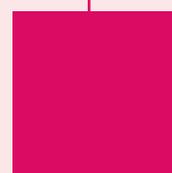
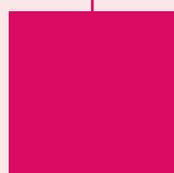




Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra

# Igualdad de género y trabajo decente



## Buenas prácticas en el lugar de trabajo

## La Oficina para la Igualdad de Género de la OIT

La igualdad de género es un objetivo operacional clave de la agenda de Trabajo Decente de la OIT. La Oficina para la Igualdad de Género desempeña un papel de primer orden en la implementación de este objetivo promoviendo la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, objetivos estratégicos, programas y actividades de la OIT. La Oficina depende directamente del Director General de la OIT.

Las actividades de la Oficina incluyen servicios de asesoramiento, formación, elaboración de herramientas, actividades de promoción, y presta apoyo para reunir, producir y difundir información y buenas prácticas sobre la igualdad de género en el mundo laboral. A través de estos esfuerzos, la Oficina favorece una acción más efectiva de los mandantes y del personal de la OIT para acrecentar la igualdad de género.

El Fondo Asociativo para la Igualdad de Género de la OIT (GEPF), establecido por la Oficina para la Igualdad de Género, contribuye al reforzamiento de las capacidades de los Miembros de la OIT para promover cambios positivos y efectivos en pro de la igualdad de género en el mundo laboral. La puesta en práctica de los proyectos del GEPF tiene lugar generalmente con los ministerios de trabajo y otros organismos gubernamentales relacionados con el trabajo, con las organizaciones de empleadores y los sindicatos, y con las asociaciones de mujeres que cuentan con una presencia significativa en la economía informal. Un número de estos proyectos se ejecuta en el marco de estrategias nacionales de reducción de la pobreza. La Oficina también coordina iniciativas para compartir conocimientos sobre la integración de la perspectiva de género y promueve la inclusión de una línea presupuestaria de género en las actividades de proyectos, siendo ésta una forma de asegurar la incorporación de la dimensión de género en todos los aspectos de la cooperación técnica.

La Oficina para la Igualdad de Género desempeña un papel preponderante pilotando auditorías participativas de género en el seno de la organización y entre sus mandantes. Las auditorías de género permiten una autoevaluación colectiva y rigurosa de los progresos y lagunas en cuanto al avance en la práctica de la integración de las consideraciones de género.

Las actividades citadas anteriormente no podrían ser llevadas a cabo sin el apoyo de una potente Red de Género de la OIT que integra a especialistas en cuestiones de género y coordinadores de género en las oficinas de la OIT en las regiones y en la sede de la OIT en Ginebra. Además de actuar como secretariado de la Red de Género, la Oficina para la Igualdad de Género publica el Boletín de Información Electrónico y el sitio web para la Igualdad de Género de la OIT ([www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)). La Oficina dispone también de un Servicio de Asistencia sobre Cuestiones de Género ([genderhelpdesk@ilo.org](mailto:genderhelpdesk@ilo.org)). La Red de Género de la OIT participa en la red para la igualdad de género del sistema de las Naciones Unidas.

# **Igualdad de género y trabajo decente**

## **Buenas prácticas en el lugar de trabajo**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2005

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-316991-7 (print)

ISBN 92-2-316992-5 (web)

Primera edición 2005

Edición Inglesa:

ISBN 92-2-116991-X

Edición Francesa:

ISBN 92-2-216991-3

*Se ha realizado un esfuerzo considerable para evitar en esta publicación la utilización de términos y/o títulos masculinos empleados a menudo en español, indistintamente para el hombre y la mujer. Lamentablemente, no se ha podido limitar el uso de estos términos en ciertos pasajes o citas.*

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Fotocompuesto en Suiza  
Impreso en Francia

BIP  
SAD

# Indice

<b>Agradecimientos</b>	<b>V</b>
<b>Acrónimos</b>	<b>VII</b>
<b>Parte I: Introducción y análisis</b>	<b>1</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Los componentes básicos de la igualdad de género en el mundo del trabajo</b>	<b>7</b>
1 Un enfoque multisectorial de la igualdad entre hombres y mujeres en la legislación, las políticas y las estrategias	8
2 Políticas y planificación para la igualdad de género	9
3 La utilización de datos y de información desagregados por sexo	11
4 La utilización de capacidades teóricas y prácticas en materia de género, emplazadas estratégicamente	13
5 Acciones específicas de género	15
6 Refuerzo de conocimientos y capacidades en materia de igualdad de género	18
7 Alianzas estratégicas	20
8 Enfoques participativos	23
<b>Parte II: Las 25 buenas prácticas</b>	<b>25</b>
<b>Buena práctica 1 Región del Asia–Pacífico</b>	<b>27</b>
Promoviendo la igualdad de género entre los sindicatos en el plano regional	
<b>Buena práctica 2 Bangladesh</b>	<b>31</b>
Tratamiento de la cuestión de la igualdad de género en un proyecto de desarrollo rural	
<b>Buena práctica 3 Canadá</b>	<b>37</b>
Potenciando el papel de la mujer en un sindicato dominado por los hombres	
<b>Buena práctica 4 Colombia</b>	<b>43</b>
Armonizando talentos y creando oportunidades	
<b>Buena práctica 5 Dominica</b>	<b>47</b>
El valor de las alianzas interinstitucionales	
<b>Buena práctica 6 Estonia</b>	<b>49</b>
La igualdad de género en la política nacional de empleo	
<b>Buena práctica 7 Honduras</b>	<b>53</b>
La enseñanza profesional como un instrumento para promover la igualdad de género	
<b>Buena práctica 8 Indonesia</b>	<b>57</b>
Fomentando la capacidad empresarial de las mujeres en pequeñas y medianas empresas	

<b>Buena práctica 9 Jordania</b>	61
Un contrato de trabajo especial para las trabajadoras domésticas migrantes	
<b>Buena práctica 10 Malasia</b>	63
Cerrando la brecha digital de género	
<b>Buena práctica 11 Malí</b>	65
Información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras	
<b>Buena práctica 12 Malta</b>	67
Planificación para la igualdad	
<b>Buena práctica 13 México</b>	71
Acceso equitativo al empleo desde la perspectiva de género a través de la adaptación de la formación profesional	
<b>Buena práctica 14 Nepal</b>	75
Promoción empresarial de las mujeres en el plano local	
<b>Buena práctica 15 Nepal</b>	77
Promoviendo la igualdad de género a través del diálogo social	
<b>Buena práctica 16 Noruega</b>	81
Movilización de los talentos femeninos	
<b>Buena práctica 17 Noruega</b>	85
Incluyendo a los padres	
<b>Buena práctica 18 Filipinas</b>	89
Permitiendo que prosperen las empresas de las mujeres	
<b>Buena práctica 19 Federación Rusa</b>	93
Diálogo social para la igualdad de género	
<b>Buena práctica 20 Sahel</b>	97
Equipos de expertos en cuestiones de género en Burkina Faso, Malí, Mauritania y Senegal	
<b>Buena práctica 21 Sudáfrica</b>	101
Datos y análisis de género en el programa de acción sobre el trabajo infantil.	
<b>Buena práctica 22 Tanzania</b>	103
Una herramienta para la incorporación de las consideraciones de género en el mundo laboral	
<b>Buena práctica 23 Reino Unido</b>	107
Potenciando el papel de la mujer a través de una estrategia de diversidad	
<b>Buena práctica 24 Estados Unidos de América</b>	109
Promoviendo la igualdad de género en el trabajo solidario internacional	
<b>Buena práctica 25 Reino Unido / Estados Unidos</b>	113
La igualdad de género y la diversidad en la dotación de personal	
<b>Bibliografía</b>	<b>115</b>
<b>Anexo</b>	<b>121</b>
Questionario para identificar las ‘buenas prácticas’ de incorporación de la perspectiva de género	

# Agradecimientos

La Oficina de la OIT para la Igualdad de Género desea expresar su gratitud a las muchas personas y organizaciones que han aportado su contribución a esta publicación. Esta publicación no podría haberse realizado sin la respuesta entusiasta y la colaboración continua de los mandantes de la OIT y de otras organizaciones que aceptaron compartir con la OIT sus buenas prácticas para la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral.

En el seno de la OIT, agradecemos especialmente a los colegas de la estructura de la OIT en el terreno, abarcando a los directores, los especialistas técnicos principales, la red de género y los oficiales de programación en las diferentes oficinas locales en Bangladesh, India, Indonesia, Nepal, Vietnam, Filipinas, Tailandia, Chile, México, Hungría, la Federación de Rusia, Líbano, Cote d'Ivoire, Senegal, Tanzania y Zimbabwe, así como a los muchos colegas de los diferentes sectores técnicos en la sede de la OIT, incluyendo la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores. Todos han contribuido de distintas maneras a la producción de esta publicación, identificando las buenas prácticas, ofreciendo valiosos comentarios y sugerencias, y su aliento.

Agradecemos sinceramente a las numerosas personas entre los mandantes que se tomaron el tiempo de compartir sus puntos de vista y sus experiencias con los autores. La elaboración inicial de la metodología de investigación, la recopilación de las buenas prácticas seleccionadas y las bases para el capítulo sobre el análisis de igualdad de género fueron realizadas por Ruth María Cáceres.

Amanda Macdonald completó el capítulo sobre el análisis conceptual y transformó los materiales recopilados en una guía de fácil utilización para el lector. Dos colegas de la Oficina de Igualdad de Género también participaron en la tarea: Evy Messell desarrolló el concepto y supervisó la producción general de esta publicación y Geir Tonstol prestó su ayuda en la presentación final de un número de buenas prácticas.

# Agradecimientos

<b>ACILS</b>	Centro Americano para la Solidaridad Internacional del Trabajo / <i>American Center for International Labor Solidarity</i>
<b>AFL-CIO</b>	Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales / <i>American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations</i>
<b>OIT</b>	Oficina Internacional del Trabajo / <i>International Labour Office</i>
<b>APEC</b>	Cooperación Económica Asia Pacífico / <i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>
<b>APINDO</b>	Asociación de Empleadores de Indonesia / <i>Employers' Association of Indonesia</i>
<b>CAW</b>	Sindicato Canadiense de los Trabajadores de la Automoción / <i>Canadian Auto Workers Union</i>
<b>CEDAW</b>	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer / <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i>
<b>CENET</b>	Centro Nacional de Educación para el Trabajo (Honduras)
<b>CEO</b>	Presidente-director general / <i>Chief Executive Officer</i>
<b>CFSB</b>	Credit Suisse First Boston
<b>CLAP</b>	Programa de Acción contra el Trabajo Infantil / <i>Child Labour Action Programme</i>
<b>DABS</b>	Departamento Administrativo de Bienestar Social (Colombia)
<b>DAGS</b>	Régimen de Solicitudes de Subvenciones para el Modelo de Muestra / <i>Demonstrator Application Grant Scheme</i> (Malasia)
<b>DEG</b>	Dirección General de Equidad y Género (México)
<b>DPSU</b>	Sindicato de Funcionarios de Dominica / <i>Dominica Public Service Union</i>
<b>ETC</b>	Ente para el Empleo y la Formación / <i>Employment and Training Corporation</i> (Malta)
<b>EU</b>	Unión Europea / <i>European Union</i>
<b>FF</b>	Futuro Femenino / <i>Female Future</i> (Noruega)
<b>FNCCI</b>	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal / <i>Federation of Nepalese Chambers of Commerce and Industry</i>
<b>FNPR</b>	Federación de Sindicatos Independientes de Rusia / <i>Federation of Independent Trade Unions of Russia</i>
<b>ICFTU-APRO</b>	Confederación Internacional de Sindicatos Libres – Organización Regional Asia y Pacífico / <i>International Confederation of Free Trade Unions – Asian and Pacific Regional Organisation</i>
<b>IPEC</b>	Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil / <i>International Programme on the Elimination of Child Labour</i>
<b>IWAPI</b>	Asociación de Mujeres Empresarias de Indonesia / <i>Indonesian Women Entrepreneurs' Association</i>
<b>LGED</b>	Departamento de Ingeniería de la Autoridad Local / <i>Local Government Engineering Department</i> (Bangladesh)
<b>MLYDS</b>	Ministerio de Trabajo y de Desarrollo de la Juventud y Deportes / <i>Ministry of Labour, Youth Development and Sports</i> (Tanzania)
<b>NHO</b>	Federación Noruega de Empresas / <i>Norwegian Federation of Enterprises</i>
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo / <i>United Nations Development Programme</i>
<b>PYMES</b>	Pequeñas y Medianas Empresas

## Introducción y análisis

### Introducción

Cómo se han recopilado las buenas prácticas

La integración de la perspectiva de género

¿Qué es una buena práctica de integración de la perspectiva de género?

Cómo está organizada esta publicación y cómo utilizarla

### Los componentes básicos de la igualdad de género en el mundo del trabajo

1. Un enfoque multisectorial de la igualdad de género en la legislación, las políticas y las estrategias
2. Políticas y planificación para la igualdad de género
3. Utilización de datos e información desagregados por sexo
4. Utilización de capacidades teóricas y prácticas en materia de género, emplazadas estratégicamente
5. Acciones específicas de género
6. Refuerzo de los conocimientos y las capacidades en materia de igualdad de género
7. Asociaciones estratégicas
8. Enfoques participativos

# Introducción

Las buenas prácticas constituyen una herramienta útil porque permiten que los responsables de programas conozcan acerca de las experiencias exitosas de otros y puedan aplicarlas en su propio trabajo.

Esta publicación, la primera de una próxima serie de herramientas de la OIT sobre la igualdad de género en el mundo laboral, presenta una selección de prácticas consideradas como aptas para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres en sus áreas respectivas. En su conjunto, estas prácticas muestran cómo los mandantes de la OIT – gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores (y comunidades de negocios) — han desarrollado estrategias para reforzar la igualdad de género en sus respectivas estructuras y programas. En colaboración o en forma individual, ellas han permitido:

- Desarrollar políticas y programas de igualdad de género destinadas a mujeres y hombres;
- Promover la representación y participación igualitaria de hombres y mujeres en organismos representativos y en los procesos de toma de decisión;
- Asegurar cambios positivos hacia una mayor igualdad de género en el empleo y en las oportunidades de empleo para los trabajadores de ambos sexos.

**Estas prácticas también señalan la importancia central de las cuestiones sobre la igualdad de género en cualquier esfuerzo para promover la agenda de OIT sobre el Trabajo Decente** y para alcanzar sus cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social.

## Cómo se han recopilado las buenas prácticas

Las descripciones de buenas prácticas que se enuncian a continuación se basan principalmente en las respuestas de las encuestas a los miembros de la Red de Género de la OIT y a los coordinadores para la igualdad de género de las diversas organizaciones que trabajan para el desarrollo y la igualdad de género en todo el mundo. En el curso del segundo semestre de 2003 la Oficina para la Igualdad de Género y las oficinas en el terreno en diferentes regiones<sup>1</sup>, distribuyeron unos 200 cuestionarios en inglés, francés y español. Se solicitó a los encuestados identificar y describir entre los mandantes tripartitos las prácticas que, en su opinión, habían contribuido efectivamente a integrar la igualdad de género en políticas y programas.

Además de los cuestionarios, se obtuvieron informaciones sobre la integración de la perspectiva de género y las buenas prácticas correspondientes a partir de investigaciones realizadas en base a documentos. Diversas publicaciones y sitios de Internet fueron consultados en este proceso (ver bibliografía).

Antes de la preparación del texto preliminar final, los primeros borradores de buenas prácticas fueron compartidos en un proceso de consulta con los mandantes que habían contribuido a los mismos. La totalidad de las buenas prácticas descritas en esta publicación han sido plenamente aprobadas por estos mandantes y reflejan sus propias opiniones en cuanto a la integración de la perspectiva de género como una buena práctica.

<sup>1</sup> Ver el cuestionario en el Anexo 1.

# La integración de la perspectiva de género

## La integración de la perspectiva de género en el mundo del trabajo

La integración de la perspectiva de género en el mundo laboral es una estrategia aplicada que permite la realización del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres. No es un objetivo en sí mismo. En tanto que estrategia, la integración de la igualdad de género implica:

- La inserción de la igualdad de género en la integración de políticas, programas, proyectos y en sistemas y estructuras institucionales relacionados con el trabajo.
- La lucha contra las desigualdades fundadas en el sexo en el mundo del trabajo a través de medidas específicas de género para y con los hombres y las mujeres, juntos o separadamente.

**En la práctica, la integración de la perspectiva de género se traduce en una multiplicidad de acciones específicas de género orientadas a corregir las desigualdades fundadas en el género en todos los aspectos de una situación determinada.**

En la medida en que, por medio del análisis de género, se revela la experiencia y las necesidades diferenciadas de los hombres y de las mujeres, aparece claramente la necesidad de acciones específicas de género para responder a las desigualdades. La integración de la perspectiva de género es el conjunto de medidas tomadas para responder a estas necesidades.

## La incorporación de la perspectiva de género como una estrategia mundial para combatir la pobreza

**La integración de la perspectiva de género ha quedado establecida como la estrategia aceptada internacionalmente para promover la igualdad de género.** En la declaración subsiguiente de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en 2000, la comunidad internacional renovó su compromiso para combatir la discriminación contra las mujeres y para promover la igualdad de género. Este compromiso es crucial en el marco del constante esfuerzo mundial para combatir la pobreza, el hambre, la enfermedad y el analfabetismo. Esto se expresa en el tercer Objetivo para el Desarrollo del Milenio (‘Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer’), siendo uno de sus indicadores “la proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola”.

## La integración de la perspectiva de género en la OIT

La promoción de oportunidades para que todos puedan obtener y desempeñar un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana es el objetivo primordial de la OIT.

**La igualdad de género ha quedado formalmente establecida en el programa de la OIT como un objetivo operacional de carácter fundamental.** El propósito de la OIT es asegurar la integración de la igualdad de género en todas sus acciones y promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres a través de todos los medios de influencia que dispone.

Una parte importante del trabajo de la OIT consiste en preparar herramientas y directrices que permitan reforzar la capacidad de los mandantes para promover la igualdad de género en sus propios ámbitos. Esta publicación es una de estas herramientas.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Un examen más detallado de la integración de la perspectiva de género en el contexto de la OIT puede ser encontrado en las otras publicaciones de esta serie de herramientas sobre la integración de la perspectiva de género.

## ¿Qué es una buena práctica de integración de la perspectiva de género?

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género en el mundo laboral puede englobar todo tipo de acciones que contribuyan a una mayor igualdad entre los sexos en cualquier área de intervención y que tengan resultados perceptibles. Como principio general, sin embargo, estimamos que una buena práctica para la OIT debe enmarcarse dentro de una o más de las cuatro áreas de interés estratégico de la OIT: proteger y promover los derechos en el trabajo, promover el empleo, fortalecer la protección social y el diálogo social. Como tal, la práctica en cuestión contribuirá plena o parcialmente a la implementación de la estrategia de la OIT para la integración de la perspectiva de género.

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género puede ser extensa o limitada: una pequeña intervención, determinada minuciosamente y centrada sobre una cuestión, localidad o grupo objetivo particular, puede tener un impacto en el contexto en el que es ejecutada. Un plan o un programa nacional de alcance ambicioso y con un campo de aplicación amplio genera un contexto propicio para un impacto en el plano local.

**Esta publicación contiene ejemplos de prácticas que van desde planes nacionales que abarcan muchas actividades como en Canadá (práctica 3), o en la Federación de Rusia (práctica 19), hasta acciones específicas más restringidas y que responden a problemas específicos en cuanto a género, como en Jordania (práctica 9) y en Malasia (práctica 10).**

Es muy importante reconocer que una buena práctica de integración de la perspectiva de género debe ser específica al contexto. Aunque ciertos principios fundamentales se aplican en todas las circunstancias – la necesidad de proceder a un análisis de género basado en datos desagregados por sexo, por ejemplo - lo que es “favorable” en una situación determinada no lo es necesariamente en otra. La igualdad entre los sexos debe ser abordada en todos los casos dentro de marcos sociales, políticos, económicos y culturales específicos. Consecuentemente, las prácticas presentadas en esta publicación no son proyectos que pueden aplicarse en cualquier contexto. Su objeto es más bien el de compartir ideas sobre la manera de abordar las cuestiones de igualdad de género, y particularmente mejorar la situación de las mujeres en diferentes contextos en el mundo del trabajo. Se espera que los lectores encuentren orientaciones útiles en estas iniciativas para que, cuando corresponda, puedan ser adaptadas a sus propios contextos.

Esta colección de buenas prácticas permite también establecer con claridad que la integración de la perspectiva de género en el mundo laboral a menudo consiste – aunque no siempre – en acciones específicamente destinadas a mejorar la situación de las trabajadoras. En numerosos contextos nacionales y culturales, donde la discriminación contra las mujeres en el trabajo y en otras áreas de la vida es particularmente severa, el análisis de género puede mostrar que la estrategia más apropiada para cerrar las brechas de género y para superar las consecuencias de la discriminación, es trabajar específicamente con las mujeres. De todas maneras, cuando el trabajo específico con las mujeres es el resultado de un análisis de género, las razones para trabajar solo con mujeres con el fin de promover la igualdad de género deben ser claramente comprendidas y expresadas. Las acciones destinadas específicamente a los hombres y a los niños también pueden constituir una estrategia eficaz para la integración de la perspectiva de género.

Finalmente, vale la pena recordar que la igualdad de género en el lugar de trabajo no puede ser alcanzada de un día para el otro. Es un proceso lento y progresivo, a menudo reiterativo. Una estrategia de

integración de la perspectiva de género en un contexto particular bien puede comenzar con actividades específicamente relacionadas con las mujeres y proseguirse luego con acciones centradas más explícitamente en la reducción de las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Las buenas prácticas en esta publicación reflejan varias de estas etapas, desde los pequeños primeros pasos a partir de un análisis de género hasta la elaboración de políticas y programas exhaustivos para la igualdad.

## Cómo está organizada esta publicación y cómo utilizarla

Esta introducción precede a un capítulo analítico, que distingue ocho categorías temáticas correspondientes a las estrategias utilizadas frecuentemente por los mandantes para la integración de la igualdad de género en sus estructuras, políticas, programas y actividades institucionales. Se citan ejemplos de buenas prácticas bajo cada una de las ocho categorías, a fin permitir a los lectores relacionar las diferentes prácticas de integración de género con los objetivos más amplios de igualdad de género, y a seleccionar las prácticas más apropiadas para sus objetivos específicos.

Las 25 buenas prácticas que figuran en la Parte II están clasificadas alfabéticamente por país. Cada práctica tiene como prefacio una introducción con una breve descripción general de los actores que participaron en la misma, seguido de un resumen paso a paso de las acciones emprendidas para promover la igualdad de género. Estas etapas se presentan en forma esquemática para hacer visibles y comparables los elementos de las buenas prácticas de integración de la perspectiva de género, y para facilitar a los lectores la identificación de los aspectos que mejor se adapten a sus realidades.

Todas las prácticas que aquí se presentan son iniciativas prácticas que, esperamos, brindarán orientaciones y sugerencias concretas a los mandantes de la OIT para promover la igualdad entre los sexos en sus propias estructuras, políticas y programas. Ellas pueden suscitar nuevas ideas o posibles adaptaciones.

Estas prácticas provienen de todas las regiones de la OIT e ilustran experiencias de gobiernos, de organizaciones de empleadores y de sindicatos.

- diez casos describen acciones de los gobiernos,
- cinco se refieren a los empleadores, y
- seis a los sindicatos.
- Cuatro prácticas involucran a más de un mandante y tres son la ilustración explícita de una cooperación y asociación entre los diferentes mandantes.

Cada categoría de mandantes (gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos) posiblemente identificará las prácticas correspondientes a su propio grupo como las de mayor importancia inmediata, pero el fuerte énfasis en esta colección respecto a la estrategia de cooperación interinstitucional, permite a los mandantes de cada categoría valorar igualmente la utilidad de las experiencias de los otros grupos.

Esperamos que las prácticas que se describen en esta publicación y el aprendizaje a partir de su conocimiento sirvan de orientación e inspiración para los gobiernos, empleadores y organizaciones de empleadores, o a las organizaciones de trabajadores, en su intento de rendir sus prácticas y sus políticas más igualitarias en función del género.

# Los componentes básicos de la igualdad de género en el mundo del trabajo

Las 25 prácticas presentadas en esta publicación pueden ser clasificadas en ocho categorías que corresponden a las diferentes estrategias utilizadas por las organizaciones que han contribuido a integrar la igualdad de género en sus culturas y estructuras organizacionales y en sus políticas, programas y actividades.

**Las siguientes categorías constituyen los componentes básicos de la igualdad de género en el mundo laboral:**

- 1 Un enfoque multisectorial de la igualdad de género en la legislación, las políticas y las estrategias;
- 2 Políticas y planificación para la igualdad de género;
- 3 Utilización de datos e información desagregados por sexo;
- 4 Utilización de capacidades teóricas y prácticas en materia de género, emplazadas estratégicamente;
- 5 Acciones específicas de género;
- 6 Refuerzo de los conocimientos y las capacidades en materia de igualdad de género;
- 7 Alianzas estratégicas;
- 8 Enfoques participativos.

**En cada una de las ocho categorías se citan las prácticas ilustrando las iniciativas de los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de empleadores, y de los sindicatos.** Muchas de las buenas prácticas ilustran más de una estrategia y son por lo tanto mencionadas bajo varios títulos.

Claramente, ninguna de las estrategias utilizadas en materia de igualdad de género existe en el vacío de modo que inevitablemente las ocho categorías en cierta medida se superponen. Un enfoque basado en los derechos fundamentales apuntala también a todas las estrategias, y se evidencia en el hecho de que la vasta mayoría de los países incluidos en esta muestra han ratificado un número de Convenios pertinentes de la OIT, y en particular, uno o más de los cuatro Convenios sobre la igualdad de género: el No. 100 sobre igualdad de remuneración, el No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), el No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el No. 183 sobre la protección de la maternidad. Numerosos mandantes también han adoptado en diferentes niveles, medidas explícitas contra la discriminación.

# 1 Un enfoque multisectorial de la igualdad de género en la legislación, las políticas y las estrategias

La integración de la perspectiva de igualdad de género a través de políticas nacionales no puede ser hecha en sectores aislados como salud, educación, trabajo o transportes. Un enfoque coherente de la igualdad de género requiere de legislación y políticas integrales que den cuenta de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación de manera general. Consecuentemente, los gobiernos, las organizaciones de empleadores, las empresas y los sindicatos deseosos de promover la igualdad de oportunidades en el empleo adoptan a veces políticas de integración de la perspectiva de género con un enfoque multisectorial: mientras que buscan promover iguales oportunidades en el empleo, sus buenas prácticas también están orientadas a mejorar el acceso de las mujeres a la educación y a los servicios de salud y a tomar en cuenta adecuadamente el papel de las mujeres en la economía del cuidado. De esta manera, ellas inciden en algunas de las barreras que impiden a las mujeres el acceso a empleos remunerados en igualdad de condiciones con los hombres.

Trabajar con una dinámica asociativa favorece también el enfoque que sitúa a la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo en el contexto más amplio de reducción de las desigualdades de género en general. Varios de los mandantes citados en estas buenas prácticas han adoptado este enfoque (ver categoría 6, más abajo).

## Los gobiernos

Las buenas prácticas en esta categoría incluyen aquellas en donde los gobiernos adoptan una legislación nacional, incluyendo la legislación laboral, que prohíbe la discriminación fundada en el sexo o que favorece la igualdad de género, dando cuenta así de las desigualdades de género en todas las áreas de la sociedad, incluyendo aquellas relacionadas con el trabajo.

**Estonia, Honduras, Indonesia, Malta, Noruega, la Federación Rusa y Sudáfrica** (prácticas 7, 8, 12, 17, 19 y 21), han inscripto el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la legislación nacional. **Nepal** (práctica 15), sigue el mismo camino, realizando esfuerzos para adoptar una legislación de igualdad de género.

**Buenas prácticas en Noruega, Malta y Malasia** (prácticas 17, 12 y 10) muestran también aquellos tipos de programas y políticas públicas que favorecen la igualdad de oportunidades en el empleo a través de un enfoque multifacético o integral, abordando la igualdad en otros aspectos de la vida, además del trabajo.

Por ejemplo, al centrar su acción en una política dirigida específicamente a los hombres – la cuota de paternidad - el gobierno noruego facilita el desempeño de los roles reproductivos de las mujeres y consecuentemente permite mejorar sus vidas profesionales. En Malta, se logra este objetivo en el sector de los cuidados de la salud al introducir servicios de cuidado de los niños en el principal hospital general; mientras que en Malasia, un financiamiento público apoya aquellas iniciativas de los empleadores tales como el teletrabajo, que permiten que la gente trabaje desde sus propios hogares - otra manera de asegurar flexibilidad y equilibrio entre las responsabilidades familiares y las obligaciones profesionales.

**Los gobiernos de Honduras y Malasia** dan cuenta de los altos índices de analfabetismo de las mujeres al integrar componentes de alfabetización en sus programas de empleo. En Malasia, el Consejo Nacional de Tecnología de la Información financia proyectos para aumentar los niveles de conocimientos informáticos de las mujeres malayas a través de su Programa de Solicitudes de Subvención - Modelo de Muestra (DAGS). En la práctica hondureña, el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) se ocupa tanto de la alfabetización como de las necesidades ocupacionales de las mujeres.

## Las organizaciones de empleadores y las empresas

Una iniciativa importante que las organizaciones de empleadores y las empresas pueden tomar en este campo consiste en introducir y promover políticas y prácticas que contribuyan a lograr un equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida familiar de las trabajadoras y los trabajadores. Estas incluyen el trabajo con dedicación parcial, contratos flexibles, empleo compartidos, trabajo desde el hogar, mayores licencias y subsidios por maternidad, la licencia por paternidad y la licencia parental, y servicios para el cuidado de los niños (ver también categoría 5).

Tal como en la buena práctica gubernamental de Malasia antes mencionada, la experiencia de **J Sainsbury plc** en el Reino Unido (*práctica 25*) demuestra una amplia gama de políticas de empresa favorables a la familia.

## Los sindicatos

**En la Federación Rusa** (*práctica 19*), las políticas sindicales permiten que los esfuerzos de los sindicatos para mejorar la condición de la mujer en el lugar de trabajo puedan vincularse a iniciativas en favor de la salud reproductiva.

**En Canadá** (*práctica 3*), una de las formas de defensa de los derechos de las trabajadoras del Sindicato Canadiense de los Trabajadores de la Automoción (CAW) consiste en dar cuenta de la violencia y el acoso sexual contra las mujeres, por medio de la negociación de beneficios prácticos para las mujeres que desean eludir las relaciones abusivas y preconizando un fuerte lenguaje contra el hostigamiento sexual en los convenios colectivos.

## 2 Políticas y planificación para la igualdad de género

Las buenas prácticas en esta categoría son aquellas donde los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, identifican la necesidad de promover los objetivos de igualdad de género y adoptan políticas y planes de acción de género. Los objetivos, las políticas y los planes de acción para la igualdad de género son formulados normalmente con la ayuda de estructuras existentes de igualdad de género, tales como los sistemas nacionales para la mujer, servicios para la igualdad de género, puntos focales para cuestiones de género y expertos en cuestiones de género.

Una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los organismos representativos y en los niveles de decisión constituye con frecuencia un elemento clave para asegurar la ejecución de planes de acción y programas de igualdad de género.

## Los gobiernos

Muchos países (por ejemplo Bangladesh, Malí, México y Filipinas) han adoptado programas o planes nacionales de acción para la igualdad de género, que proporcionan un contexto favorable para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo. En varios países, departamentos gubernamentales han adoptado particularmente políticas y planes de acción para la igualdad de género en relación con el empleo y el desarrollo de las empresas.

Los objetivos son generalmente los siguientes:

- **Incorporar las consideraciones de igualdad de género** en las estructuras organizativas del empleo y de la vida profesional, como por ejemplo en Estonia y Noruega (*prácticas 6, 16*);
- **Incorporar la perspectiva de igualdad de género en diversos proyectos** para el desarrollo, especificando objetivos e indicadores, metas, presupuesto, responsabilidades, etc. que tengan en cuenta las cuestiones de género, como en Bangladesh (*práctica 2*);
- **Crear o reforzar estructuras gubernamentales** con capacidades teóricas y prácticas de género, como en Estonia, Malta y México (*prácticas 6, 12, 13*) (ver también categoría 4);
- **Promover el derecho de las mujeres a acceder a los recursos económicos** por medio del crédito, la educación, la formación, etc., como en Honduras, México y Filipinas (*prácticas 7, 13, 18*);
- **Establecer sistemas de cuotas o metas cuantitativas**, o reservar puestos para las mujeres en organismos representativos, como en Bangladesh, Indonesia, y en Tanzania (*prácticas 2, 8, 22*);
- **Difundir información y la formación**, como en Malí y Tanzania (*prácticas 11, 22*).

