



# AVANCES EN EQUIDAD DE GÉNERO

## EN ORGANIZACIONES DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE

### AUTORA

CARINA DI CANDIA

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL, LATU

Desde el año 2003 más de 1.800 empresas de 12 países de América Latina y el Caribe han sido certificadas con Sellos de Igualdad de Género. Brasil, México, Chile, Uruguay, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Cuba, El Salvador, Panamá, Nicaragua y Honduras están participando de este proceso e intercambiando conocimiento, buenas prácticas y herramientas que inspiren y faciliten la implementación de políticas de igualdad en la región.

Los programas de certificación en igualdad de género apuntan a garantizar el ejercicio de derechos laborales al distinguir con un sello de igualdad de género a las

empresas comprometidas con los derechos humanos, el trabajo decente y la justicia social. Representan una oportunidad para profundizar este compromiso en la economía, mediante la transformación de la gestión de los recursos humanos de empresas públicas y privadas y la forma en que estas abordan sus negocios.

## Las organizaciones comparten experiencias

Desde hace varios años se promueve la aceleración de los progresos en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los países de la región mediante diversas iniciativas regionales como los sellos de igualdad de género y los programas de certificación en igualdad de género.

En julio de 2014 se desarrolló el Segundo Foro Regional de Empresas por la Igualdad en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia, organizado por la Comunidad de Sellos de Igualdad y la Red de Empresas por la Igualdad de América Latina y el Caribe, el Ministerio de Trabajo de Colombia, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de la Presidencia de la República de Colombia, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Los objetivos del foro fueron (PNUD, 2014a):

- Dialogar e intercambiar entre empresas públicas y privadas e instituciones de la región sobre los avances, desafíos, aprendizajes y experiencias inspiradoras a favor de la igualdad de género en las empresas y organizaciones.

- Reflexionar sobre la promoción y el fortalecimiento de la igualdad en todo el ecosistema empresarial, con especial énfasis en las pequeñas y medianas empresas, organizaciones y cooperativas.

En esta oportunidad, más de 170 representantes de empresas públicas, privadas, sindicatos, instituciones nacionales y especialistas de más de 14 países de América Latina y el Caribe participaron en el foro para avanzar en las políticas y prácticas de igualdad de género en el mundo del trabajo. Compartieron experiencias Unilever, Manpower, Nutresa, Telefónica, Codelco, Coopertec, ANP, OSE, COOMEVA, Bayer, Telecom, sindicatos de Uruguay, Chile y Colombia, cooperativas de Nicaragua, Honduras y Cuba, así como mecanismos e institutos de la mujer y ministerios de trabajo de la región. Este segundo foro contó con una amplia agenda que incluyó la presentación del Informe Regional

Trabajo Decente e Igualdad de Género y el Estudio Regional Igualdad de Género en pymes y cooperativas. Se organizaron mesas de trabajo con panelistas de las empresas participantes y especialistas en temáticas como las estrategias de desarrollo profesional, la comunicación inclusiva, los mercados de trabajo y la segregación laboral. A su vez, se promovieron espacios para intercambiar experiencias y herramientas concretas entre las empresas para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en los espacios laborales. Las empresas destacaron y agradecieron el apoyo y trabajo realizado por los Programas de Certificación de Igualdad de Género, más conocidos como sellos de igualdad, coordinados en los países por instituciones nacionales y con apoyo del PNUD. También coincidieron en la necesidad de expandir estas alianzas público-privadas y estos programas a otras empresas y a más países de la región (PNUD, 2014b).



**Figura 1.** Sellos de igualdad de género de la región.

## Las temáticas del foro

En el foro se presentaron varias mesas que trataron sobre los avances y retos en igualdad de género en la región. A continuación se presentan los temas tratados y compendiados en la memoria del foro (PNUD, 2014b).

### 1) Mercado de trabajo y segregación laboral

En relación a esta temática, las empresas de sectores de los más dinámicos de la región e históricamente masculinizados —las cementeras, las energéticas, de la construcción, la administración de puertos y las mineras— acordaron avanzar con acciones positivas y concretas para romper con estereotipos, mitos y prejuicios que imposibilitan a las mujeres ingresar, permanecer y crecer en estos sectores de la economía formal. Asimismo, se comprometieron a generar alianzas estratégicas con universidades para promover la inclusión de mujeres jóvenes en carreras relacionadas a los sectores. En la mesa estuvo presente la investigadora Alma Espino y se difundieron las experiencias de ARGOS Colombia, CODELCO Chile y Administración Nacional de Puertos (ANP) de Uruguay.

