

POLÍTICA DE GÉNERO DE COSEP



COSEP
CONSEJO SUPERIOR DE LA EMPRESA PRIVADA

POLÍTICA DE GÉNERO DE COSEP

ÍNDICE

Presentación	3
Agradecimiento	5
Introducción	7
I. Fundamento Legal de la Política de Género	8
II. Principios de la Política de Género	10
III. Problemática que se pretende resolver con la Política de Género del COSEP	12
IV. Marco de Objetivos de la Política y Lineamientos Estratégicos	14
4.1. Objetivo General	
4.2. Objetivos Específicos	
V. Disposiciones organizativas: roles y responsabilidades	16
5.1. Consejo Directivo	
5.2. Cámaras y organizaciones	
5.3. Comisión de Género	
5.4. Direcciones Ejecutivas de COSEP y sus cámaras y organizaciones	
5.5. Comisiones y delegados operativos de Género en las cámaras y organizaciones	
VI. Matriz de Monitoreo	20
VII. Conceptos de Género	25

PRESENTACIÓN

Siguiendo el mandato de uno de los objetivos de COSEP de defender y fomentar el sistema de libre empresa como instrumento eficaz para el desarrollo económico y social de la nación y conscientes de las ventajas que trae consigo una integración más amplia y equitativa de las mujeres en nuestras empresas, tanto empresarias como colaboradoras, COSEP se ha dado a la tarea de impulsar la igualdad de género como la forma más efectiva para combatir la pobreza y estimular el desarrollo sostenible.

En el ámbito empresarial, existen diversos estudios que demuestran que en aquellas empresas donde existe más participación de mujeres en las instancias de toma de decisiones son más rentables, por lo que han decidido verlo como asunto de buen negocio. De esta manera, se ayuda que poco a poco se rompa el techo de cristal¹. En ese sentido, en el 2010 se creó la Comisión de Género de COSEP con el objetivo de visibilizar más el trabajo de las mujeres en la gremialidad.

En diferentes partes del Mundo algunas organizaciones homólogas de COSEP han impulsado iniciativas y medidas de diversos tipos para impulsar la igualdad de género. Con la presente Política de Género COSEP se une a esas organizaciones de empleadores que, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, han tomado el liderazgo en impulsar iniciativas en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Cabe destacar que con esta iniciativa COSEP se convierte en pionero, al ser la primera organización regional de cúpula empresarial que adopta una Política de Género como mecanismo para promover y facilitar la igualdad de género en el contexto de la gremialidad empresarial.

Es importante destacar que el proceso de elaboración y consulta de la Política de Género brindó una invaluable oportunidad para evaluar mejor las ventajas y oportunidades que brinda a la organización una más amplia y activa participación de las mujeres en la gremialidad empresarial.

COSEP confía que a través de la implementación de su Política de Género se abran más espacios para que las empresarias, con su talento, visión y conocimientos, contribuyan más ampliamente al desarrollo de Nicaragua y de la gremialidad empresarial del país. Se espera con esta iniciativa poder inspirar a las empresas y a otras organizaciones del sector privado a sumarse a este esfuerzo. El que más empresas y organizaciones tomen un enfoque más proactivo en pro de la igualdad de género facilitará el trabajo en pro de una sociedad donde hombres y mujeres puedan conjuntamente forjar la Nicaragua que todos deseamos heredar a generaciones venideras: un país con menos pobreza e injusticias sociales y en Democracia.

José Adán Aguerri Ch.
Presidente de COSEP

1 Se denomina **techo de cristal** a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres. Burin, Mabel (1996). «Una hipótesis de género: el techo de cristal en la carrera laboral». *Género, psicoanálisis y subjetividad*.

AGRADECIMIENTO

En nombre de la Comisión de Género de COSEP agradezco a cada uno de los empresarios y empresarias que participaron en el proceso que llevó a la aprobación de la Política de Género de COSEP. Con su aprobación se inicia un camino que esperamos nos lleve, en un futuro muy cercano, a contar con organizaciones gremiales donde las empresarias podamos aportar nuestros conocimientos y visiones de manera más proporcional y activa.

Esta Política de Género no se hubiera podido elaborar sin el apoyo decidido de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organización que ha apoyado a las empresarias del COSEP desde el momento que decidimos trabajar por la igualdad de oportunidades y la equidad de género en la organización. Es necesario también reconocer y agradecer la labor de coordinación desarrollada por Lic. Marina Stadthagen y la asesoría y facilitación de la Dra. Lola Ocón.

Lucy Valenti

Coordinadora
Comisión de Género de COSEP

INTRODUCCIÓN

Creado desde 1972 como una organización sin fines de lucro, el Consejo Superior de la Empresa Privada, COSEP, aglutina diecinueve cámaras y organizaciones empresariales, que a su vez tienen como socios a miles de pequeñas, medianas y grandes empresas. En su empeño por promover la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres empresarias, a través de un proceso participativo, COSEP formuló su Política de Género, la que ha de guiar a la organización y a las cámaras y organizaciones socias en este esfuerzo.

El COSEP tiene como misión el velar porque “las condiciones económicas, políticas y sociales garanticen al sector privado la libre empresa, el respeto a la propiedad privada y el fortalecimiento empresarial, con el fin de contribuir al progreso de Nicaragua a través de su liderazgo, la participación de sus asociados y su interrelación con los diversos actores sociales.” El liderazgo de la organización está convencido de que para poder cumplir cabalmente esta misión COSEP requiere asegurar que las mujeres empresarias y colaboradoras ejerzan plenamente sus derechos. Esta convicción está basada en lo que diversos estudios demuestran: que cuando hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y pueden desarrollar su potencial, la calidad de vida de toda la sociedad mejora, el crecimiento económico se acelera y la gobernabilidad democrática se fortalece.

En 2009, un grupo de mujeres empresarias afiliadas a las diferentes cámaras y organizaciones del COSEP, preocupadas por la limitada participación de mujeres en la gremialidad empresarial y por sus consecuencias, conformaron un grupo informal de trabajo para analizar y enfrentar esta problemática. Unos meses después, contando con el apoyo de todo el liderazgo empresarial y con asistencia técnica provista por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las líderes empresariales lograron desarrollar un diagnóstico rápido de género que comprendió la mayoría de las cámaras y organizaciones afiliadas al COSEP. Sus resultados confirmaron la baja representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y en las estructuras ejecutivas del COSEP y se obtuvo una visión de este fenómeno desde la perspectiva de las empresarias. Dicho diagnóstico también reveló que la mujer tiene más presencia en la micro y pequeña empresa, aunque los hombres tienen la mayoría en todos los tamaños, y que al avanzar en la mediana y gran empresa, hay menos mujeres propietarias. Cabe destacar que el diagnóstico también señala que muchas de las empresas que componen las cámaras consultadas, son en su mayoría pequeñas y medianas.