## Las organizaciones de empleadores y las empresas

Organizaciones de empleadores, y también numerosas empresas, adoptan políticas y planes para la igualdad de género destinadas principalmente a permitir la realización del potencial económico que representan las mujeres en el mercado de trabajo. Las buenas prácticas muestran a empleadores y a organizaciones de empleadores adoptando planes y políticas con el objetivo primordial de:

- **Asegurar un tratamiento equitativo e igualitario en el lugar de trabajo**, libre de acoso y discriminación, como en el caso del Credit Suisse First Boston (CSFB), y de J Sainsbury plc (*prácticas 23, 25*);
- **Mejorar la retención, la promoción y el éxito en la carrera profesional** del personal femenino, como en el caso del Consejo de Mujeres de Negocios de Filipinas (WBCP) y CSFB (*prácticas 18, 23*);
- **Reforzar los servicios responsables para la promoción de la mujer**, como en el caso de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI) (*práctica 14*);
- **Promover la capacidad empresarial de las mujeres**, como en el caso de la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) y WBCP (*prácticas 8, 18*).

## Los sindicatos

Las buenas prácticas entre los sindicatos muestran las políticas y planes de acción que adoptadas con los siguientes objetivos principales:

- **Crear un contexto sensible a las cuestiones de género** en todos los niveles del sindicato, como en caso del Sindicato Canadiense de Trabajadores de la Automoción (*práctica 3*);
- **Crear estructuras con mandato y competencias en género**, como en los casos de la CAW, y la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR) (*práctica 19*);
- **Promover la representación igualitaria** estableciendo cuotas o reservando puestos para las mujeres en organismos representativos, como en el caso de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres – Organización Regional Asia y Pacífico (ICFTU-APRO), el Sindicato de Funcionarios de Dominica (DPSU), el Comité Sindical para la Igualdad de Género y la Promoción (TUC-GEP y FNPR) (*prácticas 1, 5, 15, 19*);
- **Combatir el acoso sexual** en el lugar de trabajo, como en los casos de ICFTU-APRO, CAW y TUC-GEP (*prácticas 1, 3, 15*);
- **Elevar la participación igualitaria** en todos los niveles del sindicato educando sobre género a dirigentes sindicales y activistas, como en los casos de CAW, FNPR y Senegal (*práctica 20*);
- **Asegurar la revisión continua** de diferentes actividades sindicales desde una perspectiva de igualdad de género, como en el caso del Centro Americano para la Solidaridad Internacional del Trabajo (ACILS) (*práctica 24*).

## 3 Utilización de datos e información desagregados por sexo

Se admite cada vez más que la obtención y utilización de datos desagregados por sexo y de informaciones específicas al contexto sobre las desigualdades entre mujeres/niñas y hombres/niños, constituye la única base sólida para proceder a un análisis de género certero de la situación y para la planificación, seguimiento y evaluación en función de género en cualquier organización o lugar de trabajo. La utilización del análisis de género basado en este tipo de información permitió a muchas de las organizaciones mencionadas en esta publicación la elaboración de estrategias de integración de las consideraciones de género, reexaminar su legislación y sus convenios colectivos, y evaluar los progresos logrados y los permanentes desafíos.

## Los gobiernos

Varias buenas prácticas revelan que los gobiernos han recopilado datos cualitativos y desagregados por sexo para identificar y examinar las diferencias de género en las esferas económicas y sociales:

- **En Bangladesh** (*práctica 2*), el Departamento de Ingeniería de la Autoridad Local lleva a cabo el monitoreo desagregado por sexo de todas sus actividades y utiliza estos datos para la presentación de informes, para el mejoramiento de servicios y para la planificación de nuevos proyectos.

- **En Sudáfrica** (*práctica 21*), el Ministerio de Trabajo obtuvo y analizó datos cuantitativos y cualitativos para mostrar las diferencias respecto a la situación de las niñas y de los niños en el trabajo doméstico (y haciendo más visible en ese proceso el trabajo reproductivo no remunerado de las niñas), y utilizó el análisis de género de los resultados de la investigación para identificar las áreas claves de intervención para combatir el trabajo infantil.
- **En Colombia** (*práctica 4*), el Departamento de Bienestar Social de Bogotá basa sus análisis de género en estadísticas desagregadas por sexo provenientes de organismos locales y nacionales de planificación.
- **En Jordania** (*práctica 9*), un análisis de género de las pautas migratorias de los trabajadores generó la información necesaria para que el Ministerio de Trabajo elabore un esquema contractual que proteja los derechos de las mujeres migrantes.

## Las organizaciones de empleadores y las empresas

Las buenas prácticas muestran que las organizaciones de empleadores y las empresas han reunido datos cualitativos y desagregados por sexo para promover y evaluar el impacto de sus estrategias de igualdad de género:

- **Un banco internacional** (*práctica 23*), por ejemplo, dispone de un método anual de evaluación de resultados por medio del cual el personal directivo analiza los datos sobre el perfil de los asalariados con un retorno de información sobre la situación de diversidad.
- Similarmente, **la Federación Noruega de Empresas (NHO)** (*práctica 16*) obtiene y analiza datos sobre la composición de sus respectivas fuerzas de trabajo y examina su grado de éxito.
- **En Indonesia, la Asociación de Empleadores (APINDO)** (*práctica 8*) ha llevado a cabo una encuesta de amplio espectro cubriendo tanto factores cualitativos como cuantitativos a fin de proyectar la capacidad empresarial de las mujeres y las limitaciones que enfrentan las mujeres de negocios de Indonesia.
- **En Filipinas** (*práctica 19*), la promoción de la utilización de datos desagregados por sexo del **WBCP** llevó a la desagregación por sexo de la encuesta nacional anual sobre la propiedad de empresas con más de 20 asalariados.

## Los sindicatos

Las buenas prácticas entre los sindicatos muestran que estos mandantes utilizan datos desagregados por sexo e informaciones cualitativas específicas al contexto para:

- **Analizar el equilibrio por sexo** en los sindicatos en relación a los afiliados y a su participación en actividades tales como programas de formación. Un ejemplo es el **CAW** (*práctica 3*) que por primera vez realizó una investigación desagregada por sexo sobre sus adherentes y dirigentes en el lugar de trabajo, en 2003.
- **Conducir análisis e investigaciones sobre temas de igualdad de género:** un ejemplo puede ser encontrado en la Federación Rusa, donde la Comisión Permanente para la Igualdad de Género de la FNPR es apoyada por el Comité Científico Asesor del Consejo General de la Confederación, establecido con el propósito de llevar a cabo análisis de género e investigaciones sobre temas relativos a la igualdad de género (*práctica 19*).

- **Examinar la composición del sindicato:** citamos como ejemplos al ICFTU-APRO (Región de Asia y Pacífico) (*práctica 1*) y la práctica del Sindicato Canadiense de los Trabajadores de la Automoción; el citado en primer término también ha realizado una extensa encuesta sobre el acoso sexual;
- **Evaluar el impacto de sus programas en función del género** sobre los diferentes grupos de hombres y mujeres afiliados al sindicato: por ejemplo el ACILS (*práctica 24*) llevó a cabo en 1999 una evaluación en función de género del impacto de sus programas de ayuda internacionales, revelando las necesidades diferentes de las mujeres y de los hombres en estos programas.

## La colaboración entre organizaciones

**En Tanzania** (*práctica 22*), los tres mandantes de la OIT han colaborado en el diseño de un manual - instrumento para la incorporación de las consideraciones de género, utilizado para reforzar el uso de datos desagregados por sexo en la formulación, planificación, implementación y seguimiento de políticas. El manual incluye una sección específica sobre las razones y sobre la manera de recopilar datos desagregados por sexo para la formulación, planificación, implementación y seguimiento de las políticas.

## 4 Utilización de capacidades teóricas y prácticas en materia de género, emplazadas estratégicamente

Esta categoría se refiere a ejemplos de buenas prácticas de creación de estructuras con conocimientos especializados de género para llevar a la práctica las políticas y estrategias de igualdad de género de las organizaciones y para supervisar y asesorar su ejecución. Estas estructuras incluyen comités, comisiones, o servicios para la mujer, y su personal está integrado generalmente por coordinadores o asesores de género responsables de dirigir, coordinar y apoyar todas las actividades relacionadas con la promoción de la igualdad de género.

Las buenas prácticas en esta categoría demuestran que cuando estas estructuras están posicionadas estratégicamente en las organizaciones de los mandantes, reciben apoyo desde los más altos niveles y disponen de recursos adecuados, ellas tienen un impacto positivo y son capaces de influir en decisiones y programas, algunas veces más allá de la organización a la que pertenecen.

## Los gobiernos

Un número de buenas prácticas muestran cómo las áreas gubernamentales en el ámbito laboral, aún sin tener a su cargo específicamente todas las cuestiones de igualdad de género en el país, establecen estructuras con competencias teóricas y prácticas de género.

**En Filipinas**, el Departamento de Comercio e Industria creó el Consejo de Mujeres de Negocios (*práctica 18*), mientras que el Departamento de Ingeniería de la Autoridad Local de **Bangladesh** estableció un Foro de Género y Desarrollo liderado por un nuevo ingeniero jefe (*práctica 2*). Estas prácticas muestran cómo un emplazamiento particular de las estructuras de género ha permitido a los coordinadores de género influir en las agendas de los principales departamentos.

Estructuras más limitadas, establecidas por los ministerios de trabajo para fines específicos, incluyen comités directivos en el plano nacional, como en el caso de la práctica en **Jordania**.

Otra estrategia consiste en establecer un puesto específico consagrado a las cuestiones de igualdad de género en el mercado de trabajo, tal como es el caso en **Malta** (*práctica 12*) donde se ha creado un puesto ejecutivo superior en el Ente para el Empleo y Formación.

Varios casos muestran el papel de un sistema nacional para la mujer implantado en forma más convencional:

- **En Noruega** (*práctica 17*), este sistema está ubicado en el Ministerio para la Infancia y la Familia, pero el Departamento para la Igualdad de Género forma parte de una red intersectorial más amplia de organismos públicos especializados y de estructuras ministeriales responsables de la implementación y la aplicación de la igualdad de género en todos los ministerios.
- **En Estonia** (*práctica 6*), la Oficina para la Igualdad de Género supervisa entre otras tareas la incorporación de la igualdad de género en la legislación y en los planes de acción. Este papel de control tiene un carácter particularmente estratégico.
- **En Malí** (*práctica 11*), se mejoró el sistema nacional para la mujer con la creación del Ministerio para la Promoción de la Mujer en 1997, en reemplazo de la anterior Comisión para la Mujer. El ministerio es responsable, en colaboración con otras contrapartes sociales, de institucionalizar la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores.

## Las organizaciones de los empleadores y las empresas

**En Nepal** (*práctica 14*), la Federación de Cámaras de Comercio e Industria (FNCCI) ha colocado a las estructuras de género en una posición estratégica, creando departamentos para el desarrollo empresarial de las mujeres en las cámaras de comercio e industria municipales y de distrito. Estos servicios han contribuido a acrecentar la participación de las mujeres en las actividades industriales y comerciales en Nepal.

Las buenas prácticas de la CFSEB a escala mundial y de J Sainsbury plc **en el Reino Unido y en los Estados Unidos** (*prácticas 23 y 25*) muestran igualmente que el impacto de las estructuras responsables de la promoción de políticas y de acciones de igualdad de género en las empresas depende enteramente de un apoyo integral desde las instancias de dirección. En estos dos casos, las unidades responsables de igualdad y diversidad están constituidas por personal directivo. En la CSFB, el Comité Directivo Europeo para la Diversidad, que reúne un equipo intersectorial estratégico integrado por cuadros superiores, dirige la iniciativa Potenciar el Cambio para las Mujeres de la empresa; mientras que en J Sainsbury plc, un equipo de directores conduce al Grupo de Igualdad y Diversidad.

Estas dos buenas prácticas demuestran también que para la ejecución de las políticas es necesario disponer de recursos humanos y económicos adecuados.

## Los sindicatos

En los sindicatos, las estructuras con competencias profesionales en cuanto a género son generalmente comisiones o comités para la mujer o de igualdad de género. Como en el caso de los gobiernos y de los empleadores, las buenas prácticas muestran que estas estructuras también tienen una posición destacada y/o estratégica en los sindicatos y que han recibido apoyo de la dirección sindical.

**En Canadá**, el Sindicato de Trabajadores de la Automoción (*práctica 3*) dispone de un Departamento para la Mujer, establecido hace largo tiempo, que cumple un papel principal sobre las cuestiones de igualdad de género en todo el sindicato. Se suman además otras estructuras de apoyo que favorecen un papel activo de las mujeres en el sindicato (por ejemplo los comités sindicales locales para la mujer, las redes de mujeres, y el Comité de la Mujer del Consejo (CAW). Otros ejemplos provienen de **Dominica** (*práctica 5*), y **Nepal** (*práctica 15*), donde el Comité Sindical para la Promoción de la Igualdad de Género constituye un foro de los departamentos de la mujer de tres confederaciones sindicales, y de **Senegal** (*práctica 20*), donde dos de las principales confederaciones sindicales han establecido departamentos de género.

## 5 Acciones específicas de género

**E**n esta categoría, las organizaciones relacionadas con el trabajo utilizan programas y políticas destinadas solamente a las mujeres o a los hombres como contribución para la reducción de las persistentes desigualdades entre mujeres y hombres. Se admite generalmente que como consecuencia de la discriminación, las mujeres están en una situación más desventajosa que los hombres. En consecuencia, en la práctica, las acciones específicas de género se aplican más a menudo a las mujeres o a las jóvenes. Al poner en práctica dichas acciones, los mandantes buscan reducir las disparidades de género que impiden a las mujeres disfrutar de la igualdad de oportunidades que dispone la legislación nacional e internacional sobre la igualdad para buscar y tomar un empleo con dedicación exclusiva, en un pie de igualdad con los hombres. Sin embargo, los hombres deben ser considerados como socios en el camino hacia la igualdad de género, y algunas de las buenas prácticas en esta publicación muestran cómo las medidas que implican a los hombres puedan ser un medio apropiado y eficaz para la promoción de la igualdad.

Las estrategias que contienen acciones específicas en cuanto a género también pueden incluir el establecimiento de cuotas de participación de las mujeres, o la reserva de puestos en organismos representativos para las mujeres, particularmente en los niveles de decisión (ver también la categoría 2). Sin embargo, para que esta participación sea significativa es necesario fortalecer sus capacidades equipándolas para poder desempeñar plenamente su papel y asumir funciones de dirección (ver también la categoría 6).

Se notará aquí una cierta superposición con la categoría 1; en buena medida esto refleja la naturaleza omnipresente de la desigualdad de género y la necesidad de confrontarla no solo en el mundo laboral sino también en el conjunto de la sociedad.

### Los gobiernos

Dentro de esta selección de buenas prácticas, las siguientes son algunas de las prácticas aplicadas por los gobiernos para nivelar las realidades de hombres y mujeres a través de acciones específicas de género:

#### Mejorando su administración interna:

**En Tanzania** (*práctica 22*), una circular gubernamental de 2003 propone la publicación de las descripciones formales de los puestos de trabajo señalando el papel de coordinación del Ministerio de Trabajo, Desarrollo de la Juventud y Deportes, responsable del sistema nacional para la mujer, respecto a la incorporación de la perspectiva de género en las áreas relacionadas con el empleo.

## Mejorando su capacidad de incorporar efectivamente la perspectiva de igualdad de género:

- **En Bangladesh**, el Proyecto de Desarrollo Rural 21 (*práctica 2*) sensibiliza y forma a los hombres sobre cuestiones de igualdad de género, proponiendo talleres y seminarios para los cuadros de dirección masculinos del LGED en el marco del Plan de Acción sobre Género. Además, el proyecto comporta una formación para los empresarios (en su mayoría hombres) respecto a sus descripciones de trabajo dentro del proyecto y sobre prácticas laborales atentas a las cuestiones de género.
- **En Burkina Faso, Malí y Mauritania** (*práctica 20*), se han establecido equipos de expertos en género a fin de reforzar las capacidades del personal de las organizaciones miembros para la integración de la perspectiva de género.

## Promoviendo una representación equilibrada de género en los órganos de decisión:

- El establecimiento de cuotas para la representación de las mujeres, o la reserva de puestos para las mujeres en estructuras de gobiernos locales y nacionales es otra estrategia adoptada por varios gobiernos.
- La Constitución de **Tanzania** (*práctica 22*) reserva para mujeres el 25 y el 33 por ciento de las bancas en los órganos de gobierno locales y nacionales respectivamente. Asimismo, tanto **Colombia** como **Indonesia** (*prácticas 4 y 8*) tienen como meta que las mujeres ocupen el 30 por ciento de los escaños en el parlamento.
- En el caso de **Bangladesh** (*práctica 2*), se consideró necesario establecer entradas separadas y una disposición particular de los escaños para las representantes en los ayuntamientos locales, a fin de hacer viable el sistema de escaños reservados. Dado que Bangladesh es un país donde se practica el aislamiento de las mujeres, estas medidas específicas para las mujeres resultan esenciales a fin de permitirles participar en igualdad de condiciones con los hombres en la gestión de los asuntos públicos locales.

## Elevando el nivel de alfabetización y educación de las mujeres:

- Los programas para el empleo en **Estonia, Honduras, Malasia, Malí y México** (*prácticas 6, 7, 10, 11, 13*) persiguen este objetivo, aunque de diferentes maneras, incluyendo instrucción básica (Honduras), conocimientos de informática (Malasia), capacitación orientada a potenciar el papel de las mujeres adversamente afectadas por la transición económica (Estonia), formación técnica adaptada a las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres en la búsqueda de un empleo (México), e instrucción jurídica (Malí).

## Dando cuenta de las responsabilidades respecto al parto y el cuidado de los niños:

- **En Noruega y Tanzania** (*prácticas 17, 22*), los gobiernos aplican políticas de licencia por paternidad y maternidad respectivamente. Dado que en todas partes las mujeres se involucran mucho más en el trabajo reproductivo, el Régimen de Beneficios Parentales noruego muestra claramente que las intervenciones específicas para las mujeres no pueden por sí mismas cerrar totalmente la brecha entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. La experiencia noruega señala la importancia de las intervenciones específicas dirigidas a los hombres para la promoción de la igualdad en el mundo laboral.

## Las organizaciones de empleadores y las empresas

Las organizaciones de empleadores y las empresas han recurrido a intervenciones específicas de género para promover una representación de género más equilibrada en los puestos gerenciales y en la fuerza de trabajo.

El ejemplo de la **Federación Noruega de Empresas** (*práctica 16*) muestra cómo su programa Futuro Femenino está dirigido a favorecer la candidatura de mujeres para los puestos de dirección, a través de actividades de fortalecimiento de capacidades y autoestima y la formación con tutores. Además, un curso especial sobre las actividades de un consejo de dirección es obligatorio para todas las candidatas. Igualmente, en el marco de su iniciativa Potenciar el Cambio para la Mujer, el **CSFB** (*práctica 23*) auspicia eventos universitarios para mujeres con el objetivo de promover la igualdad a través de sus procedimientos de contratación.

Varios empleadores consideraron positivo adoptar también medidas para conciliar las responsabilidades laborales con las familiares, tanto para las mujeres como para los hombres.

El mejor ejemplo de lo anterior es la diversidad de políticas de recursos humanos favorables a la familia de **J Sainsbury plc** (*práctica 25*), destinadas tanto a los hombres como a las mujeres (licencia y remuneración por maternidad, licencia de paternidad, licencia parental, servicios para el cuidado de los niños).

En los países del Sur, en particular, las organizaciones de empleadores han concentrado sus esfuerzos promoviendo y propiciando la capacidad empresaria de las mujeres.

**La Asociación de Empleadores de Indonesia** (*práctica 8*), el **FNCCI en Nepal** (*práctica 14*), y el **Consejo de Mujeres de Negocios de Filipinas** (*práctica 18*) han llevado a cabo programas de acción y de investigación de este tipo.

## Los sindicatos

El bajo porcentaje de mujeres afiliadas a los sindicatos y su baja representación en las instancias de decisión representan un desafío persistente y reconocido por la mayoría de los sindicatos. La aplicación de medidas para alcanzar una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los sindicatos y en sus estructuras superiores de decisión es por consiguiente la estrategia más utilizada por los sindicatos mencionados en esta publicación.

Las buenas prácticas de la **ICFTU-APRO, el CAW, el DPSU y el FNPR** (*prácticas 1, 3, 5, 19*) muestran que los sindicatos tienden a alentar un aumento de la presencia de las mujeres en las estructuras sindicales, adoptando de medidas positivas tales como el sistema de cuotas, reservación de puestos o metas con plazos determinados, y propiciando el activismo y la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el más alto nivel.

El fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y los hombres también aquí constituye una estrategia esencial (ver la categoría 6).

Una estrategia en este sentido de **la CAW** – el establecimiento de Redes de Mujeres (*práctica 3*) – es un enfoque innovador al respecto.

## 6 Refuerzo de conocimientos y capacidades en materia de igualdad de género

Muchos ejemplos en esta publicación muestran cómo los mandantes utilizan el refuerzo de capacidades para incorporar la perspectiva de género en el mundo del trabajo, y herramientas apropiadas para mejorar la estructura interna de sus organizaciones – notablemente por medio de actividades de concienciación sobre los temas de igualdad de género en las instancias de dirección dominadas por los hombres – y también elevando la condición de la mujer y acrecentando sus posibilidades en el trabajo.

### Los gobiernos

En general, las buenas prácticas muestran que los gobiernos se sirven del fortalecimiento de las capacidades para la integración de la perspectiva de género a fin de acrecentar sus propios conocimientos y habilidades de género a fin de poner en práctica las estrategias de integración de la perspectiva de género.

Lo hacen por dos razones principales:

#### Para informar y sensibilizar a los funcionarios sobre las cuestiones de igualdad de género:

- **En Filipinas** (*práctica 18*), el principal objetivo de la iniciativa Ventanilla de Préstamos para la Mujer es promover una sensibilidad mayor respecto de las cuestiones de igualdad en los procesos de entrega de créditos por parte de instituciones financieras gubernamentales.
- **En Estonia** (*práctica 6*) se registra otra buena práctica en esta área. Estonia ha desarrollado instrumentos de refuerzo de capacidades para funcionarios y otros agentes involucrados a fin de ayudarles a crear un entorno laboral más favorable y equitativo.

#### Para mejorar los conocimientos y las competencias técnicas de los funcionarios en materia de integración de las cuestiones de género:

- **Malí** (*práctica 11*) se ha concentrado explícitamente sobre la formación en igualdad de género y sobre los derechos de las mujeres en toda la sociedad, mientras que en **Tanzania** (*práctica 22*), el instrumento para la incorporación de las consideraciones de género apunta a reforzar la capacidad de los poderes públicos de realizar análisis de género y de formular presupuestos por sexo en programas laborales.
- Las buenas prácticas en **la región del Sahel** (Burkina Faso, Malí y Mauritania (*práctica 20*)) muestran también cómo los gobiernos (y los sindicatos en Senegal) pueden reforzar sus capacidades en materia de género estableciendo equipos de expertos sobre cuestiones de género. El objetivo primordial de los equipos es reforzar las capacidades de estas estructuras en materia de integración de las cuestiones de género.

Los gobiernos también contribuyen considerablemente al fortalecimiento de capacidades en materia de integración de género financiando iniciativas de la formación y reforzamiento de capacidades destinadas específicamente a la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo para los hombres y las mujeres.

Todas las buenas prácticas en **Bangladesh, Colombia, Estonia, Honduras, Malasia y México** (*prácticas 2, 4, 6, 7, 10 y 13*) han incorporado el reforzamiento de capacidades, la formación y la educación bajo diferentes formas en sus programas de apoyo al empleo y al empresariado. En ocasiones, esta capacitación está destinada a los beneficiarios finales de los proyectos (como en Bangladesh y en México); otras veces se proponen también la sensibilización del personal de los proyectos, como en Colombia, donde el personal del proyecto asiste a talleres para estudiar la cuestión de la igualdad de género durante el ciclo del proyecto.

## Las organizaciones de empleadores y las empresas

Los empleadores utilizan también el reforzamiento de capacidades y técnicas de su personal para mejorar su competencia profesional en cuestiones de género y sus conocimientos técnicos respecto a la integración de las cuestiones de género.

**En Malí** (*práctica 11*), por ejemplo, se distribuyó un módulo de formación sobre los derechos de las trabajadoras a los expertos en recursos humanos de las empresas y a los miembros de las asociaciones de empleadores, a fin de sensibilizar el personal sobre los derechos de las trabajadoras y sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

En el mismo orden de ideas, en **el Reino Unido**, la iniciativa Potenciar el Cambio para la Mujer del CSFB (*práctica 23*) comporta igualmente una formación obligatoria sobre la "dignidad en el trabajo" para el conjunto de los directores gerentes y directivos; mientras que la APINDO en **Indonesia** (*práctica 8*) se concentra en el fortalecimiento de las capacidades para las mujeres empleadoras y gerentes y en el desarrollo de habilidades sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo.

**En Noruega**, la NHO utiliza el fortalecimiento de capacidades para aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección. Su programa Futuro Femenino (*práctica 16*) está destinado a reforzar las competencias de las mujeres a través de una serie de programas y de seminarios.

**El refuerzo de capacidades es importante para las mujeres directoras de empresas, particularmente en las pequeñas y medianas empresas y en los países pobres**, donde a menudo enfrentan el aislamiento y la falta de apoyo en sus actividades comerciales, fenómeno frecuente para las trabajadoras en la economía informal (ver la *práctica 8* para la identificación de este problema en Indonesia).

La WECP en **Filipinas** (*práctica 18*) propone una formación empresarial a las mujeres, incluyendo cursos para la creación y el desarrollo de empresas, y ha establecido un Centro de Negocios para las Mujeres como un sistema de apoyo integrado para las mujeres empresarias.

## Los sindicatos

Para mejorar a sus organizaciones, los sindicatos utilizan el reforzamiento de capacidades de diversas maneras, incluyendo:

- Aumentando la instrucción jurídica de sus miembros y su sensibilidad sobre las cuestiones de género y de derechos de las trabajadoras, las políticas de género del sindicato y cuestiones conexas, como es el caso de **ICFTU-APRO, CAW, DPSU, FNPR** (*prácticas 1, 3, 5, 19*). En Canadá, el Departamento de la Mujer de la CAW ha negociado una formación contra el acoso sexual y la formación de investigadores para apoyar procedimientos contra la discriminación en los convenios colectivos;

- Alentando el activismo sindical e impartiendo destrezas en materia de promoción y cabildeo (como el **CAW y FNPR** en la *práctica 3*). **En Tanzania, el manual instrumento para la incorporación de las consideraciones de género** diseñado en colaboración por los mandantes es una herramienta para reforzar capacidades, que puede ser utilizada para integrar la igualdad de representación y de participación en los estatutos de los sindicatos (*práctica 22*);
- Impartiendo habilidades y técnicas de integración de las consideraciones de género, concentrándose sobre la formación, investigación, análisis y seguimiento en materia de género, como por ejemplo a través de los **equipos de capacitación sobre cuestiones de género en Senegal** (*práctica 20*), y la **serie de herramientas de la CISL para la programación de género** (*práctica 24*).

## 7 Alianzas estratégicas

La mayoría de las buenas prácticas presentadas en esta publicación utilizan más de uno de los ocho componentes básicos. Un enfoque global y sostenible de la igualdad de género y de la integración de las cuestiones de género en el mundo laboral requiere la colaboración para promover el diálogo social sobre las cuestiones de género. Esto mejora la coherencia de los medios que utilizan las organizaciones relacionadas con el trabajo para “realizar” la integración de las cuestiones de género, minimizando la duplicación de esfuerzos y evitando enfoques contradictorios.

Cada organización aporta su experiencia y su perspectiva específica al objetivo fundamental de la igualdad entre hombres y mujeres. Compartir recursos financieros, técnicos y, en ciertos casos, humanos es indudablemente muy rentable también. La mayoría de las buenas prácticas reflejadas en esta publicación suponen un trabajo social participativo, asociando generalmente a más de un tipo de organización; se presentan algunos ejemplos más abajo.

### Asociación con los gobiernos

Frecuentemente, los mandantes de la OIT trabajan asociados con otros ministerios y organismos del Estado: por ejemplo, el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) en **Honduras** (*práctica 7*) ha colaborado en un proyecto asociado con las partes interesadas del sector de la salud, y el programa Talentos y Oportunidades de **Colombia** (*práctica 5*), se ha asociado a otros organismos públicos para colocar a pasantes de los dos sexos en la vida profesional.

Existe una estrecha consulta entre ministerios particularmente para la elaboración de los planes de acción para la igualdad de género, por ejemplo en **Malta y en Estonia** (*prácticas 12 y 6*), contribuyendo de esta manera a extender más aún la sensibilidad género y el sentido de apropiación de los planes de igualdad de género en todas las estructuras gubernamentales.

**En Bangladesh** (*práctica 2*), el trabajo asociado entre el gobierno nacional, las autoridades locales y las organizaciones comunitarias, constituyó un elemento clave para lograr que las mujeres rurales salieran de sus hogares y se involucraran en el proyecto.

## Los gobiernos y las organizaciones de empleadores

Las buenas prácticas muestran cómo la colaboración social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores no solamente permiten repartir la carga de recursos financieros y técnicos necesarios para una capacitación sensible al género de los desempleados y de los trabajadores subempleados, sino que también contribuye a generar la igualdad de oportunidades en el empleo en mayor escala.

Este ha sido el caso en **Malasia, Colombia y México**. En Colombia, esta asociación condujo a la contratación de participantes del programa en empleos del sector público y privado (*práctica 4*), mientras que en México los empleadores, que comparten los costos de los cursos de formación, dan empleo a cerca del 70 por ciento de los diplomados del programa SICAT (*práctica 13*). El Consejo de Mujeres de Negocios en Filipinas trabaja con tres instituciones financieras gubernamentales para lanzar oportunidades de crédito destinadas a mujeres empresarias (*práctica 18*).

## Sindicatos y gobiernos

Las buenas prácticas del FNPR en la **Federación Rusa** (*práctica 19*) y del DPSU en **Dominica** (*práctica 5*) muestran cómo la alianza entre los sindicatos y las estructuras gubernamentales especializadas en cuestiones de género, aumentan la capacidad técnica de los sindicatos y su influencia política. Asimismo, en **Colombia** (*práctica 4*), el programa Talentos y Oportunidades ha cooperado con la sección femenina de la principal confederación sindical de Colombia, creando cerca de 500 empleos.

La promoción y el diálogo social constituyen una parte importante de la relación entre gobiernos, sindicatos y empleadores, tal como lo muestran la **ICFTU-APRO** (*práctica 1*) y la **TUC-GEP** en Nepal (*práctica 15*).

## Sindicatos y organizaciones de empleadores

Un buen ejemplo de colaboración productiva entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, se expresa en el programa de Licencia Paga por Educación implementado por el **CAW en Canadá** (*práctica 3*).

El programa, que es financiado por los empleadores y administrado por el sindicato, ha protagonizado un papel clave en la promoción del activismo de las mujeres en el seno del CAW.

## Colaboración tripartita

La alianza tripartita de gobiernos, empleadores y sindicatos constituye también un mecanismo eficaz para la promoción de la igualdad de género en las organizaciones de los mandantes.

Las buenas prácticas en **Malí y Tanzania** (*prácticas 11 y 22*) muestran el papel positivo de la colaboración social tripartita para el desarrollo de capacidades de integración de las cuestiones de género y para la elaboración de herramientas para el reforzamiento de capacidades. En Tanzania, en particular, la elaboración del instrumento para la incorporación de las consideraciones de género fue desde un comienzo un ejercicio de colaboración tripartita.

## La colaboración con los sistemas nacionales para la mujer y las organizaciones de mujeres

Los tres mandantes han trabajado en forma asociada con las organizaciones de mujeres, gubernamentales y no gubernamentales.

En **Honduras**, el **CENET** (*práctica 7*) se ha asociado en distintos momentos a las organizaciones de mujeres tanto en el ámbito nacional como provincial, y también con el Instituto Nacional para la Mujer.

Entre las organizaciones de empleadores, **la colaboración de APINDO** (*práctica 8*) **con la Asociación de Mujeres Empresarias de Indonesia** ha tenido una importancia fundamental en la investigación realizada para identificar la situación y las necesidades de las mujeres empresarias de este país.

Entre los sindicatos, el **DPSU** (*práctica 5*) considera a las organizaciones de mujeres y de la comunidad como contrapartes sociales fundamentales y se ha asociado con el sistema nacional para la mujer y con el Consejo Nacional de la Mujer, de carácter no gubernamental; mientras que el CAW en Canadá (*práctica 3*), trabaja con las organizaciones de la comunidad y las organizaciones de mujeres, particularmente sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres.

## La colaboración internacional

Finalmente, se evidencia con claridad que fomentar las alianzas internacionales sobre cuestiones de igualdad de género también es beneficioso para los mandantes.

Las buenas prácticas de **Estonia y de los Estados Unidos** (*prácticas 6 y 24*) son una buena ilustración: la colaboración internacional sobre cuestiones de género se tradujo en una mayor capacidad técnica sobre cuestiones de género, asistencia financiera y oportunidades de promover los valores sindicales. En un plano más general, la colaboración internacional y regional como en los casos de la **FNPR y de la WBCP** respectivamente (*prácticas 18 y 19*), proporcionan un valioso mecanismo para compartir informaciones y buenas prácticas.

