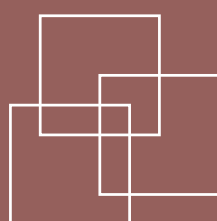




Organización
Internacional
del Trabajo

BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OIT





Organización
Internacional
del Trabajo

BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OIT

**UNA GUÍA
PARA LA
IGUALDAD**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2007

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, a la dirección de correo-e siguiente: pubdroit@ilo.org. Estas solicitudes serán bien acogidas.

ISBN 978-92-2-319536-6 (versión impresa)

ISBN 978-92-2-319537-3 (pdf para Internet)

Primera edición 2007

Las denominaciones utilizadas en las publicaciones de la OIT, que se ajustan a las de uso corriente en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno de parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de países, zonas o territorios, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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.

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 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.

Consulte nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	IV
INTRODUCCIÓN	1
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OIT	3
DETERMINACIÓN DE UNA PRÁCTICA IDÓNEA PARA LA INCORPORACIÓN DEL GÉNERO	5
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE UNA PRÁCTICA IDÓNEA EN MATERIA DE INTEGRACIÓN	7
Análisis de género	8
Evaluación de las necesidades en materia de género	9
Planificación de las cuestiones de género	10
Acción específica de género	10
Creación de capacidad en el área de la igualdad de género	11
Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género	11
Intercambio de conocimientos sobre incorporación de las consideraciones de género	12
Conocimientos especializados en materia de género	13
Recursos suficientes	13
ESTUDIOS DE CASOS	14
Estudio de caso 1: Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de la economía informal mediante la promoción de un acceso equitativo al trabajo digno (Kenya, Rwanda, Tanzania, Uganda)	15
Estudio de caso 2: Promover la erradicación de la servidumbre por deudas (India, Nepal, Pakistán)	18
Estudio de caso 3: Promoción de los derechos de los pueblos indígenas mediante el acceso igualitario a la educación y al trabajo decente (Guatemala, Honduras, Nicaragua)	22
Estudio de caso 4: Mejorar el acceso igualitario a la protección social y a una atención de salud de calidad mediante la promoción de los derechos (Benin, Burkina Faso, Guinea, Senegal)	25
Estudio de caso 5: Proteger a las niñas y los varones contra el trabajo doméstico en condiciones de explotación mediante reformas legislativas y políticas sensibles desde el punto de vista del género (Camboya, Indonesia)	29
Estudio de caso 6: Mejorar la igualdad de oportunidades potenciando el papel de la mujer (Yemen)	33
Estudio de caso 7: Promover la igualdad de oportunidades de empleo mediante el diálogo social y la formulación de políticas (Rwanda)	36
Estudio de caso 8: Extender la atención de salud a los trabajadores del sector informal mediante un acceso equitativo a los sistemas de protección social (Filipinas)	39
Estudio de caso 9: Reducir el déficit de trabajo decente entre las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal mediante el diálogo social sobre igualdad de género y empleo (Ecuador)	43
Estudio de caso 10: Igualdad de género en el acceso al trabajo digno mediante el desarrollo de las calificaciones y la formación profesional (Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Rusia)	47
Estudio de caso 11: Promoción del trabajo decente para los trabajadores de uno y otro sexo mediante un mejor acceso a la formación (India)	51

AGRADECIMIENTOS

La Oficina para la Igualdad de Género desea expresar su gratitud a los muchos colegas de todas las regiones que han contribuido a esta publicación informando de buenas prácticas en materia de incorporación de las cuestiones de género o revisando el texto y efectuando aportaciones.

El proceso de recabar y adaptar los estudios de casos ha demostrado de qué manera la Red de Género de la OIT constituye una valiosa fuente de información a la hora de compartir conocimientos sobre medidas eficaces para incorporar las consideraciones de género en las actividades de la OIT con miras a alcanzar el objetivo del trabajo decente.

Agradecemos profundamente las sugerencias y orientación que brindaron a lo largo de la preparación de esta publicación nuestras especialistas regionales de género de Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Moscú, Nueva Delhi y Santiago.

Damos las gracias de manera especial a Ruth Maria Cáceres, por compilar y adaptar los estudios de casos, a Red Apostrophe, por la edición del texto final, y a Claire-Pascale Gentizon, por el diseño gráfico de esta obra.

En la Oficina para la Igualdad de Género, Evy Messell, Directora, prestó su apoyo y asesoramiento técnico general, y Geir Tonstol redactó los capítulos analíticos y coordinó el proceso de producción.

La preparación de la presente publicación ha contado con el apoyo de los Gobiernos de Suecia y los Países Bajos, así como de la OIT.

INTRODUCCIÓN

La presente publicación es una herramienta de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT en apoyo a la aplicación de la Política de la OIT sobre Igualdad de Género¹ mediante el intercambio de buenas prácticas en relación con las estrategias de incorporación de las consideraciones de género aplicadas en proyectos seleccionados de cooperación técnica.

Los destinatarios de esta obra son, sobre todo, los miembros del personal y los mandantes tripartitos de la OIT, gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como otras partes interesadas vinculadas con la ejecución de proyectos y programas de cooperación técnica de la OIT. Además, algunos de los elementos recogidos en los estudios de casos serán de interés para quienes se dediquen a actividades para el desarrollo y deseen plasmar en su trabajo las preocupaciones atinentes a la igualdad de género.

Los estudios de casos incluidos en la presente publicación son propios de contextos específicos, sin embargo, algunos presentan elementos que pueden adaptarse fácilmente a otras circunstancias. Así pues, en toda la obra se ha procurado destacar aquello que podrían repetirse.

Los estudios de casos revelan cómo los proyectos han incorporado elementos en las fases de diseño y de ejecución con ánimo de adelantar la igualdad entre los hombres y las mujeres. Es posible que estos elementos no representen la totalidad de las formas en que puede promoverse la igualdad de género en el ciclo de un proyecto, sin embargo, constituyen un claro ejemplo de estrategias aplicadas con éxito, gracias a las que los proyectos han logrado mejores resultados por lo que respecta a la igualdad de género.

¹ En 1999, el Director General anunció la Política de la OIT sobre Igualdad de Género, según la cual tanto a nivel de los miembros del personal, como de la esencia y la estructura de la Organización debía producirse una acción de mutuo fortalecimiento para promover la igualdad de género. La Política, operativa a través del Plan de Acción de la OIT para la incorporación de las consideraciones de género con miras a lograr la igualdad entre los hombres y las mujeres, hace responsables de su aplicación a la totalidad del personal de la OIT en todos los niveles.

Cómo se compilaron los estudios de casos

La Oficina para la Igualdad de Género compiló los estudios de casos en colaboración con colegas que trabajan en la estructura de la OIT sobre el terreno, a partir de una selección de proyectos ejecutados desde 2002. Comprenden una variada gama de actividades de la OIT relacionadas con sus cuatro objetivos estratégicos en todas las regiones del mundo. Los once proyectos van desde actividades encaminadas a promover la igualdad en materia de oportunidades de empleo en el Yemen, pasando por el fomento de los derechos sociales y económicos de los pueblos indígenas de los países de América Central, hasta la lucha contra la servidumbre por deudas en Asia meridional.

Organización de la publicación

En la presente publicación se presenta la estrategia general de la OIT para promover la igualdad hombre-mujer mediante la cooperación técnica y se exponen criterios clave para determinar estrategias idóneas para incorporar las consideraciones de género; también se resumen algunos de los elementos más relevantes presentes en este tipo de estrategias.

Lo esencial, sin embargo, radica en elementos de las estrategias de incorporación del género procedentes de once proyectos de cooperación técnica puestos en práctica por la OIT en cooperación con sus mandantes y con otras partes interesadas involucradas. En los estudios de casos se resumen los proyectos y sus resultados por lo que respecta a su contribución a la promoción de la igualdad de género, se describen las estrategias de incorporación adoptadas así como elementos de las buenas prácticas posibles de repetir.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OIT

La OIT percibe la igualdad hombre-mujer como parte de su visión del trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, y como principio fundamental del esfuerzo por hacer realidad sus cuatro objetivos estratégicos:

- promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decorosos;
- realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y
- fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

A lo largo del tiempo, la OIT, junto con sus mandantes, ha logrado progresos considerables promoviendo la incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica como estrategia para el progreso de la igualdad hombre-mujer en el mundo del trabajo. Con objeto de consolidar más esta estrategia, el Consejo de Administración de la Organización dispuso² que la Organización adoptara otras medidas para lograr que en los programas y proyectos de cooperación técnica, así como en los acuerdos de la OIT con los donantes, se incorporara el género de forma sistemática.

La incorporación del género como estrategia

La incorporación del género no es un objetivo per se sino una estrategia aplicada a través de la cual puede lograrse el objetivo de la igualdad entre los sexos. En la práctica, la integración o incorporación del género consta de diversas acciones encaminadas a solucionar las inequidades por razones de género en todas las políticas, los programas, los proyectos, y los mecanismos y estructuras institucionales.

² En su 292.a reunión, celebrada en marzo de 2005.

La incorporación del género en el ciclo de un programa

Como estrategia aplicada, la incorporación del género en los proyectos de cooperación técnica supone lo siguiente:

- hacer participar a los beneficiarios de uno y otro sexo en las consultas y el análisis;
- incluir datos desglosados por sexo en el análisis de los antecedentes y la justificación;
- formular estrategias y objetivos que tomen en consideración las cuestiones de género, así como indicadores, resultados y actividades conexos específicos de cada género;
- impulsar el equilibrio de género en la contratación de personal y de expertos para el proyecto, y en la representación en las estructuras institucionales establecidas en el marco de los proyectos;
- incluir, entre los elementos de la evaluación, el de los efectos sobre la igualdad de género e incorporar especialistas de género en el equipo de evaluación.

La incorporación del género en la práctica

En el programa de cooperación técnica, la OIT está probando formas para que los proyectos reflejen el enfoque doble en relación con la promoción de la incorporación de las cuestiones de género adoptada por la Organización:

En primer lugar, todos los proyectos deben abordar de forma sistemática las preocupaciones tanto de las mujeres como de los hombres a través del análisis y la planificación en materia de género. En segundo lugar, se deben concebir intervenciones específicas que permitan a las mujeres y a los hombres participar en igualdad de condiciones, beneficiándose por igual de las actividades para el desarrollo. En la presente publicación se facilitan ejemplos de proyectos que de distintas formas han adoptado este método, sea mediante intervenciones específicas orientadas a mujeres y/u hombres, o a través de actividades que avanzan la igualdad de género per se.

Más concretamente, y según lo ejemplifican algunas buenas prácticas descritas más adelante, entre las medidas adoptadas por la OIT cabe mencionar el establecimiento de asignaciones específicas para la igualdad de género en el presupuesto de cada proyecto. Esta medida ha facilitado la labor de promoción y fomento de la igualdad, así como la prestación de apoyo técnico a los mandantes de la OIT en relación con procedimientos útiles para fomentar la equidad de género por medio de la investigación aplicada y la promoción de medidas para adoptar la ratificación de los convenios clave de la OIT en materia de igualdad, entre otros: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

El tripartismo: una buena práctica multisectorial

El tripartismo y el diálogo social constituyen la esencia misma de la labor de la OIT. No es extraño que un importante elemento presente en todos los proyectos sea la contribución que estos dos factores han efectuado como punto de partida camino a la igualdad de género, pese a no haber sido necesariamente destacados en cada uno de los estudios de casos.

No obstante, los estudios de casos revelan la forma en que los mecanismos para el diálogo social han mejorado la promoción de la igualdad entre los sexos y se han visto reforzados por ella. Es importante que otros actores involucrados en el diseño y la ejecución de los proyectos tomen nota de este hecho eficaz para el logro de la equidad en el mundo del trabajo. La participación tripartita infunde en las partes interesadas un sentido de pertenencia con respecto a las actividades y los logros de un proyecto y además genera un grado de compromiso mucho mayor para que los resultados sean sostenibles más allá de las fases iniciales del proyecto.

DETERMINACIÓN DE UNA PRÁCTICA IDÓNEA PARA LA INCORPORACIÓN DEL GÉNERO

Las buenas prácticas por lo que respecta a las estrategias de integración de las consideraciones de género en las intervenciones de cooperación técnica arrojan constructivas lecciones útiles para los agentes del mundo del desarrollo. Sin embargo, como ocurre con la mayoría de las estrategias ligadas a proyectos, es preciso comprenderlas e interpretarlas en el marco de sus contextos adecuados. Así pues, individualizarlas y repetirlas puede ser una tarea ardua pues habrá que extraer y examinar los elementos más genéricos de la práctica en cuestión desde una perspectiva y para un entorno completamente distintos. La lista que figura a continuación ha sido compilada para facilitar este proceso y prestar orientación sobre algunos criterios generales a la hora de determinar una buena estrategia para la incorporación de las consideraciones de género en los proyectos de cooperación técnica.

Estratégica: **definir objetivos sensibles desde el punto de vista del género y acciones unificadas**

Desde el comienzo de un proyecto, una estrategia de incorporación de las consideraciones de género debe planificarse como una forma de consolidar el objetivo general del proyecto. Ello se debe a que, si un método para integrar el género se rige por esfuerzos inciertos para incluir la dimensión de género durante la ejecución en lugar de hacerlo por un plan y unas acciones conexas diseñadas con anterioridad, no es tanto una estrategia sino más bien un método de tanteo difícil de vigilar y evaluar por lo que respecta a sus efectos. Esto no quiere decir que una estrategia de igualdad de género y sus actividades no deben estar abiertas a su revisión y su perfeccionamiento a lo largo de la ejecución de un proyecto. Por el contrario, la flexibilidad y la adaptabilidad son cualidades fundamentales para el éxito de toda estrategia y para que las actividades conduzcan a los resultados previstos.