### 2) Estrategias de conciliación de vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad

En el foro se generaron debates en torno a este eje temático. Se compartieron las experiencias de la empresa Grupo CENE de Brasil, el Sindicato de la Aguja (SUA) de Uruguay, la empresa UNILEVER Colombia y la empresa Anglo American de Chile.

También se trató el hecho de integrar las estrategias de corresponsabilidad en la organización como políticas propias de la organización. Se identificó la necesidad de cambiar la mirada dirigida exclusivamente a mujeres por acciones de responsabilidad compartida de los cuidados, destacando el papel del Estado, de las propias empresas y de los hombres. A su vez, se presentaron estrategias innovadoras sobre el uso del tiempo en las empresas, como la flexibilidad horaria, los horarios especiales dirigidos a padres y a madres, el trabajo a distancia y el reconocimiento de otras responsabilidades familiares de cuidado, como las relativas a personas adultas mayores.

### 3) «Rompiendo techos de cristal: experiencias de desarrollo profesional»

En este punto se evidenció que persiste el techo invisible para las mujeres en las organizaciones laborales de nuestra región, así como también se detectó la necesidad urgente de realizar acciones positivas (inversión, formación, promoción interna) para que mujeres puedan acceder a puestos de decisión. Se presentaron las experiencias de empresas como Bayer, Codelco, Aguas Andinas de Chile, Banco Nacional de Costa Rica, Cámara de Comercio Hispano-Colombiana, la Universidad de Bio Bio Chile y la Cooperativa Coomeva.

### 4) No discriminación e inclusión de las diversidades en las políticas empresariales y organizacionales

En este tema se pusieron en común experiencias de trabajo sobre etnia y género en Brasil, en torno a orientación sexual

e identidad de género en Colombia, a propósito del sentido de la pluralidad en Telecom de Argentina y sobre el compromiso con la diversidad e inclusión en Sodexo de Chile. En estos intercambios se concluyó que la discriminación étnico racial profundiza la discriminación de género, es decir, las mujeres indígenas y afrodescendientes tienen menos acceso al empleo y empleo de calidad y son mayormente discriminadas, por tal razón hay que generar políticas específicas para que ingresen, permanezcan y crezcan en el mercado de trabajo formal. La segunda conclusión planteó la necesidad de trabajar en culturas organizacionales libres de discriminación, sobre todo por orientación sexual, mediante políticas comunicacionales internas y externas que traten la diversidad en la organización.

### 5) Trabajo de cuidados y mercados laborales, un diálogo urgente y necesario

Una de las problemáticas centrales de la región gira en torno al déficit de cuidados y la sobrecarga de trabajo que enfrentan las mujeres, lo cual dificulta su ingreso y permanencia en el mercado laboral. En ese sentido se presentaron experiencias de políticas del Ministerio de Trabajo de Chile y del SUA y las acciones realizadas por la Empresa Caja de Compensación Familiar (CAFAM) y la Empresa Surtigas, ambas de Colombia. Dentro de las propuestas se expuso la de promover políticas de cuidado integrales, articulando actores, sectores e instituciones desde una perspectiva de alianza público-privada para generar acuerdos sociales por el cuidado.

### 6) Empleo en el sector público e igualdad de género

En relación al empleo en el sector público se identificó la necesidad de integrar mujeres en la administración pública, de avanzar con políticas de carreras administrativas que favorezcan su presencia por medio del desarrollo profesional y la definición de las competencias para los puestos de decisión. En ese sentido, se explicitó que resulta fundamental articular con políticas públicas de transversalidad de género. En la mesa se presentaron las exposiciones de integrantes del Centro de Estudios de la Mujer de Cuba pertenecientes a la Federación de las Mujeres Cubanas, quienes relataron la experiencia de transversalización de Igualdad de Género en el Ministerio de Salud de Cuba, la Alta Consejería Presidencial de la Mujer de Colombia, la experiencia del Ministerio de Minería de Chile y las prácticas y políticas de igualdad de género que lleva adelante OSE en nuestro país.