En este contexto, la misma **OIT** es un socio internacional para el desarrollo en muchos de los casos que se describen en esta publicación. Estos son algunos ejemplos:

- A través de su programa **Más y Mejores Empleos para las Mujeres** ha colaborado con los esfuerzos para la integración de las consideraciones de género en Estonia, Tanzania y en la región del Subsahel (*prácticas 6, 22 y 21*).
- El apoyo técnico del **Programa de Información Estadística y Seguimiento en Materia de trabajo Infantil de OIT/IPEC** ha contribuido al análisis de género del trabajo infantil en Sudáfrica (*práctica 21*).
- Por último, el programa CENET en Honduras (*práctica 7*), lleva adelante y extiende el **Proyecto de Formación Profesional Comayagua, con el apoyo de la OIT (POCET)**, y demuestra cómo una asistencia específica puede favorecer la igualdad de género y el acceso de las mujeres al empleo.

## 8 Enfoques participativos

En esta última categoría se destaca la importancia de asegurar la sustentabilidad y la apropiación de los mandantes de los esfuerzos para la integración de las consideraciones de género, al involucrar activamente a las partes interesadas en procesos claves de investigación, diseño y evaluación.

Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos que trabajan para integrar la igualdad género promueven igualmente procesos participativos de investigación, diseño y evaluación.

Por ejemplo, la buena práctica de **Honduras** (*práctica 7*) destaca el estímulo que el CENET brinda a las mujeres para su participación en las consultas de sus programas a nivel de la comunidad.

En **Sudáfrica** (*práctica 21*), el enfoque participativo utilizado por el gobierno durante la fase de investigación del Proyecto de Libro Blanco sobre el Programa de Acción contra el Trabajo Infantil demostró ser el medio más eficaz para recoger información sobre las cuestiones afectan a la niñez, con la participación de los propios grupos objetivo (niños y niñas). Muchos de los actores concernidos participaron también en una serie de talleres en torno a un documento de discusión posterior.

Asimismo, las experiencias de **Tanzania y de Malí** (*prácticas 22 y 12*) muestran cómo los mandantes logran un impacto positivo en cuanto a la amplia apropiación de las herramientas para fortalecer capacidades y su sustentabilidad por las partes interesadas luego de la finalización del proyecto, permitiéndoles desarrollar entre ellas y en forma autónoma, el proceso de diseño de estas herramientas. Al facilitar la participación de una amplia gama de contrapartes sociales en la fase de elaboración de estas herramientas, los mandantes aseguran que quienes las utilicen dispongan de un buen nivel de comprensión de las mismas y de un sentido de propiedad sobre las mismas.

Las buenas prácticas de los empleadores y de los sindicatos muestran cómo los mandantes facilitan el proceso de evaluación de políticas y programas de género implicando a todo el personal en ese proceso.

**La J.Sainsbury del Reino Unido** (*práctica 25*) mide el éxito en la promoción de la igualdad de género a partir del retorno de información de sus empleados gracias a una encuesta semestral.

En el caso del **ACILS en los Estados Unidos** (*práctica 24*), el personal ha puesto a punto una encuesta que es utilizada como herramienta para recoger información durante un proyecto de evaluación de género. Bajo la dirección de un consultor, el ACILS organizó un taller de formación para el personal de dos días de duración, con el propósito específico de ampliar su comprensión respecto proceso de evaluación de género y de la terminología de género.



## Parte II:

# Las 25 buenas prácticas

### Buena práctica 1

**Región de Asia-Pacífico** Una iniciativa de una confederación sindical

Promoviendo la igualdad de género entre los sindicatos en el plano regional

### Buena práctica 2

**Bangladesh** Una iniciativa gubernamental

Tratamiento de la cuestión de la igualdad de género en un proyecto de desarrollo rural

### Buena práctica 3

**Canadá** Una iniciativa sindical

Potenciando el papel de la mujer en un sindicato dominado por los hombres

### Buena práctica 4

**Colombia** Una iniciativa gubernamental

Armonizando talentos y creando oportunidades

### Buena práctica 5

**Dominica** Una iniciativa sindical

El valor de las alianzas interinstitucionales

### Buena práctica 6

**Estonia** Una iniciativa gubernamental

La igualdad de género en la política nacional de empleo

### Buena práctica 7

**Honduras** Una iniciativa gubernamental

La enseñanza profesional como un instrumento para promover la igualdad de género

### Buena práctica 8

**Indonesia** Una iniciativa de una organización de empleadores

Fomentando la capacidad empresarial de las mujeres en pequeñas y medianas empresas

### Buena práctica 9

**Jordania** Una iniciativa gubernamental

Un contrato de trabajo especial para las trabajadoras domésticas migrantes

### Buena práctica 10

**Malasia** Una iniciativa gubernamental

Cerrando la brecha digital de género

### Buena práctica 11

**Malí** Una iniciativa gubernamental, empresarial y sindical

Información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras

### Buena práctica 12

**Malta** Una iniciativa gubernamental

Planificación para la igualdad

**Buena práctica 13**

**México** Una iniciativa gubernamental

Acceso equitativo al empleo desde la perspectiva de género a través de la adaptación de la formación profesional

**Buena práctica 14**

**Nepal** Una iniciativa de una organización de empleadores

Promoción empresarial de las mujeres en el plano local

**Buena práctica 15**

**Nepal** Una iniciativa sindical

Promoviendo la igualdad de género a través del diálogo social

**Buena práctica 16**

**Noruega** Una iniciativa de una organización de empleadores

Movilización de los talentos femeninos

**Buena práctica 17**

**Noruega** Una iniciativa gubernamental

Involucrando a los padres

**Buena práctica 18**

**Filipinas** Una iniciativa del gobierno y de una organización empresarial

Permitiendo que prosperen las empresas de las mujeres

**Buena práctica 19**

**Federación Rusa** Una iniciativa sindical

Diálogo social para la igualdad de género

**Buena práctica 20**

**Sahel** Una iniciativa gubernamental y sindical

Equipos de expertos en cuestiones de género de Burkina Faso, Malí, Mauritania y Senegal

**Buena práctica 21**

**Sudáfrica** Una iniciativa gubernamental

Datos y análisis de género en el programa de acción sobre el trabajo infantil

**Buena práctica 22**

**Tanzania** Una iniciativa del gobierno, de la organización de empleadores y de los sindicatos

Una herramienta para la incorporación de las consideraciones de género en el mundo del trabajo

**Buena práctica 23**

**Reino Unido** Una iniciativa de los empleadores

Potenciando el papel de la mujer a través de una estrategia de diversidad

**Buena práctica 24**

**Estados Unidos de América** Una iniciativa sindical

Promoviendo la igualdad de género en el trabajo solidario internacional

**Buena práctica 25**

**Reino Unido / Estados Unidos** Una iniciativa de los empleadores

La igualdad de género y la diversidad en la dotación de personal

## Buena práctica 1

# Promoviendo la igualdad de género entre los sindicatos en el plano regional

**E**sta práctica muestra cómo los sindicatos promueven la igualdad de representación y participación en sus órganos representativos y en sus actividades

**La Organización Regional Asia y Pacífico de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU-APRO)** es una de las organizaciones regionales de ICFTU. ICFTU-APRO fué creada en 1951. Su principal objetivo es la realización de una sociedad justa con un nivel de vida elevado a través de la promoción y protección de los derechos y los intereses de los trabajadores, elevando su dignidad y condición a través de un movimiento sindical más poderoso. La ICFTU-APRO cuenta con aproximadamente 30 millones de miembros por medio de 41 organizaciones en 28 países.

## Formulación de objetivos en materia de igualdad de género

**La ICFTU-APRO ha formulado una serie de objetivos en materia de igualdad de género:**

- Acrecentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y obtener el apoyo de sus homólogos masculinos en este sentido;
- sensibilizar tanto a los hombres como a las mujeres respecto a cuestiones de igualdad de género;
- Ayudar a los adherentes de la ICFTU-APRO en sus esfuerzos para promover la igualdad de género;
- Ayudar a los afiliados de la ICFTU-APRO a formular una política de género;
- Aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección;
- Reforzar la capacidad de hombres y mujeres jóvenes para que tengan éxito en las actividades del sindicato y en sus instancias de dirección. Este objetivo es cuantificable en la medida en que la organización tiene un plazo de dos años para lograrlo. La ICFTU-APRO espera poder aumentar sustancialmente la representación de mujeres jóvenes en su Comité de Juventud en la 18 Conferencia Regional de la ICFTU-APRO, prevista para 2005.

## Realizar investigaciones de género

**La ICFTU-APRO ha llevado a cabo tres investigaciones fundamentales sobre las cuestiones de género:**

- una encuesta desagregada por sexo entre los miembros del sindicato (efectuado previo a una reunión regional sobre mujeres y género en el movimiento sindical);
- una encuesta sobre acoso sexual; y
- una encuesta sobre el trabajo decente y género. Estas encuestas se basaron en la información reunida por medio de cuestionarios enviados a los afiliados.

## **Adoptar medidas positivas para favorecer una participación de género equilibrada**

### **Reservar un número determinado de plazas para las mujeres**

La ICFTU-APRO ha adoptado una política para garantizar que al menos un 30 por ciento de los participantes en su curso residencial anual para dirigentes sean mujeres. Esta política es explícitamente mencionada en la nota de invitación y cuando los afiliados no la cumplen, las nominaciones propuestas se rechazan. Los afiliados de la ICFTU-APRO también han adoptado medidas positivas para favorecer una representación igualitaria de género. Por ejemplo, el Congreso Nacional Indio de Sindicatos ha fijado una cuota del 10 por ciento para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de decisión. Esto es una mejora, ya que solamente había una mujer en el órgano de decisión superior antes de la adopción de esta medida positiva. Asimismo, el Congreso Sindical de Filipinas ha establecido una cuota de 35% para las mujeres respecto a todas las actividades sindicales y a los programas de capacitación. La Confederación Coreana de Sindicatos ha adoptado una cuota del 30 por ciento para las mujeres en todos los niveles, y como resultado la nueva dirección de la Confederación, elegida en enero 2004, quedó integrada por cuatro hombres y tres mujeres.

### **Incorporar a las mujeres en los procesos de decisión de alto nivel**

Las reuniones del Consejo Ejecutivo de ICFTU-APRO y aquellas del Comité para la Mujer de la organización, tienen lugar una después de la otra. Este procedimiento permite asegurar a los nueve miembros del Comité para la Mujer familiarizarse mejor con los procesos superiores de decisión en la ICFTU-APRO. Todos los miembros del Comité para la Mujer pueden participar en las reuniones del Consejo Ejecutivo como observadoras, además de las tres titulares electas del Comité para la Mujer (es decir, la presidenta y las vicepresidentas 1ra y 2da), quienes ya participan en las sesiones del Consejo Ejecutivo en tanto que representantes del Comité.

### **Mejorar la participación de las mujeres en las conferencias**

En colaboración con la Fundación Internacional de Trabajadores del Japón, la ICFTU-APRO organiza una reunión regional anual de mujeres jóvenes conexas a la reunión de Comité de Juventud de la ICFTU-APRO, que actualmente no es equilibrado en cuanto a género. La realización de la reunión de mujeres jóvenes a escala regional ha contribuido a la toma de conciencia de la composición desequilibrada del Comité de Juventud de la ICFTU-APRO y señalar la necesidad de adoptar medidas concretas para asegurar un mejor equilibrio entre los sexos en el Comité.

## **Asegurar la participación de mujeres y de hombres en actividades relacionadas con el género.**

**Reconociendo que la igualdad de género requiere la participación tanto de los hombres como de las mujeres,** la ICFTU-APRO se obliga a invitar dirigentes sindicales masculinos a las reuniones y convocatorias que tratan temas de igualdad de género. Por ejemplo, tanto mujeres como hombres participaron activamente en varios talleres regionales, subregionales y nacionales sobre la protección de la maternidad y el acoso sexual en el ámbito laboral.

## Difundir las políticas de género sindicales como un medio para acrecentar la toma de conciencia sobre cuestiones de género

**La ICFTU-APRO distribuye su documento de directivas respecto al acoso sexual en muchas reuniones.** Afiliados como la Confederación Coreana de Sindicatos y la Federación Coreana de Sindicatos también difunden la política género proporcionando cada año sus afiliados directrices de referencia para incorporar las cuestiones de igualdad de género en procedimientos de negociación colectivos.

## Supervisar de manera proactiva la condición de las mujeres y sus derechos como trabajadoras

Cada cuatro años, antes de su Conferencia Regional, **la ICFTU-APRO evalúa la situación de la mujer entre sus afiliados**, incluyendo las políticas y estructuras de los afiliados para la promoción de la igualdad de género. Las conclusiones son presentadas subsecuentemente a los afiliados para su necesaria consideración y acción.

## Promoción y apoyo activo para la igualdad de género

**La ICFTU-APRO y sus afiliados han adoptado una resolución** reclamando a la OIT y otras agencias internacionales la elaboración y adopción de una norma internacional que trate específicamente sobre el acoso sexual. En 2001, la 74 Reunión del Consejo Ejecutivo de la ICFTU-APRO aprobó una *Resolución sobre medidas contra el acoso sexual en el ámbito laboral*, dirigida también a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores, a todos los sindicatos y a las organizaciones de la sociedad civil. Organizaciones afiliadas como Histadrut en Israel, también presionan por la igualdad de género en el lugar de trabajo. Histadrut ha presentado una propuesta de abolir la diferencia de género respecto la edad de la jubilación (actualmente 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres) y ha presionado sobre el gobierno de Israel para que se modifique la legislación actual de tal manera que se asegure una edad de jubilación igual para los hombres y las mujeres.



## Buena práctica 2

# Tratamiento de la cuestión de la igualdad de género en un proyecto de desarrollo rural

**E**sta práctica muestra cómo el departamento de un gobierno local adopta e implementa una estrategia de igualdad de género y un plan de acción para la igualdad de género

Desde 1997, el Proyecto de Desarrollo Rural 21 (RDP-21) puesto en práctica por el Departamento de Ingeniería de la Autoridad Local en Bangladesh (LGED), ha sido una de las actividades pioneras para responder a las necesidades respecto de género en áreas rurales, a través de la formación y la creación de secciones del mercado reservadas a las mujeres en los centros de producción y mercados rurales.<sup>3</sup> Esto se realizó en el marco del programa de infraestructuras del proyecto, que desarrolla y mejora las rutas secundarias, asegura el mantenimiento de rutas y de puentes, la plantación de árboles y la construcción de complejos de instalaciones como los de Union Parishad<sup>4</sup>, refugios contra las inundaciones con instalaciones especiales para mujeres, y muelles para descargas de productos de los barcos. El proyecto ha generado oportunidades de empleo a corto y largo plazo para las mujeres en las áreas rurales, no solo proporcionando mejores facilidades a las mujeres vendedoras para el comercio sino también acrecentando la participación de las mujeres en los programas de infraestructura. Frecuentemente, los programas de infraestructura no apuntan directamente a la promoción de la igualdad de género, y es entonces significativo que tanto el LGED y el proyecto hayan desarrollado una gama de estrategias para promover la igualdad de género proporcionando oportunidades de empleo y capacitación en ocupaciones relacionadas con la infraestructura, como así también en las actividades más tradicionales de mercado, y generadoras de ingresos.

## Formular objetivos en materia de igualdad de género

**El LGED tiene los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:**

- Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres compartiendo el poder y el proceso de toma de decisiones en todos los niveles;
- Suscitar cambios de actitudes, estructuras, políticas, legislaciones y prácticas para suprimir los obstáculos a la realización de la dignidad humana y la igualdad en la familia, la comunidad y el Estado;
- Asegurar la igualdad de derechos para las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo, incluyendo el acceso a la información, las competencias, los recursos y las oportunidades.

En cuanto al proyecto, la política del proyecto RDP-21 es de facilitar la participación de las mujeres en las actividades de desarrollo de las infraestructuras, en la construcción y la gestión, y en el mantenimiento de la infraestructura.

<sup>3</sup> Los términos 'Centros de producción/mercados rurales' se refieren a mercados rurales en las zonas rurales de Bangladesh, que han sido mejorados con la instalación de elementos físicos tales como caminos, áreas pedestres, plataformas, barracas, provisión de agua potable y servicios sanitarios, y de suministros para desagües y tratamiento de basuras (ver <http://www.lged.org/growthcentre.htm>).

<sup>4</sup> Union Parishads son consejos locales, que corresponden al nivel más bajo en la escala de gobiernos locales en Bangladesh.

## **Adoptar planes de acción para la elaboración de una estrategia de igualdad de género**

**Tanto el LGED como el mismo proyecto han desarrollado planes de acción para la igualdad de género.**

La Estrategia del LGED sobre Equidad de Género y su Plan de Acción de Género (2002–2007) se aplican al propio LGED y a sus sectores rurales, hidráulicos y urbanos. Cada proyecto sectorial trabaja en el marco de la Estrategia y del Plan de Acción, determinando metas, presupuesto, responsabilidades, objetivos e indicadores para alcanzar la equidad de género. Las pautas y políticas de la Estrategia y del Plan de Acción fueron preparadas por un grupo de trabajo conformado por seis personas, dos de las cuales son mujeres. En 2000 el proyecto RDP-21 preparó su propio Plan de Acción de Género para el período del proyecto, siguiendo principios similares.

## **Realizar un análisis de género para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos**

**El LGED reúne datos desagregados por sexo sobre todas las actividades, incluyendo la creación de empleos y la capacitación.**

Por ejemplo, realiza visitas inesperadas a los mercados de los centros de producción para contabilizar el número de vendedoras que comercializan sus productos en naves abiertas, y realiza estudios de casos periódicamente. Los datos y las investigaciones desagregados por sexo son entonces utilizados para el seguimiento y la preparación de informes trimestrales y anuales, mejorar la gestión y los servicios y diseñar nuevos proyectos.

## **Establecer y fortalecer estructuras con capacidades teóricas y prácticas sobre género**

**El LGED ha creado un Foro de Igualdad de Género y Desarrollo compuesto de altos funcionarios.**

Siete de sus 25 miembros, incluyendo la directora adjunta del proyecto, son mujeres. Este Foro ha guiado el proceso de formulación de la estrategia de equidad de género y cuenta con el apoyo del ingeniero jefe del LGED. El proyecto también proporciona una orientación especial a los funcionarios superiores. Ciertos proyectos también han designado especialistas en cuestiones de género para coordinar y supervisar la puesta en práctica del Plan de Acción de Género.

## **Utilizar el apoyo del sistema nacional para la mujer**

**El Ministerio para Asuntos de la Mujer y la Infancia (MWCA) y su Departamento de Asuntos de la Mujer (DWA) han colaborado con el LGED y el proyecto RDP-21 de distintas maneras:**

- Un memorandum de entendimiento ha sido firmado entre la Jatiyo Mohila Sangstha, una organización del MWCA y el RDP-21, respecto al otorgamiento de crédito a las mujeres vendedoras en las secciones de los mercados reservadas para las mujeres;

- Las agencias del MWCA publican y difunden materiales informativos sobre temas como la prevención de dotes, matrimonio precoz, registro de nacimientos, ayuda jurídica y tráfico de mujeres y de niños;
- Los agentes de MWCA son invitados a los talleres y seminarios que organizan el LGED o las agencias donantes;
- Un memorandum de entendimiento entre el DWA y el Proyecto del Sector de Desarrollo de Recursos Hidráulicos en Escala Reducida del LGED prevé una colaboración que incluye la capacitación y el intercambio de documentos, puntos de vista e ideas. El proyecto proporcionará una formación de formadores de DWA en el plano local, quienes a su vez formarán a las mujeres beneficiarias del proyecto, ya que este último carece de formadores locales.

## Reforzar las capacidades para la integración de las consideraciones de género

**Talleres y seminarios sobre la difusión del Plan de Acción de Género son organizados por el personal directivo del LGED.**

- La capacitación regular para el personal del LGED, impartida a través de un centro de capacitación incluye un módulo sobre género y desarrollo.
- Las cuestiones de género durante la ejecución del proyecto son examinadas en tres reuniones anuales de evaluación del trabajo con los ingenieros de dirección y los ingenieros adjuntos.
- Cada proyecto asegura la sensibilización sobre cuestiones de género y el perfeccionamiento de competencias especializadas para sus beneficiarios.
- El proyecto también proporciona una capacitación en gestión financiera y en movilización de recursos para el presidente, el secretario y los miembros de ambos sexos, del Union Parishad.

## Tomar en forma separada a las mujeres y a los hombres como objetivos para promover el cambio en las relaciones de género

**En este proyecto, la promoción de la igualdad de género ha tomado frecuentemente la forma de actividades dirigidas sea a las mujeres o a los hombres.** El proyecto ha identificado diferentes necesidades respecto a las mujeres y a los hombres y consecuentemente llevó a cabo diversas acciones, teniendo en cuenta también factores culturales, tales como la segregación de las mujeres y los hombres en los espacios públicos. **Las oportunidades de empleo para las mujeres** fueron mejoradas por una combinación de programas de infraestructura y capacitación para facilitar la entrada de las mujeres en el cauce de la economía local. El proyecto estableció secciones especiales en mercados rurales para los puestos de venta de las mujeres (secciones en el mercado reservadas a las mujeres). Se asignaron puestos de venta en estas secciones a las mujeres y se les proporcionó una formación sobre la gestión de una tienda y una capacitación comercial. El proyecto también proporcionó a las mujeres más pobres la oportunidad de sentarse y vender su producción doméstica en las explanadas abiertas de los mercados (ver recuadro).

Para los trabajos de construcción, los contratistas han contratado mujeres remuneradas con **un salario igual por un trabajo igual**. Las mujeres también han participado en actividades de mantenimiento de las infraestructuras, incluyendo la plantación y cuidado de árboles a lo largo de las rutas. En el marco de este componente del proyecto, las mujeres tienen asegurado un empleo durante dos años y se benefician de la capacitación en mantenimiento de rutina y de plantación de árboles. A través de un ahorro obligatorio y de un programa de capacitación sobre sensibilización y actividades generadoras de ingresos, las mujeres pueden entonces convertirse en trabajadoras independientes después de completar su ciclo de formación y empleo de dos años.

Se tomaron medidas especiales para aumentar **la participación y representación de las mujeres en el gobierno local**. Con esta finalidad, el proyecto construyó locales para las Union Parishads con entradas separadas y una disposición particular de escaños separados para las representantes femeninas. Debido a que los hombres y las mujeres son usualmente segregados en la sociedad de Bangladesh, estas medidas especiales son esenciales para que las mujeres puedan asumir las oportunidades disponibles de participar en el gobierno local,<sup>5</sup> o participar en la vida pública en general. Se adoptaron igualmente disposiciones para la representación de las mujeres propietarias de comercios en la asociación de comerciantes de los mercados rurales establecidos por el proyecto RDP-21.

Los hombres han sido sensibilizados y formados sobre las cuestiones de igualdad de género. El proyecto propone **talleres y seminarios para directivos masculinos** del LGED sobre la difusión y la utilización del Plan de Acción de Género. El proyecto RDP-21 también capacita a los contratistas (quienes son hombres en su mayoría) para cumplir con las necesidades en cuanto a igualdad de género sobre las cuestiones de género en la redacción de sus descripciones de trabajo y, en forma más general, respecto a prácticas laborales sensibles a las cuestiones de género tales como una mayor contratación de mano de obra femenina y el pago de salarios equitativos a las mujeres trabajadoras.

## Reforzar la colaboración institucional con las contrapartes sociales

**El LGED y el proyecto RDP-21 trabajan en alianza con muchas instituciones**, incluyendo la autoridad local, las ONG, agencias donantes, y organizaciones de la comunidad. Estas relaciones asociativas toman diversas formas, desde memoranda de entendimiento firmados con otros gobiernos y agencias no gubernamentales hasta la coordinación y discusión continua con entidades donantes y el compartir informes y otras informaciones.

En particular, **un factor clave para el éxito del proyecto ha sido la asociación con instituciones e iniciativas locales**. En gran parte como resultado de las iniciativas comunitarias, muchas mujeres rurales han salido de sus hogares, han obtenido la seguridad social y han comenzado a comerciar en los sectores de los mercados reservados para las mujeres o vender sus productos en las naves abiertas de los mercados. Los escaños en los Union Parishads y en los Comités de Gestión de los Mercados proporcionan un apoyo concreto a las vendedoras y compradoras.

Cada mercado local tiene un Comité de Gestión de Mercado y una Asociación de Comerciantes, y en ambos, la sección del mercado reservada para las mujeres está representada por la presidenta del Comité de Gestión de la Sección del Mercado para las Mujeres. La representación de las mujeres en el Comité de Gestión del Mercado es obligatoria ya que ha sido incorporada en las directrices políticas gubernamentales y aprobada por el Ministerio de la Autoridad Local, Desarrollo Rural y Cooperativas.

<sup>5</sup> Las leyes del gobierno de Bangladesh reservando escaños para las mujeres en los Union Parishads resultó en la elección de más de 12.000 mujeres a los Union Parishads en las elecciones de 1997, consideradas como un hito en el acceso de las mujeres a la participación política en Bangladesh.

## Cómo el proyecto ha favorecido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Estas son algunas de las formas a través de las cuales el proyecto RDP-21 ha creado empleo y ha favorecido la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres:

- En febrero 2004 se atribuyeron tiendas en los mercados a 768 mujeres;
- El 40 por ciento de las naves abiertas en los mercados en los centros de producción ha sido utilizada por vendedoras temporarias para la venta de sus productos;
- 733 vendedoras en las secciones de los mercados reservadas para las mujeres han sido formadas en la gestión de una tienda y en competencias comerciales;
- 1.830 mujeres del programa Sociedad de Contratación de Mano de Obra (LCS),<sup>6</sup> que han recibido un día de capacitación en el puesto de trabajo y tienen cuentas de ahorro bancarias, han sido incorporadas al programa de mantenimiento de rutina y de plantación de árboles;
- 935 mujeres han recibido formación sobre actividades generadoras de ingresos y de sensibilización y, seguido a esta capacitación, algunas de las mujeres del LCS han comenzado sus propias actividades generadoras de ingresos, utilizando sus ahorros obligatorios;
- Un curso de orientación para los representantes electos de los Union Parishads sobre administración local, tribunales locales, movilización de recursos, gestión de finanzas, etc., comenzó en enero 2004 y continuará hasta el fin del año. En febrero 2004 cerca de 700 presidentes y miembros habían sido formados, de los cuales 78 eran mujeres representantes con escaños reservados. La capacitación cubrirá finalmente a 996 sindicatos de 13 distritos del RDP-21;
- Un total de 4.038 presidentes, secretarios y miembros (hombres y mujeres) de los Union Parishad han recibido formación, de los cuales 938 eran miembros femeninos de los Union Parishad;
- Las contrapartes sociales consideran ahora al LGED como una organización sensible a las cuestiones de género.

<sup>6</sup> Otro programa de formación implementado por el LGED; ver <http://www.bdnetwork.com/etda/activiti.htm>



## Buena práctica 3

# Potenciando el papel de la mujer en un sindicato dominado por los hombres

**E**sta práctica muestra cómo un sindicato favorece la igualdad de género y protege los derechos humanos en el trabajo combinando la integración con medidas positivas para las mujeres

**El Sindicato Canadiense de los Trabajadores de la Automoción (CAW)** es el sindicato más grande del sector privado en Canadá, con aproximadamente 260.000 miembros. Está compuesto por 300 sindicatos locales con más de 1.800 unidades de negociación. Luego de la afiliación de trabajadores del sector de servicios a fines de los años 90, se estima que el 30 por ciento de los miembros del CAW son mujeres, es decir dos veces más que el nivel alcanzado en años 80 (14 por ciento). A través de su Departamento para la Mujer, creado en 1970, el CAW tiene una rica y larga historia de trabajo defendiendo los derechos de las trabajadoras, promoviendo la igualdad de género en todo el sindicato y desarrollando el liderazgo femenino. El Departamento de la Mujer es coordinado desde la oficina nacional, pero trabaja estrechamente con otros departamentos y con el personal y dirigentes superiores del sindicato de un extremo al otro del país.

## Adoptar una política para la diversidad y la igualdad de género

En una actualización de su política de Acción Positiva de 1991, **el CAW adoptó una política para la Diversidad y la Igualdad de Género en su Convención Estatutaria de 2003**. Algunos de los objetivos principales de igualdad de género señalados en esta política son los siguientes:

- Continuar con los esfuerzos para que el personal del CAW, sus dirigentes sindicales locales, consejos y comités reflejen la diversidad de los miembros del sindicato;
- Promover una representación de género equilibrada en las estructuras del sindicato exigiendo que la proporción de mujeres en el Consejo Ejecutivo del CAW, en el Consejo Ejecutivo de Québec y en el Consejo Directivo Nacional, sea la misma que en el conjunto de los miembros del sindicato;
- Impulsar una agenda de negociación sensible a las cuestiones de género en todos los convenios colectivos de la CAW negociando disposiciones que contemplen entre otros, políticas contra el acoso, capacitación, lenguaje violento hacia las mujeres, defensores de las mujeres, equidad en el empleo, equidad en las remuneraciones, cuidado de los niños y cuidado de los mayores;
- Mejorar el equilibrio entre los sexos en la participación en los programas de educación del CAW;
- Asegurar que los sindicalistas reflejen la diversidad del lugar de trabajo que ellos tratan de organizar, particularmente en sector de servicios, que es a la vez diverso y dominado por las mujeres.

## Realizar investigaciones sobre género

En 2003 el sindicato nacional llevó a cabo su primera encuesta desagregada por sexo sobre los miembros afiliados y dirigentes en el lugar de trabajo, a partir de la información obtenida por medio de cuestionarios enviados a las secciones locales del CAW.

## Adoptar medidas positivas para favorecer una representación y participación equilibrada en el sindicato

### Establecer estructuras que fomenten el activismo de las mujeres

En 1982, el CAW creó el **Comité para la Mujer del CAW** para contribuir en la promoción de la igualdad de género en todo el sindicato. Está integrado por mujeres electas como delegadas al Consejo del CAW por su sección local. Las candidatas para la elección al Consejo deben tener un alto perfil en su sindicato local y representar los intereses de las mujeres afiliadas. Una vez electas como delegadas al Consejo del CAW, las mujeres pueden solicitar su lugar en el comité del Consejo. Los miembros del comité organizan conferencias, foros sindicales locales y eventos comunitarios sobre cuestiones de igualdad de género.

De acuerdo a los estatutos del CAW, cada sindicato local debe tener un **Comité Sindical para la Mujer** para promover la participación y el activismo de las mujeres en el sindicato. Los estatutos garantizan un financiamiento mínimo para el trabajo de los comités. Los comités permiten el establecimiento de redes entre las mujeres y establecer redes de apoyo en el lugar de trabajo y en la comunidad. A través de reuniones regulares y subcomités sobre cuestiones como educación, negociación, participación comunitaria o salud de las mujeres, las mujeres afiliadas se familiarizan también con las políticas del CAW (por ejemplo el acoso, acción positiva, e igualdad y diversidad) que las afectan.

**Las redes de mujeres** permiten a las afiliadas de diferentes secciones locales del CAW, tener una mayor participación en las actividades del sindicato o de la comunidad en el seno de la misma comunidad, o en comunidades vecinas. Ellas enseñan igualmente a las mujeres sobre cuestiones como igualdad de género, cuidado de los niños, asuntos familiares, salud de la mujer, violencia contra la mujer, estrategias contra el acoso, y educación política, y organizan seminarios para ayudar a las mujeres a involucrarse en la tarea de presionar a los gobiernos municipales o provinciales, y apoyar a las mujeres en su sindicato y en su comunidad.

En 2003, el sindicato elaboró dos nuevos programas educativos de acción positiva diseñados específicamente para reforzar la confianza de las mujeres y sus competencias de liderazgo: el **Programa de Mujeres Activistas** y el **Programa de Dirigentes**.

### Reservar plazas para las mujeres

En su congreso estatutario de 1991, el CAW adoptó una política garantizando a las mujeres un mínimo de dos lugares en el Consejo Ejecutivo Nacional (NEB) del sindicato. Esta política garantiza igualmente que las unidades de negociación integradas por un 30 por ciento de mujeres cuenten al menos con una mujer en el comité de negociación.

## El desafío de mejorar la participación de las mujeres en las instancias de dirección de los sindicatos

La representación de las mujeres en los puestos de dirección del CAW es variable. Sobre las 150 secciones locales que participaron en la encuesta de 2003 sobre la acción positiva en el sindicato nacional, el puesto de presidente de sección es ocupado por una mujer en el 21 por ciento de los casos. En forma similar, sólo el 20 por ciento de los puestos de vicepresidentes son ocupados por mujeres. Las mujeres tampoco están mejor representadas en los puestos de dirección en el lugar de trabajo. La información reunida a partir de los datos de los afiliados indica que sólo el 15 por ciento de la dirección de unidades están ocupadas por mujeres.