Práctica: establecer objetivos realistas y con un plazo razonable

El objetivo general de la incorporación del género es lograr la equidad entre los hombres y las mujeres en un contexto determinado. Sin embargo, por el bien de la ejecución del proyecto (y de quienes lo ejecutan), el camino hacia la equidad ha de traducirse en resultados y actividades concretas. No se puede pretender que la mayoría de los proyectos logren la equidad hombre-mujer en un plazo establecido para el ciclo de ejecución de entre uno y dos años. El enfoque de un proyecto por lo que respecta a la igualdad de género ha de tener en cuenta este aspecto y establecer resultados concretos y realistas que contribuyan al adelanto de la equidad por conducto de los medios y mecanismos disponibles en el contexto de dicho proyecto.

Específica: definir y documentar elementos específicos de la estrategia

Una estrategia de integración de las consideraciones de género no sólo es más fácil de poner en práctica si los elementos de la estrategia y sus actividades concretas se describen y registran claramente, sino que además es más aplicable al proyecto en cuestión. No se puede afirmar que una estrategia en la que mecánicamente se declara que “las consideraciones de género se incorporarán en todos los aspectos del proyecto” equivalga a una buena práctica.

Sistemática: incorporar la igualdad de género en todas las etapas del ciclo del proyecto

En todas las etapas del ciclo del proyecto, desde el diseño y la ejecución, hasta la vigilancia y la evaluación, se integrará un enfoque para la incorporación de las consideraciones de género que promueva la equidad entre los sexos. La repercusión del componente de género podría perderse con facilidad si la igualdad entre los sexos se tiene en cuenta en la etapa de diseño pero no durante la ejecución, o si no se contempla en la fase de evaluación. Análogamente, si el aspecto de género se introduce de forma esporádica durante la ejecución, pero no se tiene en cuenta en el diseño del proyecto, casi no es posible hablar de un enfoque estratégico, y probablemente el método no sea muy ejemplar. Además, si no se logra integrar adecuadamente la dimensión de género en el proyecto, posiblemente no se logre optimizar los resultados del mismo.

Cuantificable: vigilar los efectos del proyecto sobre la igualdad de género

Para lograr que el género no se “integre en la nada”, será necesario contar con mecanismos de vigilancia y evaluación, con inclusión de indicadores, con los que evaluar la evolución del proyecto y los logros en la promoción de la igualdad de género. Los proyectos que carecen de estos mecanismos tienen escasas posibilidades de evaluar el éxito de sus estrategias en la materia. Por otra parte, los proyectos que cuentan con recursos asignados para la integración de las consideraciones de género deben proponerse cuantificar las repercusiones de su labor.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE UNA PRÁCTICA IDÓNEA EN MATERIA DE INTEGRACIÓN

Los 11 estudios de casos examinados en la presente publicación pusieron de relieve elementos propios de una buena práctica en la ejecución de un proyecto y que promovieron la igualdad de género en sus diversos contextos. Estos elementos se resumen del siguiente modo:

- **Análisis de género**
- **Evaluación de las necesidades en materia de género**
- **Planificación de las cuestiones de género**
- **Acción específica de género**
- **Creación de capacidad en el área de la igualdad de género**
- **Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos sobre incorporación de las consideraciones de género**
- **Conocimientos especializados en el área de género**
- **Suficientes recursos**

Con los elementos enumerados más arriba se abordan las preocupaciones de género en las diversas etapas del ciclo de un proyecto (véase la figura 1). Si bien no son exhaustivos, representan los elementos constitutivos de las estrategias de incorporación de las cuestiones de género de probada utilidad a la hora de hacer que los logros de un proyecto sean más positivos por lo que respecta a la igualdad hombre-mujer. Cabe señalar además que si bien estos factores no garantizan automáticamente la igualdad de género en los resultados de un proyecto, sí promueven una mayor conciencia sobre la problemática de género en las diversas fases de un proyecto.

Figura 1: incorporación de la igualdad de género en el ciclo de un proyecto



En la síntesis de los elementos que constituyen una buena práctica mencionados antes se incluyen referencias a los estudios de casos para ilustrar de qué forma se incorporan estos elementos en los proyectos.

Análisis de género

Si bien el análisis de género puede emprenderse en cualquiera de las etapas del ciclo de un proyecto, se ha constatado que es más eficaz incluirlo en las etapas iniciales de planificación y diseño. De esta forma, el análisis puede influir en las etapas posteriores del proyecto, incluida la ejecución, la vigilancia y la evaluación.

Por sobre de todas las cosas, el análisis de género constituye una herramienta para determinar los diferentes roles y necesidades de las mujeres y los hombres en un contexto determinado y en el entorno específico de un proyecto. En el ámbito de la OIT, el análisis de género gira en torno a las siguientes variables clave:

- la división del trabajo entre la mujer y el hombre;
- las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo;
- la división en función del sexo por lo que respecta al acceso a los recursos y a los beneficios, así como al control de los mismos;
- oportunidades y limitaciones en el entorno social y económico;
- la capacidad de los mandantes de la OIT y de las demás organizaciones asociadas para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el empleo.

Mediante el análisis de género se logra en gran medida individualizar y conocer cuáles son las partes interesadas de un proyecto (análisis de las partes interesadas). Se evalúan sus intereses y la forma en que inciden en la viabilidad del proyecto y, por consiguiente, sirve para encontrar vías adecuadas para hacer participar a esas partes interesadas.

Los estudios de casos 2 y 5 constituyen buenos ejemplos de proyectos en los que se han incluido análisis exhaustivos en materia de género como parte de la estrategia de ejecución de las actividades de lucha contra la servidumbre por deudas y el trabajo infantil en Asia. Estos análisis sirvieron para que entre los asociados en la ejecución se entendiera mejor cómo las diferencias entre las mujeres y los hombres y entre las niñas y los varones condicionan las situaciones de servidumbre por deudas y la explotación laboral.

Posteriormente, ello propició que se realizaran esfuerzos para destacar los roles de cada sexo y las diferencias de género en las estrategias de sensibilización y de creación de capacidad enmarcadas de los proyectos.

Evaluación de las necesidades en materia de género

La evaluación de las necesidades en materia de género guarda estrecha relación con el concepto de análisis de género. Una evaluación de ese tipo se realiza para estudiar las así denominadas necesidades prácticas y estratégicas en materia de género. Las necesidades prácticas son necesidades que, una vez atendidas, permiten a las mujeres y los hombres conservar el lugar que ya ocupan en la sociedad. Sin embargo, las necesidades estratégicas en materia de género, una vez atendidas, transformarán la situación y ulteriormente alterarán las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres.

El análisis y la evaluación de las necesidades en materia de género constituyen herramientas valiosas para fortalecer el potencial de un proyecto para atender los diferentes intereses de las mujeres y los hombres a lo largo del ciclo de un proyecto con miras a promover los derechos fundamentales en el trabajo y el acceso equitativo a un empleo decoroso.

Los estudios de casos 3 y 7 revelan la forma en que en esos proyectos se realizó la evaluación de las necesidades para detectar las brechas relacionadas al género en la adopción de decisiones dentro de los hogares y en los procesos ligados al diálogo social.

Con la formulación de un gráfico sobre la participación de las mujeres y los hombres en las actividades en el hogar, el proyecto ETEDPI (estudio de caso 3) hizo posible que los asociados en la ejecución de Guatemala, Honduras y Nicaragua idearan herramientas eficaces para la creación de capacidades que mejoraron la comprensión de los modelos laborales productivos y la necesidad de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

En Rwanda, (estudio de caso 7), en las actividades enmarcadas en el proyecto se puso el acento especialmente en la promoción de la igualdad entre los sexos y en el equilibrio de género en los sindicatos y en las estructuras relacionadas con el diálogo social.

Planificación de las cuestiones de género

Las conclusiones del análisis y la evaluación de las necesidades en materia de género deben quedar plasmadas en la planificación estratégica de toda intervención enmarcada en un proyecto. Esencialmente, la planificación de las cuestiones de género consiste en formular una estrategia que describa cómo será promovida la igualdad de género en las actividades de un proyecto a través de medidas específicas y de dispositivos institucionales, por ejemplo, comprometiéndose a lograr una representación equilibrada de mujeres y de hombres en las actividades del proyecto y garantizando que se dispondrá de suficientes recursos y conocimientos especializados.

Los estudios de casos 1 y 10 son un ejemplo de la forma en que el análisis inicial en materia de género quedó plasmado en las fases de diseño y planificación del proyecto.

El proyecto SYNDICOOP (estudio de caso 1) utilizó datos desglosados por sexo como base para introducir un plan de acción práctico en materia de incorporación de las cuestiones de género para el proyecto y para los planes nacionales de trabajo en los cuatro países enmarcados en el proyecto.

En el proyecto relativo a la promoción del empleo en Asia central y el Cáucaso (estudio de caso 10), el análisis de los antecedentes se basó en los resultados y lecciones extraídas de intervenciones anteriores relacionadas con el género en la región. Ello permitió que el equipo integrara las preocupaciones de género con más eficacia al poner en marcha el proyecto, complementando el desarrollo de calificaciones y la educación empresarial sensibles desde el punto de vista del género con la concientización sobre igualdad de género entre el personal y los interlocutores sociales involucrados en el proyecto.

Acción específica de género

La acción específica de género puede definirse como una acción encaminada a solucionar las inequidades por razón de género y la discriminación contra la mujer y/o el hombre en un contexto determinado. Por ejemplo, la OIT reconoce que, para abordar la tradicionalmente arraigada discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo será necesario acometer medidas específicas en pro de la mujer. Por ende, la Organización promueve, de ser menester, el empleo de medidas políticas específicas de género para lograr este tipo de objetivos.

Durante la etapa de planificación en materia de género de un proyecto, puede proponerse que el proyecto incluya este tipo de medidas para solucionar las desigualdades de género. Esta acción puede estar orientada ya sea a las mujeres y/o a los hombres a fin de que en el proyecto se asuma y promueva la igualdad de oportunidades y de trato a través de sus actividades.

Los estudios de casos 2 y 10 reflejan la forma en que los proyectos incluyen efectivamente actividades específicas de género.

En Asia meridional, el proyecto PEBLISA (estudio de caso 2) puso en práctica una innovadora estrategia de creación de capacidad encaminada a llegar allí donde estuvieran los miembros de las familias, independientemente de su sexo, impartiendo sesiones de formación y

motivación sobre cuestiones de género. En estas sesiones se promovieron posibles formas de lograr una adopción de decisiones más equitativa dentro de las estructuras familiares.

En Asia central y el Cáucaso (estudio de caso 10), se impartió un programa de capacitación para periodistas procurando que en la región se abordaran las actitudes ligadas a los estereotipos de género.

Creación de capacidad en el área de la igualdad de género

La creación de capacidad y la concienciación sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación del género tanto entre los miembros del personal como entre los beneficiarios del proyecto son fundamentales para lograr que el análisis y la planificación en materia de género se apliquen en todo el ciclo del proyecto y queden pasados en las actividades del mismo. La creación de capacidad habrá de centrarse en aclarar conceptos clave en materia de género, comprender la función del análisis de género y proporcionar orientación práctica acerca de cómo acometer la planificación de género en relación con el proyecto y las actividades del programa.

Los estudios de casos 6, 7 y 9 son ejemplos concretos de cómo la creación estratégica de capacidad puede desempeñar una función clave a la hora de impulsar el sentimiento de pertenencia entre los interlocutores sociales en relación con cuestiones del área de la igualdad de género.

En el Yemen (estudio de caso 6), la creación de capacidad sirvió para mejorar los mecanismos del diálogo social y la colaboración entre las dependencias competentes en el área de género del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En Rwanda y América Latina (estudios de casos 7 y 9), las actividades de creación de capacidad dieron lugar a la introducción de mecanismos sostenibles para el diálogo entre los interlocutores sociales, y complementaron las actividades de planificación estratégica sobre igualdad de género y creación de empleo.

Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género

La vigilancia y la evaluación constituyen importantes herramientas para evaluar si los proyectos están logrando las metas y los objetivos previstos. También son procesos valiosos para examinar hasta qué punto los proyectos están abordando cuestiones clave de género, con inclusión del avance hacia el logro de un acceso igualitario a la educación, la formación y el empleo en condiciones de dignidad. Sin embargo, para que la vigilancia y la evaluación sean sensibles desde el punto de vista del género, es decisivo que en el diseño del proyecto se incluyan indicadores conexos que tengan en cuenta las cuestiones de género, y que a su vez queden incorporados en las directrices en materia de vigilancia y evaluación, así como en los mandatos. El análisis de género y los procesos de planificación mencionados anteriormente constituyen etapas clave para establecer este tipo de indicadores.

Los estudios de caso 1 y 4 son un ejemplo de la forma en que los proyectos incorporaron estrategias participativas de vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género.

En el proyecto SYNDICOOP (estudio de caso 1), los asociados en la ejecución adoptaron una herramienta de vigilancia fácil de utilizar para evaluar el progreso logrado con respecto a la igualdad de género.

En el marco del proyecto relativo a un sistema de microseguros de salud para las mujeres y sus familias (estudio de caso 4), se pusieron a disposición de las aseguradoras de seguros mutuos y de las instituciones de apoyo conexas listas de gestión con diversos indicadores específicos de género. Ello permitió que los asociados en la ejecución vigilaran sistemáticamente la repercusión lograda sobre la igualdad de género.