### 7) Diálogo tripartito, sindicatos e igualdad de género

Sobre este aspecto debatieron representantes del Sindicato del Cobre de Chile, de la Federación Uruguaya de empleados de comercio y servicios (FUECYS) de Uruguay y del SUA. Del intercambio resultó la constatación de la necesaria incorporación de los sindicatos en los debates para

avanzar en la igualdad de género en el ámbito laboral. Por esta razón, se consolidarán en esta temática los espacios de diálogos tripartitos entre sindicatos, empresas y Estado, como una forma de apoyar al empoderamiento político de las mujeres en los sindicatos.

### 8) Igualdad de género en el sector cooperativo

Del sector cooperativo estuvieron presentes organizaciones como la cooperativa PRODECOOP de Nicaragua, la Central de Cooperativas Cafetaleras de Honduras, Cooperativas Agrícolas de Cuba y OSE. En esta mesa se planteó que los principios y filosofía del cooperativismo no son aplicables si no existe la igualdad de género en la práctica cotidiana. Del mismo modo se identificó la necesidad de adaptar los sellos de igualdad para su uso en las cooperativas, a partir de las experiencias ya existentes en la región.

este objetivo estuvieron presentes representantes de empresas uruguayas, del Estado uruguayo y de cooperantes como el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), Sindicato FUECYS, Dinapyme, LATU, OSE, SUA, CEI, ANP, ANTEL, Inmujeres, PNUD y AECID.

En el caso particular de Uruguay, se consignó el Modelo de Calidad con Equidad de Género, que opera desde el año 2009. Esta guía de carácter certificable tiene el propósito de promover que las organizaciones integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada al aprovechamiento de las competencias del personal, con miras a incrementar la eficiencia y competitividad al mismo tiempo que la justicia social.

Varias empresas, tanto públicas como privadas, presentan diferentes niveles de avance en la implementación del modelo, entre ellas UTE, ANTEL, OSE, ANP, UdelaR, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Intendencia Departamental de Maldonado y CEI, entre otras.

Estas empresas, al comprometerse con la aplicación de un sistema de esta naturaleza, han introducido medidas orientadas a remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja, a compensar a los grupos más vulnerables dentro de la organización y a garantizar pautas más equitativas para la valoración de las tareas, buscando desterrar crite-

## Presentación del Modelo de Calidad con Equidad de Género uruguayo

El foro también fue considerado el ámbito idóneo para presentar los avances locales y específicamente la experiencia uruguayo. Para cumplir con



rios que toman como modelo ideal al trabajador masculino desprendido de responsabilidades de cuidado.

Entre los logros alcanzados y presentados por las empresas uruguayas en el foro, se encuentra la elaboración de presupuesto con perspectiva de género, los llamados laborales inclusivos, las capacitaciones en lenguaje inclusivo y en acoso sexual y violencia doméstica, la creación de salas de lactancia, el compromiso de corresponsabilidad, la inclusión en licitaciones para la contratación de personal y la solicitud de declaración jurada donde la organización se comprometa a implementar políticas de género y acoso sexual, entre otras acciones.

Con este enfoque, iniciativas como la del Segundo Foro Regional de Empresas por la Igualdad promueven no solo el intercambio de experiencias y de buenas prácticas de gestión con equidad de género, sino también el fortalecimiento de la comunidad de práctica de los sellos de igualdad en pos de una región más justa y con oportunidades para todas.

## Referencias

PNUD, 2014a. Empresas por la igualdad [En línea]. Panamá: PNUD. [Consulta 7 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/empresas-por-la-igualdad/>

PNUD, 2014b. Programa foro regional, [En línea]. Panamá: PNUD. [Consulta 7 de agosto de 2014]. Disponible en: [http://americalatinagenera.org/foro\\_regional2/](http://americalatinagenera.org/foro_regional2/)

## Enlaces recomendados

Inmujeres: [www.inmujeres.gub.uy](http://www.inmujeres.gub.uy)

América Latina Genera: <http://americalatinagenera.org>