Sin embargo, los resultados de la encuesta muestran que las mujeres ocupan el 52 por ciento de los puestos de secretarías de actas, el 29 por ciento de los puestos de administradores y el 34 por ciento de los puestos de secretarios de finanzas.

(Fuente: 'Construir nuestro sindicato a través de la diversidad, igualdad y solidaridad', 2003)

## Promover un programa de derechos humanos sensible a las cuestiones de género en la negociación colectiva

### Utilizar herramientas para promover una negociación colectiva sensible a las cuestiones de género

El sindicato se vale de una **Auditoría de Equidad en los Convenios Colectivos** como herramienta principal para evaluar los convenios colectivos antes de las negociaciones y orientar a los afiliados del CAW sobre las prioridades en la negociación para proteger los derechos humanos de las trabajadoras en el empleo.

### Combatir la violencia en contra de las mujeres

**Por medio de la negociación colectiva, el CAW introduce en el lugar de trabajo el tema de la violencia en contra de las mujeres.** Desde el primer día de ingreso a un refugio para mujeres que buscan apartarse de relaciones abusivas, el sindicato negocia prestaciones sociales como protección contra la enfermedad y accidentes. También negocia apoyos incluyendo la intervención de Defensores de Mujeres en los lugares de trabajo para ayudar a las mujeres a sufrir de abusos, y la protección ante las sanciones de la dirección en contra de sindicalistas cuya situación que sufren violencias fuera del lugar de trabajo afecta la asistencia o rendimiento en el trabajo.

### Medidas contra la discriminación

**El CAW negocia la inclusión de disposiciones antidiscriminatorias y un discurso firme contra el acoso en sus convenios colectivos.** El lenguaje en contra del acoso sexual respecto al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo brinda a los trabajadores el derecho a negarse a trabajar. En muchos lugares de trabajo el CAW ha negociado con éxito una capacitación anti-acoso (programas de dirigentes de 4 horas, de 8 horas o de 3 días), diseñada e impartida por el sindicato durante las horas de trabajo. Además, el sindicato gestiona la formación y el otorgamiento de tiempo libre para los investigadores (representantes de equidad, defensores de la mujer, delegados de empresa, miembros de comités de derechos humanos, etc.) para que puedan promover políticas, dar seguimiento a los procedimientos y asegurar que se investigue y que se alcancen rápidamente las soluciones.

Cuando negocia los **planes para la equidad en el empleo**, el CAW promueve la contratación y un trato equitativo en la empresa. El primer componente de equidad en el empleo consiste en identificar los obstáculos para la participación en condiciones de igualdad dentro de la empresa, a través de la revisión de las descripciones de empleo y de las prácticas de contratación. Requiere que los empleadores supriman las barreras que afectan desfavorablemente a las mujeres, a los trabajadores de color, los trabajadores indígenas y los trabajadores con discapacidad. El segundo elemento de los planes para la equidad requiere que los empleadores fijen objetivos y plazos para emplear trabajadores calificados.<sup>8</sup>

Otro objetivo principal del sindicato es la promoción del principio de un salario igual por un trabajo de igual valor, y negocia **planes para la equidad de remuneración** independientemente de que exista o no un requerimiento legal en este sentido.<sup>9</sup> En el marco de estos planes para la equidad de remuneración, los empleadores deben evaluar los empleos, determinar si existe discriminación y aportar soluciones apropiadas para eliminar las brechas salariales existentes.

Además, el CAW negocia convenios de prestaciones para las personas que viven con parejas del mismo sexo respecto a ausencias autorizadas, licencia por fallecimiento de un familiar, licencia por adopción, prestaciones para las personas a cargo, etc.

### Negociando Defensorías de la Mujer desde 1993

El CAW ha negociado la intervención de Defensores de la Mujer en empresas como Bristol Aerospace, Cami Automotive, Ventra Plastics, Saint Gobain Technical Fabrics y Premco Machine. Los Defensores de la Mujer son puestos negociados con tiempo libre remunerado (a tiempo completo, a tiempo parcial, o sobre demanda), espacio de oficina y línea telefónica confidencial, y formación para su intervención. Los Defensores de la Mujer son compañeros de trabajo formados especialmente como defensores y conectados a programas de apoyo comunitarios y ayudan a las mujeres miembros del sindicato a obtener apoyos en tiempos de crisis.

Fuente: CAW/TCA Canadá, Convenio de Negociación Colectiva (Toronto, 7–10 mayo 2002), capítulo 10, 'Programas de igualdad'

## Compartir con los empleadores los costos para reforzar la sensibilización respecto a género y el activismo y la participación de las mujeres en el sindicato

El CAW ha comprendido que **la educación financiada por el empleador es una herramienta valiosa para promover la diversidad y la igualdad de género** entre los miembros de sindicato y sus dirigentes. En apoyo al Convenio núm. 140 de la OIT sobre la licencia pagada de estudios<sup>10</sup>, el CAW negocia el financiamiento por parte de los empleadores para financiar y administrar su programa interno de licencia pagada de estudios (PEL). Aunque las empresas financian el programa en su totalidad, es el CAW quien lo formula y lo dispensa. En el marco de este acuerdo, los miembros del CAW reciben educación sindical y son remunerados por el tiempo fuera del trabajo

<sup>8</sup> Canadá adoptó una ley federal de equidad en el empleo en 1986.

<sup>9</sup> El compromiso de Canadá para aplicar la igualdad de remuneración data de los años 50. La legislación se aplica principalmente al sector público, aunque en algunas provincias la legislación también cubre partes del sector privado y requiere que los empleadores negocien planes de equidad de remuneración (Harvey Krahn y Graham Lowe, *Trabajo, Industria & Sociedad Canadiense*. Scarborough, Ontario: Nelson, 2002).

<sup>10</sup> Canadá no ha ratificado aún este Convenio.

y no pierden el derecho a sus vacaciones. Tienen acceso al PEL los miembros del sindicato cuyos comités locales de negociación hayan negociado e incorporado las disposiciones del PEL en sus respectivos convenios colectivos.

### **El Programa Licencia Pagada de Estudios: promover la igualdad de género y la diversidad a través de la educación sindical**

El programa PEL del CAW consiste en 10 cursos sobre herramientas de una semana, 2 cursos de acción positiva de dos semanas, y un programa central de cuatro semanas (organizado durante un período de tres meses). Este programa interno central de cuatro semanas cumple un papel esencial en la promoción de la diversidad y la igualdad, reforzando la sensibilización de las afiliadas femeninas y sus homólogos masculinos sobre la cuestión de género. Está precedido por una sesión preliminar durante un fin de semana destinada a lograr el compromiso de los participantes con el programa durante las cuatro semanas de duración, y también el apoyo del cónyuge o pareja, quien retornará y estará a cargo del hogar durante este período. Los cursos de acción positiva del PEL alientan a las mujeres y a los trabajadores discriminados por su color a enfrentar el sexismo y el racismo, y también a elevar su participación y activismo en el sindicato.

### **Trabajar en asociación para hacer progresar la igualdad de género y los derechos humanos**

El CAW se asocia también a organizaciones de mujeres y de la comunidad para hacer progresar las cuestiones de igualdad de género y de derechos humanos en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Como una de las principales expresiones sobre la cuestión de la violencia en contra de las mujeres, el CAW destina cada año más de 90.000 dólares canadienses para los refugios de mujeres de un extremo al otro del Canadá y a la vez presiona para obtener viviendas accesibles para las mujeres víctimas de la violencia. Cada año, el sindicato participa en la campaña internacional “cinta blanca” por la cual los hombres toman la responsabilidad de terminar con la violencia en contra de la mujer apoyando iniciativas en el lugar de trabajo y en la comunidad.



## Buena práctica 4

# Armonizando talentos y creando oportunidades

**Esta práctica muestra cómo la coordinación interinstitucional con la participación de organizaciones públicas y privadas y de la sociedad civil crea oportunidades de empleo para mujeres y hombres en la pobreza**

**Talentos y Oportunidades** para la Generación de Ingresos es un proyecto que se desarrolla en el marco del **Departamento Administrativo de Bienestar Social (DABS)** en el municipio de Bogotá. El proyecto fue lanzado en junio 2001. Su objetivo general es desarrollar las capacidades y calificaciones laborales de poblaciones en condiciones de pobreza y alta vulnerabilidad de Bogotá. Aunque el proyecto busca identificar y reconocer el valor de los talentos humanos, cívicos y productivos de las mujeres y de los hombres, pone un énfasis explícito en mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al mercado laboral y a las oportunidades generadoras de ingresos, promoviendo la articulación entre entidades públicas y privadas. Otro de los objetivos específicos del proyecto es establecer la coordinación social entre entidades públicas y privadas para crear oportunidades de empleo para grupos altamente vulnerables.

## Utilizar un enfoque multifacético, centrado en la gente para promover la equidad de género en la política social

**En sus políticas y programas sociales, el DABS utiliza un enfoque “centrado en la gente” más que un enfoque sectorial.**

El proyecto Talentos y Oportunidades se basa en los principios de inclusión social, derechos humanos e igualdad de género. La perspectiva de igualdad de género de DABS reposa en el principio de que las mujeres son agentes activos para el cambio social, no meras beneficiarias pasivas de los programas sociales y esto constituye un elemento esencial para la puesta en práctica del proyecto.

## Utilizar el análisis de género para promover el encuentro de los talentos de los participantes con las oportunidades de generación de ingresos

**DABS aplica el análisis de género para diseñar, poner en práctica y evaluar las actividades del proyecto.**

Para obtener datos sobre cuestiones de género recurre a las estadísticas desagregadas por sexo generadas el Departamento Nacional de Planeación, mientras que a escala municipal recoge datos cuantitativos y cualitativos sobre cuestiones de género a través del Departamento de Planeación local. Ha publicado un estudio investigativo sobre la condición de las mujeres en Bogotá titulado Mujeres. Estado del arte, Bogotá 1990–2002. El DABS ha incorporado esta información analítica de género en su proyecto Talentos y Oportunidades complementándola con datos de investigación sobre los mercados de trabajo a nivel municipal y los grupos beneficiarios del proyecto.

**El Banco de Talentos** es un sistema en el cual DABS registra los talentos, destrezas y capacidades de los beneficiarios y las oportunidades potenciales de generación de ingresos. DABS recoge información sobre los talentos individuales por medio de entrevistas con los participantes del proyecto. El Banco de Talentos permite al personal del proyecto encuadrar el perfil laboral de los participantes con las calificaciones requeridas por los empleadores potenciales. Como la disponibilidad de datos económicos sobre oportunidades de mercado a escala municipal es limitada, DABS desarrolla actualmente alternativas para un mejor seguimiento de esos mercados y de las eventuales oportunidades de empleo.

## **Acrescentar las oportunidades de empleo de las mujeres a través de una capacitación que promueva un cambio positivo en la condición de las mujeres**

**El proyecto Talentos y Oportunidades acrescienta las oportunidades de empleo de las mujeres utilizando un enfoque dual en la capacitación:**

- Una capacitación sobre actividades consideradas tradicionalmente como “femeninas” (por ejemplo, el trabajo de cuidados profesionales, servicios domésticos). Al completar la capacitación, las mujeres tienen un acceso relativamente fácil a oportunidades de empleo en estos campos;
- Una capacitación sobre destrezas consideradas tradicionalmente como “masculinas” (por ejemplo, en la construcción). Este tipo de oportunidades de empleo hace visibles el potencial y las capacidades de las mujeres, cuestionan los roles de género tradicionales y refuerzan la autoestima de las mujeres.

## **Reforzar las capacidades de los hombres y las mujeres en el análisis y planificación desde una perspectiva de género**

Además de capacidades y calificación laboral para las mujeres participantes en el proyecto, **Talento y Oportunidades aborda la cuestión de igualdad de género a través del fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres** para acrescentar su sensibilización y competencias en cuanto a género. Módulos de capacitación sobre equidad de género han sido desarrollados para el equipo técnico responsable del proyecto y para los participantes del mismo. El personal involucrado en la ejecución del proyecto asiste a una serie de talleres donde son alentados a considerar la cuestión de igualdad de género en las diferentes fases del ciclo del proyecto. El refuerzo de capacidades es, sin embargo, un proceso continuo en el cual la integración de la igualdad de género será incorporada progresivamente y más plenamente en la práctica. DABS también organiza talleres para los participantes del proyecto en el marco de un componente educativo sobre derechos y ciudadanía. Esta serie de talleres tienen como ejes temas como la situación de las mujeres en la sociedad, las responsabilidades y derechos de las mujeres y los hombres, y la legislación aplicable a las mujeres y la potenciación de la autonomía de las mujeres.

## Forjando convenios interinstitucionales para compartir recursos técnicos y financieros

**Trabajando en forma asociada, el DABS y sus contrapartes sociales comparten recursos financieros y técnicos.**

El DABS ha obtenido un 47 por ciento adicional del costo total de proyecto a través del co-financiamiento con las entidades asociadas durante un período de tres años. Los convenios interinstitucionales se formalizan con las contrapartes sociales a través de la firma de contratos, memoranda de entendimiento y otros.

A fines de 2003 el DABS había establecido 13 convenios interinstitucionales con otras agencias gubernamentales, con empleadores, sindicatos y con grupos escogidos de la sociedad civil (ver cuadro). De estas acciones, siete tenían como objetivo solamente a mujeres, una estaba destinada solamente a los hombres y cinco abarcaban a los hombres y a las mujeres.

El DABS ha desarrollado un mecanismo de seguimiento para reconocer los logros y las dificultades encontradas durante el establecimiento de los acuerdos interinstitucionales. Por medio de una “matriz de registro”, el DABS está en condiciones de registrar las percepciones y opiniones de los participantes acerca de las instituciones participantes. Este sistema ha sido puesto a prueba en 2003.

### **Cómo los convenios sociales interinstitucionales han generado oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres**

**El DABS aborda la generación de oportunidades de empleo desde tres ángulos diferentes:**

- proporcionando una capacitación profesional y empresarial (teórica y práctica);
- estableciendo enlaces entre los beneficiarios y asociaciones generadoras de ingresos tales como cooperativas;
- búsqueda de empleos en las empresas para los beneficiarios.

### **Convenios con organismos gubernamentales locales**

- 417 mujeres y hombres han recibido una capacitación sobre mantenimiento de parques (en convenio con el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte, IDRD); 273 mujeres y hombres una capacitación sobre trabajos artesanales y medioambientales (con el Departamento Técnico Administrativo del Medio Ambiente, DAMA); 268 mujeres y hombres en jardinería (con el Jardín Botánico de Bogotá, JB); 240 mujeres y hombres en tratamiento de aguas (con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB); y 160 mujeres y hombres sobre la profesionalización en actividades de reciclaje (con la Unidad Ejecutiva de Servicios Públicos, UESP).
- Se han establecido vínculos para 166 personas con 4 cooperativas del sector público (IDRD, JB, UESP) y para 240 mujeres con 5 organizaciones productivas comunitarias (EAAB).
- Un total de 67 hombres se han beneficiado de un plan de intermediación en los procesos de contratación de mano de obra (con el Instituto de Desarrollo Urbano).

### **Convenios interinstitucionales con empleadores**

- El DABS se asocia con corporaciones de la industria textil para la capacitación de 47 mujeres en la industria textil para aumentar sus oportunidades de generación de ingresos.

### **Convenios interinstitucionales con los sindicatos**

- En el marco del proyecto Talentos y Oportunidades, el DABS ha trabajado en forma asociada con la Casa de la Mujer Trabajadora—CUT, que es el departamento para la mujer de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), principal federación sindical de Colombia. Se ha proporcionado capacitación y capacitación a 297 mujeres para la profesionalización del trabajo doméstico y servicios de aseo y limpieza institucional, y a 50 mujeres sobre técnicas de la construcción. La CMT—CUT también ha relacionado a 75 mujeres con una cooperativa.

### **Convenios interinstitucionales con las ONGs**

- 424 mujeres han seguido una capacitación en tejidos y confección industrial (con la Fundación Minuto de Dios, FMD), y 150 mujeres en croché (con el Fondo Desarrollo Empresarial Corona, FDEC). En asociación con el FDEC, se han vinculado a 75 mujeres con una cooperativa.

## **Beneficios de una estructura organizacional y de un contexto de planificación favorables**

### **El Plan de Desarrollo Bogotá proporciona un entorno favorable para trabajar promoviendo la potenciación de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género.**

El plan para el período 2001–2003 se basó en el logro de siete objetivos principales: cultura ciudadana, productividad, justicia social, educación, ambiente, familia y niñez, y gestión pública.

### **La Ley 581 (2000) de Colombia, conocida como la Ley de Cuotas, estipula que las mujeres deben ocupar como mínimo el 30 por ciento de todos los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles directivos del poder público.**

Esto ha producido un efecto claramente positivo respecto a la participación de las mujeres en los niveles decisorios en muchas esferas. Actualmente, las mujeres ocupan cerca del 60 por ciento de todos los cargos de dirección en la municipalidad de Bogotá. Las mujeres ocupan también puestos importantes en el mismo DABS: al tiempo de escribir este texto el director general es una mujer y cuatro departamentos: intervención social, planeación, desarrollo local y de administración y finanzas, son dirigidos por mujeres.

## Buena práctica 5

# El valor de las alianzas interinstitucionales

**Esta práctica muestra cómo la colaboración con los mecanismos nacionales para la mujer y las asociaciones de mujeres beneficia la aplicación de una estrategia sindical de igualdad de género**

**El Sindicato de Funcionarios de Dominica (DPSU)** representa a la mayoría de los empleados públicos en el Commonwealth de Dominica. Este ejemplo describe las estrategias utilizadas para promover la igualdad de género en el sindicato.

## Formar un comité con competencias teóricas y prácticas sobre cuestiones de género en asociación con el gobierno

**El DPSU estableció un comité para ayudar al sindicato a integrar las cuestiones de género en todas sus actividades.**

Está integrado por miembros de la comisión directiva del sindicato, personal del sindicato, y funcionarios públicos de la Oficina para la Mujer y del Consejo Nacional para la Mujer, y todos ellos han recibido una capacitación sobre la integración de consideraciones de género en el ámbito local y regional. Los miembros del comité organizan talleres y seminarios sobre cuestiones de igualdad de género en el trabajo, que ayudando el esclarecimiento en el sindicato respecto a las cuestiones relativas a los derechos de las mujeres, la equidad, y las estrategias de integración de la perspectiva de género, y ayudando también a los sindicalistas a comprender los diversos términos y conceptos que se utilizan en el análisis y planificación en función de género. El comité es reconocido y trabaja con el apoyo del sindicato en su conjunto.

## Establecer vínculos interinstitucionales para reforzar la toma de conciencia sobre cuestiones de género entre los miembros del sindicato

**El DPSU ha comprendido que, de la misma forma que otros sindicatos, los organismos del Estado, las organizaciones de la comunidad y las organizaciones de mujeres, son contrapartes sociales esenciales para hacer progresar la igualdad de género en el lugar de trabajo.**

El sindicato colabora con otros sindicatos a nivel de representantes nacionales y también se asocia a otras instituciones sociales tales como el mecanismo nacional para la mujer (Oficina para la Mujer) y el Consejo Nacional para la Mujer. El Consejo Nacional para la Mujer de Dominica es una organización no gubernamental que (entre otras cosas) enseña sobre la violencia doméstica y proporciona servicios de mediación y asesoramiento para hombres y mujeres. A través de su colaboración en estas organizaciones, el DPSU ha concentrado las actividades del sindicato sobre temas como la discriminación en contra de los ayudantes domésticos y la situación apremiante de las mujeres que trabajan en turnos nocturnos. Desde aproximadamente 1998, el DPSU hace recomendaciones

respecto a la cuestión de las mujeres y el trabajo nocturno, utilizando como guía los convenios de la OIT sobre el trabajo nocturno aplicables a las mujeres.<sup>11</sup>

El DPSU recurre a la Oficina Nacional para la Mujer y al Consejo nacional para la Mujer para obtener datos desagregados por sexo cuando es necesario. Los datos y las constataciones de la investigación se difunden y se utilizan generalmente en seminarios educativos destinados a los miembros del sindicato de ambos sexos.

## **Formular objetivos de políticas de igualdad de género cuantificables**

### **El DPSU ha formulado dos objetivos de igualdad de género:**

- **Sensibilizar a los miembros del personal** y a los trabajadores sindicalizados sobre las cuestiones de igualdad de género.
- **Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres** en las actividades del sindicato a nivel local y regional. El objetivo de política de género adoptado requiere que en la medida de lo posible la participación en reuniones, conferencias y talleres sea equilibrada en cuanto al sexo. Desde la adopción de este objetivo de política de género, el DPSU ha visto incrementarse en un 10 por ciento la representación de las mujeres en sus instancias ejecutivas, logrando una representación de mujeres y hombres casi equilibrada.

## **Adoptar un plan de acción para asegurar el compromiso hacia los objetivos de la política de igualdad de género**

### **El DPSU ha adoptado un plan de acción conforme al del Sindicato Internacional de Servicios Públicos.**

El plan incluye los objetivos de las políticas de igualdad de género descritos más arriba por un período de tres años. La durabilidad del plan es asegurada por el hecho de que la formulación de los objetivos fue el resultado de una decisión tomada en el más alto nivel.

<sup>11</sup> Aunque el gobierno de Dominica todavía no ha adoptado una política nacional sobre esta cuestión, ha realizado talleres y foros sobre el tema, con la participación de los sindicatos, la Federación de Empleadores de Dominica y otras contrapartes sociales.

## Buena práctica 6

# La igualdad de género en la política nacional de empleo

**E**sta práctica muestra cómo la adopción de disposiciones legislativas por parte del Estado promueve la igualdad de género en el mundo del trabajo

Desde 2001, Estonia adopta **Planes de Empleo Anuales** cuya estrategia incluye la integración de la perspectiva de género en todas las áreas del empleo y de la vida profesional. Este proceso es supervisado por la **Oficina para Igualdad de Género del Ministerio de Asuntos Sociales**. Se ha prestado una atención especial a la creación de un contexto favorable que integre las cuestiones de igualdad género formulando y aplicando una legislación conforme a las normas internacionales, y fortaleciendo capacidades particularmente en lo que concierne el empleo y el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres.

### Revisar y redactar una legislación conforme a las normas internacionales sobre la igualdad de género.

**En 1996, Estonia ratificó el Convenio núm. 100 de la OIT** sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. A principios del 2000, en el marco de un proyecto del PNUD sobre la igualdad de género, Estonia había revisado igualmente su legislación para rendirla conforme a las disposiciones de la Convención CEDAW y había ratificado la Carta Social Europea Revisada. En 2003, como parte del progreso realizado en vistas a su adhesión a la Unión Europea, Estonia redactó su primer informe nacional sobre la aplicación de la Carta.

**En abril 2004, Estonia adoptó una ley sobre la Igualdad de Género**, que prohíbe la discriminación fundada en el sexo en todas las áreas de la vida pública, incluyendo el mercado de trabajo y la contratación de personal. La ley prevé ciertas medidas positivas para nivelar la situación de las mujeres, que están en desventaja respecto a los hombres. La ley también especifica las formas de obtener justicia a través del sistema judicial en los casos de discriminación fundada en el sexo.

### Utilizar los conocimientos especializados de los mecanismos nacionales para la mujer para integrar la igualdad de género en las políticas gubernamentales

**La Oficina para la Igualdad de Género de Estonia fue creada en 1996**, en base a los documentos de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa, la Unión Europea y otras organizaciones internacionales. Su función principal es coordinar la integración de las consideraciones de género en el desarrollo de Estonia:

- Controlando la incorporación del principio de igualdad de género en la legislación;
- Creando una red institucional para el tratamiento de las cuestiones de igualdad de género;
- Organizando la preparación de programas y planes de acción para la promoción de la igualdad de género;

- Organizando investigaciones interdisciplinarias para el análisis de género;
- Participando en la cooperación internacional que promueve la igualdad de género.

## Formular planes de acción con perspectivas de género

Existen dos planes de acción fundamentales en este sentido:

### Plan Nacional de Acción para la Adopción del *Acquis*<sup>12</sup>:

El gobierno de Estonia ha incluido un sub-capítulo particular sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Plan Nacional de Acción para la Adopción del *Acquis*, que constituyó un elemento esencial de la preparación del país para su adhesión a la Unión Europea.

**El plan contempla la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de la sociedad de Estonia**, en conformidad con el Tratado de Ámsterdam. En 2003, fue creado un Comité Interministerial para la Promoción de la Igualdad de Género con la tarea primordial de elaborar un programa nacional para la integración del principio de igualdad de género en todas las áreas de la sociedad.

### Plan de Acción para el Empleo:

Tal como fuera señalado anteriormente, Estonia ha adoptado desde 2001 planes anuales de acción sobre el empleo, destinados a integrar la igualdad de género en todas las áreas del empleo y de la vida profesional. El Ministerio de Asuntos Sociales colabora en este proceso con otros ministerios (Educación, Asuntos Económicos, Interior) e interlocutores sociales. Aunque los planes se han estructurado cumpliendo con las directivas de la Unión Europea para el empleo, las medidas recomendadas se basan en las necesidades del mercado laboral de Estonia. Este formato asegura la comparabilidad entre las medidas de Estonia y aquellas tomadas por los otros países miembros de la Unión Europea.

## Elaborar herramientas para el reforzamiento de capacidades para la igualdad de género

**Se han desarrollado varias herramientas, en colaboración con la OIT**, para ayudar a los funcionarios gubernamentales y a las partes interesadas en la tarea de crear un entorno de actividades más favorable e igualitario para ambos sexos. Se estableció una base de datos que registra el número de funcionarios y representantes de los interlocutores sociales que han recibido una capacitación sobre igualdad de género. Se han publicado varios documentos y manuales, entre ellos:

- El desarrollo de la iniciativa empresarial como una opción para la creación de empleo para las mujeres;
- El empleo de las mujeres de edad en Estonia: taller y guía de capacitación sobre el reclutamiento, la contratación y la gestión de las mujeres de edad trabajadoras;
- Una traducción del ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la OIT;

<sup>12</sup> El conjunto de leyes europeas es conocido como *acquis communautaire* (Acervo Comunitario). Esto incluye todos los tratados, reglamentos y directivas adoptadas por las instituciones europeas y también la jurisprudencia establecida por la Corte de Justicia. [http://news.bbc.co.uk/1/hi/in\\_depth/europe/euro-glossary/1216329.stm](http://news.bbc.co.uk/1/hi/in_depth/europe/euro-glossary/1216329.stm), accessed 27 January 2004.

- La iniciativa empresarial femenina como una oportunidad para crear empleos y colaboración entre las organizaciones de mujeres y las municipalidades locales para promover el empresariado femenino.

## Las mujeres y los hombres como objetivos del reforzamiento de capacidades

**Según el Plan de Acción para el Empleo**, en el 2003, Estonia había organizado más de 50 cursos de sensibilización, seminarios y sesiones de capacitación para funcionarios gubernamentales y representantes de las organizaciones ciudadanas (Ministerios de Agricultura, Educación y Asuntos Internos, juntas regionales para el desarrollo, consejos del trabajo, centros de recursos empresariales, grupos de empleadores y trabajadores). Esto fue llevado a cabo a través del **Plan de Acción de Estonia - Más y Mejores Empleos para la Mujer**, un proyecto destinado a promover la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres empresarias en el marco del programa Más y Mejores Empleos para la Mujer, de la OIT.

**En los condados de Viljandi y Valga**, el proyecto Más y Mejores Empleos para la Mujer utilizó métodos participativos para potenciar y capacitar a las mujeres, tomando como objetivo a aquellas mujeres que habían sido más duramente afectadas por el proceso de transición en Estonia. **El proyecto adoptó un enfoque general respecto a la potenciación de la autonomía de las mujeres**, concentrándose no solo en desarrollo de las calificaciones comerciales pero también en una amplia gama de procesos de desarrollo personal que deben preceder al desarrollo de las calificaciones comerciales, por ejemplo la constitución de grupos y redes, medidas de fomento de la auto confianza y la sensibilización sobre temas como igualdad, discriminación, instrucción jurídica y violencia. **El enfoque del proyecto fue participativo**, reuniendo a grupos de mujeres, a los planificadores locales y a otras partes comerciales interesadas. Por ejemplo, la comunidad bancaria de Estonia fue partícipe en el examen de la cuestión del acceso de las mujeres al financiamiento, y grupos de mujeres y responsables de la adopción de políticas participaron en foros de discusión relativos a la pertinencia de la adopción de la ley de Igualdad de Género y sus implicaciones positivas para las mujeres y los hombres.

## Beneficios del apoyo técnico y financiero externo

**El apoyo técnico y financiero externo proveniente del PNUD y de la OIT** ha facilitado la creación de alianzas institucionales entre ministerios públicos claves y partes interesadas relacionadas, por ejemplo a través del programa Más y Mejores Empleos para las Mujer.



## Buena práctica 7

# La enseñanza profesional como un instrumento para promover la igualdad de género

**E**sta práctica muestra cómo un programa de formación profesional auspiciado por el Estado refuerza la igualdad de género y el acceso de las mujeres al empleo

Creado en 2001, el **Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)** es un programa nacional en Honduras desarrollado en el ámbito de la Secretaría de Educación. El programa se dirige a jóvenes y adultos de ambos sexos en comunidades con altas tasas de analfabetismo y pobreza. El CENET es la continuación del Proyecto Comayagua de Educación para el Trabajo (POCET), implementado por la Secretaría de Educación y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) con el apoyo de la OIT, el PNUD y el Gobierno de los Países Bajos. Actualmente, el CENET opera en comunidades de varios departamentos de Honduras: Comayagua, La Paz, Intibucá, Lempira, Yoro y Santa Bárbara.

## Establecer objetivos de igualdad de género

**El CENET se ha fijado dos objetivos fundamentales relativos a la equidad de género:**

- Ejecutar programas de Educación para el Trabajo que correspondan tanto a programas de educación de adultos como a la formación ocupacional, apoyando el desarrollo empresarial, y proporcionando una educación con un enfoque de género y de medio ambiente a la población más desfavorecida de Honduras tanto en zonas urbanas como rurales;
- Proporcionar una formación profesional a personas jóvenes y adultas de ambos géneros tanto en zonas urbanas como rurales de acuerdo a sus respectivas necesidades.

## Promover el cambio de la condición de las mujeres reconociendo el trabajo reproductivo de la mujer

**La metodología de educación del CENET** busca contribuir a una nueva cultura de relaciones de género basada en una mejor apreciación y redistribución de las tareas sociales reproductivas de las mujeres, como así también respecto la igualdad de condiciones en las tareas productivas.

## Integrar el enfoque de igualdad de género en el desarrollo de la comunidad

**A nivel de la comunidad, el CENET incorpora la perspectiva de género al:**

- Contactar a los dirigentes comunitarios de ambos sexos durante la fase de promoción del programa del CENET;
- Alentar a las mujeres a participar en las consultas comunitarias sobre el programa del CENET;
- Hacer participar a los dirigentes de ambos sexos en la creación de los Comités de Investigación Comunal;

- Planificar el desarrollo de la mujer como elemento de planes de desarrollo de la propia comunidad.

## Aplicando una educación y herramientas de formación con un enfoque de género

**El CENET incorpora la perspectiva de género en los diferentes niveles de su programa** desarrollando y utilizando diversas herramientas para el reforzamiento de capacidades. Revisa, igualmente, las herramientas educativas (manuales, guías, módulos de alfabetización) respecto al contenido y tratamiento de cuestiones de igualdad de género. Como parte del programa de capacitación, se proporciona una capacitación especial de formadores sobre las cuestiones de género a docentes y formadores locales.

## Reforzar la capacidad de género de los formadores

Como una parte de su componente técnico, el CENET refuerza la capacidad de género en el nivel local educando a los docentes y formadores locales.

## Realizar investigaciones y auditorias de género

**En 2001, el CENET realizó un estudio titulado *Nuevas oportunidades educativas para la mujer campesina***, publicado y difundido a escala nacional en 2002. El estudio permitió sensibilizar sobre la cuestión de la educación y la capacitación de las mujeres y arrojó luz sobre los problemas encontrados por la metodología del CENET para tener un mayor impacto en la población femenina.

**Varios desafíos fueron identificados y se encontraron algunas soluciones:**

### **Lentitud en la incorporación de las mujeres en las diferentes fases del proceso educativo.**

Los hombres tendían a incorporarse antes a la formación porque ellos tenían mejor acceso a la información pública, mientras que las mujeres sólo se incorporaban a la formación ocupacional en un estadio ulterior, cuando se filtraba la información sobre la disponibilidad de la formación, o como resultado de la adopción de medidas específicas para tomar contacto con ellas.

### **Acceso muy limitado de las mujeres al dinero y al crédito.**

Las mujeres productivas tenían acceso solo al 7 por ciento del crédito total ofrecido entre 1995 y 2000, mientras que los hombres y grupos mixtos obtenían una parte más importante de los créditos (48 y 45 por ciento respectivamente). Por otra parte, cuando las mujeres participaban en grupos mixtos o familiares era difícil para ellas obtener el control de los recursos. Este problema fue resuelto gracias a la formación de grupos de mujeres para proyectos sociales, de tal manera que ellas pudieran tener acceso al crédito más fácilmente. Para proyectos productivos la única solución para acceder al crédito fue la capacitación de grupos mixtos; sin embargo, estos grupos se beneficiaron de acciones de sensibilización y de reforzamiento de capacidades sobre cuestiones de género y en algunos grupos se pudo observar un cambio gradual en las actitudes de los hombres hacia las mujeres.

