NHO | LO Norway

EL DIÁLOGO SOCIAL
IGUALDAD DE DERECHOS

Cómo el diálogo social asegura **la igualdad de género** en el mundo laboral

¿LO SABÍAN?

Hemos recopilado datos y cifras sobre la igualdad de género – desde estadísticas laborales hasta tendencias sociales.

PÁGINA 4

Los derechos de la mujer son derechos humanos

La igualdad de género se convirtió en un derecho humano internacional mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada, por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948.

PÁGINA 6

Unidos contra el acoso y la violencia

El Trades Union Congress Ghana (TUC) y la Ghana Employers' Association (GEA) han unido sus fuerzas para luchar contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

PÁGINA 10

Convenios colectivos para la igualdad

En Ghana, cada vez más convenios colectivos incluyen cláusulas sobre el acoso y la violencia sexuales. Comfort A. Agambaa, Secretaria General del Sindicato General de Trabajadores de la Construcción, Manufacturas y Canteras, lleva muchos años negociando este tema.

PÁGINA 12

14 Un entorno laboral para todos

Cuando las mujeres se incorporan a la vida laboral, el entorno laboral puede su productividad y bienestar, como también puede hacer lo contrario.
La dirección, los delegados sindicales y los colegas tienen la responsabilidad de crear un entorno laboral igualitario.

Barreras a la igualdad de género

El empleo proporciona autonomía e independencia económica.
Para progresar, debemos identificar obstáculos a la igualdad de género en el mundo laboral.

PÁGINA 8

Bienestar social – un requisito previo para la igualdad de género

En los últimos 100 años, los "contratos sociales" y el "diálogo" se han convertido en reclamos frecuentes en todo el mundo. En Noruega, la cooperación tripartita se considera crucial para la gestión del bienestar, el mercado y nuestra economía.

PÁGINA 22

LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN OBJETIVO JUSTO

¿También es rentable?
La respuesta corta: Sí.

PÁGINA 22

Avanzar en la igualdad de género: El deber de un interlocutor social

La igualdad de género es tanto un derecho humano fundamental como un catalizador de la prosperidad de la sociedad. Mientras nos esforzamos por construir un mundo más justo y equitativo, es imperativo que tanto empresarios como trabajadores reconozcamos el papel fundamental que desempeñamos en la promoción de la igualdad de género en nuestros lugares de trabajo y en nuestras comunidades.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que la igualdad de género en el lugar de trabajo no es un ideal excelso, sino un objetivo tangible que reporta importantes beneficios. Al asegurar la igualdad de oportunidades, una remuneración justa y una representación equilibrada en todos los niveles de una organización, defendemos los derechos humanos básicos de dignidad y respeto para todas las personas, independientemente de su sexo. Nuestro objetivo es la libertad económica para todos, hombres y mujeres.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas subraya la importancia de la igualdad de género y la capacitación de las mujeres como motores clave del desarrollo sostenible. Este objetivo reconoce que cuando empoderamos a las mujeres y las niñas, desbloqueamos una poderosa fuerza para el crecimiento económico, el progreso social y la innovación.

Lograr una verdadera igualdad de género puede requerir algo más que la igualdad de trato. Aunque la igualdad de trato es un principio fundamental, no siempre basta para hacer frente a disparidades, tradiciones y normas culturales profundamente arraigadas. En muchos casos, la igualdad de condiciones requiere soluciones a medida y apoyo específico. Tenemos que reconocer que personas diferentes pueden necesitar recursos u oportunidades diferentes para alcanzar el mismo resultado. Si adoptamos esta concepción matizada de la igualdad, podremos desarrollar estrategias más eficaces para superar las desventajas históricas, abordar las barreras sistémicas y crear entornos auténticamente integradores en los que todos los géneros puedan prosperar por méritos propios.

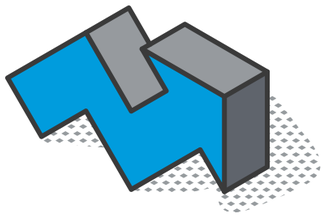
Los argumentos a favor de la igualdad de género van más allá de los imperativos morales. Numerosos estudios han demostrado que los lugares de trabajo diversos e inclusivos son más productivos, innovadores y rentables. Las empresas con equipos de ejecutivos con diversidad de género obtienen mejores resultados que sus homólogas con menor diversidad, lo que demuestra que la igualdad no solo es éticamente, sino también económicamente ventajosa.

La interacción entre los sistemas de bienestar social y la igualdad de género es crucial. Unas políticas sociales sólidas pueden ayudar a las mujeres a participar en el mercado laboral. Por ejemplo, los servicios de guardería, los permisos parentales y las ayudas para el cuidado de ancianos pueden ayudar a equilibrar las responsabilidades de cuidado que tradicionalmente recaen de forma desproporcionada en las mujeres. La igualdad de género no puede darse sin los hombres. Pueden utilizar su poder para ser defensores eficaces de la igualdad de género y asumir su responsabilidad. Esto facilita una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y su promoción profesional, lo que a su vez fortalece tanto la economía familiar como el PIB del país.

Como representantes de las organizaciones de empresarios y trabajadores, tenemos el poder de producir un cambio real. Cuando aplicamos políticas que promuevan la igualdad salarial, luchamos contra la discriminación y fomentamos entornos laborales integradores, contribuimos a una sociedad más equitativa y a una economía más sólida.

Promover la igualdad de género no es sólo lo correcto, sino también lo inteligente.

¿Lo sabían?



¿Sabían que, si se asignara un valor monetario al trabajo no remunerado de las mujeres, superaría hasta el 40% del PIB en algunos países según estimaciones conservadoras? Incluso las mujeres que viven en pareja cargan con la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos y, cada vez más, de otros adultos.

