



TRABAJO DECENTE

Un mundo mejor comienza aquí.



Organización
Internacional
del Trabajo

El diálogo social en acción: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres

El diálogo social ha sido el motor de muchos de los logros alcanzados en materia de buenas prácticas laborales. La jornada de ocho horas, la protección de la maternidad, las leyes sobre el trabajo infantil y una serie de políticas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo y la armonía de las relaciones industriales, son muestras de ello. El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y la participación democrática de los actores del mundo laboral: gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores. Un diálogo social exitoso —que incluye todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre las partes interesadas¹— va a depender de los procesos y estructuras que tienen potencial para solucionar temas económicos y sociales determinantes; para alentar el buen gobierno; fomentar la paz y la estabilidad social y laboral e impulsar el progreso económico. Por lo anterior, el diálogo social es un medio importante para alcanzar la justicia social. En un momento como éste, de crisis económica y financiera global, el objetivo de crear consenso y de que las partes interesadas (trabajadores, empleadores, gobierno) participen democráticamente en la búsqueda de soluciones, cobra una importancia mayor.

Como en el diálogo social se ponen de manifiesto las necesidades y aspiraciones de quienes participan en él, hombres y mujeres deberían estar representados en forma equitativa para que sus voces puedan ser escuchadas sin temor a represalias. Las negociaciones colectivas involucran procesos de acuerdo entre organizaciones de empleadores y trabajadores sobre temas relevantes tales como salarios y condiciones de trabajo.²

En el diálogo social, pueden existir relaciones directas o "bipartitas" entre los trabajadores y los empleadores (o los sindicatos y las organizaciones de empleadores), o relaciones "tripartitas" entre las autoridades gubernamentales y los interlocutores sociales. Para que el diálogo social funcione, los gobiernos deben desempeñar un papel activo —aún cuando no participen directamente en el proceso— poniendo a disposición de las partes marcos legales e institucionales que les permitan interactuar en forma eficaz.



©OIT, Crozet W.

¹ La definición de diálogo social con que trabaja la OIT incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Consúltese: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>

² El Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT y su Recomendación núm. 163 expone las formas de promover la negociación colectiva y pone de relieve la responsabilidad de los gobiernos en crear un entorno propicio para la negociación colectiva y el diálogo social.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE



El diálogo social puede desarrollarse en distintos niveles: internacional, regional y nacional. Los convenios colectivos concluidos a nivel nacional, industrial (o sectorial), de empresa y de lugar de trabajo, tienen efectos inmediatos en las condiciones laborales. En algunas oportunidades, el diálogo social involucra a distintos sectores económicos; o gira en torno a inquietudes sociales aplicables a múltiples sectores. En otros casos es más específico. El diálogo social puede ser informal o institucionalizado; aunque a menudo es una combinación de ambos. En diversos países existen instituciones tripartitas abocadas al diálogo social a nivel nacional.

Los ejemplos del diálogo social internacional incluyen un número creciente de "Acuerdos Marco Internacionales" entre los sindicatos mundiales y las empresas multinacionales. El propósito de estos instrumentos es estimular el diálogo entre ambos actores y promover también el cumplimiento de las normas básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).³

LAS CONDICIONES PROPICIAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL⁴ INCLUYEN:

- Respeto por los derechos fundamentales de la libertad sindical y de la negociación colectiva;
- Apoyo institucional adecuado;
- Organizaciones de trabajadores y empleadores sólidas e independientes, con capacidad técnica y acceso a la información relevante para participar en el diálogo social;
- Voluntad política y compromiso de las partes interesadas.

El diálogo social es una herramienta fundamental para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Los interlocutores sociales son actores clave para terminar con la discriminación sexual y promover la igualdad de derechos en el trabajo. Sin embargo, no hay duda de que esto solo puede lograrse cuando hombres y mujeres son claramente escuchados. Por este motivo, al hablar de igualdad de género, hay dos cuestiones importantes en materia de diálogo social:

- ¿Cómo se garantiza la participación equitativa de hombres y mujeres en los órganos representativos para el diálogo social?
- ¿Cómo contribuye el diálogo social en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo?

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL DIÁLOGO SOCIAL

Durante los últimos decenios hemos sido testigos del aumento sostenido de la presencia de la mujer en la fuerza de trabajo, como empleadora o trabajadora. Al mismo tiempo, ellas han ido ganando espacios en las instituciones de diálogo social. Cuando participan en el diálogo social y también dentro de sus propias organizaciones, las mujeres son más proactivas a la hora de hacer que la igualdad de género sea uno de los temas prioritarios. Es por ello que, al aumentar la participación de las mujeres en las instancias de diálogo social, las cuestiones de género adquieren mayor relevancia.

No obstante, en términos generales, la presencia de la mujer en estos ámbitos sigue siendo relativamente baja. A nivel mundial, el promedio de participación es del 15%. Los niveles más altos se registran en Europa, donde la cifra alcanza un 17%. Como ejemplos de representación femenina cabe mencionar los siguientes: 3% en Malta; 13% en Finlandia, Polonia y España; 22% en Francia y los Países Bajos y 28% en Estonia⁵.