### **Incapacidad de rembolsar los préstamos.**

Este problema fue más acentuado entre los hombres que entre las mujeres, pero de todas maneras una proporción significativa de las mujeres entrevistadas declararon que habían abandonado el proyecto de educación ocupacional por esta razón. La solución alcanzada consistió en colocar la administración de los préstamos en manos de un banco, para disociar las relaciones financieras de las relaciones de formación entre el personal del CENET y las mujeres de las comunidades.

### **El desarrollo de capacidades de las mujeres era también limitado cuando ellas formaban parte de grupos mixtos con los hombres.**

Este problema está resuelto, sin embargo, reforzando las capacidades de las empresas de mujeres ya existentes, en lugar de la creación de grupos integrados solamente por mujeres para proyectos productivos específicos.

### **Finalmente, se abordó la cuestión de la viabilidad del proceso del CENET.**

Se formaron asociaciones de educadores locales para asegurar la viabilidad del proceso de aprendizaje. Se constató que muchas mujeres continuaban su instrucción después de los cursos de alfabetización, escuchando en sus hogares programas de radiofónicos tales como 'Educa todos' o 'El maestro en casa', mientras se ocupaban de las tareas domésticas, o en casos en los que no se les permitía dejar sus hogares o comunidades, o que no podían costear una educación escolar. Esto ha demostrado la necesidad de definir una estrategia más amplia para la integración y la participación de las mujeres en la vida de la comunidad, por ejemplo a través de la coordinación entre las instituciones y el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres organizadas en las comunidades.

### **Cómo el CENET ha reforzado la equidad de género a través de la potenciación de la autonomía de las mujeres**

#### **El DABS aborda la generación de oportunidades de empleo desde tres ángulos diferentes:**

**A nivel comunitario**, el CENET ha contribuido a elevar el papel de las mujeres guiando y organizando proyectos sociales en la comunidad. Por ejemplo, en el estudio de nuevas oportunidades educativas para las mujeres rurales, el 57 por ciento sobre una muestra de 86 mujeres educadoras y activistas comunitarias ocupaba puestos de responsabilidad en sus grupos. En particular, cerca del 85 por ciento de las educadoras en la muestra habían logrado puestos de dirección.

**A nivel del hogar**, la adquisición de una instrucción básica y de un mayor acceso al empleo y al crédito han ayudado a las mujeres a mejorar la infraestructura física de sus viviendas y a adquirir tierras y animales. La salud y la alimentación de las mujeres también mejoraron, como así también su capacidad de compra de artículos para el uso personal y del hogar (por ejemplo, utensilios de cocina).

**A nivel personal**, el CENET ha ayudado a desarrollar los conocimientos y las habilidades de las mujeres para tomar trabajos productivos remunerados y ha reforzado la toma de conciencia respecto a la igualdad de género, permitiéndoles así asumir nuevos roles sociales, familiares y personales.

## Trabajar en alianza con los interlocutores sociales para poner en práctica intervenciones específicas de género

**Desde 2003, el CENET ha trabajado en estrecha asociación con la Asociación de Mujeres Campesinas de Yoro.** La participación de cerca de 700 mujeres pertenecientes a esta organización impulsó la participación de las mujeres en el CENET, que pasó de un 36 por ciento de la participación total en 2000 a un 46 por ciento durante 2003.

**En 2002, el CENET se asoció con el mecanismo nacional para las mujeres de Honduras, el Instituto Nacional de la Mujer,** para trabajar en investigaciones analizando la situación de las niñas, las jóvenes y las mujeres en cinco ciudades hondureñas. Los resultados de la investigación fueron luego examinados y utilizados a escala nacional.

**El CENET ha establecido también alianzas institucionales con interlocutores sociales para promover y poner en práctica los derechos de la mujer.**

En colaboración con sus **contrapartes en el sector de la salud,** el CENET participó en un proyecto en 1999 titulado Educación Participativa para la Paz en la Familia. Este fue un proyecto desarrollado por la municipalidad de Comayagua, la Comisión Regional de Derechos Humanos, y la Oficina de Asesoramiento a la Familia del Centro de Salud, perteneciente al Ministerio de Salud de Honduras, con el objetivo de combatir la violencia doméstica en el área de Comayagua. La contribución del CENET consistió en la provisión de formación ocupacional solicitada y la ayuda al personal del proyecto a través del perfeccionamiento de sus competencias de capacitación sobre género, de organización de la comunidad, y de educación participativa. Como contrapartida, el personal del CENET recibió una formación para integrar los derechos humanos, la violencia doméstica y temas sociales relacionados en sus programas de formación ocupacional en las comunidades rurales.

## Beneficiarse del apoyo técnico y financiero externo

El asesoramiento técnico a través del proyecto POCET de formación profesional, apoyado por la OIT, dio comienzo a la integración de un componente de género en las áreas de trabajo del CENET. Durante un período de cinco años, el proyecto POCET logró el aumento progresivo de la participación de las mujeres. El porcentaje total de mujeres participantes alcanzó un 35 por ciento en el marco del POCET, y esta proporción se ha mantenido e incrementado desde 2000.

## Buena práctica 8

# Fomentando la capacidad empresarial de las mujeres en pequeñas y medianas empresas

**E**sta práctica muestra cómo una asociación de empleadores promueve la capacidad empresarial de las mujeres

La **Asociación de empleadores de Indonesia (APINDO)** es la organización de empleadores más representativa del país. Dispone de una división que abarca las mujeres empleadoras, mujeres trabajadoras, género y asuntos sociales, aunque reconoce que su composición todavía es en gran parte masculina. Inspirándose en el proyecto regional de la OIT 'Promoviendo el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres a través de las organizaciones de empleadores en la región Asia-Pacífico', y considerando el alto porcentaje de mujeres en pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Indonesia, la APINDO se ha interesado en la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres en el sector de las PYMES.

En el contexto de la recuperación económica nacional, el gobierno y el mundo de los negocios reconocen cada vez más el potencial de las PYMES para el estímulo de la creación de trabajo decente. Durante la reciente crisis económica, numerosas PYMES parecen haber sobrevivido y aún incrementado su productividad. Muchas de estas PYMES son administradas por mujeres empresarias.

### Mujeres y hombres en la fuerza de trabajo de Indonesia

- Participación en la fuerza de trabajo: mujeres, más de 71 millones; hombres, más de 69 millones
- Tasa de la población nacional en el empleo: 51% de mujeres, 84% de hombres
- La mayoría de las trabajadoras están empleadas en la agricultura y los servicios (generalmente en la economía informal)
- Trabajadores manuales<sup>13</sup>, porcentaje del total de la fuerza de trabajo: mujeres 33.9%, hombres 58.8%
- 'Empleados de oficina'<sup>14</sup>, porcentaje del total de la fuerza de trabajo: mujeres 3.18%, hombres 5.17%

Fuente: Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo en Indonesia, 2002, BPS

<sup>13</sup> Incluye vendedores, trabajadores de servicios, trabajadores agrícolas, criadores de animales de granja, trabajadores forestales, pescadores y cazadores, trabajadores de la producción y asimilados, operadores de equipos de transporte, peones.

<sup>14</sup> Incluye a los trabajadores especializados, los técnicos y asimilados, el personal administrativo y de dirección, los empleados de oficina y asimilados.

## Identificar los obstáculos de género para el desarrollo empresarial de las mujeres

### Un estudio efectuado como parte del proyecto regional de la OIT sobre la promoción del desarrollo empresarial de las mujeres a través de las organizaciones de empleadores<sup>15</sup>

demostró que las mujeres empresarias de Indonesia intervienen en una amplia gama de actividades industriales incluyendo fábricas, comercio minorista, medios de comunicación electrónica, y el sector de servicios.

Pese a que un pequeño número de mujeres de negocios sumamente exitosas han logrado superar la crisis económica, **la mayoría de las mujeres empresarias involucradas en micro y pequeños emprendimientos en el sector informal tienen pocas perspectivas de alcanzar niveles de crecimiento más altos. La base de datos que dispone la Asociación de Mujeres Empresarias (IWAPI)** indica que la falta de capital y crédito es el problema más frecuente, experimentado por un 38.4 por ciento de sus miembros, seguido por los problemas de comercialización (17.7 por ciento), recursos humanos (16.5 por ciento), capacidad de gestión (10.5 por ciento), acceso a la tecnología (8 por ciento), insumos materiales (4.6 por ciento), conocimientos de leyes y reglamentos oficiales (4.2 por ciento), y el transporte. Las mujeres empresarias enfrentan también dificultades para obtener informaciones sobre los mercados, problemas para desarrollar sus negocios y diversificar las líneas de producción, y servicios inadecuados de apoyo al desarrollo de sus empresas.

Algunas de estas restricciones se aplican tanto a las mujeres como a los hombres, pero algunas de **las mujeres empresarias de Indonesia enfrentan obstáculos de género específicos en sus vidas profesionales**, como resultado de los valores tradicionales, las percepciones sociales y prejuicios y los estereotipos culturales (como el que atribuye el papel principal de la mujer al cuidado de la familia), que pueden profundizar las limitaciones generales. Estos elementos y otros obstáculos culturales dificultan la negociación de las mujeres empresarias con sus colegas masculinos, el acceso a la formación y la posibilidad emprender viajes de negocios.

**APINDO entonces ha estado realizando una encuesta para actualizar la información sobre el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres.** Su objetivo es utilizar la información reunida para identificar las restricciones jurídicas, culturales, religiosas y educativas de género que actualmente padecen las mujeres empresarias y las trabajadoras y sus repercusiones en la política empresarial. Los resultados de la encuesta apuntalan también el plan estratégico de APINDO para promover el desarrollo empresarial de las mujeres.

### Identificar las necesidades de las mujeres empresarias

Los servicios y el apoyo a las mujeres empresarias en Indonesia deben ser examinados en función de sus necesidades. Los temas pertinentes que deben plantearse incluyen, por ejemplo:

- ¿Cuáles son las restricciones que enfrentan las mujeres empresarias en comparación a sus homólogos masculinos?
- ¿Cómo perciben las mujeres empresarias sus necesidades y los servicios de apoyo existentes y accesibles para ellas en relación a los hombres?
- ¿Cómo han logrado realizar con éxito la transición de empresas de la economía informal a empresas de la economía formal los empresarios de ambos sexos?

<sup>15</sup> Promoviendo la capacidad empresarial de las mujeres a través de organizaciones en la región Asia-Pacífico, informe final, Octubre 2002.

## Trabajar estrechamente con una asociación de mujeres para generar datos y análisis con una perspectiva de género

**APINDO reconoce que la composición actual de su personal muestra una remarcable mayoría masculina, y por lo tanto trabaja estrechamente con IWAPI, particularmente en las áreas siguientes:**

- cooperando con IWAPI en las encuestas en el terreno;
- incluyendo a miembros del IWAPI en las discusiones de grupo específicas a partir de la encuesta;
- invitando a participantes de IWAPI y de otras asociaciones de mujeres a un taller para compartir y validar los resultados de la encuesta;
- creando alianzas estratégicas con organizaciones que se ocupan de la promoción y desarrollo del empresariado femenino;
- estableciendo de un memorando de entendimiento con IWAPI;
- incluyendo a miembros de IWAPI en el Comité Asesor para Mujeres Empresarias de APINDO.

## Integrar la igualdad de género en el trabajo de APINDO

En un plano más general, la participación regular de APINDO en las actividades de cooperación técnica de la OIT ha despertado el interés de integrar las consideraciones de igualdad de género en sus programas. **APINDO ha participado desde 1998 en diversas actividades para promover la igualdad de género en el mundo laboral incluyendo:**

- el mejoramiento de las capacidades de las mujeres directivas y empleadoras a través de la capacitación y la difusión de información y conocimientos especializados sobre la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo;
- varias reuniones/seminarios de capacitación, que han permitido una mejor comprensión de las cuestiones de género entre los empleadores en Indonesia y el público en general.

## Beneficios de un entorno favorable

Algunos eventos que tienen lugar en un plano político más amplio en Indonesia facilitan un trabajo más intenso y más específico sobre la promoción del empresariado femenino. Por ejemplo:

- El papel económico de las mujeres es incorporado en el Plan Nacional de Desarrollo 2000–2004 (PROPENAS);
- La nueva ley del trabajo de Indonesia (núm. 13/2003) contiene una cláusula que establece la igualdad de derechos para los trabajadores de ambos sexos;
- Se ha fijado la meta del 30 por ciento de los escaños parlamentarios para las mujeres para las elecciones generales de 2004.

## **Beneficios del apoyo técnico y financiero externo**

**El apoyo técnico y financiero de la OIT ha contribuido fuertemente a la puesta en marcha las actividades de APINDO para la integración de las consideraciones de género.**

Algunas actividades de reforzamiento de capacidades, formación y difusión de la información han sido ejecutadas como parte del proyecto ‘Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres en Indonesia’, mientras que el proyecto regional ‘Promoviendo el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres a través de las organizaciones de empleadores en la región Asia-Pacífico’, han llevado a la formulación de una serie de sugerencias respecto a cómo APINDO puede tratar las necesidades específicas de las mujeres empresarias y mejorar su representación en APINDO.

## Buena práctica 9

# Un contrato de trabajo especial para las trabajadoras domésticas migrantes

**E**sta práctica muestra cómo un gobierno promueve la igualdad de género por medio de medidas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores migrantes

En enero 2003, el **Ministerio de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania** aprobó el **Contrato de Trabajo Especial para trabajadores domésticos no jordanos**.

El propósito general del contrato es reforzar la protección de los trabajadores domésticos migratorios que, en una amplia proporción, son mujeres. El contrato es considerado como un requisito para los trabajadores extranjeros que desean obtener la residencia, el permiso de trabajo y el visado para ingresar como trabajadores a Jordania.

### Cómo el Contrato de Trabajo Especial protege a los derechos de los trabajadores

- El contrato asevera que los derechos de las trabajadoras migratorias deben ser tratados conforme a las normas internacionales de derechos humanos.
- El contrato impide los contratos fraudulentos y contiene disposiciones sobre el derecho de los trabajadores migratorios a los seguros de vida, la atención médica, la designación de un día determinado de licencia por semana, días de reposo y repatriación a la expiración el contrato.
- El contrato incluye una disposición relativa al salario mínimo, dando cuenta el problema de la discriminación salarial, estipulando que los trabajadores domésticos deben recibir salarios iguales que los jordanos por el mismo tipo de trabajo. Esta disposición anula la discriminación practicada hasta ahora en los contratos, que permitían escalonar los salarios de acuerdo a nacionalidades específicas.

## Modificar la legislación sobre la base del análisis de género

**Se ha realizado un estudio orientado a la acción**, analizando las pautas migratorias de las mujeres trabajadoras provenientes de un número de países de origen (incluyendo Nepal, India, Indonesia, Filipinas y Sri Lanka) respecto a Jordania como país receptor. El estudio:

- describe el proceso migratorio,
- documenta las preocupaciones de las mujeres trabajadoras migrantes y las cuestiones que les afectan, y
- presenta recomendaciones sobre formas de proteger los derechos de todas las partes interesadas.

**El Contrato de Trabajo Especial acompaña a la modificación de la nueva ley respecto al registro de los organismos de contratación.** Esta ley permite al Ministerio de Trabajo controlar el trabajo de los organismos de contratación y de tomar medidas en caso de infringir las reglamentaciones que protegen a los trabajadores migratorios y a los empleadores. Además, el gobierno ha acordado homologar el Contrato de Trabajo Especial para los trabajadores domésticos, ya que la legislación laboral jordana no comporta disposiciones que protejan a los trabajadores domésticos.

## **Incluir a las organizaciones que cuentan con conocimientos especializados de género en el proceso de diálogo social**

**El contrato ha sido el resultado de la cooperación entre** el Ministerio de Trabajo de Jordania y el Comité Directivo del proyecto Potenciar la Autonomía de las Trabajadoras Migrantes en Jordania. **En el Comité participaron representantes del** Ministerio de Planificación y del Interior, del Departamento de Policía, del Servicio de Protección Familiar, de las embajadas de Sri Lanka, Indonesia y Filipinas, de la Comisión Jordana para la Mujer, de la Unión de Mujeres Jordanas, UNIFEM, y de la OIT.

## **Beneficios del apoyo técnico y financiero externo**

**El programa de UNIFEM para potenciar la autonomía de las trabajadoras migrantes** facilitó la creación de alianzas institucionales entre los organismos gubernamentales y las partes interesadas.

**El proyecto se integra en un programa regional** que abarca Nepal, India, Indonesia, Filipinas y Sri Lanka como países de origen, promoviendo los derechos de las mujeres migrantes aplicando un enfoque de derechos y reforzando los mecanismos de control aplicables a la migración de trabajadores domésticos originarios de esos países.

## Buena práctica 10

# Cerrando la brecha digital de género

**Esta práctica muestra cómo un plan gubernamental de subvenciones favorece la participación igualitaria de las mujeres en el desarrollo de la comunidad a través del uso de tecnologías de información y comunicaciones**

En 1998, **el gobierno de Malasia** lanzó el **Programa de Solicitudes de Subvenciones para el Modelo de Muestra (DAGS)**, asignándole fondos dentro del 8vo. Plan Malasia (2001–2005).

El principal objetivo del programa es mostrar cómo el uso innovador de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) puede llevar a la creación de nuevos valores para el desarrollo comunitario. El programa es considerado como una contribución esencial para el logro de los objetivos establecidos en la Agenda Nacional de Tecnología de la Información de Malasia, ya que contribuye a aumentar la utilización y la productividad de la tecnología de la información en tres sectores económicos: el público, el privado y el comunitario. La Secretaría del Consejo Nacional de Tecnología de la Información de Malasia (NITC) administra el programa y otorga subvenciones para proyectos que hayan sido homologados como Aplicaciones del Modelo de Muestra. Se trata de proyectos pequeños, específicos y a corto plazo destinados a crear, desarrollar y promover nuevas aplicaciones utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

## Identificar las áreas prioritarias estratégicas para un desarrollo de la comunidad integrando la perspectiva de género

**EL NITC considera a las tecnologías de la información como un medio para generar el desarrollo de la comunidad y reducir la pobreza en la población femenina del país.**

El DAGS ha identificado **“la inclusión social digital”** como una de sus tres nuevas prioridades estratégicas, con el objetivo de promover la participación comunitaria y asegurar el desarrollo comunitario de inclusión utilizando las tecnologías de la información. Existen tres grupos metas prioritarios;

- las comunidades marginales o pobremente atendidas,
- las mujeres con bajos ingresos, y
- las jóvenes mujeres y hombres.

## Incorporar a las organizaciones de mujeres en alianzas abarcando los tres sectores

**La iniciativa DAGS utiliza una estrategia trisectorial.** Para tener derecho a una subvención, los proyectos deben comportar una participación pública, privada y comunitaria. Dentro del DAGS, el gobierno financia hasta un 70 por ciento del total de los costos estimados de proyecto, y el resto es compartido por las contrapartes sociales interesadas. No se requiere un reembolso y el financiamiento del proyecto se basa en el reembolso de los costos o mecanismos de financiación a término.

**El NITC establece alianzas con organizaciones de mujeres gubernamentales, privadas y a nivel comunitario** creando un organismo centralizado que trabajará sobre las iniciativas ya existentes en el NITC. A través de este organismo, el NITC espera mejorar la calidad y la coordinación del programa. Se identificaron nuevos programas para cerrar la brecha de género en otras iniciativas en curso.

## **Aumentar el nivel de instrucción de las mujeres en materia de información y de comunicaciones, en colaboración con el mecanismo nacional para la mujer**

**El proyecto de Mujeres en Red** es una aplicación del modelo de muestra alentada por el Consejo Nacional de Organizaciones de Mujeres. Fue lanzada en junio 2000 a fin de crear una red electrónica de mujeres que sirva de enlace con las organizaciones de la comunidad, incluyendo a la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias de Malasia, entre otros. A través de este proyecto, las mujeres son sensibilizadas acerca de los beneficios de la utilización de la tecnología de la información y las comunicaciones

## **Establecer alianzas con los empleadores para conciliar el trabajo y la vida familiar**

**La empresa Malaya Perantara Jalinan** es la promotora del **T-Center**, una de las aplicaciones del Modelo de Muestra en curso de elaboración. En tanto que “Portal pionero del tele trabajo de Malasia”, T-Center proporciona un sitio de Internet para que los teletrabajadores propongan sus servicios y para que los empleadores hagan conocer en línea las posibilidades de empleo. Este proyecto fue lanzado en 2002 como un proyecto piloto destinado a ayudar a las mujeres, los jóvenes y los pensionados sin empleo a obtener un ingreso por medio del teletrabajo, y utilizando sus calificaciones respecto a las TIC.

## Buena práctica 11

# Información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras

**E**sta práctica muestra cómo los mandantes de la OIT pueden trabajar en forma conjunta para integrar la perspectiva de igualdad de género en sus procesos de planificación y ejecución

En 1997, el **gobierno de Malí** dio un paso importante hacia la institucionalización de la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores de ambos sexos al crear un **Ministerio para la Promoción de la Mujer**<sup>16</sup> reemplazando a la anterior Comisión para la Mujer (Commissariat de la Femme). El nuevo ministerio, en cooperación con los empleadores, los sindicatos y otras partes interesadas, puso en marcha un proceso de atención permanente a las cuestiones de igualdad de género en el trabajo, elaborando y ejecutando un plan nacional de acción estructurado en base a una serie de actividades que incluyeron la promoción de conocimientos jurídicos básicos, difusión de la información y capacitación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.<sup>17</sup>

## Promover los conocimientos jurídicos básicos sobre los derechos de las trabajadoras

**Un módulo de capacitación sobre los derechos de las trabajadoras fue diseñado** para facilitar la transferencia de información de formadores a pasantes, quienes no poseen necesariamente conocimientos jurídicos.

**Este módulo fue distribuido a formadores representantes** de organismos nacionales gubernamentales, organismos gubernamentales regionales, y estructuras públicas locales, a expertos en recursos humanos de empresas públicas y privadas, a miembros de las asociaciones de trabajadores y de empleadores y a las ONGs. El Ministerio de Promoción de la Mujer incorporó también la formación de formadores sobre derechos de las trabajadoras en su propio programa de capacitación. Una versión simplificada del módulo de capacitación, presentado como un pequeño folleto fue producido y difundido entre las mujeres trabajadoras, empresas comerciales, organismos gubernamentales, ONGs, asociaciones de empleadores y de trabajadores, y emisoras de radio locales.

## Actividades de concienciación y la creación de estructuras especializadas en cuestiones de género

Con el apoyo de la OIT, los futuros miembros del Comité Directivo Nacional (NSC) para el programa de derechos de las trabajadoras participaron en una campaña intensiva de información y de sensibilización sobre cuestiones de igualdad de género. El NSC fue establecido una vez finalizadas estas actividades. El Comité está compuesto por representantes de gobierno (Ministerios de Trabajo, Justicia y Promoción de la Mujer), ONGs que trabajan sobre cuestiones de igualdad de género, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y el Observatorio del Empleo.

<sup>16</sup> Título completo: Ministerio para la Promoción de la Mujer, del Niño y la Familia.

<sup>17</sup> El Ministerio para los Asuntos de la Mujer de Malí fue la agencia ejecutora del Proyecto 1997–1999 de la OIT sobre Formación y difusión de la información sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. Los resultados de este proyecto continuaban siendo efectivos en 2003 más allá de la finalización del proyecto, incluyendo el uso de los manuales publicados.

## Examinar la legislación y determinar las necesidades de las mujeres

**Un análisis de género de la actual legislación de Malí sobre la condición de la mujer fue necesario para la elaboración del módulo de capacitación.** Este examen reveló un número de contradicciones en la legislación, y significativamente que el Código de la Familia tiende a subordinar la esposa al marido, aunque la Constitución prohíbe la discriminación fundada en el origen social, color, idioma, sexo o raza. La formulación de la estrategia nacional se basó en un análisis de las necesidades de las mujeres trabajadoras en distintas partes del país.

**El NSC examinó cuidadosamente la legislación de Malí** y produjo información sobre las formas en las que el código legal afectaba a las mujeres trabajadoras en distintos sectores de la sociedad. Los miembros del NSC desempeñaron también un papel importante en la validación de los materiales de capacitación y en el desarrollo de una estrategia nacional a largo plazo de formación y de difusión de la información.

## Adoptar un plan nacional de acción para el largo plazo

**El NSC formuló un plan nacional de acción para la formación y la difusión de la información sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.** El plan fue aprobado como una estrategia a largo plazo y será ejecutado a nivel nacional.

## Beneficiarse del compromiso político y de un contexto favorable sobre las cuestiones de género

**Las iniciativas de formación y de difusión de la información** se han beneficiado del compromiso político de Malí respecto a la igualdad de género y de un contexto favorable respecto a las cuestiones de igualdad de género. Además del reforzamiento del mecanismo nacional para la mujer del país en 1997, el compromiso político respecto a la igualdad de género se expresó consecuentemente a través de la ratificación por parte del gobierno de convenios relativos a la igualdad de género y el respeto a sus recomendaciones.

## Beneficios del apoyo técnico y financiero externo

**El apoyo técnico y financiero externo de la OIT** ha facilitado la ejecución por parte de Malí de una estrategia de formación y de difusión de la información sobre los derechos de las mujeres trabajadoras a nivel nacional. La OIT ha facilitado la coordinación entre los miembros del NSC a través del Coordinador Nacional del Proyecto, ha prestado asistencia para el análisis de la legislación del país y asesoramiento respecto al desarrollo de materiales de capacitación.

## Buena práctica 12

# Planificación para la igualdad

**Esta práctica muestra el valor de un plan de acción para la igualdad como una herramienta para alcanzar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral**

**El Ente para el Empleo y la Formación (ETC) de Malta**, creado en 1991, provee un servicio nacional para el empleo y asegura su funcionamiento. El Ente propone programas de capacitación y servicios de empleo a todos aquellos que buscan un empleo y ayudan a los empleadores en la contratación. Uno de sus objetivos estratégicos es materializar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de integrar la perspectiva de igualdad de género en el seno del organismo. El Plan de Acción para la Igualdad de Género del ETC para 2003–2004 describe las actividades de integración de la perspectiva de género que el Ente lleva a cabo en el curso de estos dos años. Estas incluyen iniciativas de empleo y formación, proyectos de investigación y campañas educativas.

## Utilizar el análisis de género en el diseño y la evaluación de servicios

**Para el ETC, el reforzamiento de sus competencias de análisis del mercado laboral es un proceso permanente.**

Este análisis se efectúa regularmente poniendo una atención especial en el papel de la mujer en el mercado laboral. Las secciones del Ente garantizan también el registro de todos los datos operacionales desagregados por sexo. Esto permite identificar metas que significan mejoras en el acceso de las mujeres y los hombres a sus servicios y reflejan las ventajas que obtienen.

**En el marco del plan, se han realizado varios estudios e investigaciones, incluyendo:**

- un estudio sobre la deserción escolar y las intenciones y experiencias de los que abandonan los estudios;
- un estudio sobre los resultados del aprendizaje cubriendo el período 1990-2003, desde una perspectiva de género;
- un estudio sobre la experiencia laboral de trabajadores atípicos, donde se registra una alta proporción de mujeres.

**Dos estudios estaban en marcha en el momento de la redacción de esta publicación (abril 2004):**

- un estudio conjunto con la Oficina Nacional de Estadísticas, sobre la disposición de las mujeres económicamente inactivas en Malta para aceptar un empleo y las condiciones que juzgan esenciales para poder hacerlo.
- un estudio sobre las mujeres en la industria poco calificada, especialmente en industria textil y del cuero, con vistas a mantener sus empleos durante la reestructuración del sector.

## Crear un puesto de responsabilidad estratégica para facilitar la estrategia de integración de la perspectiva de género

En octubre 2002, **se contrató un cuadro directivo superior consagrado exclusivamente a las cuestiones de género en el mercado laboral de Malta.** Este nuevo funcionario facilita la incorporación de las cuestiones de género en el ETC por medio de la capacitación y el apoyo interno, y también es responsable por la ejecución del Plan de Acción para la Igualdad de Género del ETC.

## Reforzar las alianzas institucionales

El hecho de que el Plan de Acción para la Igualdad de Género fuera redactado en consulta con la Comisión para el Adelanto de al Mujer, el Departamento para la Mujer en la Sociedad, el Ministerio de Políticas Sociales, el Ministerio de Salud, y el Comité de Políticas del Mercado Laboral, constituye **un buen ejemplo de alianza institucional.**

## Beneficios de un contexto político favorable y sensible a las cuestiones de género

El compromiso del ETC de promover la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo tiene en cuenta y complementa otras disposiciones que, en el plano nacional e internacional, intentan reforzar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres.

## Formular políticas y leyes conformes a las normas internacionales sobre la igualdad de género

Las siguientes medidas constituyeron pasos claves para la incorporación de la igualdad de género en la legislación y en la política de empleo de Malta:

- **Una circular de la Oficina del Primer Ministro declara a la promoción de la igualdad de género y a la eliminación de la discriminación como política gubernamental.**
- Con la ratificación de la CEDAW, **Malta ha enmendado su Constitución para incluir la prohibición de la discriminación fundada en el sexo.** También ha ratificado los Convenios de la OIT núm. 100 sobre la igualdad de remuneración, y núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y en la ocupación.

Como parte de sus preparativos para su adhesión a la Unión Europea (UE), Malta redactó un **Documento de Evaluación Conjunta (DEC) sobre las prioridades de la política nacional de empleo**, rubricado por el Gobierno de Malta y el Comisario Europeo para el Empleo y Asuntos Sociales en octubre 2001. El Plan de Acción para la Igualdad de Género es un resultado del DEC debido a que a través del DEC, Malta se comprometió a elevar la tasa de empleo, y en particular para las mujeres.

En enero 2004, Malta comenzó la preparación de su **Plan Nacional de Acción sobre el Empleo.** Se trata de un documento de política general presentando la situación en el mercado laboral, que debe ser sometido a la consideración de la Comisión Europea cada año. Las organizaciones de mujeres se encuentran entre las partes interesadas invitadas a elevar propuestas sobre cuestiones de igualdad de género al equipo responsable de plan.

## La Ley sobre la Igualdad de Género

En febrero 2002 se publicó un Libro Blanco, proponiendo una **ley sobre igualdad de género que prohíba toda forma de discriminación directa o indirecta fundada en el sexo**. En el marco de la ley propuesta, el gobierno está obligado a promover la igualdad de género en todas las áreas o sectores de la sociedad. **La Ley fue publicada en febrero 2003 y entró en vigor en diciembre 2003**.

Conforme a las propuestas del Libro Blanco, **se estableció en enero 2004 la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad para los Hombres y las Mujeres**. Su mandato es promover la igualdad de género en la vida económica y la igualdad de representación y participación en la vida civil.

### Cómo se refuerza la igualdad de oportunidades en la formación y el empleo por medio del Plan de Acción para la Igualdad de Género de Malta

Las cuatro iniciativas del Plan de Acción para la Igualdad de Género que se describen mas abajo están agrupadas en fases durante los dos años del plan. Cada fase está basada en un tema y es acompañada por una campaña de sensibilización. Se indican los progresos realizados en cada área hasta abril 2004.

#### 1. Para una decisión bien fundada

- Formalizar la cooperación con los docentes de orientación
- Elaborar un plan de acción para promover la educación profesional
- Redactar un manual sobre igualdad de género en la orientación profesional
- Llevar a cabo un estudio de seguimiento sobre las mujeres en las tecnologías y la ciencia
- Crear un programa de estudios sectoriales.

#### Progresos realizados

- La cooperación con los docentes de orientación ha quedado firmemente establecida;
- Un plan de acción sobre la educación profesional ha sido elaborado en colaboración con asesores de orientación, para reforzar su sensibilización sobre cuestiones de género a través de publicaciones y capacitación. En el verano 2003, se realizaron campañas nacionales a través de la radio, la televisión, y de carteles alentando a las jóvenes a continuar sus estudios y a elegir disciplinas no tradicionales;
- El manual sobre igualdad de género en la orientación profesional fue finalizado, y en marzo/abril 2004 se organizaron sesiones de capacitación con asesores de orientación y docentes de materias relativas al desarrollo personal y social.