Fuentes: OIT, Measuring unpaid domestic and care work, 2023.
Deloitte, Women at work, 2024.

¿Sabían que cuando más mujeres trabajan, se acelera el crecimiento económico? El empoderamiento económico de las mujeres potencia la diversificación económica y la igualdad de ingresos para una prosperidad compartida. Se calcula que cerrar la brecha de género podría dar a la economía mundial un impulso de 7 billones de dólares.

Fuentes: Fondo Monetario Internacional, Pursuing Women's Economic Empowerment, 2018.
Moody's Analytics, Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains, 2023.

¿Sabían que las empresas con más del 30 % de mujeres en la dirección tienen un 48 % más de probabilidades de superar económicamente a sus homólogas? Esto se debe en gran medida a que un liderazgo diverso fomenta una mejor toma de decisiones y la innovación.

Fuente: Foro Económico Mundial, Gender-balanced companies outperform less equal ones. McKinsey, La diversidad gana: Diversity wins, 2020.

¿Sabían que las mujeres se vieron desproporcionadamente afectadas por la pérdida de puestos de trabajo durante la pandemia del COVID-19? Muchas mujeres trabajaban en sectores como la hostelería y el comercio minorista, muy afectados por la crisis.

Fuente: OIT, An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021.

¿Sabían que casi la mitad (47 %) de las mujeres afirman estar preocupadas por su seguridad física en el trabajo y cuando se desplazan al mismo?

Fuente: Deloitte, Women at work, 2024

¿Sabían que un tercio de las mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo no lo denunciaron a su empleador? Muchas temen que denunciar ese comportamiento pueda perjudicar su carrera.

Fuente: Deloitte, Women at work, 2024

¿Sabían que dos tercios de las empresas encuestadas por la OIT coinciden en que las iniciativas de diversidad mejoran sus resultados empresariales?

Fuente: OIT Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos, 2019.

¿Sabían que la igualdad económica de las mujeres es buena para las empresas? Las empresas se benefician enormemente de la ampliación de las oportunidades de empleo y liderazgo para las mujeres, y está demostrado que impulsa la eficacia y el crecimiento de la organización. Se calcula que las empresas con tres o más mujeres en funciones de alta dirección obtienen mejores resultados en todas las dimensiones del rendimiento organizativo.

Fuente: OIT Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos, 2019

¿Sabían que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de acceder a entidades financieras o de tener una cuenta bancaria? La brecha de género en la titularidad de cuentas bancarias se redujo en 2021 tras años de estancamiento, aunque las tasas varían entre las economías. En los países en desarrollo, la brecha de género se sitúa en el 6 %, mientras que a nivel mundial es del 4 %, con un 78 % de hombres que declaran tener una cuenta en una institución financiera formal, frente al 74 % de mujeres.

Fuentes: El Banco Mundial,
The Global Findex Database 2021:
Financial Inclusion, Digital Payments,
and Resilience in the Age of COVID-19.

Los derechos de la mujer derechos humanos

La igualdad de género se convirtió en un derecho humano internacional mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948.

El documento que marcó un hito en la historia de los derechos humanos reconoce que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

La OIT considera que la igualdad de género forma parte integrante de la lucha por un mundo del trabajo mejor. A pesar de los importantes avances del último siglo en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo, la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres sigue siendo lenta. Para muchos, la verdadera igualdad está aún lejos de ser una realidad. Reconociendo este desafío permanente, la OIT está trabajando con sus mandantes, las agencias de la ONU y los socios para el desarrollo, centrándose en varias áreas clave:

- Promover la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión en el lugar de trabajo.
- Reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres para garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.
- Promover condiciones de trabajo dignas en la economía asistencial, un sector en el que las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas.
- Acabar con la violencia y el acoso en el mundo laboral.

La OIT reconoce que lograr la igualdad no es sólo una cuestión de justicia, sino que también es crucial para crear centros de trabajo más productivos e innovadores. Al abordar estas cuestiones, la OIT pretende acelerar el progreso hacia un mundo en el que la igualdad de género en el lugar de trabajo no sea sólo un ideal, sino una realidad para todos los trabajadores, independientemente de su sexo.

Fuentes: ONU/OIT

Las mujeres ganan un 20 % menos que los hombres por el mismo trabajo.

Fuente: ILO https://www.ilo.org/resource/news/closing-pay-gap-actress-judy-greers-urgent-call-equal-pay

HECHOS

El 24 %

de los países han alcanzado la paridad de género en la enseñanza secundaria superior.

Fuente: UNICEF

El 49 %

de los países han alcanzado la paridad en la enseñanza primaria.

Al ritmo actual, tardaremos 140 años para lograr la igualdad de representación en cargos ejecutivos en el mundo del trabajo.

Fuente: ODS de la ONU

Foto: Johanne Hovland

“La atención prestada al bienestar de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, nos impresionó mucho

Lina María Montilla Diaz, Directora del Departamento de Juventud, CUT, Colombia, tras visitar la fábrica de chocolate Freia en Oslo en marzo de 2024. La visita formaba parte de una mesa redonda sobre diálogo social en la que participaron asociaciones patronales y confederaciones sindicales de Ghana, Colombia, Túnez y Vietnam. La conferencia marcó el inicio del programa “Interlocutores sociales por un trabajo decente”.

5 GENDER EQUALITY

OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5 DE LA ONU: LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS. SUBOBJETIVOS:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar toda forma de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de otro tipo.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Emprender reformas para dotar a las mujeres igualdad de derecho a los recursos económicos, así como el acceso a la propiedad y el control de la tierra y otras formas de propiedad, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con la legislación nacional.