³ Papadakis, K. (ed.) 2008. *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* (El diálogo social y los acuerdos transfronterizos: ¿un nuevo marco global de relaciones laborales?) (OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra), pág. v.

⁴ Adaptación de Bolwell, D. y W. Weinz, 2008. *Guide for Social Dialogue in the tourism industry* (OIT, SECTOR, Documento de trabajo núm. 265), pág. 20.

⁵ Breneman-Pennas, T. y M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*. OIT, Servicio de Diálogo Social y de Legislación y Administración del Trabajo, Documento núm. 16 (Ginebra) pág. 9.



Porcentaje de mujeres que participan en instituciones de diálogo social desglosado por grupo

Región	Mujeres en instituciones de diálogo social	% de mujeres en el gobierno	% de mujeres en grupos de empleadores	% de mujeres en grupos de trabajadores	% de mujeres en otros grupos de interés
África	12,34	15,29	5,00	4,07	28,40
Asia	11,21	11,11	11,43	8,33	22,22
Europa	16,76	18,03	14,02	20,67	13,68
América Latina y el Caribe	14,16	26,11	7,37	7,14	24,24
Total	14,68*	18,93	10,00	12,95	20,15

(*) Esta cifra no incluye a las representantes "de otros grupos de interés"

Fuente: Breneman-Pennas, T. y M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, pág. 10.

Como se indica en la tabla, es a nivel de gobierno donde se registra la más alta participación de mujeres, en todas las regiones, excepto en Asia. Esto puede explicarse, entre otros factores, por el entorno más favorable que ofrece la administración pública para que las mujeres puedan compatibilizar las obligaciones laborales y familiares. Las políticas de desarrollo profesional y de discriminación positiva han propiciado el aumento de la presencia femenina en cargos gerenciales de la administración pública.

EL DIÁLOGO SOCIAL EN EUROPA

El diálogo social europeo ha adquirido características propias. Se presenta de dos formas: el diálogo bipartito, entre las organizaciones de empleadores y sindicatos europeos; y el tripartito, donde intervienen autoridades gubernamentales e interlocutores sociales. Los fundamentos están claramente contemplados en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea e incluyen la facultad para negociar convenios jurídicamente vinculantes. Al nivel de la unión europea, los trabajadores están representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y los empleadores, por su parte, por tres grupos: Business Europe, Centre européen des Entreprises à participation publique (CEEP) y la Unión Europea de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME). El diálogo social en este continente ha cosechado muy buenos resultados, entre ellos, la adopción de más de 300 textos conjuntos por parte de los interlocutores sociales y una serie de directivas europeas. Un claro ejemplo es el Convenio Marco relativo al acoso y la violencia en el trabajo, adoptado en abril de 2007.⁶

Resultando de consultas y negociaciones, la Unión Europea tiene seis prioridades en materia de igualdad de género:

- Independencia económica equitativa entre hombres y mujeres;
- Conciliación entre la vida privada y profesional;
- Representación paritaria en la toma de decisiones;
- Erradicación de todas las formas de violencia de género;
- Eliminación de los estereotipos de género;
- Promoción de la igualdad de género en las políticas de desarrollo.

La mayoría de los sectores industriales que se caracterizan por tener muchos trabajadores que desarrollan sus tareas en estructuras grandes, poseen a su vez una presencia masculina importante y cuentan con sindicatos bien establecidos. Las organizaciones de trabajadores están desarrollando estrategias de manera muy activa para encauzar la participación y representación de las mujeres. Esto, tanto en los sectores donde ellas tienen una participación relevante, como asimismo para promover su ingreso en áreas donde predominan los hombres. Uno de los aspectos de mayor prioridad para la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus afiliados es la organización de las trabajadoras, tanto en el sector formal como en el informal. Ello, con

⁶ Para ampliar la información sobre la Directiva Europea sobre el acoso y la violencia en el trabajo, consúltese: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

miras a formalizar la relación laboral. Otro de los temas prioritarios es el aumento de la cantidad de mujeres en cargos de elección. En el año 2002, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres⁷ lanzó una campaña trienal de sensibilización, cuyo eslogan era "Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos". Ello, con el objetivo de promover la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores.⁸ En el año 2006, se inició una segunda etapa de esta campaña, destinada principalmente a las mujeres que trabajan en la economía informal.⁹

Se ha impulsado entre los sindicatos afiliados el que procuren alcanzar la siguiente meta: que un tercio de las posiciones de liderazgo al interior de sus organizaciones estén ocupadas por mujeres. También se cuenta con algunos sindicatos que han optado por alcanzar la paridad. Los comités de mujeres han ayudado a promover una mayor conciencia, tanto en el ámbito de la Confederación Sindical Internacional como en el de la Union Network Internacional (UNI) —el sindicato global de servicios—, el cual aprobó resoluciones determinantes en el Congreso sobre la Mujer de 2005. Entre ellas, exhortar a las mujeres a participar más en las posiciones de liderazgo y apoyar las plataformas relativas a las prioridades específicas de género.¹⁰