Intercambio de conocimientos sobre incorporación de las consideraciones de género

El intercambio de conocimientos cumple una función clave a la hora de concebir estrategias de incorporación del género. Esencialmente, constituye un proceso en el que se captan y organizan los conocimientos y la experiencia, para luego ponerlos a disposición de una audiencia más amplia, fomentando de este modo nuevos vínculos entre los grupos interesados.

Como quedó demostrado en los estudios de casos, “las buenas prácticas” y “las lecciones extraídas” constituyen valiosas fuentes de conocimientos pues permiten que el personal del proyecto aprenda de la experiencia de otros proyectos y proyecte lo que aprende en su propio trabajo, en particular, en la incorporación de las cuestiones de género en las diferentes áreas relacionadas con el empleo que la OIT aborda mediante la cooperación técnica. El intercambio de conocimientos sobre los diferentes métodos utilizados para promover la igualdad de género en las actividades de cooperación técnica de la OIT permite que toda la Organización capitalice esas experiencias.

Los estudios de casos 4 y 11 ejemplifican de qué manera al integrar los mecanismos de intercambio de conocimientos para facilitar el intercambio sistemático de experiencias sobre igualdad de género los asociados en la ejecución pueden capitalizar esas experiencias y adaptarlas a su propia tarea.

En la región africana, el proyecto de microseguros de salud para las mujeres y sus familias (estudio de caso 4) facilitó la creación y gestión de una red regional de intercambio de conocimientos. De manera análoga, el proyecto de trabajo decente para las mujeres en la India (estudio de caso 11) dio lugar a la creación de un Centro de Recursos en el área de género, un eficaz mecanismo para intercambiar experiencias y buenas prácticas de promoción de la igualdad de género.

Conocimientos especializados en el área de género

Por lo que respecta a todas las áreas mencionadas anteriormente es preciso captar a los correspondientes especialistas en el área de género para que los diversos elementos de una estrategia de promoción de la igualdad de género sean aplicados sistemáticamente. Si no se dispone de suficientes conocimientos especializados será difícil aplicar dichos elementos de una manera estructurada. Por otra parte, al crear vínculos con especialistas de género se facilita la labor promocional y de fomento sobre igualdad de género en las actividades de los proyectos, y se presta apoyo y asesoramiento técnico al personal y los mandantes de la OIT sobre las formas de incorporar el género en el ciclo de los proyectos y promover la igualdad en el mundo del trabajo. Un enfoque de este tipo puede resultar muy útil, especialmente cuando las actividades técnicas se centran en la promoción de los convenios clave de la OIT sobre igualdad, entre otros, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Los estudios de casos 5 y 8 constituyen buenos ejemplos de cómo los asociados en el proyecto aprovecharon los conocimientos especializados pertinentes de ámbito local sobre cuestiones de género para poner en práctica sus estrategias de incorporación y lograr resultados más equitables por lo que al género se refiere.

En Indonesia (estudio de caso 5), se produjo una estrecha cooperación con el Ministerio para la Habilidad de la Mujer cuando se redactaron leyes para proteger a los/las niños/as inmersos/as en el trabajo doméstico.

En las Filipinas (estudio de caso 8), los asociados en la ejecución trabajaron en estrecha cooperación con la organización que se ocupa de los trabajadores a domicilio, PATAMABA, influyente protagonista en la labor de promoción de la igualdad de género, a fin de reforzar las actividades de fomento del propio proyecto.

Suficientes recursos

Al igual que en el caso de los conocimientos especializados sobre género, para ejecutar los diversos elementos constitutivos de una estrategia de incorporación que promueva la igualdad de género es esencial contar con suficientes recursos. Esto no quiere decir que la integración del género necesariamente insuma gran cantidad de recursos, sino que supondrá el reconocimiento de que los elementos antes mencionados exigen que se asuma un compromiso estratégico en términos de recursos humanos y presupuesto a fin de ponerlo en práctica satisfactoriamente. En concreto, entre las medidas adoptadas por la OIT cabe mencionar el establecimiento de asignaciones para el área de igualdad de género dentro de los presupuestos de cada proyecto. Ello queda reflejado en varios de los estudios de casos siguientes.

ESTUDIOS DE CASOS

Los estudios de casos expuestos en las páginas siguientes resumen de qué manera la OIT trabaja con sus mandantes – ministerios de gobierno y organizaciones de empleadores y de trabajadores – así como con otros asociados de interés para promover la igualdad de género como parte del Programa de Trabajo Decente.

Los estudios de casos comprenden 11 proyectos de cooperación técnica ejecutados por la OIT en los últimos años en todas las regiones del mundo.

Si bien se ocupan de diferentes aspectos del trabajo decente, en todos se ha procurado idear y aplicar estrategias de incorporación del género para lograr una mayor igualdad hombre-mujer en los resultados de los proyectos. Se considera que en estas estrategias hay buenas prácticas que pueden servir de referencia a otras personas y que pueden adaptarse a diferentes entornos.

Estudios de casos presentados en las páginas siguientes:

Estudio de caso 1: Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de la economía informal mediante la promoción de un acceso equitativo al trabajo digno (Kenya, Rwanda, Tanzania, Uganda).

Estudio de caso 2: Promover la erradicación de la servidumbre por deudas (India, Nepal, Pakistán).

Estudio de caso 3: Promoción de los derechos de los pueblos indígenas mediante el acceso igualitario a la educación y al trabajo decente (Guatemala, Honduras, Nicaragua).

Estudio de caso 4: Mejorar el acceso igualitario a la protección social y a una atención de salud de calidad mediante la promoción de los derechos (Benin, Burkina Faso, Guinea, Senegal).

Estudio de caso 5: Proteger a las niñas y los varones contra el trabajo doméstico en condiciones de explotación mediante reformas legislativas y políticas sensibles desde el punto de vista del género (Camboya, Indonesia).

Estudio de caso 6: Mejorar la igualdad de oportunidades potenciando el papel de la mujer (Yemen).

Estudio de caso 7: Promover la igualdad de oportunidades de empleo mediante el diálogo social y la formulación de políticas (Rwanda).

Estudio de caso 8: Extender la atención de salud a los trabajadores de la economía informal mediante un acceso equitativo a los sistemas de protección social (Filipinas).

Estudio de caso 9: Reducir el déficit de trabajo decente entre las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal mediante el diálogo social sobre igualdad de género y empleo (Ecuador).

Estudio de caso 10: Igualdad de género en el acceso al trabajo digno mediante el desarrollo de las calificaciones y la formación profesional (Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Rusia).

Estudio de caso 11: Promover el trabajo decente para los trabajadores de uno y otro sexo mediante un mayor acceso a la formación (India).

La parte inicial de los estudios de casos es una descripción general de los proyectos y de la forma en que estos promovieron la igualdad de género en el mundo del trabajo; seguidamente, se describen prácticas idóneas enmarcadas en sus estrategias de incorporación del género.

Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de la economía informal mediante la promoción de un acceso equitativo al trabajo digno (Kenya, Rwanda, Tanzania, Uganda)

Elementos propios de una buena práctica:

- **Análisis de género**
- **Planificación de las cuestiones de género**
- **Suficientes recursos**
- **Conocimientos especializados en el área de género**
- **Acciones específicas de género**
- **Vigilancia sensible desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos**

Reducir la pobreza entre los trabajadores/as a través de la acción sindical y cooperativa conjunta - SYNDICOOP (segunda fase)

Ejecutado entre **sindicatos y cooperativas** de Kenya, Rwanda, Tanzania y Uganda.

El déficit de trabajo decente suele ser significativo en la economía informal, en particular por lo que respecta a los ingresos y a las condiciones básicas de empleo, seguridad y salud, acceso al seguro social y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En cuanto a las mujeres, la situación es peor que la de los hombres y por lo general están excesivamente representadas en los puestos de trabajos peor remunerados y menos protegidos.

El proyecto SYNDICOOP³ se propuso contribuir a la reducción de la pobreza entre los trabajadores desprotegidos de la economía informal en esos cuatro países africanos, mejorando sus condiciones de trabajo y de vida, y promoviendo el trabajo y unos ingresos decorosos. Más concretamente, con el enfoque del proyecto se pretendía, en primer lugar, crear capacidades entre los sindicatos y las organizaciones cooperativas a fin de que trabajaran juntos organizando a los trabajadores/as de la economía informal y, en segundo lugar, para que trabajaran con los gobiernos para mejorar el entorno de política de la economía informal.

³ Ejecutado en el marco del Programa de Asociación OIT/Países Bajos 2004-2006.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Uno de los principales logros del proyecto fue que mejoró la capacidad de los sindicatos y las cooperativas asociadas de los cuatro países para organizar a los trabajadores del sector informal, aplicando un método participativo y sensible desde el punto de vista del género.

En Kenya, por ejemplo, se procuró especialmente incluir tanto a mujeres como a hombres en todas las etapas de las actividades del proyecto, esto es, la planificación, la ejecución y la vigilancia. En Rwanda, las mujeres conformaron hasta el 30 por ciento de los asistentes a los talleres. Asimismo, representaron el 50 por ciento o más de los participantes en cuatro de los 10 grupos del proyecto local. En Tanzania, la representación equitativa durante la ejecución del proyecto, quedó garantizada con la creación de comités de género compuestos por tres mujeres y tres hombres. De manera análoga, las ugandesas representaron el 50 por ciento o más de todos los participantes en cuatro de las ocho delegaciones de la Sociedad Nacional de Ahorro y Crédito Rural/ Urbana creadas en el marco del proyecto.

En los cuatro países, el proyecto sirvió para establecer estructuras permanentes en el área de la igualdad de género en las organizaciones sindicales y cooperativas.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Análisis de género: Captar la dimensión de género del proyecto

En la primera fase del proyecto (2002-2003) SYNDICOOP incluyó un análisis de la situación de las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal en los cuatro países en cuestión. Este análisis de las partes interesadas se incorporó al proyecto y constituyó la base de medidas específicas adoptadas en la segunda fase, en las que se daba prioridad a las necesidades de las mujeres del sector informal y se promovía la incorporación del género para propiciar la igualdad en la materia.

Planificación de género: Definición previa de los objetivos y de las acciones conexas y específicas

Al emprenderse la segunda fase del proyecto SYNDICOOP, los asociados estaban de acuerdo en la necesidad de integrar la dimensión de género en el ciclo del proyecto. En primer lugar, se formuló un “Plan de Acción sobre incorporación del género” para el conjunto del proyecto, que a su vez quedó reflejado en los planes de trabajo individual de cada uno de los cuatro países. El plan de acción instaba a la participación sistemática de las mujeres y los hombres en la planificación y la ejecución de todas las actividades y en la formulación de los indicadores pertinentes para cuantificar el progreso logrado respecto de su participación. Además, el plan promovía la concienciación de los asociados y los beneficiarios del proyecto por lo que respectaba a la igualdad de género.

Suficientes recursos y conocimientos especializados: Respaldo a la integración del género en todas las actividades del proyecto

Se asignó un total de USD100.000 del presupuesto ordinario a la financiación de la ejecución de las actividades enmarcadas en el plan de acción de incorporación del género. Se contrató un coordinador de género que se sumó al equipo de coordinación del proyecto (comité de coordinación técnica); los equipos nacionales (comités directivos) de cada país nombraron a una persona de enlace en el área de género, que verificaría que en las actividades de cada país se promovieran las consideraciones de género.

Vigilancia: Vigilancia sistemática de la repercusión del proyecto sobre la igualdad de género

Para vigilar sus logros en relación con la promoción de la igualdad de género, el proyecto adoptó una herramienta de vigilancia fácil de utilizar con la cual consultar fácilmente los resultados previstos y los correspondientes indicadores de igualdad de género. Para preparar esta herramienta se contó con el apoyo de especialistas de género de la OIT.

Intercambio de conocimientos: Intercambio sistemático de experiencias

SYNDICOOP ideó una estrategia para el intercambio de conocimientos a fin de facilitar el intercambio sistemático de experiencias en el área de igualdad de género y otras áreas técnicas del proyecto. Como parte de esta estrategia, se organizó un taller sobre este tema; dos días se dedicaron al intercambio de conocimientos sobre igualdad de género y a seguir preparando el plan de acción para la incorporación del género en el proyecto. Tras el taller, los miembros del personal nacional participantes comenzaron a aplicar en sus actividades habituales de fomento de la dimensión de género algunas de las técnicas de intercambio de conocimientos que habían aprendido (entre otras, "historias futuras"; preparación de un estudio de caso y debates entre pares).

Para mayor información sobre el proyecto SYNDICOOP, sírvanse ponerse en contacto con: Programa COOP de la OIT: coop@ilo.org

Promover la erradicación de la servidumbre por deudas (India, Nepal, Pakistán)

Elementos propios de una buena práctica:

- **Análisis de género**
- **Planificación en materia de género**
- **Acciones específicas de género**
- **Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos**

Promover la prevención y la eliminación del trabajo por servidumbre de deudas en Asia meridional (PEBLISA)

Ejecutado con instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones no gubernamentales de la India, Nepal y el Pakistán.

En todo el sur de Asia, se ha constatado que los problemas de la pobreza, la desigualdad en las relaciones de poder y la falta de respeto por los derechos humanos y laborales exponen a los hombres y las mujeres pobres a la servidumbre por deudas, una red de obligaciones económicas y sociales que les impiden beneficiarse plenamente de las iniciativas para el desarrollo emprendidas por los gobiernos y las organizaciones asociadas, y los retiene sumidos en la pobreza.