La asistencia técnica provista por la OIT incluyó también la elaboración de un plan de acción, instrumento en el cual se identifica la creación oficial de una Comisión de Género y la elaboración de una Política de Género para el COSEP, como acciones prioritarias para impulsar la igualdad de género en la organización.

En sesión ordinaria del veintiuno de abril del año dos mil diez, el Consejo Directivo del COSEP aprueba por unanimidad la creación de la Comisión de Género. Es bajo el liderazgo de esta instancia que en Mayo de 2012, contando nuevamente con el apoyo de OIT, la Comisión de Género impulsa un proceso ampliamente participativo para la elaboración de la Política de Género del COSEP.

Como parte de ese proceso, una muestra representativa de las mujeres empresarias que conforman la Comisión de Género de COSEP analizaron las causas del limitado ejercicio de los derechos de las mujeres empresarias en la gremialidad empresarial, tomando como base un análisis de género elaborado en el 2009, actualizado por la Dirección Ejecutiva del COSEP, en sus cifras más importantes. Dicho análisis confirma la limitada participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de la gremialidad empresarial: en promedio solamente 10% de los directivos de las 19 cámaras y organizaciones actualmente son mujeres; en el Consejo Directivo de COSEP solamente el 6% son mujeres; y de las 19 organizaciones solamente una mujer ostenta la presidencia. El proceso de consulta de la Política se realizó en el período de junio-julio de 2012 y en él se involucraron directamente los liderazgos de las diferentes cámaras y organizaciones del COSEP y diversos grupos de mujeres empresarias pertenecientes a las mismas.

Esta Política es el resultado del esfuerzo conjunto de hombres y mujeres afilados a las cámaras y organizaciones miembros del COSEP. Es también una muestra del compromiso de los que participaron y de todo el liderazgo de COSEP con la igualdad de género. Asimismo, expresa la convicción de la organización de que la limitada participación de las mujeres en la gremialidad empresarial es un freno al pleno ejercicio de sus derechos y a que puedan contribuir más efectivamente al desarrollo de Nicaragua. La Política de Género es un instrumento práctico que deberá guiar e impulsar de forma gradual la igualdad de género en la organización y en las cámaras y organizaciones asociadas a COSEP.

I. Fundamento Legal de la Política de Género

La Política de Género de COSEP tiene fundamentos de Derecho en la legislación nacional e internacional, y de hecho, en la decisión tomada por su Consejo Directivo de promover la igualdad de género con la creación de la Comisión de Género de la organización en abril del 2010.

La Constitución de la República de Nicaragua consagra de forma amplia y clara el principio de igualdad jurídica entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación, expresados ambos principios en el Artículo 46, donde se establece que: *“En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos”*.

En sus Artículos 27 y 48 la Constitución de Nicaragua consagra la obligatoriedad del Estado de: a) garantizar la plena igualdad de derechos de todas las personas, del derecho a recibir igual protección de la ley y prohibir cualquier tipo de discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica y/o condición social; b) y garantizar el pleno ejercicio para todos los nicaragüenses de sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales, en igualdad de condiciones entre el hombre y la mujer, así como eliminar cualquier obstáculo que impida de hecho y de derecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

Ignacio Castillo¹ en sus comentarios a la parte dogmática de la Constitución Política establece “El principio de igualdad contenido en el artículo 27 de la Constitución Política de Nicaragua, ha de complementarse necesariamente, con aquellos otros en que se contempla un proyecto transformador, tendiente a garantizar la igualdad real y efectiva de todos los y las nicaragüenses y a la remoción de los obstáculos que la impidan (artículos 4 y 48). Por ello, no vulnerará el principio de igualdad, sino que, precisamente tenderá a su consecución efectiva, al establecimiento o la aplicación de medidas de discriminación positiva, de modo que, ante una situación real de desigualdad, el principio constitucional exige una acción tendiente a corregirla, que puede llevar consigo el establecimiento de ventajas o de mayores posibilidades en favor de quienes se encuentran en la situación desfavorecida”.

Teniendo como base las consideraciones detalladas en el párrafo anterior, el Estado de Nicaragua promulgó una ley y una reforma de ley tendientes a corregir la situación de desigualdad real en que se encuentran las mujeres. En 2008 fue promulgada la Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, la cual mandata a las instituciones del Estado a jugar un papel más activo y directo en promover el ejercicio real de la igualdad entre hombres y

1 Castillo M, Ignacio. et. al. Comentarios a la Constitución Política (Parte Dogmática). Centro de Derechos Constitucionales. Managua, Nicaragua, 1994

mujeres en los ámbitos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Dicha Ley mandata a todas las entidades del Estado establecer un porcentaje proporcional entre hombres y mujeres para los cargos de elección y en las instancias de toma de decisiones de la administración pública y de los Gobiernos Regionales y Municipales. Cabe destacar que esta Ley señala también que los partidos políticos y otras expresiones de la sociedad civil deberán promover una participación equitativa de mujeres y hombres en las posiciones y en los procesos de toma de decisiones. Con el mismo espíritu, una reforma a la Ley Electoral, aprobada el 15 de Mayo de 2012, en su art. 82, mandata los partidos políticos o alianzas a presentar en sus listas de candidatos en los diversos tipos de elecciones un “cincuenta por ciento de hombres y un cincuenta por ciento de mujeres, ordenados de forma equitativa y presentada de manera alterna”.

Adicionalmente, en materia de igualdad de género y respeto a los derechos económicos de las mujeres, el Estado nicaragüense ha contraído obligaciones legales de carácter internacional derivadas principalmente de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la cual es parte Nicaragua desde octubre de 1981. El Estado nicaragüense reconoció expresamente que la CEDAW tiene rango constitucional en el informe presentado por Nicaragua al Comité de la misma en el año 2007. Esta Convención urge a los Estados a eliminar la discriminación en contra de la mujer en el disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos y culturales. La ratificación de esta Convención obliga a los Estados parte a tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer por parte de cualquier persona, organización o empresa.