LAS TRABAJADORAS EN LA ECONOMÍA INFORMAL SE ORGANIZAN

La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) de la India es un claro ejemplo exitoso de trabajadoras en la economía informal que se organizan. La asociación se creó en 1972 en Ahmedabad, India, y, en un principio, se concentró en trabajadores a domicilio. Pero el modelo ha sido aplicado a trabajadores jornaleros, vendedores callejeros, y pequeños productores, y se ha diseminado hacia otros lugares, en particular, a ciertos países africanos. Desde el año 2006, SEWA es miembro de la Confederación Sindical Internacional.¹¹



©OIT, Crozet M.

Otros dos ejemplos de federaciones de sindicatos globales que buscan hacerse cargo de la escasa representación de las mujeres son: la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). La ICM informó de una escasa presencia de mujeres entre sus filas: 20%. Esto obedecería, en parte, a la pequeña cantidad de trabajadoras que existe en estos sectores. La ICM adoptó en 1998 una Carta para la Acción Positiva y la Agenda de Negociación para la Igualdad. Ello, tras reconocer que las mujeres suelen recibir una paga inferior a la de los hombres; laboran en empleos temporales u ocasionales con horarios irregulares y poseen responsabilidades familiares.¹² La ICM exhorta a la igualdad de género en las iniciativas de entrenamiento y formación que realiza; exige una presencia de las mujeres no inferior al 30% en casi todas las actividades, y una paridad del 50% en otras. Según la información entregada por la UITA, las mujeres representan el 40% del total de sus afiliados. También ha procurado que se respete este 40% en los órganos de conducción y en los comités de trabajo.¹³ En 2007, la UITA preparó una Guía sobre Igualdad de Género titulada *Todos para Uno y Uno para Todos*, en donde se detallan las estrategias para atraer mujeres hacia los sindicatos y crear un entorno más propicio para su inserción en la vida sindical.¹⁴

La información disponible indica que, en algunos países y dentro de determinados sectores, hay una marcada tendencia ascendente en la afiliación de mujeres a sindicatos. En algunos países industrializados como Canadá, Reino Unido e Irlanda, el índice de afiliación entre mujeres y hombres es equitativo; en los países del norte de Europa, la afiliación de mujeres es aún más alta.¹⁵

⁷ La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se fusionó con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) en 2006 y formaron la Confederación Sindical Internacional (CSI).

⁸ Para ampliar la información sobre esta campaña, véase: <http://www.icftu.org/focus.asp?issue=u4w&Language=ES>

⁹ Para ampliar la información sobre la política de igualdad de género de la CSI y sobre esta campaña, véase: <http://www.icftu.org/focus.asp?issue=u4w&Language=ES>

¹⁰ Conclusiones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de la UNI, 23 al 25 de agosto de 2005. Para ampliar la información, consúltese: <http://www.union-network.org/uniwomen.nsf/2ndWorldWomenChicago2005?openpage>

¹¹ Véase www.sewa.org y también www.wiego.org

¹² Para ampliar la información sobre la política de igualdad de la ICM, véase: <http://www.bwint.org/default.asp?Language=ES>

¹³ En el último congreso mundial de 2007, se acordó que la participación estaba muy por debajo de esa cifra, apenas alcanzaba en promedio el 28%. Decisión del Congreso de la UITA, tal como se informa en el documento de la campaña detallado en la próxima nota 12.

¹⁴ UITA, "All for One and One for All", Junio de 2007, <http://www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf>

¹⁵ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean* (Ginebra), pág. 86



Junto con lograr una mayor participación de las mujeres en los órganos y cargos donde se toman decisiones, las organizaciones de trabajadores enfrentan otro desafío: el inadecuado nivel de organización en los sectores donde se registra una mayor presencia femenina. Las mujeres suelen tener empleos precarios con salarios exigüos; o empleos a tiempo parcial o no permanentes. La gran mayoría de ellas, de hecho, se concentra en la economía informal. Todo lo anterior, sintetiza las dificultades que las uniones de trabajadores deben superar cuando se proponen organizar la representación femenina. En marzo de 2008, la Confederación Sindical Internacional lanzó una campaña bienal denominada "Trabajo decente, vida decente para las mujeres".¹⁶ La campaña está dirigida principalmente hacia sectores que concentran trabajadoras, generalmente con contratos precarios y en los que los sindicatos todavía no están suficientemente representados (trabajo informal, zonas de procesamiento de productos exportados, trabajado migrante y empleos atípicos).