Es en este contexto se puso en marcha el proyecto PEBLISA⁴, para combatir el endeudamiento y el trabajo por servidumbre de deudas como método para fortalecer las actividades de reducción de la pobreza en los países comprendidos en el proyecto. PEBLISA puso a prueba e integró un conjunto de servicios económicos y sociales en el ámbito comunitario para beneficiar tanto a las familias que trabajan en condición de servidumbre por deudas como a quienes están expuestos a este fenómeno, y se propuso crear métodos para erradicar este flagelo que pudiesen ser emulados.

⁴ Ejecutado en el marco del programa de asociación OIT/Países Bajos para 2004-2006.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Uno de los logros de PEBLISA fue el empleo de un método participativo a la hora de trabajar con los asociados y los beneficiarios del proyecto a fin de promover la igualdad de género en el hogar y en el plano de la comunidad.

En todos los escenarios en los que se ejecutó el proyecto, se promovió la participación de la mujer en los procesos comunitarios, entre otras cosas, su acceso a funciones directivas, y su organización en grupos de autoayuda con fines de habilitación social y económica. En la India y Nepal, países en los que inicialmente el proyecto apuntaba a grupos de mujeres exclusivamente, se procuró sensibilizar gradualmente a los hombres e incorporarlos al proyecto. Se ha informado que este hecho dio lugar a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares en los hogares de las participantes e incidió decisivamente en la capacidad de las mujeres para adoptar decisiones.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Análisis de género: determinar las inequidades por razón de género

La servidumbre por deudas está presente en toda la región de Asia meridional, particularmente en el sector de la agricultura tradicional y la minería, la fabricación de ladrillos, la molienda del arroz, el tejido de alfombras, el corte de piedra y la industria del sexo. Las prácticas discriminatorias contra las mujeres y las niñas en toda la región las vuelven más vulnerables al trabajo en condiciones de servidumbre, en especial si se tiene en cuenta que son los varones de las familias quienes adoptan las decisiones relativas a los préstamos y los avances, los gastos significativos del hogar y los contratos laborales.

Con objeto de entender mejor la complejidad del trabajo por servidumbre de deudas, PEBLISA emprendió estudios y evaluaciones rápidas para examinar, entre otros temas, las dimensiones de género del trabajo por servidumbre de deudas, así como la repercusión de las intervenciones enmarcadas en el proyecto sobre la igualdad hombre-mujer.

Una de las estrategias más globales para el análisis de género fue aplicada en Tamil Nadu (India), en donde el personal del proyecto realizó ejercicios participativos con mujeres y hombres para llegar a comprender los factores relacionados con el género que inciden en los gastos familiares, los acontecimientos en el ciclo de la vida y la dinámica del poder en los hogares y las comunidades.

**Planificación en materia de género:
establecer objetivos viables para incorporar el género**

Con objeto de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades del proyecto, PEBLISA formuló planes de acción práctica en materia de género para cada escenario sobre el terreno. Gracias a un taller subregional sobre dinámica de género, celebrado en Nueva Delhi cuando casi terminaba el proyecto anterior a PEBLISA, los asociados en la ejecución pudieron trazar planes de acción y estrategias de ejecución para solucionar la desigualdad entre los hombres y las mujeres. En los planes de acción se contemplaron objetivos específicos para incorporar el género según plazos establecidos, se enumeraron actividades prácticas en relación con cada uno de los componentes y se proporcionaron indicadores para cuantificar la consecución de los objetivos.

**Acciones específicas de género:
llegar a los miembros de las familias de uno y otro sexo**

Con miras a enfocar las desigualdades de forma integrada, PEBLISA concibió estrategias específicas de género para la creación de capacidades y la sensibilización. Al comenzar el proyecto, se realizaron talleres de concienciación sobre cuestiones de género y se formó a instructores en la incorporación del género; estos talleres estaban destinados a los miembros del equipo y al personal del proyecto procedentes de las organizaciones asociadas en la ejecución.

Posteriormente, en los lugares donde se ejecutaba el proyecto se celebraron otros talleres con grupos de clientes de uno y otro sexo. En la India, por ejemplo, se impartieron sesiones de formación y motivación sobre temas de género a "comités masculinos de apoyo"; estas sesiones se centraban en cómo promover una adopción de decisiones justa en el hogar, en particular, en relación con el uso de los ahorros familiares. En Nepal, la organización asociada a PEBLISA fue la primera en promover la concienciación entre los beneficiarios del proyecto planteando la cuestión de la habilitación social de la mujer en los debates con mujeres del lugar y sus cónyuges.

Vigilancia: cuantificar el desempeño del proyecto y la repercusión sobre la igualdad de género

Con objeto de evaluar la repercusión y el progreso del proyecto por lo que respecta a la igualdad entre las mujeres y los hombres, PEBLISA creó e incorporó indicadores sensibles a las cuestiones de género en la vigilancia y la evaluación del proyecto. Mediante exámenes periódicos, se recogieron datos desglosados por sexo para todos los componentes del proyecto. En los casos en que las actividades habían sido ampliadas, se crearon nuevas líneas de referencia para que hubiese una buena medición del desempeño y la repercusión. Este tipo de estudio de referencia sensible a las cuestiones de género también se aplicó para evaluar otros temas pertinentes, entre ellos, la igualdad de oportunidades en la formación profesional y los acontecimientos sanitarios y relacionados con el ciclo de la vida, como las bodas, la enfermedad o la muerte, que suelen influir en el endeudamiento de la familia.

**Intercambio de conocimientos:
difusión de las técnicas para la incorporación del género**

El proyecto ha logrado difundir e intercambiar experiencias de incorporación del género entre los asociados en la ejecución y una gama de programas de la OIT en curso en la región. Una de las coordinadoras del Programa Nacional, establecida en Tamil Nadu, se desempeñó como asesora de género en el equipo del proyecto PEBLISA. Como tal, participó en eventos interregionales de intercambio de conocimientos para compartir las lecciones extraídas con otros programas de la OIT.

Para mayor información sobre PEBLISA, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Subregional de la OIT para Asia Meridional (Nueva Delhi): delhi@ilo.org

Promoción de los derechos de los pueblos indígenas mediante el acceso igualitario a la educación y al trabajo decente (Guatemala, Honduras, Nicaragua)

Elementos propios de una buena práctica:

- Evaluación de las necesidades
- Planificación en materia de género
- Conocimientos especializados sobre género
- Creación de capacidades sobre igualdad de género

Educación para el trabajo, empleo y derechos de los pueblos indígenas (ETEDPI)

Ejecutado por los **gobiernos** y las **organizaciones indígenas** de Guatemala, Honduras y Nicaragua.

La exclusión social y los elevados índices de pobreza predominan entre los pueblos indígenas de toda América Central. Los pueblos indígenas tienden a vivir en peores condiciones de pobreza y de trabajo que los pueblos no indígenas, desigualdades que por lo general se ven agravadas por la discriminación por razón de género. En comparación con sus homólogos de sexo masculino, las mujeres indígenas de la subregión cuentan con un limitado acceso a oportunidades de trabajo decente, y en su mayoría se desempeñan en el servicio doméstico, el trabajo agrícola temporal y las cadenas de producción manufacturera.

Frente a esta situación, el proyecto ETEDPI⁵ estaba encaminado a reducir la pobreza y la exclusión social entre las mujeres y los hombres mediante la promoción de los derechos, la alfabetización, la educación elemental y las oportunidades de trabajo digno para los indígenas.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

ETEDPI luchó de forma continua en favor del equilibrio de género en todos los niveles de participación en el proyecto, en particular por lo que respecta al acceso a los programas educativos y de formación enmarcados en el mismo y a la adopción de decisiones en la comunidad.

⁵ Ejecutado en el marco del Programa de Asociación OIT/Países Bajos para 2004-2006.

En Nicaragua, la proporción de mujeres y de hombres graduados de los cursos de educación elemental enmarcados en el proyecto ETEDPI aumentó al 82% y al 71% respectivamente. En Honduras, en las actividades participativas de la comunidad encaminadas a la formulación de una metodología para una “educación para el trabajo” con los pueblos indígenas se logró la paridad de género. En Guatemala, una mujer dirige la junta directiva de una recientemente establecida Federación Nacional de Turismo Comunitario, organización creada con el apoyo de ETEDPI, y formada por 28 comunidades indígenas que administran 27 destinos turísticos comunitarios. La Federación ofrece oportunidades de trabajo digno a sus miembros y facilita el diálogo entre el Gobierno y el sector privado del turismo.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Evaluación de las necesidades: determinar las brechas de género

En las primeras etapas de la ejecución del proyecto se realizaron evaluaciones de las necesidades a fin de realizar un gráfico de las inequidades de género en las actividades de educación, formación y producción entre los pueblos indígenas de los países enmarcados en el proyecto.

Mediante el programa “Educación Continua para Jóvenes y Adultos”, del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de Nicaragua, ETEDPI realizó una evaluación de las calificaciones en materia de alfabetización y nivel de educación entre los beneficiarios del proyecto de la comunidad indígena de Chorotega. Atendiendo a los resultados, se impartió educación a los adultos y cursos de formación para instructores a fin de mejorar los niveles de alfabetización y educación, dando prioridad a la formación de las mujeres. Se utilizó una carpeta de material pedagógico y un vídeo sobre los derechos de las mujeres (preparado en un proyecto anterior de la OIT) tanto para impartir esta formación como para dirigir sesiones de potenciación para las mujeres.

En Honduras, ETEDPI trazó un perfil etnográfico de las prácticas laborales productivas y reproductivas entre las comunidades indígenas como antecedente a la metodología de “educación para el trabajo”, en el que se hacía hincapié en la participación y la autonomía de la mujer. En Guatemala, las mujeres indígenas representaron un 60% de los participantes en la iniciativa de alfabetización de ETEDPI, ejecutada en colaboración con la Comisión Nacional de Alfabetización. La capacitación les proporcionó suficiente educación para poder inscribirse en otros cursos de formación profesional, en áreas como la administración del turismo y la gestión de proyectos.

Planificación en materia de género: establecer objetivos sensibles desde el punto de vista del género

Desde el principio, ETEDPI y sus asociados diseñaron intervenciones específicas de género para garantizar una mayor igualdad en los resultados del proyecto; también promovieron el equilibrio de género en la participación en todos los procesos.

Al crearse la Federación Nacional de Turismo Comunitario en Guatemala, la igualdad de género quedó plasmada en el objetivo institucional general de fortalecer las iniciativas turísticas de base comunitaria y proteger los recursos culturales aborígenes. La Federación adoptó además un plan de acción para mejorar el compromiso de 28 comunidades indígenas con los objetivos de política relacionados con las oportunidades de trabajo digno, la igualdad de género y los derechos de los niños, en la gestión de 27 proyectos turísticos.

Vinculación con expertos locales: apoyo a las actividades específicas de género

Con objeto de promover la habilitación de la mujer y fortalecer el acceso de las personas de uno y otro sexo al trabajo decente entre las comunidades indígenas, ETEDPI trabajó en estrecha cooperación con las instituciones locales que se ocupan de los derechos de la mujer en cada uno de los países.

En Nicaragua, y dentro del ámbito del componente de formación profesional, ETEDPI entró en contacto con el Programa de la Mujer y con un Programa Relativo a la Pequeña y Mediana Empresa, en conexión con un programa de formación profesional adaptado a las necesidades de los pueblos indígenas. En Honduras, los miembros del personal trabajaron en colaboración con la organización de coordinación de la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas. Se procuraba promover un sentido de pertenencia por lo que respecta al proyecto y fortalecer la capacidad de otras organizaciones indígenas y de los asociados al proyecto para que emprendieran acciones positivas en favor de una mayor igualdad; entre otras cosas, se prestó apoyo con sesiones encaminadas a mejorar la autoestima y la autonomía de las mujeres indígenas.

Creación de capacidades: lograr el equilibrio de género y la sensibilidad para con las cuestiones de género entre los beneficiarios

ETEDPI realizó una serie de actividades de sensibilización y creación de capacidades sobre igualdad de género entre los asociados en el proyecto y sus beneficiarios.

En colaboración con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), se elaboró un manual sobre sensibilidad respecto de las cuestiones de género destinado a los guías de destinos turísticos locales.

En el marco de la "Iniciativa Adaptación del Modelo Escuelas Amigas y Saludables a un modelo Escuelas Indígenas Amigas y Saludables" (de nivel nacional) y de la reforma del programa educativo de Nicaragua, ETEDPI impartió talleres de formación destinados a líderes indígenas, docentes y padres sobre cuestiones relacionadas con los derechos, la igualdad de género, la erradicación del trabajo infantil y la violencia doméstica. En Honduras, con la ayuda de facilitadores indígenas, el proyecto preparó un conjunto de perfiles etnográficos de la comunidad como recurso para llegar a comprender los modelos productivos de trabajo.

Para mayor información sobre el proyecto ETEDPI, sírvanse ponerse en contacto con: Oficina Subregional de la OIT para América Central (San José): sanjose@ilo.org

Mejorar el acceso igualitario a la protección social y a una atención de salud de calidad mediante la promoción de los derechos (Benin, Burkina Faso, Guinea, Senegal)

Elementos propios de una buena práctica:

- **Análisis de género**
- **Planificación en materia de género**
- **Acciones específicas de género**
- **Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos**

Sistemas de microseguro de salud para las mujeres y sus familias

Ejecutado en colaboración con **grupos de base comunitaria** y **asociados sociales** de ámbito local, nacional e internacional de Benin, Burkina Faso, Guinea y Senegal.

Los sistemas de protección social de muchos países africanos no dan plena y adecuada cobertura a su población económicamente activa. Los trabajadores pobres del sector agrícola y del sector informal, en los que hay una significativa proporción de mujeres, no tienen acceso a la seguridad social y sólo cuentan con su capacidad de trabajo y el ahorro de sus ingresos para protegerse y proteger a sus familias de las contingencias en materia de salud. Además del daño ocasionado a la salud de las personas, la enfermedad y los accidentes también pueden plantear un riesgo económico y financiero que puede provocar incapacidad para trabajar, la pérdida de ingresos y la pérdida material.