5.b Potenciar el uso de tecnologías facilitadoras, en particular las tecnologías de información y comunicaciones, para promover la autonomía de la mujer.

5.c Adoptar y reforzar políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles.

Barreras a la igualdad de género

El empleo proporciona autonomía e independencia económica a ambos sexos y es un objetivo compartido por los interlocutores sociales. Para progresar, debemos identificar los obstáculos a la igualdad de género en el mundo laboral. En las páginas siguientes examinaremos algunos de estos obstáculos y posibles estrategias para superarlos.

Barreras que impiden a las mujeres incorporarse al mercado laboral

RESPONSABILIDADES ASISTENCIALES

Las mujeres asumen de forma desproporcionada las tareas domésticas, incluido el cuidado de los niños y de familiares ancianos o enfermos. Según las investigaciones de la OIT, el trabajo de cuidados no remunerado es la principal razón por la que las mujeres permanecen fuera de la población activa y es el obstáculo más importante al avance de las mujeres en el mundo laboral.

DISCRIMINACIÓN, TRADICIÓN Y PREJUICIOS

Históricamente se ha esperado que las mujeres se ocupen de la familia y del hogar. Romper este molde puede estigmatizar tanto a la mujer como a su familia. Incluso en sociedades supuestamente “igualitarias” persisten los estereotipos sobre la competencia o la dedicación de las mujeres.

DISPARIDADES EN EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Las niñas suelen recibir menos educación que los niños. Sólo la mitad de los países del mundo han logrado la paridad entre los sexos en la enseñanza primaria, y sólo una cuarta parte alcanza la paridad en la enseñanza secundaria superior.

OBSTÁCULOS JURÍDICOS

Leyes discriminatorias o protección jurídica insuficiente. Algunos países imponen limitaciones estrictas a los tipos de trabajo que pueden realizar las mujeres.

SUBREPRESENTACIÓN EN EL LIDERAZGO

Las mujeres pueden carecer de modelos de conducta, mentores y oportunidades de establecer contactos para ocupar puestos ejecutivos.

INFRAESTRUCTURA INADECUADA

El transporte poco fiable o inseguro supone un obstáculo importante para muchas mujeres que buscan empleo.

INFLEXIBILIDAD LABORAL

Los entornos que no dan cabida al equilibrio entre trabajo y familia suelen disuadir a las mujeres de trabajar en el sector formal.

Barreras que enfrentan las mujeres en el trabajo

VIOLENCIA Y ACOSO

Una alarmante proporción de mujeres sufre acoso o violencia en el trabajo, perpetrados por compañeros, superiores o terceros como clientes, proveedores o socios.

DISCRIMINACIÓN

La desigualdad de trato se manifiesta de diversas formas, como prácticas de contratación sesgadas y disparidad de oportunidades de promoción profesional, así como salarios más bajos.

MERCADO LABORAL SEGREGADO POR SEXO

Los “trabajos de mujeres” y los “trabajos de hombres” no son innatos; son el resultado de actitudes, estereotipos, desigualdad de oportunidades y elecciones en la primera infancia.

MEDIO AMBIENTE LABORAL

Las estructuras organizativas y las condiciones psicosociales afectan profundamente a las mujeres en el trabajo. Además, los lugares de trabajo no siempre están adaptados para ambos sexos, por ejemplo, en cuanto a uniformes, equipamiento, formación e instalaciones sanitarias.

POLÍTICAS POCO FAVORABLES A LA FAMILIA

Dadas sus desproporcionadas responsabilidades familiares, las mujeres necesitan lugares de trabajo y normativas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y familiar, incluyendo la protección del embarazo, la baja por maternidad, horarios regulados y subsidios para el cuidado de los hijos por enfermedad.

APLICACIÓN Y PROTECCIÓN INSUFICIENTES

Muchas mujeres carecen de salvaguardias sólidas y recursos accesibles para hacer frente a la discriminación, el acoso y otros problemas en el lugar de trabajo. Además de la responsabilidad de los empresarios de garantizar un lugar de trabajo seguro para todos, se necesita una legislación eficaz, organismos encargados de hacerla cumplir, mecanismos de denuncia accesibles y educación para ambos sexos.

La patronal y el sindicato se unen contra el acoso y la violencia sexual

El Trades Union Congress Ghana (TUC) y la Ghana Employers' Association (GEA) han unido sus fuerzas para luchar contra la violencia y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

En un taller sobre el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, la Dra. Della S. Agbelie, miembro del Consejo de la Asociación de Empresarios de Ghana, reiteró la necesidad de crear un frente común con el Congreso de Sindicatos para luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Joshua Ansah, Secretario General de TUC, coincide con las palabras de la Dra. Agbelie y añade: "Juntos presionaremos para que el Gobierno ratifique el Convenio 190 de la OIT".

Tratado internacional

El Convenio 190 de la OIT es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ghana aún no ha ratificado el convenio, pero la Dra. Agbelie y el Sr. Ansah coinciden en que los interlocutores sociales pueden poner en marcha los principios del convenio en los lugares de trabajo.

"Los interlocutores sociales de Ghana tienen una larga tradición de diálogo social, que es una herramienta para crear capacidad tanto entre los sindicatos como entre los dirigentes empresariales. Podemos capacitar a delegados sindicales y dirigentes empresariales y crear políticas comunes contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo", afirma Ansah.

Cumplimiento de la ley

Las mujeres de Ghana se enfrentan a importantes retos relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. A pesar de existir legislación relevante, su aplicación es deficiente y las normas culturales a menudo desalientan la denuncia. Reforzar la protección jurídica contra la discriminación y el acoso por razón de género, de acuerdo con el Convenio 190 de la OIT y garantizar su cumplimiento, es otro paso importante hacia la igualdad de género.