Las organizaciones de empleadores han lanzado una serie de iniciativas para la promoción del emprendimiento entre mujeres. También han creado comités específicos para promover su inclusión en los órganos directivos, designando personal responsable de los asuntos de género o tomando otras medidas voluntarias. Algunos ejemplos de estas iniciativas son:

- ✓ La creación de comités de mujeres empresarias en todas las cámaras de comercio e industria de la República Árabe de Siria;
- ✓ El establecimiento de un Comité de Mujeres (actualmente, el Comité de Género e Igualdad) dentro de la Confederación de Empleadores de Filipinas, con el objetivo de trabajar en la formación, promoción e investigación de cuestiones de género;
- ✓ La invitación que la Asociación de Empleadores de Croacia hace entre sus miembros para que designen mujeres que participen en los encuentros que realizan; y éstas desempeñen funciones en los órganos de la asociación;
- ✓ La acción afirmativa desplegada por la Federación de Empresarios de Kenia (FKE), al adoptar un enfoque destinado a encontrar ejecutivas que se integren al Consejo de Administración y otros órganos;
- ✓ La creación, en el año 2003, del programa *Female Future* por parte de la Confederación de Comercio e Industria (NHO) de Noruega. Su objetivo es ayudar a sus miembros a elevar la cantidad de mujeres en cargos directivos y juntas de administración, a fin de generar una mayor diversidad e incrementar la base de contratación y la competitividad de las empresas. *Female Future* se ocupa de crear lugares de encuentro, redes y programas de tutoría para ayudar a las mujeres a hacer los contactos que necesitan para su progreso personal;
- ✓ El compromiso de las Cámaras de Comercio de Yemen con el fin de procurar una mayor participación de las mujeres en la organización. Con este fin, se determinó la cantidad de mujeres miembro de la Cámara de Comercio e Industria y se apoyó la formación de comités para que las empresarias puedan expresar sus inquietudes de manera colectiva y sistemática.¹⁷



©OIT, Crozet M.

En su publicación *Approaches and policies to foster entrepreneurship: A guide for employers' organizations*, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) identifica las barreras que obstaculizan el potencial de las mujeres empresarias para desarrollar y ampliar sus negocios; y explica cómo las organizaciones de empleadores pueden proporcionarles una mayor representación y servicios de apoyo.¹⁸ Las principales cuestiones en materia de igualdad de género que han abordado las organizaciones de empleadores son: la compatibilización del trabajo con la vida familiar, el desarrollo profesional y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

¹⁶ Para ampliar información, consúltese *Campana trabajo decente, vida decente para las mujeres*, de la Confederación Sindical Internacional, lanzada en marzo de 2008, <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198&lang=es>

¹⁷ Todos los ejemplos vienen de OIT, 2008. *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países* (Ginebra).

¹⁸ Véase la página Web de Género en el sitio Web de la Organización Internacional de Empleadores, <http://www.ioe-emp.org/es/politicas/genero/index.html>

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO MEDIO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La OIT es la única organización internacional que ha destinado un lugar esencial al diálogo social y al tripartismo, desde su creación en 1919. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se reúne anualmente —y que suele ser denominada el parlamento del trabajo— es el órgano hacedor de políticas supremo de la OIT y allí cada Estado Miembro está representado por una delegación tripartita.¹⁹ Además de las actividades normativas - la adopción de instrumentos internacionales tales como convenios y recomendaciones y la supervisión de su aplicación en el ámbito nacional -, la CIT examina los informes que todos los Estados Miembros tienen la obligación de presentar.



Desde la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998),²⁰ la CIT ha analizado las cuestiones de igualdad y no discriminación en dos informes globales (2003 y 2007).²¹

CONVENIOS DE LA OIT RELATIVOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DIÁLOGO SOCIAL, TRIPARTISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todos los Convenios de la OIT²² son el resultado del diálogo social tripartito sobre cuestiones relacionadas con el trabajo que, en opinión de gobiernos, empleadores y trabajadores, requieren una reglamentación internacional.

Convenios clave relativos a la igualdad

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Dos convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Convenios relativos al diálogo social y la negociación colectiva

- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Convenios seleccionados sectoriales

- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11);
- Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84);
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141);
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

¹⁹ Cabe mencionar que el equilibrio de género en la Conferencia Internacional del Trabajo ha sido un motivo de preocupación. Ya en 1991, en ocasión de la 78.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó una resolución en virtud de la cual se exhortó a los gobiernos y a las asociaciones de empleadores y trabajadores a incluir a más mujeres en sus delegaciones. En 2006, la participación de las mujeres representó el 24,3% de la cantidad total de delegados.

²⁰ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Los cuatro derechos fundamentales son: (a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración de 1998 compromete a todos los Estados Miembros de la OIT a observar estos principios y derechos, independientemente de que hayan ratificado los Convenios.

²¹ Estos Informes Globales son: *La hora de la igualdad en el trabajo* (2003) y *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean* (2007).

²² Para ampliar la información sobre los Convenios de la OIT, consúltese ILOLEX en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>



En junio de 2008, la CIT adoptó la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, la cual reafirmó el papel del Programa de Trabajo Decente en el contexto de la globalización. La Declaración establece un nuevo fundamento a partir del cual la OIT puede apoyar las iniciativas de sus mandantes para promover y lograr el progreso y la justicia social a través del Programa de Trabajo Decente, el cual comprende los siguientes objetivos estratégicos: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y los principios y derechos fundamentales del trabajo.²³ La igualdad de género se menciona específicamente como un tema común a estos cuatro objetivos estratégicos.

