMEN? Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8330.1990.tb00204.x>

Videos

HeForShe (2014). Emma Watson HeforShe speech at United Nations [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/QoDg226G2Z8?si=4U-jVUPoxAZi6gcZ>

TED. (2001). Sheryl Sandberg: ¿por qué tenemos tan pocas dirigentes mujeres? [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=18uDutylDa4&t=3s>

TEDx Talks. (2016). Negotiating For Your Life | Meg Myers Morgan | TEDxOU [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=BT_Kh-Nbgo