Para atender a la necesidad de ampliar la protección social a estos grupos vulnerables, el proyecto⁶ fue ejecutado en cuatro países de África occidental con el objetivo específico de mejorar el acceso de la mujer a una atención de salud de calidad, incluidos los servicios de salud reproductiva.

⁶ Financiado por la Fundación pro Naciones Unidas y el Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (ILO/STEP).

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Un significativo logro de este proyecto fue el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales de la OIT para que participaran en el diálogo sobre las necesidades sanitarias de los ciudadanos de uno y otro sexo, y que éstos adoptaron medidas positivas para promover la igualdad de derechos en relación con la salud reproductiva.

En Guinea, las autoridades locales financiaron la creación de planes de seguro de salud, ayudaron a crear conciencia a nivel local con respecto a esos planes y facilitaron su relación con los prestadores locales de servicios. En Benin, el proyecto facilitó la creación de una Asociación Femenina de Ayuda Mutua y mejoró la toma de conciencia entre los prestadores de servicios privados acerca de la necesidad de respaldar los sistemas de seguro mutuo proporcionando marcos contractuales más propicios. En Senegal, la Unión de Sistemas de Seguro Mutuo de Salud de Dakar fundó una asociación con la municipalidad de Dakar para seguir financiando el desarrollo del movimiento de seguro mutuo. En Burkina Faso, los comités administrativos de las autoridades sanitarias locales pusieron en marcha y gestionan sistemas de microseguros de salud.

El proyecto logró dar autonomía a las mujeres, alentándolas a establecer sus necesidades en materia de servicios de atención de salud reproductiva e indicar posibles formas de mejorar la calidad de dichos servicios a través de la negociación con los prestadores. Ulteriormente, el proyecto contribuyó a la creación de más de 100 sistemas de seguro mutuo destinados a más de 120.000 beneficiarios de cuatro países, más de la mitad de los cuales eran mujeres.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Evaluación de las necesidades: determinar las necesidades sanitarias de grupos de base comunitaria compuestos de mujeres y hombres

Para lograr que en la formulación de los sistemas de seguro mutuo se tomaran en consideración las preocupaciones en materia de salud, en particular, las cuestiones relativas a la salud reproductiva, el proyecto emprendió una serie de estudios participativos de viabilidad. Estos estudios corrieron por cuenta fundamentalmente de comités de futuros miembros de los sistemas de seguro, quienes trabajaron en estrecha cooperación con los departamentos de salud, las autoridades locales y los prestadores de servicios de salud. El proyecto prestó asistencia técnica y formación de instructores, facilitó herramientas, métodos y asesoramiento para los estudios. Con la investigación se determinaron las necesidades prioritarias de los grupos de base comunitaria en materia de servicios de salud, así como la disponibilidad y el costo de dichos servicios. Las conclusiones fueron utilizadas ulteriormente como referencia para establecer las contribuciones de los sistemas de seguro y calcular los beneficios.

**Creación de capacidades:
sensibilización sobre el acceso igualitario a la atención de salud**

La creación de capacidades sobre respuestas de microseguro a las necesidades sanitarias y sobre sistemas de seguro mutuo constituyeron un componente central de la estrategia de ejecución del proyecto. Se formuló un programa de creación de capacidades que contemplaba la celebración de consultas y de talleres de formación de ámbito local con grupos de base comunitaria. Aproximadamente 32.000 miembros de grupos de los cuatro países enmarcados en el proyecto recibieron formación sobre respuestas de microseguro a las necesidades sanitarias y sobre el funcionamiento de los sistemas de seguro mutuo. Así pues, esta estrategia logró hacer participar a miembros de grupos de base comunitaria, en particular a mujeres, en la tarea de determinar sus necesidades en materia de salud. El proyecto también mejoró la capacidad de los mandantes de la OIT para respaldar a los grupos de base comunitaria. Además, el personal del proyecto puso en marcha varios talleres regionales de formación de instructores para promover un efecto multiplicador de las actividades de capacitación.

Con objeto de velar por que el proyecto se ocupara de las cuestiones atinentes a la salud reproductiva, en cada país se realizaron actividades de sensibilización y se concibieron sesiones de formación en esta materia y sobre derechos de las mujeres, gracias a ello se impartió formación a 1.100 mujeres dirigentes.

Vigilancia: supervisión sistemática de los usuarios y los servicios

El proyecto estableció herramientas de apoyo para la vigilancia y la gestión, incluidas guías para la gestión administrativa y financiera de los sistemas de seguro mutuo de salud, a fin de consolidar las calificaciones y la información adquirida durante las sesiones de formación. También introdujo listas de control de gestión que comprendían diversos indicadores, con las que los grupos podían individualizar con eficacia los problemas operativos y vigilar y mejorar las actividades continuamente. Las listas de control fueron distribuidas en forma de paquetes informáticos entre las compañías de seguro mutuo y las instituciones de apoyo conexas. En particular, las herramientas mejoraron la capacidad de los sistemas de seguro mutuo para vigilar el acceso igualitario de las personas de uno y otro sexo a los servicios de atención de salud mediante el registro de los patrones de afiliados, las captación de contribuciones y la cobertura de las prestaciones.

**Análisis de género e intercambio de conocimientos:
compartir métodos sensibles desde el punto de vista del género
por lo que respecta a la promoción de la salud**

El proyecto fue ideado para alentar el intercambio de experiencias y la creación de redes entre los diferentes grupos a fin de lograr una mejor comprensión de la forma en que el microseguro podía promover el acceso igualitario de las personas de uno y otro sexo a los servicios de salud mediante la acción de ámbito local. Gracias a ello, en lugar de promover un número limitado de modelos de seguros de salud predefinidos, se impulsó la adaptación de los modelos existentes a las necesidades y condiciones locales.

Como parte de su programa de creación de capacidades, el proyecto facilitó la creación y gestión de una red regional de intercambio de conocimientos denominada “acción concertada entre los defensores de sistemas de microseguro en África”. Por intermedio de su sitio web (www.concertaction.org) y la celebración de foros bianuales, talleres y boletines, la red ha promovido efectivamente la interacción y el intercambio de experiencias entre los actores y promotores de los microseguros de salud.

Otro aspecto de las iniciativas de intercambio de conocimientos enmarcada en el proyecto ha sido el proceso de “capitalización de la investigación orientada a la acción”. Este proceso supone la recolección sistemática y el análisis de las experiencias y lecciones extraídas a través de la fase de ejecución del proyecto, que dé lugar al desarrollo gradual de los conocimientos y el mejoramiento de la capacidad de los sistemas de seguro mutuo de salud. Entre otras cosas, este esfuerzo permitió perfeccionar los métodos aplicados en los estudios de viabilidad, así como los de gestión y vigilancia de los sistemas de seguro mutuo de salud. Además, gracias a la experiencia adquirida en la primera fase del proyecto, las actividades han sido ampliadas a la República Democrática del Congo y Rwanda, donde se acometerá una segunda fase.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Coordinación Regional para África de ILO/STEP: step_afr@sentoo.sn

Proteger a las niñas y los varones contra el trabajo doméstico en condiciones de explotación mediante reformas legislativas y políticas sensibles desde el punto de vista del género (Camboya, Indonesia)

Elementos propios de una buena práctica:

- **Análisis de género**
- **Planificación en materia de género**
- **Acciones específicas de género**
- **Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos**

Prevención y erradicación del trabajo infantil en el servicio doméstico mediante la educación y la formación en Asia meridional y oriental (segunda fase)

Ejecutado con **instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil** de Camboya e Indonesia.

En toda Asia, el trabajo infantil en el servicio doméstico es prevalente, y durante mucho tiempo ha sido considerado “parte integral del desarrollo del niño”. La pobreza económica, la exclusión social y la falta de acceso a la educación exponen a las niñas y los varones al trabajo doméstico, en particular en el ámbito de las familias rurales. En este contexto, y para contribuir a los esfuerzos por proteger a las niñas y los varones contra el trabajo en el servicio doméstico se emprendió la segunda fase del proyecto⁷.

En Camboya e Indonesia, el proyecto se propuso crear un entorno propicio para abordar el trabajo infantil doméstico mediante la recolección de datos, la sensibilización y las reformas legislativas, así como mejorar el nivel educativo y de las calificaciones de los niños que trabajaban en el servicio doméstico, mejorando sus oportunidades de educación.

⁷ Ejecutado en el marco del Programa de Asociación OIT/Países Bajos para 2004-2006. El proyecto se centró en ocho países de Asia oriental y sudoriental, a saber, Camboya, China, Indonesia, Rep. Dem. Pop. Lao, Mongolia, las Filipinas, Tailandia y Vietnam.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

El proyecto trabajó estrechamente con los interlocutores sociales para crear un entorno más sensible a las cuestiones de género, en el cual luchar contra el trabajo infantil en el servicio doméstico en condiciones de explotación.

En Indonesia, en estrecha colaboración con el Ministerio para la Habilidad de la Mujer, el proyecto contribuyó a la formulación de leyes para que los niños, en especial las niñas, quedaran a salvo del trabajo. En el ámbito local, el Gobierno de Kerawang redactó una ley contra el tráfico a fin de contrarrestar la difundida práctica del tráfico de niñas y varones con fines de empleo. Además, la mayoría de los miembros de la Asociación de Proveedores de Trabajadores para el Servicio Doméstico de Indonesia se comprometieron a prohibir que sus miembros contrataran a niñas y varones menores de 15 años de edad para el trabajo en el servicio doméstico. En Camboya, en cooperación con el Comité Sindical sobre Trabajo Infantil, el proyecto ayudó a formular una política sindical para contrarrestar el trabajo infantil doméstico. También sirvió para mejorar el acceso de los niños a las posibilidades de educación y ayudó a retirar a niñas y varones del trabajo y de situaciones de riesgo en los dos países en los que se ejecutó el proyecto.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Análisis de género: comprender las diferencias en la forma de explotación y maltrato

Habida cuenta de que los niños trabajan en la intimidad de la vivienda del empleador, su trabajo queda, hasta cierto punto, a salvo de la mirada del mundo exterior, así pues, aumenta su vulnerabilidad a la explotación y al maltrato físico y psicológico, y al abuso sexual. Al mismo tiempo, las diferencias entre las niñas y los varones los exponen a distintas formas de explotación y maltrato. Durante la primera fase del proyecto se realizó un análisis para determinar la situación, las necesidades y aspiraciones concretas de los trabajadores del servicio doméstico de uno y otro sexo. El estudio reveló que en este sector predominan las niñas y que se las somete a modalidades específicas de maltrato, desde la opresión y la subordinación emocional, hasta los maltratos físicos y la violencia sexual.

Creación de capacidad: lograr sensibilidad desde el punto de vista del género entre los asociados al proyecto

Durante la ejecución del proyecto se consideró que la creación de capacidad de los interlocutores sociales en torno a las cuestiones de género era decisiva. El análisis de género inicial sirvió como base para la sensibilización y la creación de capacidad sobre el significado de los roles y los estereotipos por razón de género, las diferencias ligadas al género en cuanto al trabajo infantil y el tráfico, y los conceptos y herramientas en materia de incorporación de las cuestiones de género.

En Camboya e Indonesia, el proyecto organizó cuatro talleres de formación relacionados con el género que giraron en torno a la creación de capacidad de los interlocutores sociales y de los mecanismos nacionales de cara a la lucha contra el trabajo infantil, a fin de que trabajaran en favor del tema e incrementaran su capacidad para abordar la inclusión del género en las medidas emprendidas contra el trabajo en el servicio infantil doméstico.

El proyecto dedicó importantes esfuerzos a la elaboración de herramientas pertinentes y de fácil utilización. Entre otras cosas, tradujo y adaptó la obra "The Practical Guide for Organizations: Promotion of Gender Equality in Action against Child Labour and Trafficking" ("Guía GECL"); y preparó una versión mejorada de esta herramienta, que llevó por título "Carpeta de formación GECL 3-R" .

A nivel local, el proyecto financió talleres de concienciación sobre género celebrados con los interlocutores sociales a fin de promover un acceso igualitario a las oportunidades de educación para quienes trabajan en el servicio doméstico. El personal docente de las escuelas también fue concientizado sobre las dimensiones de género del trabajo infantil y recibió formación acerca de cómo detectar y entrar en contacto con quienes trabajan en el servicio doméstico.

Un resultado especial de la estrategia de formación del proyecto fue la formación impartida sobre calificaciones no tradicionales a niñas que trabajaban en el servicio doméstico. El proyecto colaboró con organizaciones no gubernamentales (ONG) de ámbito local en la formulación de programas de formación en informática e inglés, entre otras materias.

Recursos suficientes y conocimientos especializados conexos: integrar la igualdad de género en las actividades enmarcadas en el proyecto

En el presupuesto del proyecto se incluyó una remesa específica para financiar las actividades de incorporación del género en ambos países. Para facilitar la ejecución de dichas actividades, los asociados en el proyecto aprovecharon los conocimientos especializados en materia de género en el país. En Indonesia, el proyecto colaboró estrechamente con el Ministerio para la Habilidad de la Mujer en una serie de consultas realizadas en todo el país que dieron lugar a la redacción de leyes de protección de los niños que trabajan en el servicio doméstico. Además, se completó la traducción y adaptación de la "Guía GECL" antes mencionada, con el apoyo de la Unidad de Estudios sobre Género y Desarrollo, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Indonesia. En Camboya, la labor de rescate y rehabilitación de los niños inmersos en el trabajo doméstico fue realizada en estrecha colaboración con la Asociación para el Desarrollo de la Mujer.