Un estudio de la OIT²⁴ revela que, en los ámbitos regional y nacional, el 48% de las instituciones que presentaron informes han incluido los temas de género en el programa de diálogo social, aunque el alcance varía considerablemente. Europa ostenta el porcentaje más alto de instancias que han incluido la temática de género en el programa de diálogo social, con un 65%. Los niveles más bajos se encuentran en América Latina y el Caribe.

En el ámbito regional, un ejemplo a destacar es el Programa Regional de la OIT para la promoción del diálogo social en países africanos de habla francesa (PRODIAF). Este ayuda a las naciones a desarrollar la cultura del diálogo entre sus instituciones de gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores. Unos 23 países se han beneficiado con el apoyo otorgado por PRODIAF para fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales a la hora de iniciar y consolidar el diálogo, las consultas y la negociación.²⁵ La igualdad de género se considera una cuestión transversal en este programa.

A nivel nacional se pueden encontrar muchos ejemplos de cómo el diálogo social ha contribuido en la promoción de la igualdad de género. Entre los temas relacionados con la igualdad de género que son parte de las agendas de diálogo social, figuran: la igualdad de remuneración, las modalidades de horario de trabajo, las políticas de licencia para trabajadores que tienen responsabilidades familiares, la protección y las prestaciones de maternidad, las disposiciones sobre el cuidado de los hijos, la formación profesional, la violencia en el lugar de trabajo y el acoso sexual.²⁶

Al prestar orientación respecto a cómo organizar a los trabajadores rurales, el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149) reconoce los retos que presentan las cuestiones de género. Alienta a las autoridades competentes a promover programas que pongan de relieve la función que las mujeres deben desempeñar en la comunidad rural, y a integrarlas en los planes generales de educación y formación que se ofrecen a hombres y a mujeres.

- En Singapur, por ejemplo, la Declaración Tripartita sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor afirma el compromiso del Gobierno y los interlocutores sociales al principio consagrado en el Convenio núm. 100. Los interlocutores tripartitos también acordaron insertar en los acuerdos colectivos una cláusula que permita garantizar que los empleadores cumplan el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.²⁷
- En Nepal, el Comité Sindical para Promover la Igualdad de Género (TUC-GEP) identificó diez temas de género prioritarios, los cuales fueron presentados y debatidos con las Cámaras Nepalesas de Comercio e Industria. Tres de estos temas (acoso sexual, prestaciones de maternidad y VIH/SIDA), dieron el puntapié inicial para el proceso de diálogo entre ellos y fueron luego avalados por el Ministerio de Trabajo y la Dirección de Transportes. En diciembre de 2002, tres interlocutores firmaron una Declaración Conjunta en la que reafirman su compromiso de participar en el diálogo social con el objeto de promover la igualdad de género en Nepal.²⁸
- En algunos países se han creado instituciones de género especializadas en diálogo social. Las comisiones tripartitas —creadas en el marco de un proyecto OIT-CIF sobre los derechos de las trabajadoras— han sido los mecanismos de diálogo social más estables en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay; y han tenido un papel sumamente importante en la política nacional. Las comisiones están compuestas por representantes de gobierno (Ministerio de Trabajo y Ministerio de Asuntos de la Mujer), de organizaciones de empleadores y trabajadores. Entre sus principales logros cabe mencionar la reciente ley sobre trabajadoras domésticas en Uruguay (2006); y la ratificación del Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) en el año 2007 en Paraguay.

²³ Véase http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang-es/docName--WCMS_099768/index.htm

²⁴ Breneman-Pennas, T. y M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, pág. 22.

²⁵ Actividades de la OIT en África 2004 – 2006. Informe del Director General, Undécima Reunión Regional Africana de la Organización Internacional del Trabajo, Addis Abeba, abril de 2007 (OIT, Ginebra), pág. 38.

²⁶ Para ampliar esta información, véase Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neill, F., 2003. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: Guía para la negociación colectiva* (OIT, DIALOGUE y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), Ginebra), parte 1: *Negociación para la igualdad de género: Panorama general*, págs. 8 y 9.

²⁷ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean* (Ginebra), pág. 91.

²⁸ OIT, 2005. *Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo*. (Ginebra), págs. 77 a 79.



©OIT, Crozet M.

- En Sudáfrica, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), creado en 1995, reúne a representantes de gobierno, asociaciones empresariales, agrupaciones de trabajadores y organizaciones comunitarias. Los principales objetivos de NEDLAC son: procurar promover metas de crecimiento económico; participar en la toma de decisiones en materia económica y equidad social; alcanzar consensos e incluir acuerdos en asuntos de política social y económica. La Coalición Nacional de Mujeres integra el NEDLAC y promueve el papel de las mujeres en los negocios. Centrarse en las mujeres es parte de sus prioridades.²⁹

Las personas trabajan en diferentes sectores de la actividad económica: ésta es una premisa que caracteriza el mundo del trabajo. Industrias y servicios enfrentan sus propios problemas, igual que ocurre con las personas cuando deben lidiar con desafíos profesionales que afectan sus vidas. Durante la actual crisis económica, financiera y social, el diálogo social será un medio clave para abordar los temas sectoriales, pues algunas áreas de actividad se verán significativamente afectadas.