Los interlocutores sociales son embajadores

El Sr. Ansah y la Dra. Agbelie consideran que desempeñan un importante papel como embajadores a nivel nacional para animar a los sindicatos y a los líderes empresariales en todo el país a cooperar para acabar con el acoso y la violencia sexual en sus lugares de trabajo.

"Podemos organizar actividades comunes como talleres y anuncios en la radio y televisión. Cuando los interlocutores sociales son visibles, dan credibilidad al trabajo", coinciden el Sr. Ansah y la Dra. Agbelie.

A nivel laboral, el convenio colectivo es la herramienta más importante para prevenir la violencia y el acoso sexual, según los interlocutores sociales.

"A través de los delegados sindicales y de estructuras como los convenios colectivos, podemos verificar la aplicación de las políticas", afirma Ansah.

Cooperación tripartita

La Dra. Agbelie subraya la importancia de modificar las políticas y campañas en función del sector.

"Los distintos sectores tienen retos y culturas diferentes; tenemos, en consecuencia, que ajustar las políticas contra el acoso y la violencia sexual", afirma.

La GEA y TUC desean comprometer al Gobierno en la creación de una cooperación tripartita sobre la cuestión del Convenio 190 de la OIT.

"Si la cooperación bipartita es fuerte, la cooperación tripartita será más fuerte aún", concluye Joshua Ansah.

HECHOS
DIFÍCIL DE MEDIR

La prevalencia de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es difícil de medir. Según un informe de la OIT, sólo la mitad de las víctimas de todo el mundo han revelado sus experiencias. Aun así, más de uno de cada cinco asalariados ha sufrido violencia y acoso en el trabajo, ya sea físico, psicológico o sexual. Las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber sufrido violencia y acoso sexual, y las mujeres migrantes tienen casi el doble de probabilidades que las no migrantes de denunciar violencia y acoso sexual.
En su calidad de interlocutores sociales, tanto las organizaciones de trabajadores como las patronales son importantes actores en la reducción y eliminación de la violencia y el acoso.

Fuente: OIT/SSB

Foto: Nina Monsen/LO

La Dra. Della S. Agbelie, miembro del Consejo de la Asociación de Empresarios de Ghana, y el Sr. Joshua Ansah, Secretario General del TUC, están unidos en su afán de que el gobierno ratifique el Convenio 190 de la OIT.

CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Adoptado en junio de 2019, el Convenio 190 de la OIT (C190) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso define estas cuestiones en sentido amplio, abarcando los daños físicos, psicológicos, sexuales y económicos. El ámbito de aplicación del Convenio es amplio y abarca todos los sectores y modalidades de trabajo, desde el formal al informal, y desde el urbano al rural. En particular, se extiende más allá de los límites tradicionales del lugar de trabajo, abarcando incluso las comunicaciones y los desplazamientos relacionados con el trabajo. El Convenio hace hincapié en la violencia de género y reconoce el impacto de la violencia doméstica sobre el trabajo. Exige a los Estados miembros adoptar leyes, medidas preventivas y mecanismos de ejecución para combatir la violencia y el acoso.

¿Qué pueden hacer los interlocutores sociales?

Para combatir la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, los interlocutores sociales pueden:

... **SENSIBILIZAR** a su entorno sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y promover políticas y protecciones jurídicas.

... colaborar para desarrollar **POLÍTICAS EN EL CENTRO DE TRABAJO** que aborden la violencia y el acoso, incluidas estrategias de prevención y mecanismos de denuncia.

... que incluyan cláusulas sobre la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso en los **CONVENIOS COLECTIVOS**.

... desarrollar y aplicar **PROGRAMAS DE FORMACIÓN** para trabajadores y directivos sobre cómo reconocer, prevenir y responder a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

... identificar y promover las **MEJORES PRÁCTICAS** para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

... establecer o mejorar los **SERVICIOS DE APOYO** a las víctimas de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

... entablar un **PERMANENTE DIÁLOGO SOCIAL** y cooperación para abordar eficazmente estas cuestiones.

Negociación colectiva acuerdos para la igualdad

En Ghana, cada vez más convenios colectivos incluyen cláusulas sobre el acoso y la violencia sexuales. Comfort A. Agambaa, Secretaria General del Sindicato General de Trabajadores de la Construcción, Manufacturas y Canteras, lleva muchos años negociando este tema.

Cuando la OIT adoptó en 2019 un nuevo convenio para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (C190), Agambaa lo dio a conocer a los miembros de su sindicato, a otros trabajadores y a dirigentes empresariales.

"Inmediatamente empecé a redactar una proyesto de cláusulas para nuestros convenios colectivos", relata Agambaa. "Sindicatos y empresarios tienen la obligación conjunta de garantizar que los lugares de trabajo estén libres de discriminación y acoso."

Los convenios colectivos son una herramienta importante que los interlocutores pueden utilizar para marcar el camino e introducir cláusulas sobre igualdad de género que aún no están contempladas en las leyes y normativas nacionales, pero que con el tiempo pueden convertirse en un derecho para todos los trabajadores.

Empleadores positivos

"Los convenios colectivos que cubren temas de acoso y violencia ayudarán a las empresas no sólo a establecer sus propias políticas, sino a enriquecerlas", explica Agambaa. Según Agambaa, puede llevar meses negociar temas convencionales como el salario y la pensión, pero las cláusulas sobre acoso sexual y violencia se acuerdan con bastante facilidad. "El Convenio 190 de la OIT cubre tanto al jefe como al trabajador, a hombres y mujeres. Todos se benefician", afirma.

Aboga por que Ghana ratifique el Convenio y lo incorpore a su legislación nacional: "Ghana es miembro de la OIT, formamos parte de ella", afirma.