Intercambio de conocimientos sobre incorporación del género

El proyecto realizó un esfuerzo cabal para aplicar una estrategia de intercambio de conocimientos sobre igualdad de género. Los cuatro talleres de formación sobre género realizados en Camboya e Indonesia constituyeron foros particularmente eficaces para el intercambio de información y herramientas relativas a las formas de integrar la igualdad de género no sólo en el diseño, la gestión, la vigilancia y la evaluación de los proyectos, sino también en las estructuras de los asociados en la ejecución.

A nivel regional, se organizó un taller para el intercambio de conocimientos, basándose en experiencias de los países participantes en el proyecto; se aspiraba a abordar metodologías sensibles desde el punto de vista del género para realizar estudios sobre el trabajo infantil en el servicio doméstico.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Subregional de la OIT para Asia Oriental (Bangkok): bangkok@ilo.org

Mejorar la igualdad de oportunidades potenciando el papel de la mujer (Yemen)

Elementos propios de una buena práctica:

- Análisis de género
- Planificación en materia de género
- Acciones específicas de género
- Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género
- Intercambio de conocimientos

Mejorar los mecanismos nacionales para adelantar la situación de empleo de la mujer en el Yemen

Ejecutado en colaboración con el **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** y los **interlocutores sociales** del Yemen.

La región de Oriente Medio siempre se ha caracterizado por las tasas más bajas de participación femenina en la fuerza de trabajo. Una de las causas es que las instituciones responsables del área de empleo por lo general carecen de la capacidad para solucionar las cuestiones ligadas a la igualdad de género y los derechos de la mujer para concebir políticas y programas relacionados con la fuerza de trabajo.

En este contexto, el proyecto⁹ fue ideado para promover el empleo de las mujeres en el Yemen, mejorando las competencias de la Dirección General de la Mujer Trabajadora, dependencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fin de que trabaje con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y desempeñe una función activa en la coordinación de la formulación de la Estrategia Nacional para el Empleo de la Mujer (2001-2011).

⁹ Ejecutado en el marco del Programa de Asociación OIT/Países Bajos para 2004-2006.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Gracias al proyecto, se pudo mejorar la capacidad de los interlocutores sociales de la OIT a fin de que trabajaran juntos y asumieran el control y la responsabilidad de las cuestiones que atañen a los trabajadores de uno y otro sexo, y que promovieran la igualdad en el seno de sus organizaciones.

Por primera vez, la Dirección de Inspección del Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se comprometió a emplear e invertir en la consolidación de las capacidades del personal de inspección. En los sindicatos, las mujeres tienen un grado de participación cada vez mayor, en parte, gracias al Programa de Formación sobre Trabajo Decente e Igualdad de Género puesto en marcha en el marco del proyecto. La dirección de las Cámaras de Comercio e Industria también se comprometieron a crear comités empresariales femeninos y a establecer programas de sensibilización para incrementar la representación de las mujeres en su medio. En tal sentido, el proyecto creó una plataforma común con miras a lograr un diálogo sostenido entre los interlocutores sociales tripartitos por lo que respecta a la igualdad de género.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Evaluación de las necesidades: establecer las exigencias en materia de formación específica de género

Los esfuerzos iniciales del proyecto se centraron en fortalecer las funciones de la Dirección General de la Mujer Trabajadora en los niveles central y de gobernaciones. En el marco de esta labor se organizaron una serie de talleres intensivos celebrados cada tres meses y destinados al personal de la Dirección y a los homólogos del Gobierno. De este modo, se determinaron las virtudes y las deficiencias de la prestación del servicio por parte de la Dirección, y se abordaron los problemas a través de programas de formación sensibles desde el punto de vista del género sobre “cómo organizar un taller”, “cómo formular el mandato” y “cómo redactar una propuesta de proyecto”.

Además, con ánimo de consolidar las calificaciones y la información adquirida por el personal de la Dirección, el proyecto estableció mecanismos como las “visitas de formación para la supervisión” y organizó reuniones con el equipo del proyecto para evaluar continuamente las necesidades y las formas de atenderlas.

Creación de capacidad: promover el trabajo decente y la igualdad de género

La principal herramienta del proyecto para crear capacidad fue un programa de formación sobre trabajo decente e igualdad de género, concebido por un equipo de expertos tripartitos del país. Se impartió formación a 100 participantes que a su vez dictarían el programa a unos 40.000 candidatos de cinco provincias durante un período de dos años. Los participantes procedían del Gobierno y de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Por lo que respecta a la creación de capacidad específica dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el proyecto estableció mecanismos para el diálogo, el intercambio y la colaboración sobre cuestiones de género entre las dependencias competentes. Entre otras cosas, se organizaron reuniones de coordinación con las diversas dependencias del Ministerio a fin de que incorporaran las cuestiones de género en sus respectivos planes de trabajo y determinaran iniciativas conjuntas, como el intercambio de datos desglosados por sexo e información relativa al empleo, la vigilancia de las condiciones de trabajo de las personas de uno y otro sexo y las actividades de formación.

Establecer vínculos con expertos de género: incorporación del género en los procesos nacionales de desarrollo

Con objeto de fortalecer la motivación política para incorporar el género en los procesos nacionales de desarrollo, el proyecto creó una plataforma sobre cuestiones de género para que los partidarios nacionales entraran en contacto con las instituciones clave en materia de formulación de políticas. Un objetivo decisivo de estas alianzas fue la promoción de la igualdad de género en la formulación de las prioridades nacionales para reducir la pobreza, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Estrategia de Reducción de la Pobreza en el Yemen. En particular, las alianzas dieron lugar a significativas contribuciones a la estrategia nacional de empleo en el país, componente fundamental del Programa de Trabajo Decente por País del propio Yemen, así como del Plan Nacional de Desarrollo para el período 2006-2010. Las alianzas se están institucionalizando más y han adoptado la forma de una red nacional sobre política de género y empleo.

Análisis de género e intercambio de conocimientos: comprender las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres

Un componente fundamental del éxito del proyecto fue que, mediante la colección, el análisis y la aplicación de datos desglosados por sexo se logró una mayor comprensión de las condiciones de trabajo de las personas de uno y otro sexo en el Yemen. Teniendo en cuenta la percepción negativa que suele tenerse de la mujer trabajadora en la sociedad yemení, así como la limitada comprensión de los derechos de los trabajadores en general, la producción, la gestión y el intercambio de información son cruciales a la hora de disipar los mitos imperantes. Se registraron en cintas de vídeo, audio y descripciones escritas más de 200 perfiles de trabajadores que posteriormente se utilizaron de forma regular en iniciativas de formación, comunicación y promoción de políticas enmarcadas en el proyecto. El Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han utilizado de forma extensiva el sitio web, el boletín y los estudios claves del proyecto.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes (Beirut): beirut@ilo.org

Promover la igualdad de oportunidades de empleo mediante el diálogo social y la formulación de políticas (Rwanda)

Elementos propios de una buena práctica:

- Análisis de género
- Planificación en materia de género
- Acciones específicas de género
- Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género
- Intercambio de conocimientos

Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo (Rwanda)

Ejecutado con **ministerios gubernamentales, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones de la sociedad civil y grupos de mujeres** de Rwanda.

En un país en el que la mujer ocupa casi la mitad de los escaños parlamentarios y donde se cuenta con una considerable voluntad política para promover la igualdad de género en todos los niveles del Gobierno, el proyecto¹⁰ fue diseñado específicamente para apoyar el compromiso nacional de fomentar la igualdad en materia de oportunidades de empleo en las estrategias nacionales de desarrollo. La estrategia de reducción de la pobreza se centró en mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo en la economía informal, consolidando la capacidad de los mandantes de la OIT y de los interlocutores sociales en Rwanda para abogar por que tanto los hombres como las mujeres gozaran de un acceso igualitario a las oportunidades de tener un trabajo decoroso.

¹⁰ Ejecutado en el marco del Fondo Asociativo de la OIT para la Igualdad de Género, con recursos procedentes del propio presupuesto de la OIT.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Mediante un comité director tripartito, el proyecto formuló una estrategia para mejorar la capacidad de los interlocutores sociales a la hora de promover la igualdad entre los sexos en el ejercicio de sus mandatos y dentro de sus propias organizaciones. Se procuró integrar una perspectiva de igualdad de género en el sector del empleo y en las políticas relacionadas con el trabajo, de conformidad con lo dispuesto por los planes nacionales de desarrollo, como el documento Vision 2020 de Rwanda y la Estrategia para el Desarrollo Económico y la Reducción de la Pobreza. Además, el proyecto estableció un marco efectivo para el diálogo social sobre igualdad de género entre los mandantes de la OIT. Un resultado clave del proyecto fue la elaboración, merced a la celebración de consultas tripartitas, de un Plan de Acción de cinco años para la promoción del empleo de la mujer como instrumento práctico para promover la igualdad en materia de oportunidades de empleo.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Evaluación de las necesidades: determinar las áreas prioritarias para aplicar medidas específicas de género

Con objeto de lograr que el proyecto abordara las preocupaciones más relevantes de sus partes interesadas tripartitas, en la etapa de diseño del proyecto se realizó una evaluación de las necesidades. La OIT envió una misión de planificación a Rwanda, en el marco de la cual se celebraron una serie de reuniones de consulta con los mandantes de la OIT y otros asociados conexos, como el Foro de Mujeres Parlamentarias, la Asociación General Rwandesa para las Personas con Discapacidades y organizaciones cooperativas de Rwanda. Se determinaron tres áreas prioritarias para la acción, a saber, la economía informal, el género y el VIH/SIDA, y la ratificación de los Convenios de la OIT núm. 183 sobre la protección de la maternidad y núm. 144 sobre diálogo social, y se hizo especial hincapié en la promoción de la igualdad hombre-mujer y la participación de las mujeres. Posteriormente, junto con los interlocutores sociales, se elaboró un documento en torno a estas tres áreas.

Análisis de género: la investigación sensible a las cuestiones de género como línea de referencia para la vigilancia del proyecto

Como punto de partida del método aplicado por el proyecto para la creación de capacidades, se compilaron datos desglosados por sexo sobre una serie de cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo. Se emprendieron tres estudios de referencia sobre la situación general de los trabajadores de uno y otro sexo en el país, las empresarias y la participación de las mujeres y los hombres en los sindicatos y en las estructuras del diálogo social. Posteriormente, estos datos se utilizaron como referencia para realizar un seguimiento de los logros enmarcados en el proyecto.

Creación de capacidad: capacitación específica y actividades de sensibilización sobre el empleo de las mujeres y la igualdad de género

El programa de creación de capacidades del proyecto sobre el empleo y el autoempleo tuvo como destinatarios a un total de 400 personas de diversas asociaciones. De los participantes, el 65% eran mujeres y el 35% hombres. Las sesiones de formación se centraron en una amplia gama de temas, como la igualdad hombre-mujer y el movimiento laboral, las mujeres empresarias, la presupuestación sensible a las cuestiones de género y los Convenios de la OIT sobre igualdad de género (núm. 111 sobre la discriminación [empleo y ocupación], núm. 100 sobre igualdad de remuneración, núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y núm. 183 sobre protección de la maternidad). También se impartió formación y se organizaron actividades de sensibilización para mujeres de la economía informal y mujeres con discapacidades sobre la creación de empleo. Esta capacitación giró en torno a la formulación de planes comerciales, tejido de cestas, y otros servicios de autoempleo y de apoyo comercial. Se recurrió a la radio y la televisión como herramientas de concientización complementarias del programa de formación.

Suficientes recursos y conocimientos técnicos: impulsar las alianzas en apoyo de la igualdad hombre-mujer

Un punto importante del proyecto fue su objetivo de impulsar una mayor cooperación y la creación de alianzas entre los asociados del proyecto. El Ministerio de Trabajo de Rwanda creó alianzas con instituciones y organizaciones que cuentan con significativos conocimientos especializados en materia de promoción de la igualdad de género en el contexto ruandés, entre otros, el Ministerio para la Promoción de Género y la Familia, cuya misión es formular y coordinar la ejecución de políticas nacionales de género. También se comenzó a colaborar con otras organizaciones internacionales, como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNICEM) y el Fondo Canadiense para el Género y el Desarrollo.

Por último, el proyecto compartió sus experiencias con otros proyectos de la OIT en marcha en Rwanda, y se benefició de las lecciones extraídas por éstos. En julio de 2005, por ejemplo, se celebró un seminario conjunto con el proyecto ILO SYNDICOOP (véase el estudio de caso núm. 1) para intercambiar conocimientos sobre medidas para incorporar el género en las actividades de reducción de la pobreza entre los trabajadores del sector informal.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Subregional de la OIT para África Central (Yaoundé): yaounde@ilo.org

Extender la atención de salud a los trabajadores del sector informal mediante un acceso equitativo a los sistemas de protección social (Filipinas)

Elementos propios de una buena práctica:

- **Análisis de género**
- **Planificación en materia de género**
- **Acciones específicas de género**
- **Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos**

Extender la protección social en el área de salud a los trabajadores de la economía informal

Emprendido en las Filipinas en colaboración con **organizaciones de base comunitaria, cooperativas y organizaciones de trabajadores.**

En muchos países de Asia sudoriental, los trabajadores de la economía informal y sus familias no gozan de suficiente cobertura de atención de salud ni de protección financiera contra las enfermedades, los accidentes relacionados con el trabajo y otro tipo de contingencias. La carga económica y social resultante de las reducciones de los ingresos por causa de las ausencias del trabajo caracteriza el déficit de protección social de la economía informal.