En el plano internacional, el diálogo social sectorial se nutre a partir de consultas directas con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores. Ello, además de una base de conocimientos que permite identificar buenas prácticas y negociar estrategias para tratar los temas específicos. A nivel nacional, los interlocutores sociales desarrollan respuestas innovadoras a los retos que enfrentan sus sectores; ofrecen oportunidades para compartir inquietudes y tratar materias de importancia crítica.

Algunos ejemplos sectoriales de diálogo social que contemplan materias de género:

- En el marco del Proyecto OIT *Better Factories Cambodia* (mejores fábricas para Camboya), se realizó en el año 2006 una investigación sobre género en la industria de la confección. Dado que la inmensa mayoría (más del 90%) de personas que trabajan en esta industria en Camboya son mujeres, las preguntas acerca de su bienestar e inquietudes en el trabajo cobran una importancia crucial para la industria y el desarrollo económico y social del país. El estudio encomendado por la OIT y el Banco Mundial tenía como objetivo proporcionar información detallada sobre cuestiones de importancia relacionadas con las trabajadoras. Ello, con el fin de que las partes interesadas del proyecto —gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, ONGs y organismos de las Naciones Unidas y de Bretton Woods— puedan comprender, comunicar y mejorar el bienestar de las trabajadoras. Lo anterior, a través del desarrollo de políticas adecuadas y la adopción de nuevos enfoques pragmáticos en el lugar de trabajo. El estudio abarcó cuestiones como: salud y nutrición, lactancia, cuidado de los hijos, seguridad personal, formas de acoso en el lugar de trabajo, resolución de conflictos y acciones colectivas.³⁰
- Con respecto al sector agrícola, un análisis de 23 convenios colectivos concluidos hace muy poco tiempo en África, demostró la importancia que tienen estos instrumentos. Esto, tanto para garantizar el respeto por los derechos fundamentales en el lugar de trabajo, como para establecer procedimientos que aseguren relaciones laborales estables. Todos los convenios incluían cláusulas relativas a: salarios, horas extraordinarias, indemnizaciones por término de servicios, seguridad y salud en el trabajo, gastos y servicios de funeral. La inclusión de este último tipo de cláusulas podría ser un indicador de la incidencia del VIH/SIDA en la fuerza laboral agrícola de África, así como de los esfuerzos de empleadores y trabajadores por abordar las consecuencias de esta epidemia. Veintidós de estos 23 convenios contenían cláusulas relativas a subsidios (por ejemplo, de vivienda); vacaciones y licencias (por ejemplo, vacaciones anuales, licencia por enfermedad, licencia de maternidad y licencia por razones humanitarias) y la asistencia médica. Esto es particularmente importante para las mujeres pues siguen siendo ellas quienes se encargan de los cuidados familiares y, a menudo, deben sortear las dificultades que implica el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares. Diecisiete de los convenios contenían disposiciones relativas a la educación, tanto para los propios trabajadores como para sus hijos; y 18 incluían disposiciones relativas a los incentivos.³¹

²⁹ Informe anual 2007-2008 del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Mano de Obra (NEDLAC) *Actioning social dialogue*, véase: <http://www.netlac.org.za>

³⁰ Para ampliar la información sobre el programa *Better Factories Cambodia*, véase <http://www.betterfactories.org>

³¹ OIT, 2008. *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza* (Ginebra) pág. 108 - 109.



- La Asociación Británica de Mujeres Policías preparó, junto a otros grupos, una Agenda de Género. Esto, con el objetivo de poner el foco en los problemas que afectan a estas funcionarias. La idea es tener una fuerza policial que demuestre de manera consistente el valor de las mujeres en sus cuadros y se proponga crear un entorno propicio para el desempeño sus efectivos (por ejemplo, horarios de trabajo y equipos adecuados). La Agenda de Género promueve el equilibrio entre ambos sexos, los orígenes étnicos y la orientación sexual en la fuerza policial. También promueve la participación de la mujer en la formulación de políticas.³²

RESPUESTAS Y ALIANZAS DE LA OIT

Para la OIT, el diálogo social es fundamental para que hombres y mujeres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Como tal, el diálogo social forma parte integral del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Diversas unidades de la OIT trabajan específicamente en este pilar estratégico: el Servicio del Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE); el Programa de Actividades Sectoriales (SECTOR); la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Empleados (ACTRAV).