Mejora del diálogo social

Según Agambaa, la negociación de convenios colectivos sobre cuestiones reguladas en el Convenio 190 de la OIT ha mejorado la cooperación bipartita en general. "Después de que empezáramos a cooperar sobre cómo prevenir el acoso sexual y la violencia en el trabajo, cada vez son más los empresarios que me llaman para plantearme otras cuestiones que desean resolver junto con el sindicato", afirma.

Hacer historia

Agambaa comenzó su carrera sindical como mecanógrafa en un sindicato local, y más tarde hizo historia al convertirse en la primera Secretaria General Adjunta elegida del Sindicato General de Trabajadores de la Construcción, Manufacturas y Canteras. En 2016, fue la primera mujer elegida al cargo de Secretaria General del mismo. Es asimismo la primera mujer reelegida como Secretaria General en uno de los sindicatos afiliados al Trades Union Congress Ghana.

En los años que lleva al frente de su organización, ha visto cómo cada vez más mujeres se incorporan al trabajo en los sectores de la construcción, la fabricación y las canteras.

"Ayuda que la Secretaria General sea una mujer. Hoy tenemos tres mujeres por cada cuatro hombres en la dirección de nuestro sindicato, y las mujeres participan activamente en la dirección de los sindicatos locales", concluye Comfort A. Agambaa.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS SON ESENCIALES

Los convenios colectivos han desempeñado un papel importante en el avance de la igualdad de género en los centros de trabajo noruegos, a menudo precediendo e influyendo en la legislación. Ejemplos clave son:

Las pausas pagadas para la lactancia se incluyeron en los convenios colectivos antes de convertirse en ley.

Los derechos de los trabajadores a tiempo parcial a aumentar su jornada se plasmaron en convenios colectivos antes de incluirse en la legislación laboral.

El permiso de paternidad retribuido en relación con el nacimiento del bebé se estableció mediante convenios colectivos en el sector público y posteriormente se extendió a los convenios colectivos del sector privado.

Fuente: FAFO: Gender Equality in Collective Agreements, Fafo-notat 2024:13

SEGUIR LEYENDO

El capítulo "El diálogo social y la igualdad de género" en DIALOGO SOCIAL TRIPARTITO DE AMBITO NACIONAL, una guía de la OIT para una mejor gobernanza (p. 239-24)

Foto: Nina Monsen/LO

Comfort A. Agambaa, Secretaria General del Sindicato General de Trabajadores de la Construcción, Manufacturas y Canteras, ha observado que la negociación de convenios colectivos relacionados con el Convenio 190 de la OIT le ha abierto otras puertas: "Los empresarios me llaman para otros asuntos que desean resolver junto

LO NHO

HECHOS
IGUALDAD DE GÉNERO INTEGRADA EN EL LUGAR DE TRABAJO

LO y NHO comparten el objetivo común de igualdad en el centro de trabajo. En 1961, el Acuerdo Básico LO-NHO de 1935 se complementó con un acuerdo marco sobre igualdad salarial. En 1982 se incluyó la igualdad de género en el Acuerdo Básico, y se destacó la igualdad de género como punto de la agenda del diálogo social a escala nacional y local.

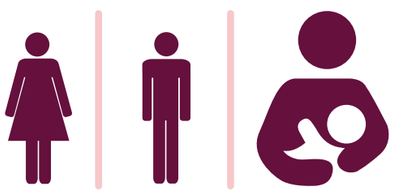
> "Aunque la legislación noruega obliga a los empresarios a trabajar por la igualdad salarial, vincula aún más a las partes si también se incluye en los convenios colectivos.

Hanne Bjurström, ex Defensora del Pueblo para la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación en Noruega

Foto: Johanne Hovland

Un entorno laboral para todos

Cuando las mujeres se incorporan al mundo de trabajo, el entorno laboral puede contribuir a potenciar su productividad y bienestar, como también puede hacer lo contrario. La dirección, los delegados sindicales y los colegas tienen la responsabilidad, a través de sus respectivas funciones, de crear un entorno laboral que acoge igualmente a hombres y mujeres.



Cómo empezar

- Crear un entorno físico de trabajo cómodo y seguro para todos los géneros.
- Garantizar la voz y la representación de las mujeres en los órganos decisorios.
- Crear grupos o redes de recursos para mujeres que ofrezcan apoyo mutuo y oportunidades de establecer contactos.
- Crear programas de mentoreo que emparejen a mujeres en cargos de alto nivel con mentoreo para apoyar su desarrollo profesional.
- Facilitar aseos adecuados y espacios privados para las madres lactantes.
- Impartir formación sobre prejuicios inconscientes a todos los empleados, especialmente a los que intervienen en las decisiones de contratación y promoción.
- Aplicar criterios y procesos de promoción transparentes para reducir los posibles prejuicios sexistas en la promoción profesional.

¡La representación importa! La cooperativa de viviendas noruega OBOS recibió mucha atención por representar a una mujer embarazada en su anuncio de empleo para un ejecutivo de nivel C.

Lugares de trabajo favorables a la familia

El aplicar políticas y prácticas favorables a la familia en el lugar de trabajo puede ayudar a los empleados a conciliar más fácilmente las responsabilidades laborales y familiares. Buenos ejemplos:

1. Políticas de permisos familiares como los de maternidad, paternidad y parentales que sean inclusivos y accesibles para todos los trabajadores.
2. Guarderías in situ, subvenciones para guarderías u otras formas de apoyo a los padres que trabajan.
3. Igualdad de trato: Garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares no sean discriminados en términos de progresión profesional, salario u otros aspectos relacionados con el trabajo.
4. Un entorno de trabajo en el que se fomenta y no se penaliza el uso de prestaciones favorables a la familia.
5. Políticas neutras desde el punto de vista del género. Políticas favorables a la familia efectivas y que se dirijan a tanto hombres como mujeres.
6. Políticas de cuidados de larga duración: Proporcionar apoyo a los trabajadores que necesitan cuidar a familiares con enfermedades o discapacidades de larga duración, o son mayores.
7. Equilibrio trabajo-vida familiar: Políticas y prácticas generales que reconozcan y apoyen la vida de los trabajadores fuera del trabajo.