Nicaragua también ha firmado y ratificado una serie de Convenios en el marco de la OIT, organización internacional fundada en 1919 y sustentada desde entonces en los principios de no discriminación e igualdad. Entre los instrumentos adoptados por Nicaragua en el contexto de la OIT sobre equidad de género destacan el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Cabe señalar que en el informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, denominado “La igualdad de género como eje del trabajo decente se reconoce que “la igualdad de género en el mundo del trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos y de justicia para los trabajadores, sino que también reviste interés desde el punto de vista empresarial para los empleadores, y es fundamental para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza a nivel nacional.” En dicho informe se hizo hincapié en que es fundamental que las instituciones nacionales de diálogo social, incluyendo las organizaciones de empleadores, “se aumenten el número de afiliadas y aborden los problemas de género más seriamente en sus políticas y programas.” Adicionalmente el referido informe señala que el “tripartismo y el diálogo social son fundamentales para lograr avances reales en la consecución de la igualdad de género.”

Es importante destacar que el orden político y socioeconómico que emerge de la Constitución de Nicaragua y de los instrumentos internacionales que el país ha ratificado, no es un mero parámetro orientador sin fuerza obligatoria, ya que tiene fuerza normativa en toda su integridad.

Nicaragua adicionalmente ha participado en una serie de Conferencias Internacionales donde se ha comprometido con promover activamente la igualdad de género. Destacan entre estas la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Conferencia de Beijing) y la Declaración del Milenio. De la Conferencia de Beijing emana un documento final y un Programa de Acción en los que se abordan en aspectos en los cuales el sector privado está llamado a jugar un importante rol para lograr la igualdad de género; se destacan entre estos el facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, al empleo, a los mercados y al comercio y la adopción de medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y plena participación en las estructuras de poder y en la toma de decisiones. Por su parte la Declaración del Milenio reconoce que la reducción de la efectiva y sostenida de la pobreza requiere que se tomen los pasos para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Cabe destacar que uno de los ocho objetivos de desarrollo fundamentales de esta Declaración es el de promover la igualdad de género y otorgarle poderes a las mujeres; en ella también se reconoce que la igualdad de género es clave para lograr todos los otros objetivos.

Consciente de la necesidad de llevar a la práctica los derechos establecidos en los instrumentos antes citados para consolidar una organización y una sociedad más equitativa, el COSEP asume como propios los compromisos establecidos en la Constitución, leyes nacionales y acuerdos internacionales que Nicaragua ha ratificado en relación a la igualdad de género. Por ello, el Consejo Directivo de COSEP, en abril del año dos mil diez, por voto unánime crea la Comisión Género de la organización dando el mandato de a esta de impulsar la igualdad de género en la organización. Dicha Comisión, después de realizar un proceso consultas con las organizaciones socias y con empresarias, presentó la presente Política de Género al Consejo Directivo durante la sesión ordinaria del día 21 de Octubre de 2012, siendo en esa ocasión aprobada por unanimidad y adoptada como un instrumento que deberá guiar a la organización y a sus asociados es sus esfuerzos por alcanzar la igualdad de género.

II. Principios de la Política de Género

Para la integración de la perspectiva de género, el desarrollo de acciones específicas a favor de los derechos de las mujeres empresarias, y con base a la voluntad política expresada por el Consejo Directivo de COSEP y todas las personas participantes en el proceso de formulación de la presente Política, se deben cumplir los siguientes principios:

Corresponsabilidad

Todas las organizaciones y cámaras miembros de COSEP son co-responsables de la transformación institucional que se proyecta impulsar con la Política de Género. Dentro de las diferentes estructuras del COSEP y sus cámaras todas y cada una de las personas, hombres y mujeres, procurarán contribuir a esta transformación y a realizar todas aquellas acciones que estén a su alcance para que la igualdad de género se torne una realidad.

La transversalidad de la perspectiva de género y de acciones afirmativas que se puedan desarrollar en favor de las empresarias es una responsabilidad de todas/os las/os directivos/os del Consejo, especialmente del Presidente del COSEP, Directivos/as de las Cámaras, Directores Ejecutivos de las Cámaras, y no únicamente de la Comisión de Género del COSEP, entidad cuya labor deberá ser apoyada por todos/as.

Aplicación:

- Revisar los estatutos, políticas y normativas para integrar acciones afirmativas;
- Enfatizar y visibilizar el rol de las empresarias en el desarrollo económico y en el accionar de la gremialidad;
- Fomentar la participación de las empresarias en diferentes procesos e instancias de la toma de decisiones gremiales;
- Capacitar a las empresarias y empresarios.

Coordinación y alianzas

Se realizarán alianzas y se desarrollarán coordinaciones entre las organizaciones del COSEP, con otras organizaciones, públicas y privadas, nacionales e internacionales, que puedan facilitar alcanzar el propósito de la Política de Género. Se buscarán alianzas con otras instancias que permitan acceder a recursos especiales para implementar la Política de Género y a visibilizar el papel que juega la mujer en la economía nacional y en la gremialidad empresarial.

Aplicación:

- Trabajo entre la Comisión de Género y las Direcciones Ejecutivas;
- Trabajo entre las Cámaras;
- Trabajo con organizaciones de mujeres y de la sociedad civil y con otras instancias públicas y privadas;
- Trabajo con los medios de comunicación.

Transparencia

La implementación de la Política de Género se dará en un contexto de transparencia, donde toda actividad, acción o proyecto será conocida, discutida, consensuada y sus resultados informados.

Aplicación:

- En la elaboración de informes;
- En los análisis de género que se realicen;
- En la información que sea provista para la elaboración de informes y análisis;

Equidad de Género

En la práctica este principio se materializa con el acceso justo en igualdad de condiciones, entre hombres y mujeres al uso, control y beneficio de los bienes y servicios, oportunidades y recompensas de la participación en la gremialidad empresarial. Implica la participación equitativa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos de la gremialidad empresarial.