DIALOGUE promueve un enfoque integrado de los componentes clave de la gobernanza del mercado de trabajo. Por ejemplo, un marco legal pertinente, un diálogo social y una administración del trabajo eficaces. DIALOGUE tiene a su cargo la coordinación del asesoramiento técnico de OIT y los comentarios sobre los proyectos de legislación laboral nacional, a la luz de las normas internacionales del trabajo y la legislación y práctica laborales comparativas. La OIT alienta sistemáticamente a los Estados Miembros a replicar las técnicas de redacción legislativa contemporáneas, que ponen de manifiesto la conveniencia de utilizar una terminología imparcial en materia de género en los textos legales. La *Guía sobre Legislación del Trabajo* de DIALOGUE presenta diversos ejemplos de cómo se traduce la igualdad de género en la legislación del trabajo internacional y comparativa.



© OIT, Crozet M.

DIALOGUE y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín prepararon el curso de capacitación *Formulación participativa de legislación laboral*,³³ destinado a interlocutores sociales del ámbito nacional que participan en reformas de la legislación del trabajo y en el proceso de redacción legislativa tripartita sobre cuestiones socioeconómicas. Los módulos específicos de este curso están dedicados a las cuestiones de la igualdad de género y a las técnicas de redacción centradas específicamente en la incorporación de estos temas en la legislación del trabajo.

Junto con ACTRAV, DIALOGUE elaboró *Igualdad entre hombres y mujeres o de género. Guía para la negociación colectiva*. En la primera parte de esta guía, *Panorama General*, se establece: "La negociación colectiva ha demostrado ser un importante medio para promover la igualdad de las mujeres en el empleo; sin embargo, para que sea efectiva, es necesario comprender sus inquietudes y darles credibilidad."³⁴



© OIT, Crozet M.

SECTOR promueve el diálogo social a nivel sectorial y facilita el intercambio de información entre los mandantes tripartitos de la OIT sobre acontecimientos laborales y sociales. Constituye el contacto principal de la OIT con sus mandantes. Los sectores primario, industrial y de servicios están agrupados en ocho conjuntos que concentran permanente atención: agricultura y silvicultura; educación e investigación; energía y minería; infraestructura; construcción e industrias afines; manufactura; servicios del sector privado; servicios y suministros públicos; y transporte. SECTOR organiza periódicamente reuniones para facilitar el diálogo social a nivel sectorial. En muchos de sus estudios y reuniones se ha analizado cómo incluir

la igualdad de género en el diálogo social en el ámbito de los servicios públicos, de salud, educación, minería, servicios financieros y muchos otros.³⁵

³² OIT, 2003. *Los servicios públicos de urgencia: el diálogo social en un medio en constante evolución* (Ginebra), pág. 86.

³³ http://www.itcilo.org/es/training-areas/dialogo-social/view?set_language=es

³⁴ O'Leary, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neill, F., 2003. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: Guía para la negociación colectiva* (OIT, DIALOGUE y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), Ginebra), parte 1: *Negociación para la igualdad de género: Panorama general*, pág. 6.

³⁵ Para ampliar la información sobre publicaciones de la OIT específicas de cada sector, véase: <http://www.ilo.org/sector>

ACT/EMP tiene el mandato de apoyar a las organizaciones de empleadores que representan los intereses colectivos de las empresas en cuestiones del mercado de trabajo. Ello, a fin de fortalecer su representatividad, influencia y el valor de sus miembros. ACT/EMP cumple una función importante en cuanto a promover la toma de conciencia entre empleadores en relación con las cuestiones de género y los beneficios económicos de promover la igualdad en el lugar de trabajo.³⁶ Junto al Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT (TRAVAIL), esta unidad elaboró una guía práctica para compatibilizar responsabilidades laborales y familiares.³⁷ Actualmente, se encuentra abocada a preparar material de formación sobre protección de la maternidad y acoso sexual. Estas herramientas han sido creadas para que los empleadores cuenten con los conocimientos necesarios y las alternativas de solución a la hora de enfrentar las cuestiones de género en el lugar de trabajo. El programa de cooperación técnica de la Oficina de Actividades para los Empleadores, ACT/EMP, incluye apoyo para que las organizaciones de empleadores formulen un marco legal adecuado que promueva la participación económica de las mujeres; fortalezcan su capacidad en cuestiones de género a nivel nacional y regional; promuevan el desarrollo de iniciativas empresariales de mujeres; apoyen los servicios relacionados con género e igualdad, y también la incorporación de cuestiones generales de género en proyectos y actividades.



©OIT, Florentie A.