La OIT subraya que estas políticas favorables a la familia no sólo son beneficiosas para los trabajadores, sino también para las empresas, ya que pueden conducir a un aumento de la productividad, una mejor retención de los empleados y una mayor satisfacción de los trabajadores.

Convenios de la OIT pertinentes

Convenio 111 de la OIT Discriminación en el empleo y la ocupación

Este Convenio de la OIT se adoptó en 1958. Define la discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que afecte a la igualdad de oportunidades en el empleo. Exige a los Estados miembros aplicar políticas nacionales para promover la igualdad y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. El convenio también especifica las medidas que deben adoptarse, entre las que se incluyen la promulgación de leyes y la garantía de su cumplimiento en la orientación y formación profesionales, y la derogación de leyes discriminatorias. Admite la adopción de medidas especiales para ayudar a determinados grupos sin que se consideren discriminatorias.

¿Quieren saber más? La OIT ha creado un autoaprendizaje gratuito sobre los convenios relativos a la discriminación, la violencia y el acoso, C111 y C190: https://www.itcilo.org/es/courses/discrimination-violence-and-harassment-self-guided-learning-ilo-conventions-no-111-and-no-0

Convenio nº 156 de la OIT, Trabajadores con responsabilidades familiares

Este convenio, de 1981, tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores con obligaciones familiares. Abarca a personas de ambos sexos que tienen a su cargo hijos u otros familiares inmediatos. El Convenio exige a los Estados miembros aplicar políticas que permitan a estos trabajadores trabajar sin sufrir discriminación. Estipula que las responsabilidades familiares por sí solas no deben ser motivo de despido. El Convenio exige el desarrollo de servicios comunitarios como guarderías y servicios familiares, así como formación y orientación profesional para estos trabajadores. También subraya la importancia de campañas de información pública para promover la comprensión de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares.

En general, el convenio pretende ayudar a los trabajadores a conciliar su vida profesional y familiar sin sufrir discriminación en el lugar de trabajo.

Las mujeres enfrentan desequilibrios en el mundo del trabajo

- Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en determinados sectores y ocupaciones, normalmente los peor pagados y con menos perspectivas de carrera, como los relacionados con la asistencia y el sector de servicios.
- Están infrarrepresentadas en los puestos ejecutivos. En muchos países de renta baja y media, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en el sector informal, que a menudo carece de protección social y condiciones de trabajo dignas.
- Además, hay una mayor prevalencia de mujeres que trabajan a tiempo parcial, y de mujeres con una mayor carga de trabajo asistencial no remunerado.

La OIT establece que las mujeres y los hombres deben recibir el mismo salario por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Parece obvio. Pero en la práctica no lo es. La igualdad de retribución lleva décadas en la agenda de los interlocutores sociales, y ya en 1951 se adoptó el Convenio sobre igualdad de remuneración (para más información, véase el recuadro informativo). Se han hecho avances, y en muchos países se han introducido tanto convenios colectivos como leyes para salvar la brecha.

Cinco pasos hacia la igualdad salarial en la empresa

POLÍTICA SALARIAL
Crear una política que establezca los principios y criterios para la fijación de salarios en su empresa.

DEFINIR FUNCIONES
Describir las funciones en términos de tareas, responsabilidades, nivel de formación y conjunto de competencias necesarias. Definir los niveles salariales correspondientes. Así evitarán que intervengan prejuicios personales en la fijación de salarios.

CAPACITACIÓN
Capacitación de directivos, delegados sindicales y Recursos Humanos sobre cómo reconocer y abordar los prejuicios inconscientes en las decisiones de contratación, ascenso y retribución.

EVALUACIÓN DE PUESTOS NO SEXISTA
Utilizar métodos de evaluación de puestos neutros desde el punto de vista del género para garantizar que los puestos de igual valor reciban la misma remuneración, independientemente de que los ocupen habitualmente hombres o mujeres.

CONTROLAR Y DOCUMENTAR
Supervisar y documentar periódicamente las diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de la organización para asignar responsabilidades y monitorear los avances.

Foto: Marcus Tveit Karkash, Forte Digital

Futuro Femenino

El programa Futuro Femenino de NHO se creó en Noruega en 2003. Apoya a las empresas en sus esfuerzos a largo plazo para que aumentar la capacidad de mujeres en los equipos directivos y en los consejos de administración, y fomentar el crecimiento del talento femenino. Desde 2010, gracias a la colaboración de NHO con sus organizaciones hermanas de todo el mundo, el programa Futuro Femenino se ha introducido y aplicado en seis países de África y Oriente Medio. Los resultados son impresionantes: el 46 % de las ex-alumnas que respondieron afirman haber accedido a un puesto de liderazgo o haber ascendido a un puesto superior, y un total del 27 % reporta haberse incorporado a un consejo de administración tras graduarse en el programa Futuro Femenino. Más información en la PÁGINA 18.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100):

Este convenio, adoptado por la OIT en 1951, establece el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Define la remuneración como toda compensación derivada del empleo, ya sea directa o indirecta, en metálico o en especie. Los Estados miembros están obligados a promover y garantizar este principio a través de los medios apropiados, incluidos la legislación, los mecanismos de determinación de salarios y los convenios colectivos. El convenio exige métodos objetivos de evaluación de los puestos de trabajo y la cooperación entre empresarios y organizaciones de trabajadores. Esboza los procedimientos de ratificación, aplicación y posibles modificaciones o denuncias. El convenio pretende eliminar la discriminación salarial por razón de sexo en todo el mundo.

