



Líbano: Obras públicas para el empoderamiento de las mujeres, la promoción de los medios de vida de los refugiados y el desarrollo de la comunidad de acogida

1. RESUMEN DE PROYECTO

El "Programa de Infraestructura Intensiva de Empleo" (PIIE) en el Líbano tiene como objetivo crear oportunidades de empleo a corto y medio plazo para los miembros de la comunidad libanesa de acogida y los desplazados sirios a través de obras de infraestructura.

El programa está financiado en su totalidad por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de la República Federal de Alemania, a través del Banco Alemán de Desarrollo (KfW), en colaboración con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Asuntos Sociales del Líbano, para promover condiciones de trabajo dignas en diez proyectos de infraestructuras, de los cuales cuatro se han completado y seis están en curso en diferentes lugares vulnerables del Líbano que acogen a la mayoría de los libaneses y refugiados necesitados.

En el centro de este proyecto se encuentran las medidas de rehabilitación y mejora de infraestructuras, que requieren mucha mano de obra, como la rehabilitación de carreteras rurales, las cisternas de captación de agua y terrazas de cultivo. Las medidas de infraestructura se complementan con la formación en métodos de empleo intensivo para los contratistas y el desarrollo de capacidades para las instituciones públicas. Además, se está apoyando al Ministerio de Trabajo para promover un sistema de emisión rápida y transparente de permisos de trabajo para los refugiados sirios en el Líbano, que les permita acceder a un empleo legal y formal.

El programa ha generado hasta ahora unos 100.000 días de trabajo, de los que aproximadamente el 10% han sido para mujeres y el 2% para personas con discapacidad.

2. CONTEXTO DE GÉNERO PAÍS

La ley laboral libanesa de 2000 prohíbe a los empleadores discriminar entre hombres y mujeres en cuanto al tipo de trabajo, la cuantía del sueldo o salario, la contratación/empleo y la promoción.

No obstante, algunas desigualdades siguen caracterizando el mercado laboral, en general y entre los refugiados.

La participación de la mano de obra femenina fue del 23% en 2018.¹ La *Evaluación de la vulnerabilidad de los refugiados sirios en el Líbano* de 2017 reveló que la población en edad de trabajar en el Líbano estaba compuesta por un 48% de hombres y un 52% de mujeres, pero que solo el 7% de las mujeres sirias estaban trabajando.²



¹ Estimación modelizada de la OIT a partir de ILOSTAT (www.ilo.org/ilostat, consultado en enero de 2019).

² UNICEF, ACNUR y PMA, *Vulnerability Assessment for Syrian Refugees in Lebanon (VASyR-2017)*, UNICEF, ACNUR, PMA, diciembre de 2017.

Cuadro 1: Razones para no trabajar citadas por las mujeres y los hombres refugiados sirios

Para las mujeres las razones para no trabajar eran:

- Razones culturales (29%);
- La necesidad de cuidar a los niños y adultos en los hogares (23% y 24%), y
- La falta de competencia y experiencia para aplicar a los puestos de trabajo (19%).

Para los hombres las principales razones citadas fueron:

- Tener familiares e hijos a cargo (21% y 25%);
- La ausencia de oportunidades de empleo (19%);
- Falta de competencias y/o experiencia (17%), y
- Condiciones médicas o lesiones (15%).

Fuente: UNICEF, UNHCR y PAM, *Evaluación de la vulnerabilidad de los refugiados sirios en el Líbano (VASyR-2017)*, UNICEF, UNHCR, PAM, Diciembre 2017.

Según la encuesta, las mujeres y los hombres refugiados sirios en el Líbano se dedicaban a actividades económicas diferentes: los hombres se dedicaban principalmente a la construcción (33%), a las actividades agropecuarias (22%) y a los servicios (16%), mientras que las mujeres se dedicaban principalmente a la agricultura (55%), seguida de los servicios (24%). La desigualdad salarial también persiste en la comunidad de refugiados: por término medio, los ingresos mensuales eran de 206 USD para los hombres, pero sólo de 158 USD para las mujeres, aunque estaban empleados durante casi el mismo número de días de trabajo (14 para los hombres y 13 para las mujeres).

Por lo que respecta al sector de la construcción en particular, uno de los mayores retos son los estereotipos culturales y sociales: los contratistas, las autoridades locales, los socios y las comunidades, e incluso las propias mujeres, tienden a creer que las mujeres no son capaces de trabajar en proyectos de infraestructuras por diversas razones, como la supuesta falta de fuerza física, el riesgo de acoso, la falta de conocimientos técnicos básicos y la percepción de la construcción como "trabajo de hombres".



3. ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

El programa ha adoptado las siguientes medidas³ para que las mujeres puedan participar y beneficiarse:

- Desarrollar una estrategia de género para orientar la integración de la perspectiva de género en la planificación, la ejecución y el seguimiento del proyecto, e identificar y esbozar medidas prácticas para fomentar la igualdad de género;
- Establecer un objetivo del 10% de participación de las mujeres en el proyecto, y orientar a los socios ejecutores sobre las formas de conseguirlo;
- Formar a los contratistas en materia de contratación y gestión con perspectiva de género como requisito previo a la presentación de ofertas, y hacer obligatoria la contratación de mujeres;
- Contratación de oficiales de salvaguarda social y formación sobre prácticas de salvaguarda sensibles al género, incluyendo cómo abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo;
- Garantizar que los lugares de trabajo cuenten con las instalaciones logísticas necesarias para que las mujeres y los hombres puedan trabajar en condiciones dignas (por ejemplo, disponer de aseos y zonas de descanso separadas para mujeres y hombres);
- Estructurar los equipos de trabajo de manera que las mujeres y los hombres se sientan cómodos trabajando juntos (por ejemplo, garantizar que las mujeres puedan trabajar con hombres de sus familias o comunidades, en lugar de con completos desconocidos);
- Permitir que varios miembros de la familia participen en la PIIE para que haya menos objeciones a que las mujeres trabajen en espacios públicos;
- Asignar tareas entre mujeres y hombres para que las mujeres tengan la oportunidad de aprender y perfeccionar sus habilidades de los hombres que tienen más experiencia;
- Poner en marcha un sistema de pago basado en las tareas para que las mujeres no puedan cobrar menos que los hombres por el mismo trabajo;
- Terminar la jornada laboral por la tarde, para que las mujeres y los hombres puedan gestionar sus responsabilidades reproductivas;
- Fomentar la provisión de transporte gratuito, seguro y confortable, ya que es muy importante para las mujeres; y-
- Garantizar la participación de las mujeres en la identificación de proyectos de infraestructura para asegurar que la infraestructura desarrollada responda a las necesidades de las mujeres.

4. RESULTADOS E IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE GÉNERO

El programa ha logrado los siguientes resultados en el ámbito de la promoción de la igualdad de género y la capacitación de las mujeres:

- Participación de las mujeres: las mujeres representan una media del 10% de la plantilla del PIIE en todos los proyectos que se llevan a cabo en el marco del programa, y en uno de ellos esta cifra alcanzó el 24%. Teniendo en cuenta el contexto cultural y las barreras que dificultan la participación de las mujeres, se trata de logros significativos.
- Romper los rígidos estereotipos de género: la construcción y el desarrollo de infraestructuras se consideraban sectores "masculinos". antes del programa, y la participación de las mujeres en estas iniciativas supone una primera oportunidad para que las mujeres que entran en estos sectores y tiene un impacto demostrativo más allá del programa en términos de romper estereotipos socioculturales prohibitivos.
- Obtener mejores condiciones de trabajo: aunque las mujeres de las zonas del programa han trabajado tradicionalmente fuera del hogar, lo han hecho sobre todo en labores agrícolas, en las que las mujeres suelen cobrar la mitad del salario de los hombres.⁴ El programa ha permitido a las mujeres acceder por primera vez a un trabajo digno y remunerado, con un contrato y unas condiciones laborales reguladas.
- Nuevas habilidades y empoderamiento social y económico:
El programa ha permitido a las mujeres adquirir nuevas técnicas y habilidades interpersonales, así como el empoderamiento económico e ingresos que reciben gracias al programa social; así como la participación en obras públicas junto a los hombres.
- Mejora de los métodos de intervención para lograr un mayor impacto: el programa ha desarrollado y probado con éxito varios enfoques de intervención para promover la igualdad de género y garantizar que las mujeres puedan participar en el programa de forma equitativa, como se ha señalado anteriormente. En la intensificación de estos esfuerzos y en la tercera fase, el objetivo es que el 15% del total de los beneficiarios sean mujeres.

3 Descrito y contenido en los siguientes documentos: Programa de Infraestructura Intensiva de Empleo en el Líbano (PIIE), Procedimientos Operativos Estándar (POE), OIT, 2018; Programa de Infraestructura Intensiva de Empleo en el Líbano (PIIE), Marco de Salvaguardias Sociales - Enfoques basados en recursos locales, OIT, 2018; y Programa de Infraestructura Intensiva de Empleo en el Líbano (EILP), Aumentar la participación de las mujeres en los programas de infraestructura intensivos en empleo, OIT, 2018.

4 El VASyR 2017 mostró que los hombres ganaban más del doble que las mujeres en la agricultura, 18.693 LBP (12,4 USD) frente a 9.045 LBP (6 USD). Fuente: UNICEF, ACNUR y PMA, Evaluación de la vulnerabilidad de los refugiados sirios en el Líbano (VASyR-2017), UNICEF, ACNUR, PMA, diciembre de 2017.

5. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

A pesar de los mejores salarios y condiciones de trabajo que garantizan los proyectos del PIIE en comparación con el sector agrícola en el que tradicionalmente han participado las mujeres, motivar a las mujeres para que trabajen en el sector de la construcción ha sido un reto.

Un factor que ha contribuido a superar este reto ha sido las escasas oportunidades de trabajo disponibles para las mujeres vulnerables en las comunidades rurales y de refugiados, y la necesidad de alternativas.

Además de este factor de empuje contextual, el proyecto ha introducido y probado una serie de mecanismos para apoyar la participación de las mujeres, como se ha descrito anteriormente, y continuará con estos esfuerzos.

Su documento estratégico *Incrementar la participación de las mujeres en los programas de infraestructura intensivos en empleo*⁵ describe una serie de líneas de acción a este respecto, desde la participación de las mujeres en la identificación de proyectos para garantizar que la infraestructura que se desarrolle también responda a sus necesidades hasta la remisión posterior al PIIE (Programa de Inversión intensiva en Empleo) a la formación y el trabajo.



5 Programa de Infraestructura Intensiva en Empleo en el Líbano (EIIP), Incrementar la participación de las mujeres en los programas en infraestructura intensiva en Empleo, OIT, 2018.

Contacto

Programa de Inversiones Intensivas en Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

Para mayor información sobre el Programa de Inversiones Intensivas en Empleo y su trabajo en Igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, por favor visite nuestro sitio web:

<https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/lang-es/index.htm>