## 2. Es posible el equilibrio entre el trabajo y la vida personal

- Diseñar y establecer un servicio de cuidado de niños
- Crear servicios de promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- Establecer un programa de divulgación del ETC
- Organizar seminarios sobre auditorías de género

### Progresos realizados

- El ETC participa activamente en el Comité técnico nacional para la protección de la infancia del Ministerio de Políticas Sociales, y ha presentado un proyecto ESF para alentar y ayudar a los empleadores a crear servicios para el cuidado de los niños en las empresas;
- Un proyecto de formación de empleadores sobre cuestiones relativas a la vida profesional se lleva a cabo con el concurso de la Asociación de Empleadores de Malta y la Comisión para la Familia;
- Un proyecto de divulgación involucrando a las mujeres desempleadas de una región desfavorecida proporciona capacitación y apoyo de un mentor y un asesor sobre el empleo;
- Todo el personal superior del ETC ha sido formado en técnicas de integración de las cuestiones de género;

## 3. Desarrollar su propia carrera

- Evaluar y mejorar formación para la potenciación de la mujer
- Introducir la formación en las calificaciones para el desarrollo de las carreras
- Lanzar un programa de formación de mentores
- Llevar a cabo investigaciones sobre el techo de cristal en Malta
- Realizar estudios longitudinales

### Progresos realizados

- La formación para la potenciación de la mujer es ofrecida gratuitamente a las mujeres desempleadas inscritas para la obtención de un empleo
- ETC ha capacitado un grupo de mentores que son utilizados, por ejemplo, en planes empresariales y programas de divulgación

### Conocer sus derechos

- Diseñar y hacer conocer una herramienta de evaluación de empleos
- Redactar y difundir directrices sobre igualdad de remuneraciones y trabajos
- Difundir una publicación sobre los derechos de los trabajadores atípicos
- Realizar un estudio de factibilidad del teletrabajo
- Concebir e impartir una capacitación sobre cuestiones de género para los sindicatos

### Progresos realizados

- Las actividades en esta área han sido programadas para un período ulterior en 2004.

Fuente: Adaptado del Ente para el Empleo y la Formación, *Plan de Acción para la Igualdad de Género 2003–2004. Promoviendo la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo*, <http://www.etc.org.mt/aboutus/publications/covers.pdf>

## Buena práctica 13

# Acceso equitativo al empleo desde la perspectiva de género a través de la adaptación de la formación profesional

**E**sta práctica muestra cómo un servicio estatal de empleo permite elevar las capacidades y habilidades laborales de mujeres y hombres desempleados y subempleados para obtener de un empleo a tiempo completo

**El SICAT (Sistema de Capacitación para el Trabajo)** es una actividad del programa nacional mexicano de apoyo al empleo, relacionado con los servicios de empleo generados a nivel estatal. Los organismos asociados a la SICAT son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Educación Pública, y los Comités Ejecutivos de Empleo a nivel estatal (integrados por representantes de cámaras de comercio; dependencias públicas federales y estatales, asociaciones patronales, instituciones de capacitación y sindicatos).

El SICAT permite elevar las calificaciones de mujeres y hombres desempleados y subempleados para acceder al pleno empleo en el sector productivo, y las habilidades y destrezas necesarias para generar el autoempleo y actividades productivas por cuenta propia. Sus métodos incluyen la educación académica en instituciones educativas comunitarias, la capacitación técnica y la formación en el lugar de trabajo. La prestación a los beneficiarios consiste en becas de estudios más un apoyo económico para cubrir los costos de transporte y seguros de accidentes.

## Promover la igualdad de oportunidades en el empleo en el marco de una estrategia nacional de igualdad de género

**El programa nacional Proequidad<sup>18</sup> del gobierno de México hace de la igualdad de género una de las prioridades gubernamentales en términos de política y programación.** Proequidad es un subprograma interdisciplinario del Plan Nacional para el Desarrollo 2000–2006. Su campo multisectorial de aplicación refleja el compromiso por la igualdad de género a lo largo de todo el aparato de gobierno. Proequidad define objetivos, prioridades, estrategias y acciones dirigidas a alcanzar la igualdad de género, coordina con gobiernos estatales y con la sociedad civil, y colabora con los poderes legislativo y judicial. También asegura el seguimiento y promueve la aplicación de instrumentos internacionales de igualdad de género tales como CEDAW.

**El STPS, a través de su Dirección General de Equidad y Género (DEG),<sup>19</sup>** participa en Proequidad, dando cuenta específicamente de los aspectos relativos a la igualdad en el trabajo, conforme al objetivo correspondiente del Plan Nacional de Desarrollo, que está orientado a reforzar la equidad y la igualdad de oportunidades ‘utilizando criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales en el diseño de estrategias de políticas sociales orientadas a otorgar la igualdad de oportunidades a todas las mujeres y hombres mexicanos’.

<sup>18</sup> Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres.

<sup>19</sup> Dirección General de Equidad y Género, parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## Adaptar la formación para el empleo

Se ha dado un paso significativo en la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras en el marco de Proequidad cuando los trabajadores de ambos sexos en la industria *maquiladora*<sup>20</sup> en el Estado de Coahuila fueron autorizados a organizarse mejor para representar sus intereses y mejorar sus condiciones de trabajo. El SICAT también otorgó 428 becas de formación a mujeres beneficiarias en el estado de Guerrero, facilitando así su transición de trabajos informales a domicilio a empleos decentes en el sector estructurado.

Durante 2003, 214,931 personas en total participaron en los cursos de capacitación SICAT, estimándose la participación de un 62 por ciento de mujeres y un 38 por ciento de hombres. A finalizar el año, el SICAT había comprometido la entrega de becas para aproximadamente 60 cursos de formación técnica en los Estados de Chiapas, Chihuahua, Veracruz y Yucatán. El compromiso financiero de SICAT cubre cerca de 1,200 becas para becarios de ambos sexos.

La formación para el empleo de SICAT se adapta a las necesidades e intereses particulares de beneficiarios de ambos sexos. Siete esquemas diferentes de formación se ofrecen en 2004:

- Formación laboral en competencias;
- Formación laboral en la práctica;
- Capacitación para el autoempleo;
- Formación productiva;
- Vales de capacitación;
- Formación para profesionistas y técnicos;
- Atención a trabajadores de empresas en suspensión temporal de relaciones de trabajo.<sup>21</sup>

Como puede observarse en el cuadro más abajo, que indica la tasa de participación en los programas de formación ofrecidos in 2003, el esquema de autoempleo registra la más alta proporción de participantes femeninas, seguido por la formación en micro y pequeñas empresas y el esquema de vales de capacitación.

Participación en los esquemas de formación de SICAT, 2003, por sexo (porcentajes)		
ESQUEMA DE FORMACIÓN	MUJERES	HOMBRES
Capacitación mixta (grandes / medianas empresas)	53.1	46.9
Capacitación mixta (micro / pequeñas empresas)	67.1	32.9
Capacitación autoempleo	70.2	29.8
Vales de capacitación	66.5	33.5
Capacitación para profesionistas y técnicos desempleados	59.1	40.9
Formación basada en calificaciones profesionales técnicas	58.0	42.0
Capacitación a trabajadores de empresas en suspensión temporal de relaciones de trabajo	24.3	75.7
SICAT promedio	<b>60.04</b>	<b>37.96</b>

<sup>20</sup> *Maquila* se refiere una actividad productiva de ensamble de materias primas y bienes, usualmente para la exportación. Aunque no totalmente feminizada, emplea un gran número de mujeres en muchos países y es una fuente importante de trabajo asalariado para las mujeres. Los sectores industriales principales son textiles/prendas de vestir y equipos electrónicos.

<sup>21</sup> Estos siete esquemas han sido operacionales desde septiembre 2003, y reemplazan los esquemas ligeramente diferentes, operacionales hasta esa fecha. La información en el cuadro corresponde a los esquemas previos.

## **Participación en los costos entre los organismos públicos y los empleadores**

**La formación para el empleo es proporcionada en colaboración con los empleadores en tres de estos esquemas.** Los gastos son compartidos, en bases ligeramente diferentes para cada caso, entre el STPS y la empresa donde la formación tiene lugar, pero en todos los casos el STPS cubre las becas de formación para los participantes, mientras que generalmente los empleadores contribuyen con la infraestructura física y financian los materiales de formación. Los empleadores contratan cerca del 70 por ciento de los aprendices al término de la capacitación.

## **Beneficios del apoyo técnico y financiero externo**

**La DEG aprobó su Plan Nacional de Acción en el marco del programa de cooperación técnica de la OIT Más y Mejores Oportunidades de Empleo para las Mujeres de México.** El programa reforzó el papel de la DEG e incorporó un componente de mujeres en el programa integrado del SICAT.



## Buena práctica 14

# Promoción empresarial de las mujeres en el plano local

**E**sta práctica muestra cómo los empleadores pueden promover la igualdad de oportunidades respecto a la iniciativa empresarial apoyando el espíritu empresarial de la mujer, particularmente en el plano local

Creada en 1965, la **Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI)** es una organización que aglutina el sector privado de Nepal. La FNCCI desempeña un importante papel en la promoción del comercio y la industria en el país suministrando servicios de información, asesoramiento, consulta, promoción y representación a las empresas y organismos públicos. Organiza también regularmente cursos de formación, talleres y seminarios.

### Establecer estructuras para promover el empresariado femenino

**La División de Desarrollo de Empresas de Mujeres (WED) del FNCCI ha establecido un número de unidades de Desarrollo de Empresas de Mujeres** en las cámaras de comercio e industria a nivel de distritos y municipalidades.

**Cada unidad WED integra 15 a 20 miembros** involucrados en diferentes actividades industriales y comerciales. Las personas que presiden estas unidades son mujeres. Al tiempo de redacción de este estudio (Abril 2004), todos los miembros de las unidades eran mujeres, asistidas por titulares de sexo masculino y miembros de las cámaras de comercio e industria municipales y de distrito (DCCI). Al tiempo de redacción de este estudio se habían establecido 31 unidades WED que contribuían a acrecentar la participación de las mujeres en las actividades industriales y comerciales en el país.

**La División (WED), también organizó una serie de programas** sobre la igualdad de género y de desarrollo de calificaciones en materia de capacidad empresarial de las mujeres. Una de las actividades principales del plan bianual de acción de género del Comité (ver más abajo) consiste en reforzar la integración de las cuestiones de género en Katmandú y las DCCI.

### Adoptar un plan de acción para alcanzar los objetivos de igualdad

**El Comité de WED de la FNCCI ha aprobado un plan de acción bianual para el seguimiento y realización de tres objetivos cuantificables de igualdad de género:**

- Proporcionar servicios con una mayor perspectiva de género en las actividades de la FNCCI. Para alcanzar este objetivo, la FNCCI pondrá en funcionamiento cuatro programas de servicios receptivos de género;
- Proporcionar una formación en servicios de apoyo a la promoción empresarial para empresarios de ambos sexos. Para materializar este objetivo, la FNCCI llevará a cabo dos programas de capacitación sobre servicios de promoción empresarial;

- Reforzar las capacidades y el desarrollo en red de las unidades de WED. La FNCCI organizará cuatro talleres, seminarios, o programas interactivos para alcanzar este objetivo.

## Adoptar medidas positivas para mejorar la representación de las mujeres

La representación de las mujeres en los diversos comités de la FNCCI y de los DCCI aumenta progresivamente, pero aún **existe un desequilibrio considerable entre los sexos**, con solamente una mujer empresaria en el Comité Ejecutivo de la FNCCI.

**El Comité WED se concentra entonces sobre las formas de aumentar la participación de las mujeres a nivel de la toma de decisiones** en esas estructuras. Por ejemplo, la constitución del FNCCI estipula que el comité ejecutivo debe integrar al menos una mujer empresaria, quien será designada por el presidente de la FNCCI. A fin de lograr un equilibrio entre los sexos en el comité ejecutivo, la Reunión General Anual de la FNCCI también ha adoptado una resolución que establece que al menos una mujer deberá formar parte del comité ejecutivo de una DCCI. La representación de las mujeres también aumenta en las cámaras de comercio locales.

## Responder a las solicitudes de las mujeres empresarias locales

**Las unidades WED ejecutan programas a nivel local sobre iniciativas empresariales de mujeres, desarrollo de calificaciones, formación sobre la gestión, y promoción empresarial y comercialización**, en colaboración con agencias gubernamentales y no gubernamentales. Estos programas se ejecutan generalmente en respuesta a la demanda por parte de las empresarias locales. Esto ayuda a la FNCCI a trabajar más hacia la igualdad de representación desde un enfoque de desarrollo local.

**El Comité WED también organizó cursos de formación y talleres para mujeres empresarias** desarrollando sus capacidades de gestión y utilizando materias primas locales. Se organizaron talleres en los distritos de Nuwakot, Dhankuta, Nawalparasi, Pokhara, Dhangadi, y Birjung.

## Beneficios del apoyo técnico y financiero externo

**El apoyo técnico y financiero externo de las agencias donantes** como la OIT, de la agencia para el desarrollo alemana GTZ y del SMEDP (Programa de desarrollo de pequeñas y medianas empresas) han facilitado el establecimiento de unidades WED a nivel local y la ejecución de programas para promover la igualdad de género y potenciar el papel de la mujer.

## Buena práctica 15

# Promoviendo la igualdad de género a través del diálogo social

**E**sta práctica muestra cómo los sindicatos promueven la igualdad de género a través del diálogo social

**El Comité Sindical Nepalés para la Igualdad de Género y la Promoción (TUC-GEP)** fue inaugurado oficialmente el 29 de diciembre 2000. Se trata de un foro común para los departamentos de la mujer de las tres confederaciones sindicales nacionales en Nepal: la Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT), el Congreso Sindical de Nepal (NTUC), y la Confederación Democrática de Sindicatos Nepaleses (DECONT).

## Formalizar la igualdad de representación en el diálogo social

**El TUC-GEP** está integrado por un representante masculino y dos representantes femeninos de cada una de las tres confederaciones. Las responsables de los departamentos para la mujer de las tres confederaciones se alternan en la presidencia del comité cada cuatro meses.

## Garantizar el apoyo de las instancias de dirección

**La participación de todos los dirigentes sindicales en todas las reuniones del TUC-GEP es obligatoria**, y esto contribuye a reforzar y hacer visible el compromiso sindical respecto a la igualdad de género.

## Tomar parte en el diálogo social

**El TUC-GEP fue concebido y formado en sus inicios en el marco del proyecto regional de la OIT sobre el Diálogo Social (SAVPOT)**, cuando el proyecto encontró serias dificultades para integrar a las mujeres en el proceso de diálogo. Se consideró indispensable realizar esfuerzos específicos para educar y alentar a las mujeres a participar en el proceso de diálogo social.

Por medio de una serie de consultas organizacionales transversales, **los tres sindicatos identificaron en primer lugar sus propias prioridades y luego llegaron a un acuerdo sobre diez temas prioritarios comunes de género en el mundo laboral**, como base de sus políticas y estrategias para la igualdad de género. Estos temas abarcan la protección de la maternidad, oportunidades de empleo, ambiente de trabajo, salarios y facilidades iguales, licencias, hostigamiento sexual, seguridad y salud ocupacional, VIH/SIDA, ratificación de los Convenios de la OIT (núm. 183 sobre la protección de la maternidad, 155 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares), y la sindicalización en el sector no estructurado.

**Estos temas fueron puestos a la consideración de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI)**. La FNCCI entonces efectuó su propia evaluación de prioridades en cuanto a género en empresas seleccionadas y entró en un nuevo ciclo de consultas

con el TUC-GEP. Esto llevó a un principio de acuerdo entre el TUC-GEP y la FNCCI en virtud del cual aunque los diez temas son todos muy importantes, la FNCCI comenzará a negociar sobre tres de estos puntos: hostigamiento sexual, prestaciones de maternidad y VIH/SIDA. Este fue un buen comienzo que fue más tarde apoyado por el Ministerio de Trabajo y Administración de Transportes.

**El proceso de diálogo sobre temas de género, tanto el diálogo intersindical como el diálogo entre la FNCCI, y el Ministerio de Trabajo continúa sobre una plataforma común establecida por el TUC-GEP.** La formalización de la opinión de las mujeres y de la igualdad de representación en el proceso de diálogo social queda de este modo institucionalizada a través del TUC-GEP.

## **Examinar la legislación para hacer avanzar la legislación sobre la igualdad de género**

**En agosto 2001, el TUC-GEP finalizó un análisis de género de la legislación laboral,** con el propósito de identificar disposiciones discriminatorias en las leyes laborales de Nepal y realizar recomendaciones sobre cómo modificarlas. Al haber ratificado la CEDAW, el Nepal está jurídicamente obligado a reformar las leyes en contradicción con esta Convención y a formular políticas que protegen los derechos humanos de las mujeres. Respecto a los principales convenios de la OIT sobre igualdad de género en el mundo del trabajo, Nepal ha ratificado los Convenios núm. 100 sobre igualdad de remuneración (en 1976) y núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (en 1974).

**El estudio constató que las mujeres eran discriminadas durante las tres etapas del empleo:**

- antes del acceso al empleo,
- durante el empleo y
- después de dejar oficialmente el empleo por jubilación.

Las informaciones contenidas en el estudio fueron examinadas en consultas separadas del TUC-GEP con representantes gubernamentales de los ministerios pertinentes (incluyendo los Ministerios de Trabajo y Administración de Transportes, Mujeres, Niños y Protección Social; Agricultura; Turismo, Derecho y Parlamento; y Salud) y con representantes de la FNCCI. Altos responsables sindicales y funcionarios de la OIT participaron en las reuniones de consulta. En estas consultas separadas con las partes sociales interesadas, el gobierno y las organizaciones de empleadores aprobaron las conclusiones del estudio.

## **Crear estructuras con capacidades teóricas y prácticas de género para facilitar el diálogo social**

**En diciembre 2002, el TUC-GEP organizó una conferencia nacional sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo** con el propósito de generar un consenso entre los tres actores sociales: los sindicatos, la FNCCI y el gobierno. Las tres contrapartes sociales firmaron una Declaración Conjunta afirmando su compromiso para entablar el diálogo social para el avance de la igualdad de género en Nepal. De acuerdo a los términos de la Declaración, los socios tripartitos acordaron establecer un Subcomité para la Promoción de la Igualdad de Género en el Mundo del Trabajo, integrada por representantes tripartitos, en el marco del Comité Asesor Central del Trabajo, y presidido por el Ministro de Trabajo y Administración de Transportes.

## Promover la igualdad de género a nivel local

En 2003, el TUC-GEP decidió llevar al plano local las cuestiones identificadas en el estudio de 2001 y las recomendaciones de las confederaciones. El objetivo era reforzar la comprensión de los dirigentes locales respecto a las cuestiones de igualdad de género y alentar a los sindicatos a internalizar estos temas. Las tres confederaciones convinieron en organizar un programa de capacitación sobre la integración de las cuestiones de género para los dirigentes sindicales, quienes son hombres en su mayoría, y alentarles a incluir las cuestiones de género en la carta de demandas para el Organismo de Negociación Colectiva a nivel local. **Las confederaciones hicieron de las cuestiones de género uno de los componentes integrales de los cursos de educación básica sindical.**



## Buena práctica 16

# Movilización de los talentos femeninos

**Esta práctica muestra cómo una organización de empleadores promueve la igualdad de representación en los órganos de decisión**

**Futuro Femenino** es una iniciativa de igualdad de género, lanzada en marzo 2003 por la **Federación Noruega de Empresas (NHO)**, con el objetivo principal de ayudar a los miembros de NHO a aumentar para el 2005 el número de mujeres en los puestos de dirección y en los consejos de administración. Futuro Femenino ofrece un acceso Intranet que facilita el ingreso de las empresas a un registro de candidatas calificadas, y también organiza diversas actividades para permitir el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y a los consejos de administración.

Futuro Femenino se basa en la idea de que una mayor diversidad en los puestos de dirección y en las reuniones mejorará la competitividad de las empresas y sobre el supuesto de que la diversidad acarreará una mejor utilización del conjunto de competencias disponibles, mejores opciones estratégicas, más innovación, una reestructuración más rápida y de ese modo una mayor rentabilidad. El concepto está centrado en tres áreas:

- visibilidad,
- un desarrollo adaptado de los recursos humanos y
- los lugares de reunión.

El NHO está tomando medidas positivas en respuesta a los anuncios del gobierno, en el sentido de las cuotas para las mujeres entrarán en vigor en 2005, en el caso en que la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas no aumente para esa fecha. En 2001, el porcentaje de mujeres en los consejos de dirección de sociedades de responsabilidad limitada era sólo de un 7.3 por ciento, y sólo un 7 por ciento de los directores gerentes en la Federación Noruega de Empresas eran mujeres.<sup>22</sup>

## Realizar y utilizar investigaciones de género

**La NHO ha realizado una encuesta para analizar el tema de la débil presencia de las mujeres en los puestos de dirección y en los consejos de administración.** La investigación de la NHO fue finalizada en el otoño 2002 y sus conclusiones revelaron que las compañías reconocen el valor de los ejecutivos y miembros de consejos de administración de sexo femenino, pero que experimentaban dificultades para encontrar candidatas calificadas. El estudio 'Mujeres y hombres en los consejos de administración', publicado por el cotidiano nacional noruego *Dagens Næringsliv* en febrero 2003, resaltó igualmente que un número mayor de hombres que de mujeres accedían a los puestos en los consejos de administración de las empresas, generalmente a través de contactos informales como la familia, amistades y compañeros de estudios.

<sup>22</sup> Los porcentajes eran considerablemente más altos en el sector de empresas públicas, donde el 45.7 por ciento de los miembros de los consejos de dirección y el 28 por ciento de los gerentes eran mujeres. Centro Noruego para la Igualdad de Género, *Mini-facts on gender equality 2003*, ver <http://www.likestilling.no/publikasjoner/minifacts2003.pdf>

**Por medio de Futuro Femenino, la NHO beneficia a las empresas miembros que buscan aumentar la participación de las mujeres en los puestos de dirección** proveyéndoles el acceso a un registro de candidatas calificadas. Además, las empresas deben crear una ‘cultura de gestión’ que responda a las necesidades e intereses de las mujeres.

## **Formalizar el compromiso por la igualdad de género**

**Los miembros de Futuro Femenino deben concluir un acuerdo de intención con la NHO.** Este compromiso a las sociedades a realizar esfuerzos serios para nombrar al menos una mujer en los altos puestos de dirección de la empresa y elegir al menos una mujer al consejo de administración en el curso de los dos años después de la formalización del acuerdo.

## **Promover compromisos de igualdad de género a través de alianzas y la acción voluntaria**

**Futuro Femenino es una iniciativa dirigida por sus empresas miembros.** Las sociedades no sólo se ayudan a sí mismas, ellas ayudan también a otras empresas identificando y proponiendo candidatas calificadas a los consejos de administración.

Debido a que Futuro Femenino es una base de datos Intranet, su acceso es limitado. Contrastando con las bases de datos existentes, que tienen un acceso ilimitado y a las cuales las mujeres pueden agregar voluntariamente sus reseñas profesionales, las mismas empresas recomiendan sus principales candidatas y talentos a otras compañías a través de la base de datos Intranet de FF.

## **Proporcionar una formación adaptada para las mujeres y los hombres**

### **Seleccionando candidatas:**

La NHO propone varios programas y seminarios a las candidatas que participan en Futuro Femenino como un medio para aumentar sus competencias. Estos programas son llamados ‘componentes básicos’ (ver recuadro). Un curso especial sobre el trabajo de un consejo de administración es obligatorio para todas las candidatas.

### **Seleccionando mujeres y hombres:**

La NHO propone también seminarios para hombres y mujeres en el marco de proyectos como Viernes Futuro, destinado a dirigentes, personal, políticos, miembros de consejos de dirección y candidatos de Futuro Femenino.

## **Trabajar en colaboración con los interlocutores sociales**

**Algunas iniciativas de Futuro Femenino son el resultado de la colaboración entre la NHO y sus interlocutores sociales.** Un ejemplo es el programa de tutoría para los puestos de dirección, ofrecido en cooperación con la Escuela Noruega de Economía y Comercio y el Fondo Noruega para el Desarrollo Industrial y Regional.

## Seguimiento y evaluación del programa

La NHO se interesa en obtener resultados realistas y verificables. La participación en el proyecto es un mecanismo importante para satisfacer los nuevos requerimientos para la presentación de informes sobre igualdad de género bajo la ley noruega sobre la igualdad de género.

### Los componentes básicos en Futuro Femenino

#### 1. Actividades en un consejo de administración

- Los temas han sido seleccionados en relación a las responsabilidades de los consejos y conforme a ley noruega de sociedades anónimas: finanzas, estrategias, aspectos jurídicos, el consejo como un equipo.

#### 2. Espacios de encuentro, redes

- Viernes Femenino: redes reuniendo a candidatas
- Viernes Futuro: seminarios especializados para directivos, personal de la empresa, miembros del consejo de administración y candidatas de Futuro Femenino.
- Seminarios-almuerzos, desayunos de trabajo y conferencias
- Sitio especial en la Web: acceso a un registro de reseñas personales, foro de discusión, base de conocimientos, y lugar de reunión virtual

#### 3. Relatos de historias, dirección y el poder

- Espacio donde las candidatas pueden ser más conscientes y controlar mejor sus propias historias

#### 4. Tutoría/mentores Formación para los puestos de dirección

- Programa de tutoría/mentor adaptado a cada candidata

Fuente: 'Futuro Femenino - movilizando talentos', <http://www.nho.no/ff/article4628.html>

### Representación de las mujeres en los lugares de reunión

La iniciativa Futuro Femenino ha aumentado de un 6.3 por ciento a un 14.5 por ciento en un año (2003–2004), el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas miembros de la NHO.



## Buena práctica 17

# Incluyendo a los padres

**Esta práctica muestra cómo un gobierno puede promover la igualdad de género en el trabajo facilitando la igualdad de responsabilidades para el cuidado de los niños**

El gobierno noruego ha emprendido una política activa de promoción de la igualdad de género desde 1978. **La Unidad para la Igualdad de Género perteneciente al Ministerio de Infancia y Asuntos Familiares, el Defensor de la Igualdad de Género y el Centro para la Igualdad de Género son los responsables de la ejecución de esta política.** El ministerio también tiene a su cargo la administración de políticas sobre temas como el cuidado de los niños, la licencia parental y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

En 1978 Noruega aprobó una **ley sobre igualdad de género** que prohíbe la discriminación por razón de sexo en todas las áreas de la sociedad y obliga a todas las instituciones de orden público a promover la igualdad de género en todos los sectores, incluyendo trabajo, educación y salud. La Ley de Igualdad de Género fue reforzada en 2002, y desde entonces requiere a todos los empleadores, tanto en ámbito público como en el privado, la presentación de un informe anual sobre la representación de las mujeres en el personal y en los puestos de dirección de sus establecimientos.

## Disposiciones sobre la licencia parental

**Las disposiciones legales sobre la licencia para el cuidado de los hijos en Noruega (ver recuadro) se aplican en forma igual a ambos padres,** conforme a la Ley de Igualdad de Género (1978). Además, cada progenitor tiene derecho a una licencia no remunerada de hasta un año por cada niño, extensible hasta dos años para un progenitor sin pareja.

### Régimen de prestaciones parentales: Conciliar el trabajo y la vida familiar

El período legal de pago de prestaciones parentales es de 42 semanas con una compensación total de pérdida de ingresos, o de 52 semanas con una compensación del 80 por ciento de la pérdida de ingresos.

Los padres que tienen derecho a las prestaciones pueden optar el compartir el período de licencia remunerada. Sin embargo, algunas semanas deben ser utilizadas según reglas específicas:

- 3 semanas antes del parto son reservadas a la madre;
- 6 semanas después del parto son reservadas a la madre;
- 4 semanas son reservadas al padre (cuota de paternidad).

Restan 29 semanas de licencia parental que pueden utilizar tanto la madre como el padre, o ambos

## Alentar al padre por medio de la cuota de paternidad

**Noruega ha introducido una cuota de cuatro semanas de licencia por paternidad en 1993.** La disposición reserva cuatro semanas del período parental para el padre con el objetivo de alentar a un número mayor de padres a asumir un papel activo en el cuidado de los niños durante el primer año. Estas cuatro semanas no pueden ser transferidas a la madre y se pierden si el padre no las utiliza.

- **Esta cuota es acordada a los padres independientemente de si la madre permanece o no en el hogar después del parto,** lo que significa que los dos progenitores pueden permanecer en el hogar durante la cuota del padre. El padre no está autorizado a tomar la licencia durante las seis primeras semanas después del nacimiento del niño. Es común que la madre tome tiempo libre mientras que el padre utiliza sus cuatro semanas.
- **La cuota del padre es determinada por la situación laboral de la madre antes del nacimiento del niño.** Para que el padre tenga derecho a esta cuota, la madre debe haber trabajado por lo menos a un 50 por ciento en un empleo a tiempo completo antes del nacimiento. Si la madre ha trabajado 50 a 75 por ciento en un empleo a tiempo completo antes del nacimiento, la compensación salarial del padre es determinada por el porcentaje de trabajo de la madre. Recíprocamente, el padre puede también reducir su cuota. Un padre con un empleo a tiempo completo recibe íntegramente una compensación durante su licencia si la madre ha trabajado al menos 75 por ciento en un empleo a tiempo completo antes del nacimiento del niño. Así, en aproximadamente 20 por ciento de los nacimientos donde la madre tiene derecho a prestaciones parentales, los padres no pueden pretender prestaciones parentales (esto es cuando la madre es soltera, y ha trabajado menos de 50 por ciento en un empleo a tiempo completo, o cuando el padre está desempleado).

## Desasociar el derecho del padre de la elegibilidad de la madre

Aunque el monto de la cuota del padre depende del empleo de la madre antes del nacimiento, **el derecho del padre es independiente del de la madre.** Aún cuando la madre no haya trabajado suficientemente, el padre aún tiene derecho a las prestaciones parentales, sobre la base de sus propios derechos. Esto depende de la necesidad de cuidados para el niño (por ejemplo si la madre retoma su trabajo o sus estudios, o si está enferma).

## Resultados – un número creciente de padres utilizan la cuota paternal

**El régimen ha incrementado significativamente el número de padres que utilizan la licencia por paternidad.** Muy pocos padres aprovecharon el período de prestaciones parentales desde 1978, cuando estas fueron introducidas, hasta 1994. Sin embargo, la oficina del Defensor de la Igualdad de Género informó en 1997 que más del 70 por ciento de los padres con derecho a una licencia remunerada la habían tomado ese año, lo que representa una muy fuerte aumentación en relación al 2.4 por ciento registrado para 1992.<sup>23</sup> Desde entonces, la utilización de la cuota de paternidad por los padres se ha mantenido regularmente alta, como lo muestra el siguiente cuadro:

<sup>23</sup> Anne Lise Ryel, La cuota del padre. Defensor de la Igualdad de Género/Gender Equality Ombudsman, Oslo, 26 septiembre 1997.

### Utilización por los padres de su derecho a la cuota de paternidad, 1997 y 2004<sup>24</sup>

	1997	2004
Número total de mujeres recibiendo prestaciones parentales (casos terminados)	48,664	46,690
Número estimado de padres con derecho a la cuota por paternidad	38,392	37,352
Padres con derecho a la cuota por paternidad en porcentaje de nacimientos cuando la madre tiene derecho a prestaciones parentales	78%	80%
Número total de padres utilizando la cuota por paternidad (casos terminados)	29,238	33,164
Padres utilizando la cuota por paternidad en porcentaje de los padres con derecho a la cuota por paternidad (estimación)	75%	89%

<sup>24</sup> Cifras gubernamentales oficiales, producidas por la Administración Nacional de Seguros, proporcionada por comunicación personal, marzo 2004.



## Buena práctica 18

# Permitiendo que prosperen las empresas de las mujeres

**E**sta práctica muestra cómo los gobiernos y los empleadores pueden trabajar juntos para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres empresarias

El **Departamento de Industria y Comercio (DTI) de Filipinas** ha creado el **Consejo de Mujeres de Negocios de Filipinas (WBCP)** en 1997, luego de amplias consultas con mujeres de negocios de diferentes sectores. Sus miembros son responsables de la adopción de decisiones en pequeñas, medianas y grandes empresas.

El WBCP fue creado como un grupo promotor para favorecer los intereses de las mujeres empresarias en Filipinas tanto a nivel de políticas como de programas, sobre cuestiones como el acceso al crédito y al financiamiento, mercados, tecnología, y a la educación y la formación permanente. Además de sus actividades de promoción, ha producido materiales de formación para la promoción y ha fundado el Centro de Negocios para las Mujeres, un centro integral de ayuda al servicio de las mujeres que montan o desarrollan sus empresas.

## Examinar la legislación y hacer progresar la política de igualdad de género

En cooperación con las agencias gubernamentales y ciertas ONGs, **el WBCP preconiza constantemente cambios en la legislación y una mejora en las políticas de igualdad de género**. Ha llevado a cabo iniciativas de promoción sobre, entre otras, las cuestiones siguientes:

- Aplicación de la Ley republicana 7102 sobre la mujer en el desarrollo y la construcción de la nación (adoptada en febrero 1992);
- Aplicación de la Ley republicana 7882, que prevé el otorgamiento de pequeños préstamos a las mujeres que trabajan en microempresas e industrias artesanales;
- Participación en reuniones y en discusiones del Comité Especial para el Desarrollo de las Empresas de la Cámara de Representantes, a fin de asegurar una legislación que tenga en cuenta las cuestiones de género;
- Utilización de datos desglosados por sexo, que permitió la desagregación por sexo de la encuesta anual de 1998 sobre la propiedad de los establecimientos de más de 20 empleados.