Aplicación:

- En las convocatorias a reuniones y a elecciones de COSEP y de sus cámaras y organizaciones miembros, se procurará invitar de forma específica a las empresarias;
- En los procesos de análisis de leyes y políticas se procurará invitar de forma específica a integrantes de la Comisión de Género y a otras empresarias;
- En las contrataciones de personal de COSEP, sus cámaras y organizaciones, acorde con la calificación y experiencia profesional, se procurará buscar gradualmente la paridad de contratación entre hombres y mujeres;
- En las acciones de formación/capacitación se promoverá invitar de forma paritaria a las empresarias;
- En las acciones de comunicación se buscará divulgar tanto las opiniones y logros de empresarios como de empresarias.

III. Problemática que se pretende resolver con la Política de Género de COSEP

Una Política de Género institucional tiene como propósito contribuir a solventar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta problemática debe ser abordada desde una perspectiva global de la organización, ya que afecta a la totalidad de sus integrantes.

En el análisis causal realizado por la Comisión de Género sobre la problemática en COSEP y sus cámaras y organizaciones asociadas, se identificó como problema fundamental de las mujeres empresarias el que,

“***Las mujeres empresarias no ejercen integralmente sus derechos políticos y económicos en el contexto de la gremialidad empresarial.***”

Las causas del problema, identificadas en el referido análisis, y que serán abordadas en el contenido y aplicación de la Política de Género, son las siguientes:

A nivel de causas inmediatas

Las mujeres afiliadas a las cámaras y organizaciones miembros de COSEP no conocen sus derechos económicos y políticos, consignados en la legislación nacional e internacional.

Las habilidades de liderazgo, negociación, demandas asertivas, trabajo en equipo, que son elementos del espacio público, no han sido efectivamente desarrolladas entre las empresarias afiliadas a las cámaras.

Es necesario mejorar el acceso de las empresarias a los servicios de desarrollo empresarial que las cámaras y organizaciones ofrecen, ya que por diversas razones ellas no siempre tienen un adecuado acceso a estos.

Las mujeres empresarias tienen en algunos casos baja autoestima, problemas de manejo del tiempo por la conciliación entre su labor empresarial y la economía del cuidado en el hogar y por los mandatos patriarcales en la identidad y conciencia de género.

A nivel de causas subyacentes

Las organizaciones gremiales no tienen lineamientos y herramientas de divulgación de los derechos y beneficios que tienen sus afiliados y afiliadas.

Las Cámaras y organizaciones miembros de COSEP no tienen instrumentos de divulgación de los procesos electorales internos, ni medidas de acción afirmativa para que se logre gradualmente un mejor balance en la representación de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones.

El liderazgo empresarial desconoce las ventajas de un mejor balance en la participación de las mujeres en la gremialidad, lo que no contribuye al pleno ejercicio de los derechos de las empresarias y la inclusión de la perspectiva de género en la agenda institucional.

Los Estatutos que guían la gremialidad empresarial son de antigua data y no integran la perspectiva de género.

Los documentos estratégicos, sistemas, mecanismos y procedimientos de las cámaras y organizaciones generalmente no han incorporado la perspectiva de género.

Los sistemas de información de las cámaras y organizaciones no son homogéneos, ni desagregan la información por sexo, limitándose la capacidad de hacer el análisis de brechas de género y la definición de medidas para superarlas.

Causas estructurales

La cultura patriarcal de nuestra sociedad se ve reflejada también en la cultura organizacional de la gremialidad empresarial, la cual no motiva a las mujeres a participar.

Las leyes y políticas que rigen a los gremios empresariales no incorporan la equidad de género

El marco legal y de políticas nacionales y locales, económicas y de desarrollo empresarial, no están alineados con los principios constitucionales de igualdad, ni con los tratados internacionales ratificados por el Estado nicaragüense que consignan los derechos de las mujeres.

IV. Marco de Objetivos de la Política y Lineamientos Estratégicos

4.1 Objetivo General

El objetivo general y fundamental definido para la Política de Género de COSEP es el siguiente:

“ **Incremento del ejercicio pleno de los derechos políticos y económicos de las mujeres empresarias afiliadas al COSEP y sus cámaras y organizaciones.** ”

4.2 Objetivos Específicos y Lineamientos Estratégicos

A continuación se definen los tres objetivos específicos de la Política de Género de COSEP y los lineamientos estratégicos que corresponde a cada uno de ellos.

Objetivo 1

Incrementar gradualmente la posición, representación e incidencia política de las mujeres empresarias en las cámaras y organizaciones miembros de COSEP, y sus habilidades de liderazgo y negociación desde la perspectiva de género.

Lineamientos Estratégicos:

LE1

Desarrollo de procesos de sensibilización, concientización, e información de las empresarias sobre los derechos de las mujeres desde una perspectiva de género y de gestión institucional, y de las ventajas de su afiliación a las cámaras y organizaciones miembros del COSEP.

LE2

Diseño e implementación de procesos de formación y capacitación sobre liderazgo, desarrollo personal, trabajo en equipo, negociación e incidencia política para las mujeres afiliadas a las diferentes cámaras y organizaciones a nivel nacional y departamental.

LE3

Diseño, implementación y evaluación de procesos de formación, gestión de conocimientos y organización de eventos sobre desarrollo empresarial, comercialización, calidad de productos y otras gestiones empresariales que mejoren los márgenes de rentabilidad de las empresas de las mujeres afiliadas.

Objetivo 2:

Incorporar la equidad y perspectiva de género los estatutos, reglamentos, normativas, políticas, estructuras, sistemas y procedimientos gremiales y de servicios de las cámaras y organizaciones miembros del COSEP y el ejercicio de los derechos de las mujeres empresarias afiliadas como parte de sus procesos de modernización.

Lineamientos Estratégicos:

LE1

Desarrollo de procesos de sensibilización y concientización sobre los derechos de las mujeres y los beneficios de su ejercicio pleno para los empresarios directivos de las cámaras a nivel nacional y departamental.

LE2

Adecuación de los estatutos, reglamentos, normativas y políticas de las organizaciones miembros de COSEP acorde con los mandatos constitucionales y legales, internacionales y nacionales, sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres empresarias, en congruencia con la Política de Género.

LE3

Diseño e implementación de procesos de institucionalización de la perspectiva de género en los sistemas, procedimientos, mecanismos, herramientas y servicios de desarrollo empresarial del COSEP, sus cámaras y organizaciones miembros, que garanticen la implementación eficaz y eficiente de la Política de Género.