ACTRAV tiene el mandato de fortalecer a los sindicatos representativos, independientes y democráticos en todos los países, para que puedan desempeñar su papel eficazmente, al proteger los derechos y los intereses de los trabajadores y prestar servicios de calidad a sus afiliados en los planos nacional e internacional. ACTRAV apoya a los sindicatos en la elaboración de estrategias y políticas destinadas a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Entre las estrategias cabe mencionar la representación de las mujeres en los sindicatos, el fortalecimiento de los conocimientos técnicos y las capacidades para participar en negociaciones colectivas y el diálogo social, y la consolidación de

las cuestiones de género en la educación sindical. Durante años, ACTRAV ha prestado apoyo a las iniciativas de los sindicatos para fortalecer la representación de las mujeres en la economía informal, en las zonas francas industriales y a las mujeres migrantes; para promover una toma de conciencia y propiciar reformas internas que contemplen una mayor representación de los intereses de las trabajadoras; para promover políticas que respalden el liderazgo de las mujeres en la vida sindical; para crear material de formación sobre negociaciones colectivas que contemplen cuestiones de género, e incluyen la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (**NORMES**) está abocado fundamentalmente a la supervisión, promoción y aplicación efectiva de los Convenios clave de la OIT que hacen referencia a la libertad sindical y a la negociación colectiva así como también a la igualdad de género y la no discriminación. En particular, los Convenios núms. 87, 98, 100, 111.

La Oficina para la Igualdad de Género (**GENDER**) cumple un papel fundamental como apoyo en la aplicación de la igualdad de género al Programa de Trabajo Decente que lleva adelante la OIT. Esto, al promover la incorporación de este tema en las políticas, objetivos estratégicos, programas y actividades de la organización. La Oficina asesora a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores y unidades de la OIT por igual, sobre temas específicos, además de conducir programas de cooperación técnica y auditorías participativas de género.

³⁶ OIT, 2008. *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países* (ACT/EMP, Ginebra).

³⁷ Para ampliar la información sobre el material de formación sobre trabajo y familia (en inglés únicamente), véase: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm>.



¿QUÉ SE PUEDE HACER?

La lista no exhaustiva que se presenta a continuación puede servir como guía para saber qué medidas se deben tomar para que la voz de mujeres y hombres esté presente en el diálogo social, así como para incluir la igualdad de género entre sus temas principales.

- Ratificar y aplicar de manera efectiva los Convenios clave de la OIT que hacen referencia a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como también a la igualdad de género y la no discriminación, en particular los Convenios núms. 87, 98, 100, 111.
- Instaurar mecanismos que promuevan una mayor participación y representación de las mujeres en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores, así como en las instituciones que participan en el diálogo social: Comités Nacionales de Trabajo o Consejos Económicos y Sociales.
- Promover la educación, el desarrollo de las calificaciones y la capacitación para las mujeres. Ello, de manera que éstas dispongan de herramientas que les permitan insertarse en los procesos de diálogo social.
- Fortalecer la voz de trabajadoras y trabajadores en la economía informal y la de aquellos que trabajan en condiciones precarias, como trabajadores domésticos y migrantes, organizando su afiliación a las organizaciones de trabajadores.
- Realizar campañas de sensibilización, concienciación y defensa para promover las ventajas de la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- Impartir formación y compartir las mejores prácticas respecto de la inclusión de las cuestiones de género en el programa de diálogo social y negociación colectiva.

PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE DIÁLOGO SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Breneman-Pennas, T. y Rueda Catry, M., 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level* (OIT, DIALOGUE, documento núm. 16, Ginebra).

Daza, J. L., 2005. *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo* (OIT, DIALOGUE, Documento de trabajo núm. 9, Ginebra).

García Femenia, A., Morgado Valenzuela, E. y Rueda Catre, M., 2007. *Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú* (Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima).

Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P. y Rueda, M., 2003. *Manual para la integración del género en los proyectos de cooperación técnica sobre diálogo social* (OIT, DIALOGUE, Ginebra).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2009. *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada* (Programa para la Promoción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (DECLARATION), Ginebra).

- 2008. *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países* (Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), Ginebra).

- 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I(B) de la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).



- 2005. *Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo* (Oficina para la igualdad de género (GENDER), Ginebra).
 - 2003 (a). *Guía sobre legislación del trabajo* (DIALOGUE, Ginebra).
 - 2003 (b). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I(B) de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neill, F., 2003. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: Guía para la negociación colectiva* (OIT, DIALOGUE y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), Ginebra).
- Olney, S. y Rueda, M., 2005. *Convenio núm. 154: Promoción de la negociación colectiva* (OIT, DIALOGUE, Ginebra).
- Olney, S., 2002. *Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention No. 144* (OIT, DIALOGUE, Ginebra).
- Zambrano, M. e IFP/DIALOGUE, 2004. *Diálogo social y estrategias de reducción de la pobreza: guía para la integración del enfoque de género* (OIT, DIALOGUE, Ginebra).



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Oficina para la Igualdad de Género
Tel. : +41 22 799 6730
Fax. : +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

**Servicio de Diálogo Social,
Legislación y Administración
del Trabajo**
Tel. : +41 22 799 7686
Fax. : +41 22 799 8749
www.ilo.org/dialogue
dialogue@ilo.org

**Programa de Actividades
Sectoriales**
Tel. : + 41 22 799 7501
Fax. : +41 22 799 7050
www.ilo.org/sector
sector@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo – 4, route des Morillons – 1211 Geneva 22, Suiza

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Pueden solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a gendercampaign@ilo.org.