## Trabajar con el mecanismo nacional para la mujer

**El WBCP trabaja en estrecha relación con la Comisión Nacional sobre el Papel de la Mujer Filipina (NCRFW)**, creada en 1975. La NCRFW asesora al presidente de Filipinas sobre las políticas para la mujer en el marco del desarrollo nacional y su aplicación, examina la medida en que las mujeres se integran en un pie de igualdad con los hombres en todos los niveles de la vida económica y social, y hace recomendaciones para una aplicación mejor y más amplia de la legislación y de las políticas de género nacionales.

## Crear redes a escala nacional e internacional

**El WBCP considera la constitución de redes como una estrategia eficaz para influenciar y tener acceso a las organizaciones nacionales y regionales dominadas por los hombres.**

**Es miembro** de la Confederación de Empleadores de Filipinas y de la Cámara Filipina de Industria y Comercio. También es un miembro estatutario de la Confederación de Consejos de Mujeres de Negocios en el foro Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC), que hace conocer las opiniones y las prioridades de las mujeres de negocios en el seno de la APEC. La Confederación organizó un congreso de negocios en Filipinas en 2001 sobre el tema “globalización y liderazgo transformador; hombres y mujeres en negocios, los socios en la nueva economía”.

**El WBCP participa** en la Red de mujeres dirigentes, que trabaja para asegurar que el programa de la APEC sea relevante para las mujeres produciendo y difundiendo información que tenga en cuenta las cuestiones de género. A través de la Red, el WBPC ha tomado parte en talleres de planificación estratégica ligados a las reuniones de los altos funcionarios de la APEC. El grupo Mujeres en la Academia, Ciencia y Tecnología de la APEC también fue creado a través de la Red de mujeres dirigentes.

**Con el** Centro para las Mujeres en la Política de Asia Pacífico, el WBCP participó igualmente en una campaña reclamando por la igualdad de participación de hombres y mujeres en las decisiones políticas, con el lema ‘50-50 para el 2005: que exista el equilibrio!’

## Desarrollar las capacidades de género a través de la elaboración de herramientas y el reforzamiento de capacidades

**El WBCP ha producido un número de publicaciones para el reforzamiento de capacidades.** Entre ellas: *Cómo organizar las misiones comerciales del WBCP*, un documento de iniciación orientado a la promoción que ayuda al WBCP a instalar las cuestiones de igualdad de género cuando participa en misiones comerciales y en talleres sobre inversiones en el extranjero, y un estudio con el título *Abriendo Puertas*, sobre la contribución de las mujeres empresarias a las economías de Tailandia, Malasia y Filipinas y los efectos que la crisis financiera en Asia en los años 90 tuvo sobre ellas.

**El Consejo propone también una capacitación empresarial para las mujeres**, incluyendo cursos básicos para crear y desarrollar empresas, cursos de supervivencia y expansión, y diversos cursos de desarrollo de destrezas artesanales básicas y otras calificaciones.

## Mejorar el acceso al crédito de las mujeres a través de la coparticipación

**En diciembre 1999, el WBCP lanzó el programa Ventanilla de Crédito para las Mujeres de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs)** con el apoyo de OSC-DTI, NCRFW, y el Banco Central de Filipinas.

El principal objetivo de esta iniciativa es promover una mayor sensibilización de género en el proceso de otorgamiento de créditos por parte de las instituciones financieras gubernamentales y la banca privada, y específicamente busca alentar a las instituciones financieras a permitir el acceso al

crédito y a los servicios financieros a las mujeres empresarias y a las mujeres propietarias de empresas. El programa intenta persuadir a los bancos para que mejoren el acceso al crédito para las mujeres en las PYMEs alentándoles a cumplir las disposiciones gubernamentales que imponen que un cierto porcentaje de créditos sea asignado a las mujeres de negocios y al sector de las PYMEs. Actualmente, las mujeres empresarias con activos de al menos 1.5 millones de pesos pueden dirigirse a las partes del programa que otorgan préstamos.

### **En el marco del programa Ventanilla de Crédito para las Mujeres, tres instituciones financieras gubernamentales han lanzado programas de crédito para mujeres de negocios.**

Se trata en particular de:

- Facilidades de crédito por un billón de pesos establecida por el Banco Inmobiliario de Filipinas, destinadas a empresas pertenecientes y dirigidas por mujeres en áreas rurales y urbanas;
- Facilidades de crédito por un billón de pesos establecidas por el Banco de Desarrollo de Filipinas para las mujeres de las PYMEs;
- Un crédito de 100 millones de pesos y un fondo de garantía establecido por la Corporación Financiera de Garantía de Pequeñas Empresas.

El WBCP ha designado a dos de sus miembros fundadores para desempeñarse como tutores de aquellas mujeres empresarias que deseen aprovechar los préstamos ofrecidos por estos bancos.

### **Beneficios del apoyo y financiamiento de las autoridades**

El establecimiento del WBCP en 1997 fue apoyado por el ex Presidente Fidel Ramos. Además de los fondos obtenidos a partir de las cuotas de miembros y de las subvenciones de agencias internacionales para el desarrollo de las Naciones Unidas, el WBCP recibe fondos y asesoramiento técnico de la DTI y de la Autoridad de Educación Técnica y Formación.



## Buena práctica 19

# Diálogo social para la igualdad de género

**Esta práctica muestra cómo una federación sindical mejora las oportunidades y condiciones de empleo de las mujeres por medio de una política de género, un programa y el diálogo social de igualdad de género**

**La Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR)** fue establecida en 1990. Se trata de la federación profesional sindical más grande de Rusia, abierta a todos los sindicatos y coaliciones activas en la Federación Rusa. La FNPR reúne 48 sindicatos federales e interregionales rusos (incluyendo cinco sindicatos que cooperan con la FNPR en bases a acuerdos oficiales mutuos) y 78 organizaciones sindicales regionales. Abarca a más de 300,000 secciones sindicales locales y reúne un total de miembros que sobrepasa los 38 millones. En 2002, las mujeres representaban un 52 por ciento de los miembros de la FNPR.<sup>25</sup>

El sistema de alianzas institucionales en Rusia es resultado en gran medida del trabajo de la FNPR: comprende un acuerdo general entre los sindicatos, empleadores y el gobierno, acuerdos sobre tarifas industriales, acuerdos tripartitos a nivel regional, y acuerdos colectivos en el lugar de trabajo. La FNPR supervisa muchos establecimientos industriales y regionales de comunicación, y también una red de instituciones educativas, incluyendo dos universidades.

## Establecer estructuras con competencias de género

**En el año 2000, la FNPR creó una Comisión Permanente sobre la Igualdad de Género integrada por 30 miembros en el seno del Consejo General de la FNPR** y presidida por el vicepresidente de la Federación. El mandato de la Comisión es orientar las actividades de los afiliados de la Federación respecto a la igualdad de género y colaborar con las áreas ejecutivas y legislativas del gobierno y con las organizaciones públicas para examinar la situación de las mujeres rusas en el mercado de trabajo, asegurando el respeto de la legislación relativa a los derechos de las mujeres, y recomendando medios para alcanzar la igualdad de género.

**Los afiliados de la FNPR han creado comisiones similares de igualdad de género** en 45 organizaciones sindicales territoriales y en 15 comités centrales de asociaciones sindicales en toda Rusia. En el marco de los objetivos de su política para la igualdad de género (ver más abajo) la FNPR trabaja para expandir la red de comisiones permanentes de igualdad de género en cada sindicato. La Comisión Permanente examina y produce un informe anual sobre el trabajo de las comisiones regionales.

## Crear estructuras de apoyo especializadas en el análisis de género

**La Comisión Permanente para la Igualdad de Género recibe apoyo del Comité científico asesor del Consejo General de la FNPR**, establecido con el objetivo de efectuar análisis de género e investigaciones sobre cuestiones de igualdad de género. El comité está integrado por científicos, especialistas, y representantes de autoridades regionales, de gobiernos locales y de los medios de comunicación.

<sup>25</sup> Esto es 19,220,130 sobre 36,901,000 miembros. El año 2001 fue el primero en reflejar datos estadísticos sobre la participación de las mujeres en la FNPR. (Comunicación personal del Departamento Internacional de la FNPR)

**La FNPR reúne datos desagregados por sexo** provenientes de los afiliados de la FNPR, de la investigación sociológica, del seguimiento de los niveles de vida de la población del país, y de los documentos de organizaciones internacionales como la ICFTU. **La FNPR analiza luego estos datos o efectúa un análisis de género.** Esto permite a los miembros de la Comisión Permanente para la Igualdad de Género preparar sus intervenciones públicas, proporcionar información acerca de las tendencias internacionales en el campo de la igualdad de género, entablar un diálogo social con el gobierno y con los empleadores, y formular una política sindical.

## **Adoptar una política de igualdad de género**

**En octubre 2001, el Consejo General de la FNPR adoptó el concepto director de la política de igualdad de género,** que describe las diferentes estrategias que pueden seguir los sindicatos para la realización de la igualdad de género. Un mes más tarde, en noviembre, la Federación reafirmó este compromiso sobre la igualdad de género al presentarlo como uno de los principales componentes de sus actividades relativas a todos los aspectos de la Resolución ‘sobre la igualdad de derechos y posibilidades para los hombres y las mujeres’ del 4to. Congreso de la FNPR. El compromiso sobre la igualdad de género también fue incluido en el concepto director de la política sobre la mano de obra de la Federación, adoptado en 2003.

## **Adoptar planes de acción para garantizar el compromiso respecto a la política de igualdad de género**

Los planes de acción de la Comisión Permanente para la Igualdad de Género son generalmente elaborados en forma conjunta con los planes de acción de las comisiones permanentes de los afiliados de la FNPR.

### **Sus objetivos políticos son:**

- Aplicar un análisis de género a las actividades de los sindicatos y crear relaciones sociales y laborales civilizadas;
- Crear una institución dotada de conocimientos sociales especializados (incluyendo las cuestiones de género), sobre las leyes aplicables, los programas de desarrollo y otros procedimientos administrativos;
- Proporcionar educación sobre género a los activistas sindicales;
- Realizar los cambios necesarios para aumentar la eficacia de las alianzas con las instituciones sociales;
- Aumentar el número de mujeres en los órganos de decisión.

## **Examinar los convenios colectivos para alentar un mayor compromiso respecto a la igualdad de género**

**La FNPR examina anualmente todos los convenios colectivos regionales para evaluar** en qué medida se ponen en práctica las garantías constitucionales relativas a la igualdad de derechos laborales, qué atención prestan los sindicatos a las cuestiones de género en la negociación colectiva, y de qué manera esto se refleja en los convenios colectivos.

**En 2001, realizó una evaluación especial** sobre 338 convenios colectivos cubriendo filial y a nivel regional. Se constató que la dimensión de género de los convenios examinados era insuficiente y consistía en una gran parte en proporcionar las garantías sociales que exige la ley, particularmente en materia de flexibilidad laboral, para permitir a las mujeres conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de los niños.

**En agosto 2002, la FNPR lanzó una Campaña de negociación común**, y para la misma, la Comisión Permanente diseñó y envió recomendaciones a todos los afiliados de la FNPR para la introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva. El Sindicato de Trabajadores Madereros y el Sindicato de Trabajadores del Petróleo, Gas y la Construcción incluyen ahora en sus convenios artículos especiales de apoyo social a las trabajadoras y a las familias con niños.

## Adoptar medidas positivas para facilitar una participación equilibrada entre hombres y mujeres

**La FNPR toma en cuenta el equilibrio entre los sexos en la composición de los grupos** de trabajo, consejos sociales, reservas de personal y otras estructuras. Uno de los medios para promover una representación más equilibrada consiste en reservar un cuarto de los sitios disponibles en las estructuras sindicales para la juventud y para las mujeres.

## Utilizar las instituciones oficiales de diálogo social para hacer progresar la igualdad de género

**Un resultado importante de la reglamentación de las relaciones sociales y laborales es el mejoramiento de la eficacia de la coparticipación social.** En particular, la FNPR es miembro de la Comisión Tripartita Rusa (RTC) para la regulación de las relaciones sociales y laborales, que es la estructura tripartita y la instancia oficial para el diálogo social en el país.

A través de la RTC, la FNPR presentó una moción para crear un **Centro de Análisis de Género gubernamental a nivel nacional**, que proporcione capacidades teóricas y prácticas ‘oficiales’ de género en relación a la legislación, las políticas y los programas nacionales.

## Trabajar en alianzas para reforzar capacidades sobre la igualdad de género

**A nivel nacional, la FNPR estableció una alianza social con los organismos gubernamentales que trabajan sobre cuestiones de género**, incluyendo a la Comisión sobre la Condición de la Mujer de la Federación Rusa en la Oficina del Viceprimer Ministro, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, a los comités sobre política social de la Duma estatal (la cámara baja del parlamento ruso), y al Consejo de la Federación sobre para la política social (la cámara alta).

**En el plano internacional, la FNPR trabaja en asociación con la ICFTU, la OIT y otras organizaciones.**

**En el marco de esta alianza social, la FNPR** fue uno de los principales promotores del proyecto de Ley sobre Garantías del Estado de Igualdad de Derechos y Oportunidades para los hombres y las mujeres, que había superado la primera lectura en la Duma al momento de la redacción de este informe. Esta Ley prevé normas que garantizan cambios positivos en las relaciones de género, tales como un mayor acceso de las mujeres al empleo, el control sobre los recursos económicos

y los cambios en las relaciones familiares. La FNPR también presiona sobre el gobierno para la ratificación de la Carta Social Europea y particularmente sobre algunos de los artículos relativos a la igualdad de género.

**A nivel local, la FNPR colabora con comités sociales y consejos científicos** en todos los niveles para difundir información sobre cuestiones de género.

## **Reforzar las capacidades de género y movilizar a los trabajadores afiliados por medio de la educación sindical**

La Comisión Permanente para la Igualdad de Género y las comisiones territoriales permanentes, organizan regularmente reuniones sobre distintos aspectos de la igualdad de género (los derechos laborales y reproductivos de la mujer). La FNPR organiza seminarios sobre análisis e investigación de género. Finalmente, los sindicatos miembros desarrollan cursos sobre cuestiones de género para activistas y formadores, incluyendo seminarios especiales para mujeres activistas, y proporcionan materiales metodológicos pertinentes, por ejemplo recomendaciones sobre la reglamentación del trabajo de las mujeres y la protección de los derechos de las trabajadoras en el sindicato de trabajadores de construcción de maquinarias generales.

### **Trabajar en alianzas: La Comisión Permanente para la Igualdad de Género de la FNPR y la Campaña Mujeres para la Salud de la ICFTU**

Como parte de la campaña de la ICFTU, los miembros de la Comisión Permanente para la Igualdad de Género participaron en la organización del 1er y 2do Congreso para toda Rusia sobre la Profesión y la Salud, en Moscú (2002) y en Irkutsk (2003).

En 2002, los miembros de la Comisión Permanente para la Igualdad de Género y la Inspección de Trabajo consultaron a especialistas del Instituto de Investigación sobre Medicina del Trabajo de la Academia Rusa respecto a la creación de un registro estatal de enfermedades profesionales y sus efectos diferenciados sobre los hombres y las mujeres.

Los miembros de la FNPR participaron también en la campaña de la ICFTU Mujeres para la Salud a través de:

- La organización de mesas redondas y seminarios sobre la salud y las cuestiones femeninas en la región y ramas industriales, en cooperación con grupos de mujeres y organismos ejecutivos y legislativos;
- El desarrollo de planes de acción para el control de las condiciones de trabajo, las medidas de protección de la salud, las condiciones higiénicas y sanitarias;
- Una atención particular a la situación de las futuras madres, de las mujeres con hijos, y de las mujeres menores de 14 años;
- La preparación de actividades culturales y educativas sobre la cuestión de la elección de un estilo de vida sano.

## Buena práctica 20

# Equipos de expertos en cuestiones de género en Burkina Faso, Malí, Mauritania y Senegal

**E**sta práctica muestra cómo la puesta en común de conocimientos especializados sobre género puede reforzar la capacidad de los gobiernos y de los sindicatos para la integración de la perspectiva de género

Varias organizaciones relacionadas con el empleo en Burkina Faso, Malí, Mauritania y Senegal en la región del Sahel están creando centros comunes de expertos en cuestiones de género. El objetivo general de estos equipos es reforzar las capacidades de integración de la perspectiva de género en las respectivas organizaciones miembros (que incluyen diversas estructuras gubernamentales y sindicatos) integrando la igualdad de género en sus políticas y programas.

En Senegal, las cuatro principales confederaciones sindicales del país han creado una lista de reserva de formadores. En Burkina Faso, Malí y Mauritania, los equipos de expertos están integrados por representantes de ministerios que se ocupan principalmente de las políticas sociales y los asuntos relacionados con la mujer.

### Composición de los centros

#### Burkina Faso:

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Juventud
- Ministerio para la Promoción de la Mujer
- Ministerio de Agricultura
- Ministerio de Asuntos Sociales y la Familia

#### Malí:

- Ministerio de Asuntos Sociales
- Ministerio de Desarrollo Rural

#### Mauritania:

- Secretaría sobre la Condición de la Mujer
- Ministerio de Salud y Asuntos Sociales

#### Senegal:

- UNSAS (Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal)
- CNTS (Central Nacional de Trabajadores de Senegal)
- UDTS (Unión Democrática de Trabajadores de Senegal)
- CSA (Central de Sindicatos Autónomos)

## Formular planes de acción que tengan en cuenta las cuestiones de género

**Los equipos de formadores contribuyen en la tarea de formular planes de acción que tengan en cuenta las cuestiones de género, colaborando con las respectivas organizaciones miembros.** Los sindicatos senegaleses, por ejemplo, participaron en la formulación de planes de acción para la igualdad de género, aprobándolos e integrándolos en su programa de actividades. **Los equipos también han realizado evaluaciones desde una perspectiva de género de las actividades ejecutadas por las organizaciones miembros.**

## Crear estructuras especializadas dotadas de competencias sobre cuestiones de género

**Las organizaciones miembros han facilitado la constitución de listas de reserva de formadores estableciendo estructuras dentro de sus propias organizaciones.** En Senegal, dos sindicatos (CNTS y UDTS) han creado servicios de igualdad de género para promover y contribuir a la coordinación del trabajo de los sindicatos para la igualdad de género.

## Desarrollar capacidades sobre las cuestiones de género a través de la elaboración de herramientas y educación

**Los centros de formadores desarrollaron herramientas para mejorar de capacidades** adaptadas a las necesidades de sus respectivas organizaciones miembros, que ayudan a reforzar sus capacidades sobre cuestiones de género. Estas herramientas son utilizadas en talleres organizados por las mismas organizaciones miembros y compartidas con otras contrapartes sociales interesadas (por ejemplo, las organizaciones de empleadores). **Como ejemplos de estas herramientas podemos citar los manuales de capacitación sobre temas como:**

- Género y las organizaciones agrícolas;
- Igualdad de género en los sistemas descentralizados de ahorro y préstamo;
- Igualdad de género en los sindicatos

In Senegal, por ejemplo, los equipos de formadores utilizan este tipo de herramientas para sensibilizar y educar a los dirigentes y a los miembros de los sindicatos en talleres periódicos sobre cuestiones de igualdad de género.

## Recibir educación y capacitación

**Los equipos de expertos reciben una formación permanente en distintos campos.** En el marco del **Proyecto de Igualdad de Género para el Sahel de la OIT**, los equipos reciben una capacitación, principalmente sobre el tema de la igualdad de género, pero también relacionada con sus respectivas áreas de trabajo.

**Los miembros de los equipos han participado en seminarios nacionales y regionales** sobre cuestiones de igualdad de género en diferentes áreas, tales como legislación sobre las cooperativas, estrategias para la reducción de la pobreza y desarrollo de políticas de salud. Estas actividades han permitido sensibilizar en forma creciente a los participantes respecto a la necesidad de promover la igualdad de género en el proceso de desarrollo. En la práctica esta nueva toma de

conciencia constituyó uno de los factores principales que impulsaron la constitución de los centros de formadores.

## Beneficios del apoyo técnico y financiero externo

**El apoyo técnico y financiero externo de las agencias de las Naciones Unidas, incluyendo la OIT**, ha facilitado la creación y formación de los centros de formadores. También ha facilitado la creación de alianzas institucionales entre las contrapartes sociales implicadas en este proceso.

### Senegal

#### Objetivos de los equipos sindicales de formadores sobre cuestiones de género

- Acrecentar el número de mujeres miembros y dirigentes en el movimiento sindical;
- Integrar la perspectiva de género en las organizaciones sindicales;
- Promover la creación y el reforzamiento de las estructuras sindicales encargadas de orientar los esfuerzos de los sindicatos respecto a la igualdad de género; y
- Sensibilizar, asesorar y proporcionar apoyo sobre cuestiones de igualdad de género.

#### Mejorar el equilibrio de género en las instancias de dirección de los sindicatos

A principios del año 2004, las mujeres ocupaban el 20 por ciento de los puestos accesibles por medio de elecciones en las cuatro principales confederaciones sindicales de Senegal. Sin embargo, generalmente ellas ocupan puestos en departamentos tales como educación y cuestiones de género, y no ocupan puestos de alto nivel tales como el de secretario general.



## Buena práctica 21

# Datos y análisis de género en el programa de acción sobre el trabajo infantil

**E**sta práctica muestra cómo los gobiernos pueden combatir el trabajo infantil utilizando el análisis de género y datos desagregados por sexo

Desde 1995, **el gobierno sudafricano** a través del **Ministerio de Trabajo** ha formulado políticas y formulado un plan nacional de acción para combatir el trabajo infantil. La Constitución de Sudáfrica de 1996 establece la protección de los niños menores de 18 años de las prácticas de trabajo en condiciones de explotación y de formas de trabajo que puedan ‘comprometer el bienestar del niño, su educación, su salud física o mental, o su desarrollo espiritual, moral o social’ (capítulo 2, sección 28). En el 2000, Sudáfrica ratificó los Convenios núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.

En su ***Proyecto de Libro Blanco sobre el Programa de Acción contra el Trabajo Infantil (CLAP)***, el gobierno de Sudáfrica recomienda medios para asegurar que las niñas y los niños del país no sean empleados en trabajos que les perjudiquen. En su Libro Blanco, el gobierno demuestra claramente sus esfuerzos para integrar la igualdad de género en sus políticas y programas sobre los derechos del niño.

## Realizar análisis de género para revelar las disparidades en función de género en el trabajo infantil

**En su trabajo para combatir el trabajo infantil, el gobierno demuestra comprender que la explotación del trabajo infantil adquiere diferentes formas y tiene impactos diferentes sobre las niñas y los niños**, y requiere estrategias diferentes. Ha publicado una serie de documentos basados en datos desagregados por sexo y en la información cualitativa obtenida a través de talleres participativos consultando a una amplia gama de partes involucradas en la problemática del trabajo infantil.

### Obtener y analizar datos desagregados por sexo

**La primera encuesta nacional sobre el trabajo infantil, *Encuesta sobre las actividades de los jóvenes (SAYP)***, fue realizada en 1999 por Estadísticas de Sudáfrica. El análisis de los datos de esta encuesta permitió identificar las variables que pueden llevar a los niños hacia el servicio doméstico. Edad, sexo, contexto familiar, estado migratorio, origen étnico/clase, abuso físico y sexual, lesiones, nivel de instrucción, actitudes respecto al trabajo/escuela y actividades de esparcimiento, todos estos elementos fueron aislados como variables. El análisis examinó el trabajo que realizan los niños en el servicio doméstico concentrándose en variables tales como tipo de trabajo, tareas, horas, remuneración, problemas, beneficios, asistencia escolar, edad al comenzar a trabajar, y grado de aislamiento social.

## Proporcionar informaciones específicas al contexto

**El análisis fue presentado en el contexto de la historia**, la demografía, las estructuras migratorias, las variables económicas y políticas, las tradiciones y la cultura, el marco legal, el sistema educativo, la situación social y económica de las mujeres y las niñas, y las políticas gubernamentales del país.

## Hacer visible el trabajo reproductivo

**El análisis también tomó en cuenta las tareas domésticas no remuneradas** desempeñadas por las niñas y niños en sus propios hogares y por los niños empleados como trabajadores domésticos remunerados en efectivo o en especies. Los datos relativos al trabajo doméstico no remunerado fueron analizados en forma separada respecto a los datos sobre la actividad económica.

**En octubre 2002, los resultados oficiales de la encuesta fueron hechos públicos en un Informe nacional sobre los niños empleados como trabajadores domésticos en Sudáfrica.** El informe presenta un análisis exhaustivo del trabajo doméstico remunerado y no remunerado de los niños, dejando ver las diferencias en función del sexo. Muestra, por ejemplo, que es más probable el empleo de varones que de niñas como trabajadores domésticos remunerados, mientras que las niñas consagran considerablemente más tiempo que los niños las tareas domésticas no remuneradas.

## El seguimiento por medio de investigaciones cualitativas

**Posteriormente, el Departamento de Trabajo encargó un documento de información**, que fue hecho público en diciembre 2002.

Este documento analiza la situación de los niños que trabajan en Sudáfrica, sobre la base de la SAYP y de investigaciones cualitativas sobre el trabajo infantil. El documento de información fue circulado para la discusión, con vistas a contribuir en el proceso de elaboración de un documento final de política gubernamental, incluyendo **un Programa Nacional de Acción sobre el Trabajo Infantil en Sudáfrica (CLAP)**. Se organizaron talleres consultivos en todas las provincias y varios talleres nacionales sobre cuestiones particulares, y tanto los adultos como los niños fueron consultados.

## Sumando apoyo para el Programa de Acción

**La estrategia multisectorial utilizada en las consultas** no sólo enriqueció la versión final del documento de política final sino que también permitió asegurar que todas las partes interesadas quedaran involucradas en el CLAP, comprometiéndose a ejecutar diversas acciones con implicaciones para sus organizaciones. Se trata en particular de aquellos organismos gubernamentales que tendrán un papel clave en la puesta en práctica de ciertas actividades que abarca el CLAP. Una nueva promoción del CLAP a nivel de comités gubernamentales de alto nivel se desarrollaba a principios del año 2004.

## Beneficios del apoyo técnico y financiero externo

**El apoyo técnico y financiero externo por parte de diferentes agencias** ha favorecido el éxito del proceso descrito anteriormente. Estas organizaciones incluyen OIT/IPEC, el Programa de Información Estadística y Seguimiento en materia de Trabajo Infantil (SIMPOC) en Sudáfrica, y Save the Children (Suecia).

## Buena práctica 22

# Una herramienta para la incorporación de las consideraciones de género en el mundo del trabajo

**E**sta práctica muestra cómo los mandantes de la OIT, trabajando en forma conjunta, pueden promover la igualdad de género en el trabajo reforzando las capacidades en materia de integración de las consideraciones de género

**Los mandantes de la OIT** (el Ministerio de Trabajo, Juventud, Desarrollo y Deportes, la Comisión de Trabajo de Zanzíbar, las organizaciones de empleadores y los sindicatos) en Tanzania continental y Zanzíbar, han colaborado para el desarrollo de **un instrumento para la integración de las consideraciones de género destinado específicamente al mundo laboral**. Este instrumento, un manual de integración de la perspectiva de género, está destinado a facilitar el acceso a métodos prácticos de integración de las cuestiones de género en las políticas y programas nacionales de los organismos de gobierno sobre temas laborales, y de las organizaciones de empleadores y sindicatos.

**El instrumento es el resultado de un proceso consultivo** durante el cual los mandantes de la OIT examinaron conjuntamente su contenido, la metodología, y los sucesivos proyectos del manual. El instrumento mismo va más allá de la creación de una conciencia sobre género y tiene también como objetivo el desarrollo de competencias prácticas para la integración de la igualdad de género en las políticas y programas dentro del mandato de las partes interesadas. El manual propone estrategias para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de dirección y liderazgo. La elaboración colectiva del instrumento no solo ha reforzado el diálogo entre los mandantes de la OIT y permitido el desarrollo de una acción positiva para consolidar la igualdad de género en sus mandatos, pero también ha abierto el camino hacia una colaboración tripartita ulterior sobre otras cuestiones relacionadas con el trabajo.

## Utilizar un método participativo para identificar las necesidades y para desarrollar un proceso de apropiación en la concepción y redacción del instrumento

Después de varias consultas sobre el contenido, el instrumento fue diseñado durante **un taller de 10 días de duración** con la participación de un grupo de expertos en cuestiones de género, expertos técnicos sobre cuestiones laborales, y representantes de los tres mandantes de la OIT.

Este taller produjo un proyecto que fue luego refinado a través de **una serie de talleres de validación** con representantes de cada una de las contrapartes sociales (gobierno, organizaciones de empleadores y sindicatos). Los talleres de validación dieron la oportunidad a cada una de las partes interesadas de comprender y comentar los contenidos del proyecto de instrumento y sugerir mejoras. Los talleres proporcionaron a cada una de las partes oportunidades y tiempo suficiente para expresarse sobre cada sección del instrumento, dando opiniones sobre lo que podía ser aceptado y lo que necesitaba un mayor examen o modificaciones.

## El instrumento de integración de las cuestiones de género de Tanzania puede ser utilizado de tres maneras:

- Como un manual de capacitación durante las actividades de integración de las consideraciones de género o como una obra de referencia para el trabajo cotidiano;
- Como una guía técnica para los puntos focales para cuestiones de género durante la evaluación del grado de éxito en el proceso de internalización de los cambios proyectados en materia de igualdad de género;
- Como un documento de control para establecer la medida en que las disposiciones proyectadas de integración de las consideraciones de género han sido adoptadas en los plazos previstos, en el seno de las organizaciones.

## Utilizar el instrumento para promover el uso de datos desagregados por sexo

En el año 2000, el Ministerio de Trabajo, Juventud, Desarrollo y Deportes (MLYDS) de Tanzania continental presentó un informe con el título *'El derecho laboral para las mujeres en el trabajo: examen del derecho del trabajo y de la legislación relacionada con el trabajo de Tanzania desde una perspectiva de género.*

Las conclusiones y recomendaciones del informe son utilizadas para la revisión en curso del derecho del trabajo en Tanzania. En base a estas iniciativas, **el instrumento de integración de las consideraciones de género favorece la recolección y uso de datos desagregados por sexo** para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las iniciativas de las partes interesadas.

## Facilitar la ejecución de intervenciones en función del género

**El instrumento favorece las intervenciones en función del género para hombres y mujeres** como medios de eliminar o reducir la discriminación directa o indirecta existente en el mundo laboral. **Por ejemplo**, la aplicación de la legislación laboral que dispone la licencia maternal remunerada para las mujeres en Tanzania continental y en Zanzíbar muestra cómo el instrumento facilitó el diálogo entre la organización de empleadores y el principal sindicato nacional, y tuvo como corolario la puesta en práctica de medidas específicas en función del género.

**Una de las acciones sugeridas en el instrumento** consiste en proponer medios que ayuden al gobierno a alcanzar la meta de la participación de un 30 por ciento de mujeres en los órganos de decisión públicos. Esta recomendación está ligada a una disposición de la Constitución de la República Unida de Tanzania, que contiene una medida positiva para asegurar la representación de las mujeres en los órganos de decisión que legislan sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo. Esta medida establece la reserva de un 25 por ciento y un 33 por ciento de los escaños en el Parlamento y en la Cámara de representantes, como así también en los consejos locales y las *shabias* en Tanzania continental y Zanzíbar respectivamente.

## Reforzar las estructuras con competencias sobre cuestiones de género

El instrumento proporciona directrices específicas sobre cómo las contrapartes sociales pueden reforzar sus estructuras para aplicar los objetivos de integración de las consideraciones de género.

En Tanzania continental, se publicó en 2003 una Circular gubernamental con instrucciones para todos los ministerios, departamentos y agencias gubernamentales, incluyendo el MLYDS, para el establecimiento de oficinas de coordinación de género. Esta circular propone lo siguiente:

### Ministerio de Trabajo, Juventud, Desarrollo y Deportes

**Publicar descripciones de trabajo oficiales** centradas en el papel de coordinación del Ministerio en el área de integración de las consideraciones de género en materia de trabajo y empleo. Esto permitirá reforzar los mecanismos para la coordinación de cuestiones de género, que existen de hecho pero que no están integrados en la estructura organizacional del Ministerio.

### Comisión de trabajo de Zanzíbar

**Establecer mecanismos de coordinación sobre la integración de las consideraciones de género en la Comisión de Trabajo de Zanzíbar.** Esto permitirá ampliar las disposiciones existentes relativas a la mujer, el trabajo y el empleo en Zanzíbar, todas ellas ubicadas en el departamento responsable de cuestiones relativas a la mujer. Además, la estrategia de integración de la perspectiva de género debe aún ser adoptada en Zanzíbar.

### Organizaciones de empleadores

**Establecer mecanismos de coordinación para la integración de las cuestiones de género en las organizaciones de empleadores** de Tanzania continental y Zanzíbar. Esto contribuirá a la adopción de medidas y mecanismos positivos para incrementar la participación de las mujeres en los órganos y procesos de decisión. El instrumento también está destinado a reforzar la participación de las mujeres miembros en las estructuras de decisión, reuniones, talleres, capacitación y diálogo social en el seno de las organizaciones de empleadores.