Más información:
Consulte el infostory de la OIT sobre igualdad salarial. (En ingles)

Promover la igualdad igualdad de género en Colombia

La Sra. María Camila Agudelo, Directora de Asuntos Públicos de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), nos cuenta cómo sus iniciativas en materia de igualdad de género e inclusión han propiciado cambios positivos entre los trabajadores colombianos. Como organización líder de las empresas nacionales, la ANDI ha sido una defensora clave del avance de la igualdad de género.

¿Cuáles son los principales retos para lograr la igualdad de género en el centro de trabajo?

Hay varios retos importantes. El acoso sexual en el lugar de trabajo es uno de los más acuciantes. Muchas mujeres son reacias a denunciar el acoso por miedo a perder su empleo o a ser juzgadas. Actualmente estamos trabajando con la industria danesa para crear protocolos que ayuden a las empresas a abordar y prevenir el acoso. Otra cuestión crítica es la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Aunque hemos visto algunos avances, aún queda mucho trabajo por hacer para garantizar la igualdad de retribución por el mismo trabajo. Además, muchas mujeres en Colombia realizan trabajos no remunerados, especialmente en funciones de cuidadoras, lo que agrava aún más la desigualdad de género.

Maria Camila Agudelo, Directora de Asuntos Públicos de la ANDI

¿Cuáles son algunas de las iniciativas ANDI ha puesto en marcha para abordar estos retos?

Una de nuestras iniciativas clave es el programa de tutoría “Impact Women”, que empareja a mujeres con mentores experimentados para ayudarlas a desarrollar sus carreras. El objetivo del programa es fomentar la confianza y la capacidad de liderazgo de las mujeres, ayudándolas a progresar en sus empresas y a reducir la brecha salarial. También hemos estado trabajando en un programa de reconocimiento de empresas que destacan en la prevención del acoso sexual, otorgándoles una certificación especial por sus esfuerzos. Además, ANDI ha estado trabajando para aumentar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo. Nos hemos asociado con una universidad local para impartir formación a mujeres que puedan optar a puestos en los consejos de administración, y hemos fijado objetivos de representación femenina en nuestro propio consejo.

Usted insiste en la necesidad de encuestas tanto externas como internas. ¿Por qué?

Las encuestas son herramientas esenciales cuando se trabaja para promover la igualdad de género. Internamente, las empresas necesitan recopilar datos para conocer sus propias carencias y retos, datos que puedan proporcionar información crítica. Este diagostico y es muy valioso para ayudar a las organizaciones a identificar las áreas en las que necesitan mejorar, ya sea abordando el acoso, la desigualdad salarial o la representación. Las empresas deben utilizar estas encuestas para fundamentar sus estrategias y asegurarse de que sus iniciativas enfoquen los problemas más acuciantes.

¿Cómo han contribuido las empresas a promover la igualdad de género a través de ANDI?

ANDI ha desempeñado un papel importante en la sensibilización y fomento de debates en torno a la igualdad de género. Organizamos reuniones periódicas con nuestras empresas miembro y colaboramos con organizaciones internacionales como la OIT para compartir buenas prácticas. Nuestro objetivo es crear un entorno en el que las empresas sean proactivas a la hora de promover la igualdad y abordar cuestiones como el acoso sexual. Recientemente, hemos apoyado la aprobación en el Congreso de una ley centrada en la prevención del acoso sexual, y seguimos impulsando la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

¿Qué consejo daría a otras personas que ambicionan la ratificación del Convenio 190 de la OIT?

Aunque la ratificación es importante, el verdadero cambio se produce cuando las empresas empiezan a actuar. Es esencial aplicar estrategias y crear conciencia en torno a las cuestiones de género, independientemente de que exista o no un convenio formal. Porque al final no son más que palabras en un trozo de papel. Las empresas deben ser activas a la hora de crear entornos seguros para sus empleados, centrarse en aplicar soluciones prácticas que aborden el acoso y la desigualdad, y no limitarse a depender de leyes o políticas.

¿Por qué es importante para usted personalmente?

Como mujer, he experimentado de primera mano algunos de los prejuicios y retos a los que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo. He estado en situaciones en las que se tomaba más en serio a colegas masculinos que a mí, a pesar de que yo ocupaba un puesto superior. Para mí es importante crear una cultura laboral en la que las mujeres puedan ser ellas mismas y ser respetadas por su talento, sin tener que ajustarse a los estereotipos de liderazgo. Aquí es donde creo que la concientización es clave.

¿Qué le gustaría que más empresarios entendieran sobre la igualdad de género?

Que las mujeres suelen aportar perspectivas y habilidades diferentes que complementan las de sus colegas masculinos, lo que conduce a un mejor proceso decisiorio y a soluciones más innovadoras. Las empresas prosperan cuando aceptan la diversidad y crean entornos en los que todos se sienten seguros y capacitados para contribuir.

“Este programa es un trampolín para el crecimiento personal y profesional, que da impulso para avanzar hacia nuevos horizontes.

