

¿Por qué los sellos de igualdad?

La inserción de las mujeres en el mercado laboral es un hecho; sin embargo, persisten obstáculos y desigualdades estructurales que no les permiten desarrollarse laboralmente igual que los hombres. Muchas de estas barreras son superables si las empresas asumen un compromiso y liderazgo para cambiar estas situaciones. Los programas de certificación de igualdad (conocidos como sellos de igualdad) permiten concretar esa responsabilidad empresarial estableciendo un camino para que las organizaciones eliminen esas desigualdades y que eso sea reconocido por el Estado.

➤ Algunos datos regionales que reflejan las desigualdades:

- **Menos acceso al empleo:** La presencia de mujeres en mercado laboral ha aumentado más de 20 punto en las dos últimas décadas, sin embargo, la participación laboral es de 81.0 % para los hombres y 52.6 % para las mujeres.
- **Brecha salarial:** Las mujeres enfrentan una desigualdad salarial respecto a los hombres de alrededor del 17%. En algunos países alcanza hasta el 30% por trabajo de igual valor.
- **Trabajo Informal:** Las mujeres están sobre representadas en el sector informal. En las ciudades trabajan en la informalidad el 50.7 % de las mujeres.
- **Jornadas laborales completas:** Sólo un 45% de las trabajadoras tienen acceso a jornada completa, mientras que 63% de los hombres trabajan a tiempo completo. Esta situación tiene graves consecuencias tanto en sus ingresos como en las prestaciones que obtienen.
- **Masculinización del trabajo:** En la región las mujeres tienen menos presencia en el sector industrial y más presencia en el sector servicios. Sólo el 14.1% en el sector industrial son mujeres, mientras que representan el 76.6% en el sector servicios.
- **Sin trabajo remunerado:** un 43% de la población femenina de las áreas urbanas no tiene un trabajo remunerado.

Fuentes: OIT y CEPAL.

¿Cómo podemos ayudarle?

Con asistencia técnica, en colaboración con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas, para diseñar y poner en marcha este programa de certificación en su país.

Para ello, contamos con:

- El Manual "Igualdad de género en las empresas: cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de gestión de equidad de género". Este manual describe con detalle el paso a paso del diseño, implementación y evaluación de estas iniciativas.
- Una recopilación de los principales instrumentos desarrollados por las experiencias líderes de la región.
- Un espacio de intercambio y aprendizaje permanente con experiencias de otros países.
- Una red de profesionales especializados en esta temática.

➤ Más información

Centro Regional de América Latina y el Caribe
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Responsables: Guillermina Martín y Neus Bernabeu

Datos de contacto: guillermina.martin@undp.org y

neus.bernabeu@undp.org

Más información: www.americalatinagenera.org

Sellos de igualdad en las empresas

Una forma de acabar con las desigualdades laborales



¿Y en qué consisten los sellos de igualdad en concreto?

Se trata de transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en las empresas para eliminar las desigualdades de género que existen y que hacen que la empresa desaproveche su recurso humano, pero también que se convierta en una perpetuadora o incluso profundizadora de las desigualdades. Se busca que la empresa además de ser una generadora de empleo y de riqueza de la sociedad, sea también un espacio de trabajo igualitario que contribuya también a una sociedad mejor y más justa.

En concreto, el trabajo de los Sellos de Igualdad se orienta a eliminar obstáculos y a promover avances para la igualdad en las siguientes áreas:

- Reclutamiento y selección del personal
- Desarrollo profesional
- Capacitación
- Desempeño
- Remuneración
- Conciliación vida familiar y laboral
- Salud ocupacional y riesgos del trabajo
- Hostigamiento sexual y laboral
- Imagen/proyección pública de igualdad

¿Quién gana y qué gana?

Estos programas han demostrado ser un círculo virtuoso en el que todas y todos ganan.

Las empresas:

- Mejora el clima laboral.
- Se reduce el ausentismo, la rotación de personal y aumenta la productividad.
- Aumenta el compromiso del personal con la empresa.
- Se incrementa la inteligencia de negocio pues se aprovechan las competencias y saberes de todo el personal.
- Proyección o imagen positiva hacia su personal, su entorno social, el Estado, la opinión pública y los consumidores. TODO esto genera “ganancias” económicas y sociales para la empresa.

Las empleadas y empleados:

- Mejora de condiciones laborales.
- Un mejor ambiente para trabajar con relaciones más equitativas.
- Mayor satisfacción con el trabajo que desempeña y con la empresa.
- Mayores perspectivas de crecimiento personal y profesional.

El Estado:

- Obtiene resultados concretos en la eliminación de determinadas desigualdades laborales que persisten.
- Genera alianzas con el sector privado a favor de la igualdad.
- Cumple con los compromisos internacionales y garantiza los derechos laborales.
- Y puede ser un motor de innovación económica y social.

¿Cómo una empresa consigue la certificación o sello?

Diez pasos para lograrlo:

- 1) Constatar el compromiso y adhesión de la empresa.
- 2) Crear el Comité de Igualdad/ Equidad.
- 3) Capacitar a la alta gerencia.
- 4) Realizar el diagnóstico organizacional.
- 5) Elaborar la Política de Igualdad.
- 6) Aplicar el Plan Operativo.

- 7) Realizar la auditoría interna.
- 8) Realizar la auditoría externa (evaluación de la tercera parte).
- 9) Obtener el sello o reconocimiento.
- 10) Realizar acciones de mejora y auditorías de seguimiento para mantener la certificación.

¿Con qué experiencia contamos?

Seis países de la región (Argentina, Brasil, Chile, México, Costa Rica e Uruguay) han desarrollado iniciativas innovadoras en este tema. En total en la región hay 671 organizaciones (309 empresas privadas y 63 públicas) certificadas. Beneficiando a más de 400.000 trabajadores y trabajadoras y sus familias. El PNUD ha recogido y sistematizado sus experiencias en varias publicaciones orientadas a apoyar a otros países interesados el desarrollo de estas iniciativas.

Las experiencias participantes desde el inicio son:

- **Argentina:** Modelo de Equidad de Género para la Argentina, MEGA 2009, del Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI).
- **Brasil:** Sello Pro Equidad de Género, de la Secretaría de Políticas para las Mulheres (SPM).
- **Chile:** Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el “Sello Iguala”, del Servicio Nacional de las Mujeres (SERNAM).
- **Costa Rica:** Sistema de Gestión de Equidad de Género, SIGEG, del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
- **México:** Modelo de Equidad de Género, MEG, del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
- **Uruguay:** Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género, del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Estos programas han despertado un fuerte interés a nivel regional y global y algunos países latinoamericanos están iniciando la puesta en marcha de estos programas nacionales. Al mismo tiempo, se está ya definiendo un proceso de certificación o sello regional que permitiría reconocer o certificar a empresas que tienen sedes en diferentes países de la región.