### Sindicatos

**Examinar el enfoque de los sindicatos respecto a las mujeres** para incorporar objetivos de integración de las cuestiones de género. Esto permitirá reorientar la tendencia de los sindicatos en Tanzania continental y Zanzíbar y dotarse de departamentos y comités que traten específicamente sobre temas relativos a la mujer, en lugar de integrar las consideraciones de género en el conjunto de los sindicatos. El instrumento está adaptado para la integración de la igualdad de representación y de participación en las constituciones de los sindicatos.

## Beneficios del apoyo técnico y financiero externo

A partir de los recursos técnicos y financieros del **proyecto de la OIT Reforzar las capacidades de integración de las consideraciones de género de los mandantes de la OIT**, comenzó un proceso de elaboración de herramientas de reforzamiento de capacidades que serán utilizadas en los esfuerzos para poner en práctica las estrategias de integración de las consideraciones de género ya existentes por parte de los mandantes en Tanzania.

Este apoyo, que también incluyó el financiamiento del puesto de un experto nacional para las cuestiones de género y trabajo, facilitó la creación de alianzas institucionales y permitió a los mandantes el acceso a técnicas de incorporación de las consideraciones de género en las cuestiones laborales. Además del informe del 2000 *Legislación para las mujeres en el trabajo*, un informe más reciente de la OIT, *La integración de las consideraciones de género hacia el trabajo decente: un informe sobre la evaluación de necesidades del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en Tanzania continental y Zanzíbar*, publicado en 2003, identifica al instrumento como una de las necesidades críticas del gobierno y de partes asociadas.

### **Cuestiones pertinentes para la redacción del Instrumento de incorporación de las cuestiones de género**

- Conceptualización de cuestiones de género relacionadas con el trabajo
- Casos que ilustren las tendencias respecto a la socialización de papeles asignados por razón de género
- Instrumentos para la integración de la perspectiva de género
- Cuestiones de género en el empleo formal e informal
- Desarrollo organizacional y género
- Experiencias de incorporación de las consideraciones de género en sindicatos, organizaciones de empleadores y el gobierno
- Gama de instrumentos existentes para la integración de las consideraciones de género
- Cuestiones prioritarias de género para el Programa Trabajo Decente en Tanzania
- Coordinación de la integración de las consideraciones de género

## Buena práctica 23

# Potenciando el papel de la mujer a través de una estrategia de diversidad

**E**sta práctica muestra cómo un empleador favorece la igualdad de género y la diversidad a través de la planificación de actividades y la contratación

**El Credit Suisse First Boston (CSFB)** es un banco de inversión mundial que tiene como clientes a instituciones, empresas, organismos gubernamentales e individuos, con una presencia en 34 países en todo el mundo. Es una unidad empresarial del Credit Suisse Group con sede en Zurich, una sociedad mundial de servicios financieros de primer orden. En el Reino Unido, la compañía lanzó en octubre 2001 la iniciativa **Potenciar el Cambio para la Mujer** como parte de una estrategia general para la instauración de una cultura institucional.

## Adoptar un plan para favorecer la diversidad y el éxito de la empresa

**Un componente clave del programa de diversidad del CSFB es la potenciación de la mujer como agente de cambio cultural.** La iniciativa Potenciar el Cambio para la Mujer apoya la estrategia global de diversidad del CSFB a través de un programa empresarial.

El objetivo de la iniciativa es favorecer el desarrollo de las carreras profesionales, la conservación del empleo, la promoción y el éxito de la mano de obra femenina y, al mismo tiempo, establecer fundamentalmente la importancia de la diversidad para la empresa. Cada sector en el CSFB ha desarrollado su propio plan estratégico para la diversidad, con iniciativas específicas relativas a la cultura, la valorización de los empleados y la contratación; estos planes sostienen la estrategia corporativa global de la empresa de inclusión y diversidad.

## Utilizar estructuras con capacidades sobre las cuestiones de género

En el Reino Unido, **el Comité Europeo Permanente para la Diversidad** encabeza la iniciativa Potenciar el Cambio para la Mujer.

Se trata de un equipo interdepartamental de cuadros directivos superiores responsable de las grandes orientaciones de la empresa y que controla regularmente los progresos alcanzados. Las iniciativas para favorecer la diversidad en distintas áreas de la empresa son sostenidas por la afectación de recursos especiales. Tratando específicamente sobre cuestiones de género, estas iniciativas incluyen la organización de las carreras profesionales, el desarrollo de talentos y la constitución de redes de mujeres.

## Institucionalizar el compromiso de los cuadros superiores en favor de el desarrollo de competencias y una contratación equilibrada en función de género

A principios del 2004, el Director General (CEO) a nivel mundial del CSFB nombró un director gerente y un gerente operativo para gestionar la diversidad mundialmente. Este gerente preside igualmente el Consejo Asesor sobre la Diversidad. A través de comités consultivos para la diversidad, los cuadros superiores desempeñan un papel central en la dirección y el auspicio de eventos y actividades. Esta gestión es igualmente responsable de la ejecución de estas actividades y de la participación del personal en las mismas.

El personal directivo participa estrechamente también en los esfuerzos para asegurar que la contratación de graduados se realice respetando el equilibrio de género. Ellos auspician eventos para la mujer en universidades y organizan una serie de oradores sobre la diversidad que permite a los candidatos potenciales exponer sobre diferentes estilos de dirección en la empresa. Otras actividades incluyen las redes de grupos de mujeres y la formación con tutores.

## Desarrollar y poner en práctica una estrategia de comunicaciones

**Un programa de comunicaciones sostiene el programa de acción.** Esto comporta comunicaciones regulares del Director General para el conjunto del personal, y un sitio Intranet sobre la diversidad. Todos los directores generales, gerentes y otros cuadros superiores deben participar en las sesiones de formación sobre los temas ‘Dignidad en el trabajo’ y ‘Crear una empresa a través de la inclusión’. La entrega de prominentes premios anuales genera también un reconocimiento a lo largo de la empresa por los logros obtenidos en relación a la diversidad.

## Realizar un análisis de género para evaluar el impacto

Como parte del proceso de evaluación anual de rendimiento, **los cuadros directivos analizan los datos sobre el perfil de los empleados que incluye un retorno de información sobre la situación en cuanto a la diversidad.** El CSFB ha experimentado una evolución positiva en su entorno de trabajo después del lanzamiento de la iniciativa Potenciar el Cambio para la Mujer.

## Avanzar en cuanto a igualdad de género a través de alianzas y de la acción voluntaria

**El CSFB participa en la campaña Oportunidad Ahora,** una campaña que llevan adelante empresas que trabajan para favorecer la igualdad de género en el lugar de trabajo y que es parte de un programa ejecutado por Empresas en la Comunidad (BITC).<sup>26</sup> A través de Oportunidad Ahora, el CSFB trabaja con otros empleadores para materializar el potencial económico y los beneficios para las empresas que representan las mujeres en la mano de obra. Oportunidad Ahora favorece la igualdad de género en el lugar de trabajo por medio de campañas organizadas merced a la acción voluntaria de los empleadores.

<sup>26</sup> BITC es un movimiento de más de 700 empresas miembros en el Reino Unido, trabajando para mejorar continuamente su impacto positivo en la sociedad. Ver <http://www.bitc.org.uk/index.html>

## Buena práctica 24

# Promoviendo la igualdad de género en el trabajo solidario internacional

**E**sta práctica muestra cómo una central sindical, trabajando en alianza con socios internacionales, promueve los derechos de las trabajadoras y los trabajadores

**La Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) ha creado el Centro Americano para la Solidaridad Internacional del Trabajo (ACILS) en 1997.**

La AFL-CIO es una federación sindical nacional que representa más de 13 millones de trabajadores en los Estados Unidos. El ACILS es una organización sin fines de lucro encargada de los programas de asistencia sindical internacional de la AFL-CIO. Trabaja con sindicatos y grupos comunitarios a escala mundial para el desarrollo y para ayudar a trabajadores y trabajadoras a obtener sus derechos y defenderlos.

## **Evaluar la dimensión de género en el diseño y el impacto de los programas de ayuda internacionales**

**En 1999, el ACILS lanzó un proyecto de evaluación en función del género sobre el diseño y el impacto de sus programas ayuda internacionales.**

Durante seis meses, el Centro evaluó el impacto en función del género de sus programas en ocho países seleccionados en base a la existencia de oficinas en el terreno y de la extensión del programa en su conjunto, teniendo en cuenta además la importancia de observar un equilibrio geográfico. En cada país, el proyecto de evaluación en función del género se concentró en dos tipos de programas, uno con la participación solamente de mujeres y el otro incluyendo tanto a los trabajadores como a las trabajadoras. Una de las principales constataciones de la evaluación de género fue que el Centro debía integrar un enfoque específico sobre las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres en sus programas para que estas diferencias pudieran quedar reflejadas en los resultados de los programas.

## **Adoptar una política de género**

**El ACILS desarrolló y adoptó una política de género como resultado de la evaluación en función de género.**

A través de esta política el centro se compromete a organizar cursos de capacitación frecuentes para el personal sobre igualdad de género y a crear un comité de evaluación de género para permitir una revisión continua del programa y del diseño del proyecto

## **Reforzar capacidades sobre cuestiones de género a través de la educación y la participación del personal**

**Con la ayuda de un consultor, y al comienzo de su proyecto de evaluación en función del género, el ACILS organizó un taller de capacitación de dos días de duración.**

El taller se concentró en ampliar entre el personal la comprensión del proceso de evaluación en función del género y la terminología correspondiente. Durante el segundo día de la sesión de formación, los participantes del taller elaboraron también un marco de investigación, que se convirtió luego en el instrumento estándar utilizado por el personal para recoger información durante el proceso de evaluación.

**A fines de 2003 el ACILS desarrollaba una serie de instrumentos para la programación en función de género.**

Este conjunto de instrumentos constituye el elemento de base de una serie de talleres de intercambio de programas de género diseñado para reforzar las calificaciones y la sensibilización del personal del Centro en su conjunto. Además, se organizaron talleres de capacitación regionales con otros sindicatos en Europa y en Asia, y se prevé la realización de otros.

## **Colaborar con otras organizaciones del trabajo para promover los derechos de las trabajadoras y los trabajadores**

**El ACILS trabaja en colaboración con otros sindicatos nacionales y asociaciones de mujeres.** A través de una acción en común promueven los derechos de los trabajadores de los dos sexos en el mundo.

**Un buen ejemplo puede ser apreciado en Guatemala,** donde el ACILS trabaja asociado al proyecto financiado por un sindicato danés y STITCH, una red de mujeres de Estados Unidos que apoya la organización de las mujeres para obtener salarios equitativos y dignidad en América Central. Las contrapartes sociales han proporcionado una ayuda a la **Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación Agro Industria y Similares de Guatemala (FESTRAS)**, que supervisaba un proyecto de sindicalización en una *maquila* (fábrica de productos textiles/confección). Con la ayuda de sus contrapartes sociales, FESTRAS se ha convertido en la única federación sindical en Guatemala que capacita a sus organizadores sindicales remunerados.

## Fomentar alianzas internacionales y hacer progresar la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo

- **En Asia Sudoriental**, el ACILS contribuye a potenciar el papel de las mujeres que trabajan en las zonas francas de exportación a través del **programa regional Centro para la Solidaridad**. En Bangladesh, India, Indonesia, Tailandia, Sri Lanka, y Filipinas, el ACILS contribuyó a hacer conocer entre las mujeres migrantes sus derechos y la legislación laboral vigente en los países receptores.
- **En alianza con la Federación Sindical Independiente de la Confección de Bangladesh**, el ACILS ha ayudado a 40.000 trabajadoras de la confección a sindicalizar se y conocer sus derechos. A través del **Centro Educativo de Trabajadoras**, ACILS y sus contrapartes sociales ofrecen también cursos de alfabetización, servicios de salud y préstamos.
- **En Guatemala**, el ACILS contribuye de diversas maneras a eliminar la discriminación por razones de sexo en el trabajo y a desarrollar la dirigencia entre las trabajadoras. En noviembre 2002, por ejemplo, un grupo de trabajo elaboró una política sobre el acoso sexual para ser adoptada por la **FESTRAS** en su Asamblea General, incluyendo una estrategia y método de enseñanza para los delegados de personal sobre cómo aplicar y hacer cumplir esta política.

## Buena práctica 25

# La igualdad de género y la diversidad en la dotación del personal

**E**sta práctica muestra cómo los empleadores pueden promover la igualdad de oportunidades y trato entre su personal

**J Sainsbury plc** es una gran sociedad de comercio alimentario implantada en el Reino Unido y en los Estados Unidos, con intereses también en el sector inmobiliario y en los servicios financieros. A fines del 2002 la compañía contaba con 172.900 empleados. Al adoptar una política de igualdad y diversidad, J Sainsbury plc reconoce la importancia de un trato equitativo e igualitario en el lugar de trabajo. Este compromiso del empleador hacia la igualdad de género ha sido reconocida recientemente cuando la sociedad pasó de la posición 27 al segundo lugar en el “Índice femenino de la FTSE”, en solamente un año, de 2001 a 2002.<sup>27</sup>

## Utilizar estructuras de alto nivel dotadas de competencias sobre cuestiones de género

**La sociedad ha constituido un Grupo de Dirección para la Igualdad y la Diversidad, que asegura que los objetivos corporativos de igualdad y diversidad sean alcanzados.**

El Grupo de Dirección es presidido por un director de consejo y cuenta con miembros de alto rango provenientes de diferentes sectores de la compañía. Sus objetivos son sensibilizar sobre cuestiones de género y diversidad, tomar decisiones estratégicas sobre igualdad y diversidad, y la comunicación con el personal respecto a estas cuestiones.

## Examinar los logros alcanzados desde una perspectiva de género

**Los progresos realizados en esta área se miden a través de una serie de objetivos cuantificables y por el retorno de información, bajo diversas formas, del personal.**

En el marco de su encuesta semestral *Talkback*, la compañía solicita al personal que exprese sus impresiones respecto al trabajo en la empresa, su opinión respecto a su rendimiento, y su comprensión de la estrategia empresarial.

La diversidad en la composición de la mano de obra es minuciosamente examinada y controlada cada año.

Todas las políticas de recursos humanos son reexaminadas frecuentemente para asegurar que éstas sean antidiscriminatorias y que promueven la diversidad, y las políticas y prácticas relativas a la contratación, la promoción, la formación y la progresión en las carreras son controladas para garantizar que todos los miembros del personal tengan la oportunidad de recibir una capacitación y desarrollar sus calificaciones.

<sup>27</sup> Información proveniente de Cranfield University School of Management, <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEpercent20Femalepercent20Indexpercent202002.pdf>, consultado el 28 April 2004. 'FTSE' es la marca registrada de la SA London Stock Exchange y de la SARL Financial Times, que es utilizada bajo licencia por la SARL FTSE International. La SA J Sainsbury ganó el premio especial femenino FTSE 100 en ocasión de la 8va entrega anual de los premios Oportunidad Ahora (BITC, [www.bitc.org.uk](http://www.bitc.org.uk)).

## Mujeres representadas en lo más alto

### La compañía cuenta ahora con:

- un 25 por ciento de mujeres en su consejo de administración,
- una directora ejecutiva y
- dos directoras no ejecutivas

## Conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares: las mujeres y los hombres en la mira

A través de políticas de empleo que tienen en cuenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, J Sainsbury plc ayuda a los empleados de ambos sexos a lograr un equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida familiar.

Los supermercados Sainsbury's en el Reino Unido ofrecen una gama de políticas para reforzar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, incluyendo: el trabajo a tiempo parcial, contratos flexibles (incluyendo contratos a tiempo parcial escolar), empleo compartido, trabajo en el hogar, la extensión de la licencia y prestaciones de maternidad, licencia de paternidad, licencia parental, esquemas de interrupción de carreras profesionales de hasta cinco años para el cuidado de los niños, y un permiso especial de hasta un año para el desarrollo personal o para prologar cuidados.

## Promover la igualdad de género a través de alianzas institucionales y de la acción voluntaria

La compañía forma parte de la campaña **Oportunidad Ahora**, que trabaja por la igualdad de género en el lugar de trabajo (ver más arriba, *práctica 23*).

Los supermercados Sainsbury forman parte desde el 2000 de la asociación de **Empleadores para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (EfWLB)**. La EfWLB nació de la iniciativa de un grupo de empleadores que creen que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el desarrollo de los recursos humanos es un factor importante desde el ángulo de la ética empresarial. Con la ayuda de un sitio Web, la EfWLB trata de promover un debate público con seriedad respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y constituir un centro integral de recursos sobre este tema para los empleadores, gerentes, especialistas en recursos humanos, responsables de la adopción de políticas, y otros.

# Bibliografía

## Fuentes para buenas prácticas

**Las descripciones de buenas prácticas que figuran en esta publicación se basan principalmente en las informaciones reunidas por medio de un cuestionario enviado por la Oficina para la Igualdad de Género a los mandantes participantes. Una documentación complementaria se obtuvo a partir de diversas fuentes, tanto en el seno de la OIT como en el exterior. La lista de las principales fuentes utilizadas es la siguiente:**

Ahmad, Raslan (Director, Social Digital Inclusion, NITC), Malaysian way to reach the unreached: Demonstrator Application as social innovation solution. Presentation at UNESCO Global Forum on Learning Technology, 6–7 February 2002, Karlsruhe, Germany.  
<http://www.ukhap.nic.in/ict/bprogramme.htm>, accessed 27 April 2004.

Business in the Community, [http://www.bitc.org.uk/docs/Awards\\_Release.doc](http://www.bitc.org.uk/docs/Awards_Release.doc), accessed 21 December 2003

CAW Women's Department, CAW women's structures: Sisterhood / Solidarité Femmes. CAW/TCA Canada, June 2002

CAW/TCA Canada, Collective Bargaining Convention (Toronto, 7–10 May 2002), chapter 10, 'Equality programs'

Building our union through diversity, equality and solidarity. CAW gender equality policy statement, CAW Constitutional Convention 2003

CAW Education Programs: Building our union. Leaflet, also available on [www.caw.ca](http://www.caw.ca)

Christensen, Lars, Presentation made by Deputy Gender Equality Ombudsman in Norway, to European Committee on Social Cohesion, 2002

Committee on the Elimination of Discrimination Against Women [CEDAW], Consideration of reports submitted by States parties under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Combined initial, second and third periodic reports of States parties, Estonia. 21 August 2001. [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw)

Connell, Tula, Global lessons in Guatemala. America@Work, AFL-CIO Solidarity Center, August 2001. [www.aflcio.org/aboutaflcio/magazine/guatemala.cfm](http://www.aflcio.org/aboutaflcio/magazine/guatemala.cfm)

Credit Suisse First Boston, Commitment to diversity.  
[www.csfb.com/about\\_csfb/diversity/index.shtml](http://www.csfb.com/about_csfb/diversity/index.shtml), accessed 22 April 2004.

DAGS Club, gateway to Malaysian e-communities under the DAGS initiative.  
<http://dagsclub.org.my/projects/networking-women.php>, accessed 22 April 2004

Dawie Bosch and Associates, White Paper (draft) on a National Child Labour Action Programme for South Africa. Draft paper prepared for Department of Labour of South Africa, 2003

European Union Secretariat, Estonia, [www.eib.ee/pages.php/02](http://www.eib.ee/pages.php/02), accessed 22 April 2004

Employment and Training Corporation, Malta. Gender Equality Action Plan 2003–2004. Promoting equal opportunities in the labour market. December 2002.  
<http://www.etc.org.mt/aboutus/publications/covers.pdf>

Fagerland, Benja Stig, Preface to the report: *Female Future – mobilising talent Women in leading positions – because we need to increase our competitiveness*. Oslo: Norwegian Federation of Enterprises, August 2003

GEFONT [Nepal], Workers' News, no. 30, September 2000, at  
<http://www.gefont.org/wnews/workersnews30.htm>

Gibb, Heather, *Gender mainstreaming: Good practices from the Asia Pacific region*. Toronto/Singapore: North–South Institute / Asia-Pacific Economic Cooperation, 2001

ILO project, *Training and information dissemination on women workers' rights*. Internal final project evaluation

ILO project, *Promoting Women's entrepreneurship through employers' organisations in the Asia-Pacific region*. Bureau for Employers Activities, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>, Final report.

ILO project, *Genre et Équité dans cinq pays de l'Afrique Sabélienne: Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal*, ILO Cooperative Branch,  
[http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p\\_prog=C&p\\_subprog=&p\\_category=TC](http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=C&p_subprog=&p_category=TC), 2003

ILO project, *Estonian Plan of Action for More and Better Jobs for Women. Phase 2*. Evaluation report, GENPROM, <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/action/estonia.htm>, October 2002

ILO project, *Más y mejores empleos para las mujeres en México*. Internal project evaluation and final report, GENPROM. <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/action/mexico.htm>, April 2000 – November 2002

ILO project, *Knowledge and skills for employment: The POCET project – Honduras, 2001*  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/skills/pocet.htm>

ILO, Consolidated report: Gender mainstreaming in social dialogue (SAVPOT), March 2000–August 2001. Internal paper, ILO Kathmandu Area Office, 2001

ILO, International Labour Migration Branch, Best practices on legal, labour and social protection. Internal paper, August 2003

ILO, International Programme on the Elimination of Child Labour, *Good practices: Gender mainstreaming in actions against child labour*. Geneva: ILO, 2003

International Confederation of Free Trade Unions – Asian and Pacific Regional Organisation.  
[www.icftu-apro.org](http://www.icftu-apro.org)

J Sainsbury plc, Equality and diversity, [www.j-sainsbury.co.uk/careers/equality.cfm](http://www.j-sainsbury.co.uk/careers/equality.cfm)

Krahn, Harvey, and Graham Lowe, *Work, industry and Canadian society*. 4th edn, Scarborough, Ontario: Nelson, 2002

Local Government Engineering Department, Bangladesh. [www.lged.org/growthcentre.htm](http://www.lged.org/growthcentre.htm)

Licona Vega, Ana L., Estado de la educación de jóvenes y de adultos (EPJA) Informe bibliográfico y documental para UNESCO. Tegucigalpa, Junio 2003

Murray, Katrina (n.d.), Summary Report Covering the period October 1, 2000 – March 31, 2001. At [http://www.carleton.ca/polisci/rusgen/reports5\\_1.html](http://www.carleton.ca/polisci/rusgen/reports5_1.html), Women and labour market reform in Russia. Update and reports. Carleton University, Dept. of Political Science, Faculty of Public Affairs and Management.

National Information Technology Council, Malaysia. [www.nitc.org.my/spa/index.shtml](http://www.nitc.org.my/spa/index.shtml)

Norwegian Centre for Gender Equality, Mini-facts on gender equality 2003. <http://www.likestilling.no/publikasjoner/minifacts2003.pdf>

Norwegian Federation of Enterprises, *Female Future – mobilising talent: More women on company boards and in management*.

Female Future mobilising talent. Frequently asked questions.

Female Future – mobilising talents. <http://www.nho.no/ff/article4628.html>, published 1 March 2004.

Organization of American States, Honduras: Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET). [www.oas.org/udse/cic/espanol/web\\_cic/honduras.html](http://www.oas.org/udse/cic/espanol/web_cic/honduras.html)

Press and Information Department, Estonian Ministry of Foreign Affairs, Fact Sheet January 2004: Estonia today, women and men – equal rights in Estonia. [http://www.sm.ee/eng/HtmlPages/Mehednaised/\\$file/Naised-Mehed.pdf](http://www.sm.ee/eng/HtmlPages/Mehednaised/$file/Naised-Mehed.pdf), accessed 19 February 2004

Republic of Estonia, Employment Action Plan 2003, Tallinn 2003. [http://www.sm.ee/gopro30/Web/gpweb.nsf/HtmlPages/THTK2003eng/\\$file/THTK2003eng.pdf](http://www.sm.ee/gopro30/Web/gpweb.nsf/HtmlPages/THTK2003eng/$file/THTK2003eng.pdf)

Royal Ministry of Children and Family Affairs [Norway], Gender equality in Norway. <http://odin.dep.no/bfd/engelsk/gendereq/index-b-n-a.html>

Gender mainstreaming strategy. Personal communication, 6 October 2003

'Parental benefits in Norway', in *The obligations of family life and parenthood*. Extract from Chapter 4, Report no. 29 (2002–2003) [White Paper] submitted to the Storting on 30 April 2003

Ryel, Anne Lise, *The father's quota*. Leaflet. Gender Equality Ombud, Oslo, 26 September 1997

Solidarity Center, AFL-CIO, Advancing women's equality. [www.solidaritycenter.org/our\\_programs/by\\_goal/womens\\_rights/index.cfm](http://www.solidaritycenter.org/our_programs/by_goal/womens_rights/index.cfm), accessed 23 April 2004

TCenter Project, [http://www.tcenter.com.my/adv\\_twork.htm](http://www.tcenter.com.my/adv_twork.htm)

Towards a South African National Child Labour Action Programme. Department of Labour, South Africa. [www.labour.gov.za/docs/legislation/bcea/child\\_labour/intro.html](http://www.labour.gov.za/docs/legislation/bcea/child_labour/intro.html)

Trade Union Committee for Gender Equality and Promotion (TUC-GEP), Moving one step forward on gender issues. [http://www.labournepal.org/issues/women\\_workers/index.htm](http://www.labournepal.org/issues/women_workers/index.htm), accessed 7 November 2003.

UNIFEM, Communities working to end domestic violence in Honduras. A project implemented by the Municipality of Comayagua, the Regional Commission for Human Rights, and the Family Counselling Office of the Health Centre, Honduran Ministry of Health. Press release, [www.unifem.undp.org/newsroom/documents/honduraspro.pdf](http://www.unifem.undp.org/newsroom/documents/honduraspro.pdf), accessed 10 October 2003

Special Working Contract for Non-Jordanian Domestic Workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers. Press Release, 21 January 2003

Women's Business Council of the Philippines. [www.wbc-phil.org](http://www.wbc-phil.org) and [www.info.com.ph/~womenbiz/welcome.htm](http://www.info.com.ph/~womenbiz/welcome.htm)

## Algunas fuentes generales

**Las siguientes son las fuentes de carácter general sobre género y desarrollo, la igualdad de género y la integración de las consideraciones de género utilizadas en esta publicación, conjuntamente con una limitada selección de otras fuentes que aportan una información valiosa sobre diferentes aspectos de la integración de las cuestiones de género.**

Bureau for Gender Equality, Final report, ILO Gender Audit 2001–02 (internal report). Geneva: ILO, 2002

Commonwealth Secretariat, *Learning by sharing: The Secretariat-General's report of 1999 on the implementation of the 1995 Commonwealth Plan of Action on Gender and Development*. London: Commonwealth Secretariat, 2000. Also at: [http://www.thecommonwealth.org/shared\\_asp\\_files/uploadedfiles/percent7B63F83372-0DBA-45B2-B8BF-D17E0201D4E1percent7D\\_Learning.pdf](http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/percent7B63F83372-0DBA-45B2-B8BF-D17E0201D4E1percent7D_Learning.pdf)

Derbyshire, Helen, *Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*. London: DfID, 2002

Haspels, Nelien, and Busakorn Suriyasarn, *Promotion of gender equality in action against child labour and trafficking: A practical guide for organizations*. Bangkok: ILO/IPEC Subregional Office for East Asia, 2003

Herrell, Ileana, Jane Hodges, Peggy Kelly and Marleen Rueda, *Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue*. Geneva: ILO IFP/Dialogue, 2003

ILO, *The Director-General's Programme and Budget Proposals for 2004–05*. Geneva: ILO, 2003

ILO Employment Sector, *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. Geneva: ILO, 2002

ILO, Report of the Director-General, *Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference, 91st session 2003, report I (B). Geneva: ILO, 2003

ILO, *Decent work for women. An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action*. Geneva: ILO 2000

Kabeer, Naila, *Gender mainstreaming in poverty eradication and the Millennium Development Goals*. London: Commonwealth Secretariat, 2003

Macdonald, Mandy, Ireen Dubel and Ellen Sprenger, *Gender and organizational development: Bridging the gap between policy and practice*. Amsterdam: KIT Press, 1997. 2nd edn, 1999. Spanish translation, 2000

Moser, Caroline, *Gender planning and development. Theory, practice and training*. London and New York: Routledge, 1993

## Sitios útiles en Internet

ILO Gender Equality Tool: [www.ilo.org/dyn/gender/gender.home](http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home)

The website of the Bureau for Gender Equality.

ILO GENPROM: [www.ilo.org/public/english/employment/gems/](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/)

Programme for promotion of gender equality in the ILO's Employment sector

Gender Coordination Unit of ILO International Training Centre: [www.itcilo.it/gender](http://www.itcilo.it/gender)

ILO Website on Women's Entrepreneurship and Gender Equality, part of ILO's IFP/SEED programme: WEDGE:

[www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p\\_lang=EN&p\\_prog=S&p\\_subprog=WE](http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=S&p_subprog=WE)

Siyanda Online Database on Gender and Development: [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)

United Nations Development Programme, Human development reports, Human development indicators 2003, <http://hdr.undp.org/reports/global/2003/indicator/index.html>



# Anexo

## Cuestionario para identificar las ‘buenas prácticas’ de incorporación de la perspectiva de género

### Guía para identificar “buenas prácticas” de la incorporación de la perspectiva de género por parte de ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores y sindicatos

Si usted llena el formulario en la computadora, para escribir dentro del formato, oprima en el botón izquierdo del ratón y escriba. No se preocupe por el formato ni por el número de páginas. Al finalizar de llenar el formulario, por favor grábelo y envíelo de regreso por correo electrónico. Si desea proporcionar información referente a más de una “buena práctica”, por favor utilice formularios separados.

Si usted desea enviar documentación (folletos y otras publicaciones, papeles de trabajo, reportes de evaluación, discursos, etc.), por favor envíela a la dirección o fax que aparece al final del formulario.

Nombre de la organización	
Fecha de creación	
País	

### ¿Hay “buenas prácticas” en la organización?

¿Qué ha hecho la organización para promover las políticas de la igualdad de género y los programas dirigidos hacia mujeres y hombres?
¿Cómo ha fomentado la organización la igualdad de participación y representación tanto de mujeres como de hombres a nivel de representación y de instancias directivas?
¿Cuáles han sido los logros de la organización con respecto al mejoramiento de las relaciones de género, el equilibrio entre mujeres y hombres, o con respecto a la situación, opciones y oportunidades de la mujer (oportunidades de empleo, control sobre recursos económicos, etc.)?

## Objetivos

¿Cuáles son los objetivos de la política global de la organización cuyo compromiso es garantizar la igualdad de género, dentro y afuera de la organización?

¿Puede la organización evaluar el impacto y la duración de uno o más de estos objetivos?

## Estrategia

¿Ha adoptado la organización un plan de acción para lograr los objetivos antes mencionados? Por favor especifique si contiene objetivos de políticas internas, objetivos, actividades, presupuesto, repartición de responsabilidades, marco cronológico, etc.

¿Cuáles son los mecanismos o tipo de estructuras utilizados para perseguir los objetivos sobre la igualdad de género?

¿Qué apoyo reciben estos mecanismos/ estructuras?

¿Qué tipo de medios de capacitación (seminarios, materiales, etc.) se utilizan para sensibilizar, formar, y desarrollar las capacidades en lo relativo al género del personal y beneficiados?

## Estrategia

¿Qué tipo de medios de capacitación (seminarios, materiales, etc.) se utilizan para sensibilizar, formar, y desarrollar las capacidades en lo relativo al género del personal y beneficiados?

¿Qué tipo de información, estadísticas por sexo, e investigación sobre el tema de género recopila la organización?

¿Cómo utiliza la organización la información/estadísticas ya mencionadas?

¿Qué tipo de actividades relacionadas a las cuestiones de igualdad de género son específicamente diseñadas para hombres o mujeres?

¿En qué tipo de actividades participa la organización en colaboración con otras entidades sociales locales, nacionales, e internacionales?

## Resultados

¿Cuáles son los cambios específicos externos e internos que la organización califica como los resultados de las actividades y estrategia descritas anteriormente?

¿Cree usted que la organización ha logrado los objetivos antes mencionados?

¿Cree usted que los resultados justifican el esfuerzo y los costos incurridos?

## Lecciones aprendidas

¿Qué factores han contribuido al éxito de la promoción e implementación de las políticas de la igualdad de género y de las distintas actividades relacionadas?

¿Qué factores han inhibido el éxito de la promoción e implementación de las políticas de la igualdad de género y de las distintas actividades relacionadas?

## Información general

Dirección (indique el país):
Teléfono:
Email:
Fax:
Sitio Web:
Persona de contacto (nombre, dirección, cargo):

### Por favor, envíe cualquier información adicional a:

Oficina para la Igualdad de Género  
Oficina Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
1211 Ginebra 22  
Suiza

Fax: +41 22 799 6388  
Tel. +41 22 799 6730  
Email: [gender@ilo.org](mailto:gender@ilo.org)