LE4

Creación de sistemas de información homogéneos en las organizaciones y cámaras de COSEP, donde la información sobre la membresía sea desagregada por sexo, para que se pueda contar con la información para hacer análisis de género y desarrollar investigaciones sobre la condición, posición y el aporte económico de las mujeres empresarias.

LE5

Diseño e implementación de una estrategia homogénea de comunicación con perspectiva de género en las cámaras y organizaciones del COSEP que promuevan una mayor afiliación de mujeres empresarias, la visibilidad de su aporte económico e involucramiento en los procesos electorales para alcanzar gradualmente un equilibrio en la representación en los cargos de toma de decisiones.

Objetivo 3

Incorporar la problemática, necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres empresarias del COSEP a las propuestas de leyes, políticas, programas y proyectos nacionales, sectoriales y empresariales que presenta y gestiona el COSEP.

Lineamientos Estratégicos:

LE1

Incorporación de las mujeres empresarias a los distintos grupos de trabajo que analizan y hacen propuestas de cambio y de formulación de leyes, políticas, programas y proyectos para garantizar la inclusión de la perspectiva de género y de sus necesidades e intereses.

LE2

Creación de alianzas y coordinaciones con otras redes y organizaciones de mujeres para el desarrollo de procesos conjuntos de incidencia política y cabildeo en favor de la aprobación de marcos legales y de políticas que contribuyan al ejercicio de sus derechos.

V. Disposiciones Organizativas

En base al principio de corresponsabilidad todos y cada uno de los hombres y mujeres que participan o trabajan en el COSEP tienen la responsabilidad de contribuir a la implementación efectiva de la Política de Género de la organización. A continuación se detallan de forma específica las atribuciones y las responsabilidades de los diversos órganos y entidades que conforman el COSEP de cara a la implementación y seguimiento de Política de Género.

5.1 Consejo Directivo de COSEP

El Consejo Directivo del COSEP es la máxima autoridad de decisión en la Política de Género y tendrá las siguientes atribuciones:

- Discutir y aprobar la Política de Género de COSEP y cualquier revisión o modificación que a esta se le haga;
- Analizar y proponer a la Asamblea aprobar reformas a los estatutos y normativas de COSEP para asegurar la incorporación de los objetivos de la Política de Género;
- Apoyar la gestión de recursos internos y de la cooperación para la implementación de la Política y su Plan de acción;
- Actuar como portavoces del contenido, acciones y decisiones que se tomen sobre la implementación de la Política dentro de sus cámaras y organizaciones;

- Incorporar como parte de la agenda de las sesiones de trabajo, reuniones ordinarias y/o extraordinarias el monitoreo de la implementación de la Política y su Plan de Acción solicitando previamente a la Comisión de Género la preparación de informes de avance o evaluación.

5.2 Cámaras y organizaciones miembros

Las cámaras y organizaciones miembros de COSEP son las instancias de implementación de la Política de Género y tendrán las siguientes responsabilidades:

- Incluir en sus Planes Estratégicos y Operativos la implementación de la Política de Género.
- Analizar, proponer y aprobar reformas a los estatutos y políticas de sus respectivas cámaras y organizaciones que aseguren la incorporación de los objetivos de la Política de Género;
- En las organizaciones que fuese posible, establecer una comisión de género o un delegado operativo de género, de entre sus miembros, que coordine acciones con la Comisión de Género de COSEP.
- Incorporar como parte de la agenda de las sesiones de trabajo de sus propias cámaras y organizaciones el monitoreo de la implementación de la Política de Género y su Plan de Acción a lo interno, solicitando previamente a la Comisión de Género de COSEP, en coordinación con el delegado operativo o comisión de Género de la organización, la preparación de informes de avance o evaluación.

5.3 Comisión de Género de COSEP

La Comisión de Género de COSEP será la entidad coordinadora de la implementación de la Política de Género y su Plan de Acción, tareas que realizara con el apoyo de un Comité Ejecutivo, de las comisiones o delegados operativos de género, Direcciones Ejecutivas de las cámaras y organizaciones y de una unidad especializada de ejecución. La Comisión de Género está conformada por empresarias interesadas en promover la igualdad de género que pertenezcan a las diversas cámaras y organizaciones miembros de COSEP. Las responsabilidades de la Comisión de Género serán las siguientes:

- Promover la implementación de la Política de Género;
- Elaborar y proponer cualquier modificación que se tenga que hacer a la Política de Género;
- Elaborar y proponer planes de acción para la implementación de la Política de Género al Consejo Directivo de COSEP;
- Presentar su Comité Ejecutivo al Consejo Directivo de COSEP;
- Reunirse al menos dos veces al año para analizar los avances sobre la implementación de la política de género.
- Analizar los informes preparados por el Comité Ejecutivo sobre los avances u obstáculos de la igualdad de género y recomendar acciones, actividades o medidas a proponerse al Consejo Directivo.
- Aprobar su reglamento de dirección y funcionamiento.
- Discutir y aprobar el Plan de Acción que se elabore para su implementación;
- Incorporar en los Planes Estratégicos y operativos de COSEP los objetivos de la Política de Género;

El Comité Ejecutivo de la Comisión de Género tendrá las responsabilidades siguientes:

- Representar a la Comisión de Género de COSEP ante diferentes instancias;
- Dar seguimiento a la implementación de la Política de Género y a su Plan de Acción;
- Coordinar la labor de la unidad de ejecución.
- Coordinar directamente procesos y actividades relacionadas a la implementación de la Política de Género y sus planes de acción;
- Preparar y brindar informes anuales, o cuando le sean solicitados, a la Comisión de Género y al Consejo Directivo, sobre procesos de implementación de la Política de Género o de su plan de acción.
- Fomentar y facilitar la creación de Comisiones de Género o designación de puntos focales en las Cámaras y organizaciones;
- Coordinar el diseño y la implementación de un Plan de Divulgación de la Política de Género.
- Promover y coordinar la gestión de fondos para la implementación de la Política de Género y sus planes de acción;
- Reunirse una vez al mes para analizar avances, obstáculos, logros y medidas a tomar conforme a la Política de Género y/o su plan de acción.
- Impulsar procesos de formación dirigidos a las comisiones de género o puntos focales en las cámaras y organizaciones

5.4 Direcciones Ejecutivas de COSEP y sus Cámaras

El apoyo de la Direcciones Ejecutivas de las diversas cámaras y organizaciones de COSEP es clave para el éxito de esta Política. Los Directores o Directoras Ejecutivos tendrán las responsabilidades siguientes:

- Facilitar el desarrollo eficiente y eficaz de las medidas incorporadas en la Política de Género y su Plan de Acción.
- Facilitar y promover la institucionalización de la perspectiva de género en toda la gestión de las organizaciones miembros de COSEP, desde sus estatutos, misión, visión, así como en la gestión de sus sistemas de planificación, monitoreo y evaluación, recursos humanos, servicios y comunicación;
- Asesorar de forma directa o indirecta a la Comisión de Género en asuntos relacionados a la implementación de la Política y su Plan de Acción;
- Elaborar informes anuales de monitoreo y evaluación correspondientes con la implementación de la Política de Género y su Plan de Acción;
- Fomentar y facilitar la visibilidad del compromiso de COSEP y sus cámaras y organizaciones con los derechos de las empresarias en los eventos y productos comunicacionales que se elaboren;
- Apoyar todas las acciones y actividades que la Comisión de Género de COSEP desarrolle para la implementación de la Política y su Plan de Acción;

- Impulsar el establecimiento de sistemas de información desagregados por sexo.
- Designar de entre el personal un enlace operativo que garantice el apoyo a la Comisión o al delegado operativo de género de la organización.

5.5 Delegados institucionales o Comisiones de Género de las Cámaras y organizaciones miembros de COSEP

Para la implementación y seguimiento eficiente de la Política de Género se hace necesario la integración de una comisión o designación de una delegada de género en las cámaras u organizaciones miembros de COSEP; las integrantes de estas comisiones o las delegadas deberán ser empresarias interesadas en impulsar la igualdad de género. Una vez que hayan sido identificadas las delegadas o integradas las Comisiones de Género en las cámaras y organizaciones miembros de COSEP, estas tendrán las siguientes responsabilidades:

- Facilitar y promover la implementación de la Política de Género en cada cámara u organización;
- Coordinar acciones y actividades con la Comisión de Género de COSEP para la implementación de la Política de Género y su Plan de Acción;
- En coordinación con la Comisión de Género de COSEP y con el apoyo de los Directores Ejecutivos, preparar informes sobre la implementación de la Política en las cámaras u organizaciones correspondientes.
- Apoyar con la organización de eventos o actividades relacionadas a la implementación de la Política o su Plan de Acción en las respectivas cámaras u organizaciones.
- Designar a un representante ante el Comité Ejecutivo de la Comisión de Género.

VI. Matriz de Monitoreo

A continuación se provee una Matriz de Monitoreo que facilitará darle seguimiento a la Política de Género. Esta debe servir de guía para evaluar avances e identificar obstáculos en el proceso de su implementación.

Objetivos	Lineamientos Estratégicos	Indicador	Responsable/ Monitoreo	Tipo de monitoreo
Objetivo General: Incremento del ejercicio pleno de los derechos políticos y económicos de las mujeres empresarias afiliadas al COSEP y sus cámaras.		% de mujeres integradas a Consejo Directivo de COSEP; %de mujeres participando en Juntas Directivas de las cámaras; % de mujeres participando en comisiones de trabajo de COSEP y sus Cámaras; % de mujeres presidentes de cámaras.	Consejo Directivo de COSEP/ Comisión de Género/ Consejos Directivos de las Cámaras	Sistémico
Objetivo 1	Líneas Estratégicas	Indicador	Responsable/monitoreo	Tipo de monitoreo
Incrementar gradualmente la posición, representación e incidencia política de las mujeres empresarias en las cámaras y organizaciones miembros de COSEP, y sus habilidades de liderazgo y negociación desde la perspectiva de género.		# de procesos de capacitación realizados;	Comisión de Género/ Consejos Directivos de las Cámaras/ Direcciones Ejecutivas.	Anual
	LE1 Desarrollo de procesos de sensibilización, concientización, e información de las mujeres empresarias sobre los derechos de las mujeres desde una perspectiva de género y de gestión institucional, y de las ventajas de su afiliación a las cámaras y organizaciones miembros del COSEP.	# de eventos y talleres de sensibilización y concientización realizados; # procesos, campañas y mecanismos informativos desarrollados para motivar a las mujeres a participar	Consejos Directivos de Cámaras/ Comisión de Género/ Direcciones Ejecutivas	Anual

	LE2 Diseño e implementación de procesos de formación y capacitación sobre liderazgo, desarrollo personal, trabajo en equipo, negociación e incidencia política a las mujeres afiliadas de las diferentes cámaras y organizaciones a nivel nacional y departamental.	# de eventos de capacitación y formación desarrollados en: liderazgo, trabajo en equipo, negociaciones e incidencia.	Comisión de Género/Consejos Directivos de las Cámaras/ Direcciones Ejecutivas	Anual
	LE3 Diseño, implementación y evaluación de procesos de formación, gestión de conocimientos y organización de eventos sobre desarrollo empresarial, comercialización, calidad de productos y otras gestiones empresariales que mejoren los márgenes de rentabilidad de las empresas de las mujeres afiliadas.	# de procesos de formación en desarrollo empresarial, calidad de productos, etc., desarrollados para mujeres;	Direcciones Ejecutivas	Anual
Objetivo 2:	Líneas Estratégicas	Indicador	Responsable/monitoreo	Tipo de monitoreo
Incorporar la equidad y perspectiva de género los estatutos, reglamentos, normativas, políticas, estructuras, sistemas y procedimientos gremiales y de servicios de las cámaras y organizaciones miembros del COSEP y el ejercicio de los derechos de las mujeres empresarias afiliadas como parte de sus procesos de modernización.		# de estatutos, estructuras y sistemas que incorporan equidad y perspectiva de género; # de políticas y proyectos que incorporan la equidad y perspectiva de género; # procedimientos y normativas que incorporan la equidad y perspectiva de género.	Comisión de Género/ Consejos Directivos de las Cámaras	Anual