El proyecto¹¹ emprendido en 2003 para abordar este déficit, tenía por objeto fortalecer la calidad de vida de los trabajadores de la economía informal y sus familias, mejorando su acceso a los servicios de atención de salud y las prestaciones mediante sistemas de microseguros de salud.

¹¹ Ejecutado con el apoyo del Gobierno de Noruega.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Uno de los logros del proyecto fue que pudo integrar la dimensión de género al aliarse con organizaciones participantes en la ejecución a fin de movilizar, gestionar y proporcionar microseguros de salud a los trabajadores de la economía informal y sus familias. El proyecto permitió que mujeres pobres desempeñaran una función clave en la gestión de estos sistemas, y que contribuyeran a la reforma de los sistemas de salud, entre otras cosas, estableciendo un sistema de orientación mejorado, y ampliando la cobertura del seguro de salud.

La estrategia de promoción del proyecto impulsó a la Compañía de Seguros de Salud de Filipinas a comenzar a examinar formas de introducir un mecanismo de subvenciones parciales para las personas pobres que trabajan en la economía informal. Además, el Departamento de la Reforma Agraria adoptó las medidas iniciales para incorporar el género en esa dependencia, mediante la adopción de unas directrices para los miembros del personal en las que se contemplan las consideraciones de género.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Análisis de género: determinar la necesidad de protección social en materia de salud de los hombres y las mujeres

El proyecto incluyó el análisis de género como parte de la planificación de la ejecución. Habida cuenta de que las mujeres representan una proporción significativa de los trabajadores de la economía informal, y que a menudo ocupan los puestos de trabajo más precarios y peor remunerados, el análisis fue concebido para determinar sus preocupaciones y necesidades específicas vis-à-vis de sus homólogos de sexo masculino. Se realizó un análisis de género inicial en una comunidad, que posteriormente sirvió para orientar análisis similares en otras comunidades participantes. La evaluación de las necesidades no sólo facilitó y guió la planificación del proyecto sino que además proporcionó datos de referencia para el control posterior de los logros del proyecto.

Si bien el objetivo inicial del proyecto había sido proporcionar microseguros de salud fundamentalmente a las mujeres de la economía informal, la evaluación de las necesidades puso de manifiesto la importancia de “incluir a los hombres en el panorama” para que los miembros de la familia se apoyaran entre sí y accedieran a la atención de salud.

Creación de capacidad: sensibilización sobre igualdad de género y promoción de la salud

Un componente fundamental de la estrategia de incorporación del género del proyecto fue un programa de formación que incluía la creación de capacidad sobre la prestación de microseguros de salud sensibles desde el punto de vista del género.

El proyecto incluía un módulo de formación sobre “Gestión de un sistema de microseguro de salud sensible desde el punto de vista del género”, destinado a los dirigentes de cooperativas, los encargados de dirigir los sistemas de microseguro y los representantes de las unidades gubernamentales locales y el Departamento de la Reforma Agraria. De manera análoga, junto con representantes de los grupos de trabajadores, organismos del Gobierno nacional, estructuras gubernamentales locales, organizaciones de trabajadores y la comunidad empresarial se celebró un taller sobre la protección social con un “enfoque orientado al género en las Filipinas”.

Por lo que respecta al material, el proyecto elaboró dos conjuntos de herramientas pedagógicas sobre creación de capacidad. El primero, preparado para crear conciencia sobre los seguros de salud entre los miembros de las organizaciones de base comunitaria y los sistemas de microseguro, incluía material de referencia fácil de utilizar, como rotafolios y opúsculos. En un principio se elaboraron en inglés y, tras las pruebas previas y la revisión, se tradujeron a las lenguas locales. El segundo, fue preparado con ánimo de crear conciencia entre los dirigentes de la comunidad, los políticos y los funcionarios gubernamentales. En ambos casos, se atribuía particular atención a la inclusión de la dimensión de género en la creación y gestión de salud.

Suficientes recursos y conocimientos especializados: incorporación de la igualdad de género en las actividades del proyecto

Los asociados en la ejecución captaron a expertos técnicos en temas de género a fin de respaldar la incorporación de las cuestiones de género en las actividades del proyecto. Se contrató a un consultor de género para que prestara asesoramiento técnico en la integración de las preocupaciones de género en las actividades del proyecto y en el material pedagógico. Además, el taller sobre la protección social “con un enfoque orientado al género en las Filipinas” se centró en fortalecer la capacidad de incorporación del género entre los miembros del personal y los interlocutores sociales.

La colaboración con organizaciones de la sociedad civil con una fuerte participación en la promoción del trabajo sobre igualdad de género ayudó a reforzar las actividades de promoción del proyecto. Ejemplo de ello fue PATAMABA (Pambansang Tagapagugnay-ng mga Manggagawa sa Bahay), una organización nacional cúpula destinada a los trabajadores que trabajan desde su domicilio, en cuyas filas hay un alto porcentaje de mujeres, y que trabaja en colaboración con dependencias del Gobierno local para poner en práctica la reforma sanitaria a nivel municipal. PATAMABA fue un asociado clave del proyecto y difundió información sobre el acceso a la atención de salud y a los microseguros, así como sobre métodos para organizar los diferentes grupos de trabajadores de la economía informal.

Intercambio de conocimientos sobre formas de entender la cobertura de la protección social a las mujeres y los hombres

El proyecto hizo hincapié en el intercambio de experiencias y lecciones extraídas entre sus asociados. El programa de capacitación sobre género, en particular, brindó la oportunidad de que éstos aprendieran de las experiencias ajenas en materia de promoción de enfoques sensibles en materia de género en relación con la cobertura de la protección social mediante los microseguros de salud.

Además, gracias a una serie de visitas de estudio a otros países, el equipo del proyecto intercambió experiencias y aprendió de otras iniciativas locales e internacionales encaminadas a ampliar la cobertura de la protección social a los trabajadores de uno y otro sexo en la economía informal.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Subregional de la OIT para Asia Sudoriental y el Pacífico (Manila):
manila@ilo.org, o con el Programa ILO STEP: step@ilo.org

Reducir el déficit de trabajo decente entre las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal mediante el diálogo social sobre igualdad de género y empleo (Ecuador)

Elementos propios de una buena práctica:

- **Análisis de género**
- **Planificación en materia de género**
- **Acciones específicas de género**
- **Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género**
- **Intercambio de conocimientos**

Políticas de erradicación de la Pobreza, Generación de Empleo y Promoción de la Igualdad de Género dirigidas al sector informal en América Latina - GRPE

Emprendido con **organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y sindicatos** del Ecuador.

La situación del mercado laboral en Ecuador se caracteriza por unas tasas de desempleo cada vez mayores y una participación creciente de la fuerza de trabajo en la economía informal. Además, el déficit de trabajo decente es considerable entre los trabajadores del sector informal, que a menudo se distinguen por unos ingresos insuficientes, falta de protección social, condiciones de trabajo peligrosas e inseguras y ausencia de una protección laboral acorde con los niveles internacionales. La situación suele ser más dura para las mujeres, que tienen una representación desproporcionada entre los desempleados y entre quienes trabajan en la economía informal.

En el marco de las actividades gubernamentales para formular un nuevo plan de acción sobre el empleo para el período 2005-2006, el proyecto¹² se propuso reducir la pobreza y los déficits de trabajo decente entre los trabajadores de la economía informal del país. Se centró en mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de este sector, y en incorporar la igualdad de género y los aspectos de la etnicidad en las políticas, estrategias y programas nacionales de reducción de la pobreza y promoción de empleo.

¹² Ejecutado con el apoyo del Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

El proyecto trabajó en estrecha cooperación con los mandantes de la OIT para idear un enfoque que tuviese más en cuenta las cuestiones de género al diseñar y ejecutar políticas de reducción de la pobreza y generación de empleo.

A nivel nacional, la Junta Sobre el Empleo y la Política de Género de Quito reanudó el ejercicio de sus funciones en el Ministerio de Trabajo, y fue reforzada con una nueva División de Asuntos de Género y Juventud.

A nivel local, se creó el consejo sobre género, empleo, turismo y microfinanzas en la provincia de Azuay, y en Guayas se fortaleció la dependencia equivalente. Ambos consejos constan de representantes del Gobierno, la sociedad civil y la comunidad empresarial. El proyecto ofreció oportunidades para mantener un diálogo continuo entre los interlocutores sociales tripartitos por lo que respecta a la igualdad de género y propició una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sobre todo por conducto del programa de capacitación sobre género, pobreza y empleo.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Análisis de género: fortalecer las actividades de sensibilización

Con el fin de lograr una comprensión sólida de la situación de trabajo de las mujeres y los hombres en el país, el proyecto ideó un plan de investigación, y posteriormente encomendó cinco estudios sobre las cuestiones interrelacionadas con el género, el empleo y la etnicidad, con especial atención a la economía informal. Se invitó a los consultores a que compartieran sus conclusiones en una sesión de sensibilización destinada a las partes interesadas en el proyecto. Ello permitió que los consultores conocieran la opinión y recibieran las recomendaciones de los participantes en el taller.

Creación de capacidad: establecer mecanismos para el diálogo sobre género y empleo

Merced a su enfoque de la creación de capacidad, el proyecto se proponía crear mecanismos sostenibles para el diálogo sobre igualdad de género entre los representantes del Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil. La estrategia de creación de capacidad del proyecto desempeñó una función clave como apoyo a las actividades de planificación estratégica y la formulación de planes de trabajo para los consejos sobre género y empleo de ámbito nacional y provincial, así como para la adopción de una Declaración por parte del Consejo Nacional del Trabajo, órgano tripartito, sobre Promoción de la Igualdad de Oportunidades al Trabajo Decente.

Además, la estrategia contemplaba un programa de formación de instructores sobre género, pobreza y empleo. Más de 20 participantes recibieron formación a través de esta iniciativa y posteriormente constituyeron un equipo de expertos que pudo impartir el programa de formación a mujeres y hombres de las organizaciones tripartitas.

Planificación de género en los objetivos estratégicos

Las actividades de creación de capacidad enmarcadas en el proyecto se centraron en fortalecer la capacidad de los consejos que se ocupan de los asuntos de género y empleo en el ámbito nacional y provincial a través de un enfoque participativo y consensuado aplicado en las reuniones de trabajo y los talleres destinados a los miembros de los consejos.

Respondiendo al pedido de asistencia técnica de los miembros en relación con las actividades de planificación estratégica, el proyecto organizó una serie de talleres en la materia, en los que los miembros determinaron los puntos fuertes, las deficiencias y los problemas conexos con el diseño y la aplicación de las políticas. Estos talleres culminaron en la formulación de planes de acción que tienen en cuenta los aspectos de género.

Establecer vínculos con expertos en la materia: creación de capacidad sobre incorporación de las consideraciones de género

El proyecto trabajó en estrecha cooperación con partes interesadas en la promoción y expertos en igualdad de género del país con la mira puesta en fortalecer la voluntad política para incluir el género en la formulación y aplicación de las políticas de empleo y reducción de la pobreza.

Más concretamente, se trabajó en cooperación con el Consejo Nacional de la Mujer en un esfuerzo por incluir el género en el programa de empleo del Ecuador y formular los planes de acción de los dos consejos provinciales sobre asuntos de género y empleo. En el plano nacional, se establecieron mecanismos de coordinación con otra iniciativa sobre género y economía emprendida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). El proyecto y sus asociados trabajaron de consuno para fortalecer la capacidad del Consejo Nacional de la Mujer, y organizaron un seminario internacional sobre género y empleo en el país, que contó con el respaldo del Ministerio de Trabajo.

Intercambio de conocimientos sobre incorporación del género

El proyecto se destacó especialmente por poner el acento en el intercambio de conocimientos; los consejos nacionales y locales para asuntos de género y empleo constituyeron estructuras eficaces para difundir información sobre las actividades y los resultados del proyecto a una audiencia más amplia.

Como parte de su estrategia de intercambio de conocimientos, se envió una delegación con representantes gubernamentales y sindicales a un curso sobre técnicas de negociación destinado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizado por la Oficina Subregional de la OIT en Santiago (Chile) y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia). Se pretendía facilitar la creación de redes entre la delegación y los representantes de las comisiones tripartitas sobre igualdad de oportunidades en el cono sur. La iniciativa promovió el intercambio de Elementos propios de una buena práctica, entre otras cosas, de métodos de negociación colectiva en los que se contemplan las consideraciones de género. La metodología aplicada en la formación se utilizó posteriormente en un seminario nacional celebrado en Ecuador destinado a representantes gubernamentales.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos (Lima): osra@oit.org.pe

Igualdad de género en el acceso al trabajo digno mediante el desarrollo de las calificaciones y la formación profesional (Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Rusia)

Elementos propios de una buena práctica:

- Análisis de género
- Planificación en materia de género
- Suficientes recursos
- Conocimientos especializados en la materia
- Acciones específicas de género
- Intercambio de conocimientos

Mejorar el perfil para el empleo de los/las jóvenes en situación desfavorecida y otros grupos marginados del Cáucaso y Asia central mediante el desarrollo de las calificaciones y la educación empresarial

Ejecutado con los **servicios nacionales de empleo, las instituciones de formación técnica y profesional, las organizaciones de empleadores y los sindicatos** de Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Kazajstán, Kirguistán y Rusia.