	LE1 Desarrollo de procesos de sensibilización y concientización sobre los derechos de las mujeres y los beneficios de su ejercicio pleno para los empresarios directivos de las cámaras a nivel nacional y departamental.	# de procesos de sensibilización y concientización desarrollados entre los empresarios; # de cámaras y departamentos en que se realizan procesos de sensibilización / concientización.	Consejos Directivos de las Cámaras/Comisión de Género	Anual
	LE2 Adecuación de los estatutos, reglamentos, normativas y políticas de las organizaciones miembros de COSEP acorde con los mandatos constitucionales y legales, internacionales y nacionales, sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres empresarias, en congruencia con la Política de Género.	# de estatutos, reglamentos, normativas y políticas adecuadas; # de cámaras que han adecuado reglamentos, normativas y políticas.	Consejo Directivo de COSEP/ Consejos Directivos de las Cámaras.	Bi anual
	LE3 Diseño e implementación de procesos de institucionalización de la perspectiva de género en los sistemas, procedimientos, mecanismos, herramientas y servicios de desarrollo empresarial del COSEP, sus cámaras y organizaciones miembros, que garanticen la implementación eficaz y eficiente de la Política de Género.	# de servicios, procedimientos, mecanismos y herramientas empresariales con perspectiva de género.	Consejos Directivos de las Cámaras/Direcciones Ejecutivas de las Cámaras	Anuales

	LE4 Creación de sistemas de información homogéneos en las organizaciones y cámaras de COSEP desagregados por sexo, que sienten bases para hacer análisis de género, desarrollar investigaciones sobre la condición, posición y del aporte económico de las mujeres empresarias.	# de sistemas de información de las cámaras modificados o establecidos con segregación por sexo; # de análisis que se realicen utilizando información desagregada.	Direcciones Ejecutivas	Anuales
	LE5 Diseño e implementación de una estrategia homogénea de comunicación con perspectiva de género en las cámaras y organizaciones del COSEP que promuevan una mayor afiliación de mujeres empresarias, la visibilidad de su aporte económico e involucramiento en los procesos electorales para alcanzar gradualmente un equilibrio en la representación en los cargos de los órganos de toma de decisiones.	Estrategia de comunicación para promover afiliación de mujeres; # de campañas desarrolladas para motivar participación de mujeres en procesos electorales de las cámaras; Incremento de la visibilidad de las mujeres empresarias en los mecanismos de comunicación de COSEP y sus cámaras (revistas, pagina web, ruedas de prensa).	Comisión de Género COSEP/ Direcciones Ejecutivas	Bi anual

Objetivo 3	Líneas Estratégicas	Indicador	Responsable/monitoreo	Tipo de monitoreo
Incorporar la problemática, necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres empresarias del COSEP a las propuestas de leyes, políticas, programas y proyectos nacionales, sectoriales y empresariales que presenta y gestiona el COSEP.				
	LE1 Incorporación de las mujeres empresarias a los distintos grupos de trabajo que analizan y hacen propuestas de cambio y de formulación de leyes, políticas, programas y proyectos para garantizar la inclusión de la perspectiva de género y de sus necesidades e intereses.	# de empresarias participando en procesos de elaboración de leyes, políticas y programa; # de leyes, políticas, programas y proyectos que incorporen la perspectiva de género	Consejo Directivo de COSEP Consejos Directivos de las Cámaras.	anual
	LE2 Creación de alianzas y coordinaciones con otras redes y organizaciones de mujeres para el desarrollo de procesos conjuntos de incidencia política y cabildeo en favor de la aprobación de marcos legales y de políticas que contribuyan al ejercicio de sus derechos.	# de reuniones que se sostengan con otras organizaciones o redes de mujeres; # de leyes o políticas que se consensuen con otras organizaciones de mujeres.	Comisión de Género de COSEP	Bi anual

VII. Conceptos de Género

Con el objeto que todos los involucrados en la implementación de la Política de Género de COSEP unifiquen criterios sobre los conceptos que se utilizan en ella, a continuación se presentan una definición clara y sencilla de los utilizados a través de esta. Procedentes en su gran mayoría de documentos sobre Género de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, estos conceptos establecen el marco conceptual de la Política de Género de COSEP.

Acción afirmativa: Se entiende por acción afirmativa (o positiva) aquellas medidas especiales de carácter temporal destinadas a corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas, con objeto de establecer de hecho la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

Análisis por género: Es una herramienta sistemática para estudiar las diferencias sociales y económicas entre las mujeres y los hombres. Para cada uno de estas se examinan las actividades, la situación, las necesidades, el acceso a los recursos y el control sobre ellos, así como su acceso a las oportunidades para progresar profesionalmente y a los niveles de dirección. Se estudian estos vínculos y otros factores en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio.

Brechas de género: Diferencia que existe en cualquier esfera entre las mujeres y los hombres en cuanto a nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios.

Datos desglosados por sexo: La recogida y el uso de datos cuantitativos y cualitativos desglosados por sexo (es decir, no por género) reviste una importancia fundamental como base de los estudios, el análisis, la planificación estratégica, la ejecución, la supervisión y la evaluación de los programas y proyectos en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género.

Discriminación por razón de género: Trato desigual que, debido al género, reciben los hombres y las mujeres —en el empleo, la educación y el acceso a los recursos y beneficios, etc. La discriminación puede ser directa o indirecta. Existe discriminación directa por razón de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos). En el caso de la discriminación indirecta, ciertas normas y prácticas aparentemente imparciales en relación con el género, en realidad propician desventajas a alguno de los dos sexos. Por ejemplo, existe discriminación indirecta cuando al establecer los requisitos para cubrir un cargo, se exigen condiciones que no incumben al empleo en cuestión y que, evidentemente sólo pueden cumplir los hombres —como una estatura o un peso determinados. En estos casos no hay una intención explícita de discriminar.

Empoderamiento de las mujeres: Entendido como aumento de poder para, poder con y poder desde (en contraposición al poder sobre), como estrategia y objetivo del desarrollo. Se entiende que el empoderamiento,

por su carácter transformador, busca no sólo una mejora de la condición de las mujeres a través de la satisfacción de sus intereses prácticos; sino también, una mejora de su posición en las relaciones de género a través de la satisfacción de sus intereses estratégicos. (INSTRAW, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer Septiembre, 2005)

Equidad en materia de Género: Este término alude al trato justo que se acordará a las mujeres y los hombres en función de sus respectivas necesidades. Puede equivaler a un trato equitativo o a un trato que es diferente pero que se considera equivalente por lo que respecta a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. La equidad es un medio, la igualdad es la meta. Se refiere también al acceso justo en igualdad de condiciones, que hombres y mujeres deberían tener al uso, control y beneficio de los bienes y servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad. Implica también la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Género: El término “género” alude a las diferencias y la relación sociales adquiridas que existen entre los hombres y las mujeres y que pueden cambiar a lo largo del tiempo, y que varían ampliamente entre culturas y sociedades y dentro de unas y de otras. Estas diferencias y relaciones son creadas por la sociedad y se aprenden mediante el proceso de socialización. Determinan lo que será considerado adecuado para los miembros de cada uno de los sexos. Son específicas de cada contexto y es posible modificarlas. Otras variables, como el origen étnico, la casta, la clase social, la edad y la capacidad se entrecruzan con las diferencias de género.

Género y cambio institucional: Remite al hecho de que en las propias organizaciones suele originarse la desigualdad en la relación hombre-mujer. Para cambiar la relación entre las personas de uno y otro sexo en la sociedad, las organizaciones deben promover políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género y velar por que en sus estructuras haya equilibrio de género.

Igualdad de género: La igualdad de género o la igualdad entre hombres y mujeres significa que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres de desarrollar sus capacidades personales y hacer elecciones, sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los rígidos roles de género y los prejuicios. La igualdad de género supone que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres se consideran, valoran y favorecen por igual. No significa que las personas de uno y otro sexo deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender del hecho de haber nacido hombre o mujer.

Incorporación de las cuestiones de género: Estrategia aceptada en todo el mundo para promover la igualdad de género. La incorporación no constituye un fin en sí misma, sino una estrategia, un método, un medio para alcanzar la meta de la igualdad de género. La incorporación (o integración) supone velar por que las perspectivas de género y la atención puesta en el objetivo de la igualdad de género sean un aspecto central de todas las actividades: en la formulación de políticas, la investigación, la promoción/el diálogo, la legislación, la asignación de recursos, así como en la planificación, ejecución y supervisión de programas y proyectos. En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de incorporación de las cuestiones de género de la siguiente manera:“(…) proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de

cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad hombre-mujer”.

Necesidades básicas/prácticas en función del género: Las necesidades básicas/prácticas en materia de género son necesidades que nacen de la situación específica que viven las mujeres y los hombres a causa del rol de género que la sociedad les asigna. Suelen guardar relación con la mujer como madre, ama de casa y proveedora de las necesidades básicas de la familia, y tienen que ver con deficiencias en los medios de vida y las condiciones de trabajo, por ejemplo, los alimentos, el agua, la vivienda, los ingresos, la atención sanitaria y el empleo. Para las mujeres y los hombres que se encuentran en los niveles socioeconómicos más bajos, estas necesidades suelen estar ligadas a las estrategias de supervivencia. Atender sólo estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantienen a la mujer en una situación de desventaja en la sociedad.

Necesidades estratégicas en materia de género: Aspectos que se han de atender para superar la posición de subordinación de la mujer con respecto al hombre en la sociedad; guardan relación con la habilitación de la mujer. Varían según el contexto social, económico y político en que se plantean. Por lo general, tienen que ver con problemas de igualdad tales como el de capacitar a las mujeres para que tengan un acceso equitativo a las oportunidades de trabajo y a la formación, una remuneración igual a la de los hombres por un trabajo de igual valor, derecho a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital, prevención del acoso sexual en el trabajo, violencia doméstica, y libertad de decisión respecto de la maternidad. Atender estas necesidades supone una lenta transformación para lograr la igualdad de género.

Perspectiva de Género: Es una herramienta conceptual que permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos.

Políticas sensibles a las cuestiones de género/que tienen en cuenta las cuestiones de género: En la formulación de estas políticas se reconoce que, en el seno de la sociedad, los actores son mujeres y hombres, que se ven limitados de maneras diferentes y a menudo desiguales y que, en consecuencia, pueden tener necesidades, intereses y prioridades diferentes y a menudo encontradas.

Roles de género: Los roles de género son comportamientos adquiridos en una sociedad, una comunidad u otro grupo social determinado, según los cuales las personas están condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Estas percepciones se ven afectadas por la edad, la clase, la casta, la raza, la etnia, la cultura, la religión y otras ideologías, así como por el medio geográfico, económico y político de que se trate. Por rol productivo se entiende el trabajo remunerado que realiza un hombre o una mujer para producir bienes y servicios, así como la transformación de productos primarios para

generar ingresos. Hablar de rol reproductivo es hablar de la maternidad y las distintas actividades desempeñadas en lo que hoy se denomina la “economía de la prestación de cuidados”, es decir, la gran cantidad de horas destinadas a cuidar de los miembros de la familia y de la comunidad, a recolectar combustible y agua, a cocinar, a cuidar de los niños, a ocuparse de la educación y la atención de la salud, y a cuidar de los ancianos, tareas que en su mayoría siguen siendo no remuneradas.

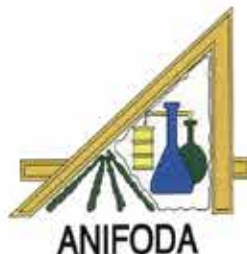
El análisis de la división del trabajo por razón de género ha revelado que por lo general las mujeres desempeñan tres tipos de roles en lo que se refiere a su trabajo remunerado y no remunerado (el triple rol de las mujeres). Se trata del rol productivo elaboración de productos de mercado e industrias caseras emprendidas por mujeres para generar ingresos); el rol reproductivo (alude a las actividades de la “economía de prestación de cuidados”); y el rol de gestión de la comunidad (alude a las actividades que realizan las mujeres para garantizar la provisión de recursos en la comunidad, como extensión de su rol reproductivo).

Sexo: Diferencias biológicas entre hombres y mujeres que son universales y determinadas con el nacimiento. Por ejemplo, sólo las mujeres pueden dar a luz; sólo los hombres pueden determinar el sexo de su hijo/a.

Transversalidad: El proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planificada, incluida la legislación y las políticas o programas, en cualquier sector y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres y de los hombres una dimensión integral del diseño, la ejecución, la vigilancia y la evaluación de las medidas, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la igualdad de género». (Yordi, Isabel. “La política de la OMS en materia de género”, s. f., página 2.)

Techo de Cristal: Obstáculos artificiales e invisibles creados por la actitud y los prejuicios de una organización que impiden a las mujeres alcanzar puestos superiores ejecutivos directivos.

CÁMARAS Y ASOCIACIONES MIEMBROS DE COSEP





Organización Internacional del Trabajo

Publicado con el auspicio del Proyecto de Verificación de la OIT