En las antiguas repúblicas de la Unión Soviética, los problemas del desempleo, el subempleo y la pobreza han seguido siendo particularmente graves tras el deterioro de la situación social y económica experimentada durante el período de transición. Para las mujeres y los hombres jóvenes, la situación es particularmente preocupante pues las tasas de desempleo de las personas en edades comprendidas entre 16 y 24 años son significativamente más elevadas que las de los adultos. Esta situación se agrava aún más en el caso de las mujeres jóvenes, que hacen frente a una mayor segregación y discriminación en el mercado de trabajo.

El proyecto¹³ fue ejecutado con la idea de contribuir a la reducción de la pobreza en el Cáucaso y el Asia central gracias a la mejora del perfil para el empleo de los jóvenes de uno y otro sexo y de otros grupos marginados mediante el desarrollo de las calificaciones y la formación empresarial. En particular, el proyecto se propuso fortalecer estos dos aspectos mejorando la formación profesional y la orientación vocacional e introduciendo la “formación comercial” en el programa de estudios de las instituciones y en los programas de capacitación de los servicios de empleo.

¹³ Ejecutado en el marco del Programa de Asociación OIT/Países Bajos para 2004-2006.

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

Las intervenciones específicas de género enmarcadas en el proyecto se centraron en la concienciación y la sensibilización de los interlocutores sociales de los países destinatarios, la elaboración de herramientas adaptadas para la incorporación de la perspectiva de género, y la creación de capacidad en las instituciones nacionales. Se organizaron dispositivos especiales en materia de organización para promover el equilibrio de género en las actividades de los proyectos a fin de lograr que tanto las mujeres como los hombres contaran con un acceso similar al desarrollo de las calificaciones y la formación empresarial.

En los programas de formación Inicie y Mejore su Negocio/Aprenda Comercio (SIYB/KAB), realizados en Armenia, Azerbaiyán y Georgia, las mujeres representaron más del 40% de los empresarios, los instructores y los instructores superiores. En Kirguistán, los interlocutores sociales formularon políticas y planes de acción sobre la igualdad de oportunidades.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Análisis de género: aprender de las lecciones extraídas en el diseño del proyecto

Con el fin de que se comprendiera mejor la situación del mercado de trabajo y se determinaran las áreas de desarrollo y las calificaciones que podrían facilitar la transición de la escuela al trabajo para los jóvenes de uno y otro sexo, el proyecto recabó y aplicó sistemáticamente datos desglosados por sexo en estudios e informes técnicos.

Además, a la hora de diseñar el proyecto, el personal tuvo la precaución de tomar como referencia los resultados y lecciones extraídas con intervenciones previas de la OIT en la región, entre otros, el programa SIYB/KAB ejecutado en Asia central, y los proyectos sobre desarrollo del espíritu empresarial femenino en el Cáucaso, a fin de incorporar con mayor eficacia las cuestiones de género en el ciclo de la ejecución.

Como parte de su estrategia de integración del género, el proyecto supuso un análisis de las lecciones extraídas de proyectos anteriores de la OIT en la región a fin de que las acciones del proyecto se basaran en una comprensión sólida de la situación de las mujeres y los hombres jóvenes.

Planificación de género: un método doble para promover la igualdad de género

Durante la etapa de diseño, el personal del proyecto adoptó un método doble para promover la igualdad de género, combinando las actividades de incorporación con actividades específicas de género. En concreto, las iniciativas de integración de las calificaciones y la educación empresarial en las actividades técnicas de desarrollo quedaron complementadas por un componente sexo-específico encaminado a crear conciencia sobre las cuestiones de género en general entre el personal del proyecto y los interlocutores sociales. Se constató que el componente específico de género reforzaba las actividades en las que se había incorporado el género, proporcionando una comprensión elemental de las dimensiones de género de las respectivas áreas técnicas.

Suficientes recursos y conocimientos técnicos: respaldar la incorporación del género en las actividades del proyecto

El proyecto asignó USD 300.000 de su presupuesto a la financiación de la ejecución de su estrategia de incorporación, con inclusión del componente específico de género. Se estableció un grupo de trabajo de expertos compuesto por especialistas nacionales de género, coordinadores de proyecto de los correspondientes países y un especialista de género de la OIT, que respaldó la ejecución de las actividades relacionadas con el género.

Acciones específicas de género: creación de capacidad y alianzas

Durante la ejecución, el grupo de trabajo de expertos facilitó talleres de creación de capacidad sobre incorporación del género destinados al personal del proyecto y a los interlocutores sociales; se veló por que hubiese un equilibrio entre las mujeres y los hombres que participaban mediante un sistema de cartas de invitación y otros procedimientos de selección.

Como parte de la estrategia de creación de capacidad, se prepararon una serie de herramientas y material de integración que luego se tradujeron al ruso y adaptaron al proyecto. Entre otras cosas, se preparó una carpeta de creación de capacidad sobre incorporación del género en proyectos de cooperación técnica y un manual para impartir formación en materia de género a los periodistas.

En el programa de formación para los periodistas se abordaban, en particular, las actitudes estereotipadas en materia de género en la región. El trabajo con los medios de comunicación se puso en marcha con una serie de mesas redondas para periodistas en Azerbaiyán, Armenia y Georgia, y culminó con un concurso nacional para galardonar a la mejor publicación, programa televisivo o radial dedicado a las cuestiones de género. El proyecto también organizó una innovadora campaña en los medios para abordar las actitudes estereotipadas preponderantes en toda la región.

La preparación de las herramientas y el material de creación de capacidad contó con el apoyo de la OIT y de los expertos de género de la región. Para preparar las herramientas de formación sensibles desde el punto de vista del género para los medios de comunicación, se estableció una estrecha cooperación con expertos del Centro de Estudios sobre Género de Moscú, la Escuela Superior de Ciencias Económicas y la Delegación Regional de la Federación Internacional de Periodistas.

**Intercambio de conocimientos:
intercambio sistemático de enfoques de la igualdad de género**

El proyecto estableció mecanismos para el intercambio de conocimientos y la vinculación con otros proyectos de la OIT, por ejemplo, a través de foros virtuales y otras iniciativas de intercambio con la OIT. Se abordaron metodologías y enfoques de la igualdad de género en talleres en los que participaron los países involucrados en el proyecto. También se celebraron talleres para el intercambio de conocimientos en los que participaron otros países de Asia central involucrados en los programas de formación SIYB/KAB.

Para mayor información sobre el proyecto SYNDICCOP, sírvanse ponerse en contacto con: Oficina Subregional de la OIT para Europa Oriental y Asia Central (Moscú): moscow@ilo.org

Promoción del trabajo decente para los trabajadores de uno y otro sexo mediante un mejor acceso a la formación (India)

Elementos propios de una buena práctica:

- Evaluación de las necesidades
- Creación de capacidad sobre cuestiones de género
- Intercambio de conocimientos
- Vigilancia y evaluación sensibles desde el punto de vista del género

Empleo decente para las mujeres en la India

Ejecutado con el **Ministerio de Trabajo, institutos de formación e investigación y organizaciones de la sociedad civil.**

En la India, las mujeres y los hombres pobres representan una proporción significativa de los trabajadores del sector informal mal remunerados y que trabajan en condiciones precarias o de explotación en los barrios de tugurios urbanos. Puesto que en el hogar carecen de poder de decisión, y que tienen un limitado acceso a los servicios básicos de salud y a la educación formal, la situación de las mujeres es especialmente precaria.

Con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres pobres, el proyecto¹⁴ fue diseñado para promover el empleo de la mujer ampliando al sector informal los servicios de las instituciones que imparten formación profesional formal. Hasta ese momento, las instituciones públicas no habían incluido al sector informal y el proyecto constituyó uno de los primeros intentos de inclusión de la formación formal destinada a mujeres y hombres pobres en los programas oficiales de capacitación, y en proporcionar soluciones políticas posibles de repetir.

¹⁴ Ejecutado con el apoyo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL).

Forma en que el proyecto promovió la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo

El proyecto logró impulsar una estrecha cooperación entre los interlocutores sociales a fin de habilitar a las mujeres pobres y promover oportunidades de empleo digno para los trabajadores de uno y otro sexo en la economía urbana informal. A los seis meses de haber finalizado la formación profesional y haber adquirido conocimientos prácticos, aproximadamente el 70% de las mujeres formadas en el marco del proyecto la mayoría de las cuales eran autónomas, participaban en actividades generadoras de ingresos. Así pues, se incrementaron los ingresos mensuales de la familia y se mejoró la salud de quienes habían recibido la formación y de sus respectivas familias. Además, al vincular a prestadores de formación formal y formación informal, y al impartir capacitación no formal a mujeres pobres y analfabetas, el proyecto demostró el valor de la formación no formal para los trabajadores del sector informal en las instituciones y programas de formación oficiales.

Elementos propios de una buena práctica en una estrategia de incorporación del género

Evaluación de las necesidades: determinar la necesidad de formación específica de género

Inicialmente, el proyecto realizó una serie de evaluaciones de las necesidades de la comunidad en un período de cinco meses. Uno de los principales objetivos de este ejercicio era hacer un gráfico y seleccionar las organizaciones de la sociedad civil que se encargarían de impartir formación. Se constató que poquísimas organizaciones habían dictado formación profesional a trabajadores pobres de la economía informal.

Tras la selección de las organizaciones asociadas, se realizó una evaluación rápida de las necesidades familiares y las posibilidades económicas en las comunidades de los tugurios. Se pretendía evaluar los perfiles demográfico y socioeconómico de las comunidades así como las necesidades de empleo de las mujeres pobres, con inclusión de la necesidad de formación profesional específica de género.

Creación de capacidad: estrategia global para promover el trabajo digno y los derechos de las trabajadoras

La estrategia de creación de capacidad constituyó un componente clave del proyecto y supuso crear capacidad entre las instituciones oficiales y no oficiales encargadas de impartir formación sobre oportunidades de trabajo digno y derechos de las trabajadoras. Un total de 48 instructoras superiores recibieron formación del Instituto Nacional de Formación Profesional Femenino (NVTI), Noida, el Instituto Regional de Formación Profesional de Bangalore (RVTI), y del Instituto de Formación Industrial para la Mujer de Delhi.

Por lo que respecta a las organizaciones no gubernamentales, el proyecto formó a 45 instructoras de ocho organizaciones asociadas para que impartieran formación profesional a mujeres pobres y analfabetas/semianalfabetas que tenían oficios tradicionales y no tradicionales, como la confección, la artesanía, la plomería, la albañilería y la conducción de taxis.

En 2004, el proyecto organizó un “Taller sobre Sensibilidad por las Cuestiones de Género”, que contó con la participación de funcionarios gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y miembros del Consejo Central de Instituciones Educativas y de Formación Profesional para los Trabajadores.

Otro componente de la estrategia de creación de capacidad del proyecto fue la elaboración y puesta a prueba de material pedagógico de alta calidad. Se prepararon un total de 11 manuales (compuestos de 23 módulos) sobre formación profesional, conocimientos prácticos y calificaciones empresariales. En estos talleres centrados en la elaboración y la experimentación con ese material, así como en la propia formación de las mujeres destinatarias, participaron instructores e instructores superiores. En el NVTI se preparó un laboratorio audiovisual en el que se produjeron vídeos de formación de corta duración sobre los elementos decisivos para el desarrollo de las calificaciones. Instructores experimentados de NVTI y de RVTI recibieron formación y prepararon material audiovisual para el grupo destinatario.

Por lo que respecta a la formación directa de los beneficiarios del proyecto, los interlocutores sociales participaron en la elaboración de una estrategia de capacitación “holística”. Varios alumnos recibieron servicios de apoyo previos a la formación, para el período de formación misma y el período posterior, entre otras cosas, servicios de orientación, asistencia de salud, cuidado de los niños y asignaciones para el transporte para llegar y regresar desde el lugar en que se impartía el curso.

Intercambio de conocimientos: recabar e intercambiar información sobre incorporación del género

Se ideó una estrategia para el intercambio de conocimientos para que los interlocutores sociales facilitaran el intercambio de información sobre cuestiones de género. Un logro clave en este sentido fue la creación de un Centro de Recursos de Género en el Instituto Laboral Nacional V.V. Giri, que serviría de eficaz mecanismo para el intercambio de experiencias y Elementos propios de una buena práctica sobre promoción de la igualdad de género. Con una ayuda financiera suplementaria del Instituto, el Centro de Recursos ha llegado a funcionar plenamente; forma parte de la biblioteca principal del Instituto y ha publicado una amplia gama de documentos alusivos a cuestiones relacionadas con el género en el mundo del trabajo. El Instituto también se ha esmerado en incorporar la dimensión de género en los programas de formación en curso.

Vigilancia: actividades periódicas para evaluar el desempeño del proyecto y la repercusión en la igualdad de género

Parte del éxito del proyecto se debe a su capacidad para vigilar de cerca las actividades realizadas por las organizaciones asociadas al impartir formación a los grupos destinatarios.

El equipo evaluó también las actividades de quienes imparten formación, en particular las de las organizaciones públicas y las organizaciones no gubernamentales (ONG); a tal fin, se revisaron los planes de capacitación, se realizaron visitas de campo periódicas durante el período de formación y se obtuvo información a través de informes periódicos sobre la ejecución de las actividades. Los resultados de las evaluaciones internas y externas de las calificaciones de quienes reciben formación y de su nivel de empleabilidad al final de los programas de capacitación también sirvieron para medir la actuación del proyecto y la repercusión en la igualdad de género.

También se ha creado un centro con una base de datos en el NVTI a fin de recabar, compilar y difundir información sobre desarrollo de calificaciones para las mujeres del sector informal.

Para mayor información sobre el proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Oficina Subregional de la OIT para Asia Meridional (Nueva Delhi): delhi@ilo.org,
o con el Programa de la OIT sobre Promoción de la Declaración: declaration@ilo.org