Mouna Elmi, Directora Central de Administración en UTICA y Coordinadora del Programa NHO Futuro Femenino en Túnez

Foto: Anna Häggblom

El futuro de la mujer en Túnez

Varios países lanzan iniciativas para promover el papel de la mujer en el mundo laboral. El programa Futuro Femenino de NHO se creó en Noruega en 2003. El programa facilita a las empresas el trabajo a largo plazo para conseguir que más mujeres formen parte de sus equipos directivos y consejos de administración, y para potenciar el talento femenino. En 2010, NHO empezó a cooperar con organizaciones hermanas para poner en marcha sus propios programas Futuro Femenino. En 2019 se introdujo por primera vez Túnez como país piloto. Implementado en colaboración con la Unión Tunecina de Industria, Comercio y Artesanía (UTICA), el programa tiene como objetivo mejorar la igualdad de género en puestos ejecutivos mediante el desarrollo del talento femenino. Desde su lanzamiento, ha tenido un gran impacto en el desarrollo de las capacidades de liderazgo de las mujeres y en la promoción de su participación en los consejos de administración y en los equipos directivos de las empresas. El programa capacita a las mujeres a través de módulos sobre competencia en los consejos, comunicación y desarrollo del liderazgo, dando a las participantes la confianza y las habilidades necesarias para avanzar en sus carreras. Muchas exalumnas tunecinas lo han descrito como transformador, contribuyendo al crecimiento tanto personal como profesional. Además, ha ayudado a crear una sólida red profesional, fomentando la colaboración entre mujeres en puestos de liderazgo.

Marcar el límite

En Noruega, los interlocutores sociales y el Defensor de la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación se han unido en la campaña “Marcar el límite”, dirigida a empresarios y empleados de restaurantes y bares.

Sus sugerencias para los empresarios son:

1. Evaluar los riesgos - junto con los empleados
2. Códigos de conducta – junto con los empleados
3. Procedimientos de trabajo estándarizados
4. La infracción debe tener consecuencias
5. Aclarar la responsabilidad de la dirección
6. Hablar sobre el acoso sexual

Fuente: Defensor del Pueblo para la Igualdad y la Lucha contra la Discriminación

Foto: Johanne Hovland

“La ratificación por parte de Colombia del Convenio 190 de la OIT es una decisión unánime de los representantes de empresarios, trabajadores y el Gobierno. Las empresas han trabajado durante mucho tiempo para promover la paridad de género y prevenir el acoso en el mundo laboral, como lo demuestra la presentación tripartita del C190 al Congreso de Colombia para su ratificación. Queremos prevenir el acoso laboral y este debe ser un esfuerzo conjunto de empresarios y trabajadores.” Juliana Restrepo, Asesora Jurídica de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, hablando en la conferencia de la mesa redonda en Oslo en marzo de 2024.

El bienestar social – un requisito previo para la igualdad de género

Los sistemas públicos de bienestar desempeñan un papel fundamental a la hora de permitir a las mujeres incorporarse y permanecer en el mundo del trabajo, creando un ciclo beneficioso que refuerza tanto la participación económica de las mujeres como el propio sistema de bienestar.

Al proporcionar servicios esenciales como guarderías asequibles, permisos parentales retribuidos y ayudas para el cuidado de ancianos, los sistemas de protección social eliminan importantes barreras que a menudo impiden a las mujeres seguir una carrera profesional. Estos servicios permiten a las mujeres conciliar mejor sus responsabilidades laborales y familiares, lo que aumenta su participación en el mercado laboral.

A medida que más mujeres se incorporan a la población activa, contribuyen al crecimiento económico y al aumento de los ingresos fiscales. Esta base impositiva ampliada ayuda, a su vez, a financiar los propios programas de bienestar que fomentan la inserción laboral. El aumento de los ingresos de las mujeres ayuda a sus propias familias y repercute en sus comunidades, reforzando aún más la sostenibilidad del sistema de bienestar.

El resultado es un escenario en el que todos ganan: las mujeres adquieren independencia económica y oportunidades profesionales, mientras que el sistema de bienestar se beneficia de una base de contribuyentes más amplia y de una mayor sostenibilidad financiera. Este ciclo positivo demuestra cómo unas políticas de bienestar bien diseñadas pueden promover simultáneamente la igualdad de género y la estabilidad económica.

Fuentes: ONU Mujeres, OIT: Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos

Leer más:
OIT Infostory:
¿Qué frena el avance de la mujer?

Foto: LO/MCTU

Permiso paternal en Malawi – un hito para los derechos de los trabajadores

La introducción del permiso de paternidad en Malawi en 2021 es un hito para los derechos de los trabajadores del país. Se introdujeron dos semanas de permiso de paternidad y se mejoraron los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia mediante enmiendas al proyecto de ley de reforma laboral.

El Malawi Congress of Trade Unions (MCTU), a través de muchos años de diálogo social con los empresarios y el gobierno, ha realizado grandes esfuerzos para alcanzar este logro.

La experiencia noruega con un alto grado de igualdad de género ha sido compartida con MCTU a través de su socio noruego LO. LO y MCTU han compartido procedimientos para institucionalizar tanto los permisos de maternidad y paternidad como la protección social y sistemas de bienestar que permitan conciliar el trabajo con la vida familiar.

La igualdad de género es un objetivo justo. ¿También es rentable?

LA RESPUESTRA CORTA: ¡Sí!

LA RESPUESTA LARGA: La igualdad de género no sólo crea un mundo laboral mejor para todos, los estudios demuestran que es más rentable a largo plazo: Tanto para las empresas como para la economía de un país en su conjunto. Estas son algunas de las formas en que la diversidad beneficia a empresas y países:

INNOVACIÓN: Las empresas con una diversidad superior a la media en sus equipos directivos obtienen un 19 % más de ingresos por innovación.

Fuente: Boston Consulting Group (BCG), "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation" (2018).

TOMA DE DECISIONES: Las empresas con más mujeres en sus equipos ejecutivos superan a las que tienen menos diversidad con hasta un 25 % más de probabilidades de obtener una rentabilidad superior a la media.

Fuente: McKinsey & Company, "Diversity Wins: How Inclusion Matters" (2021)

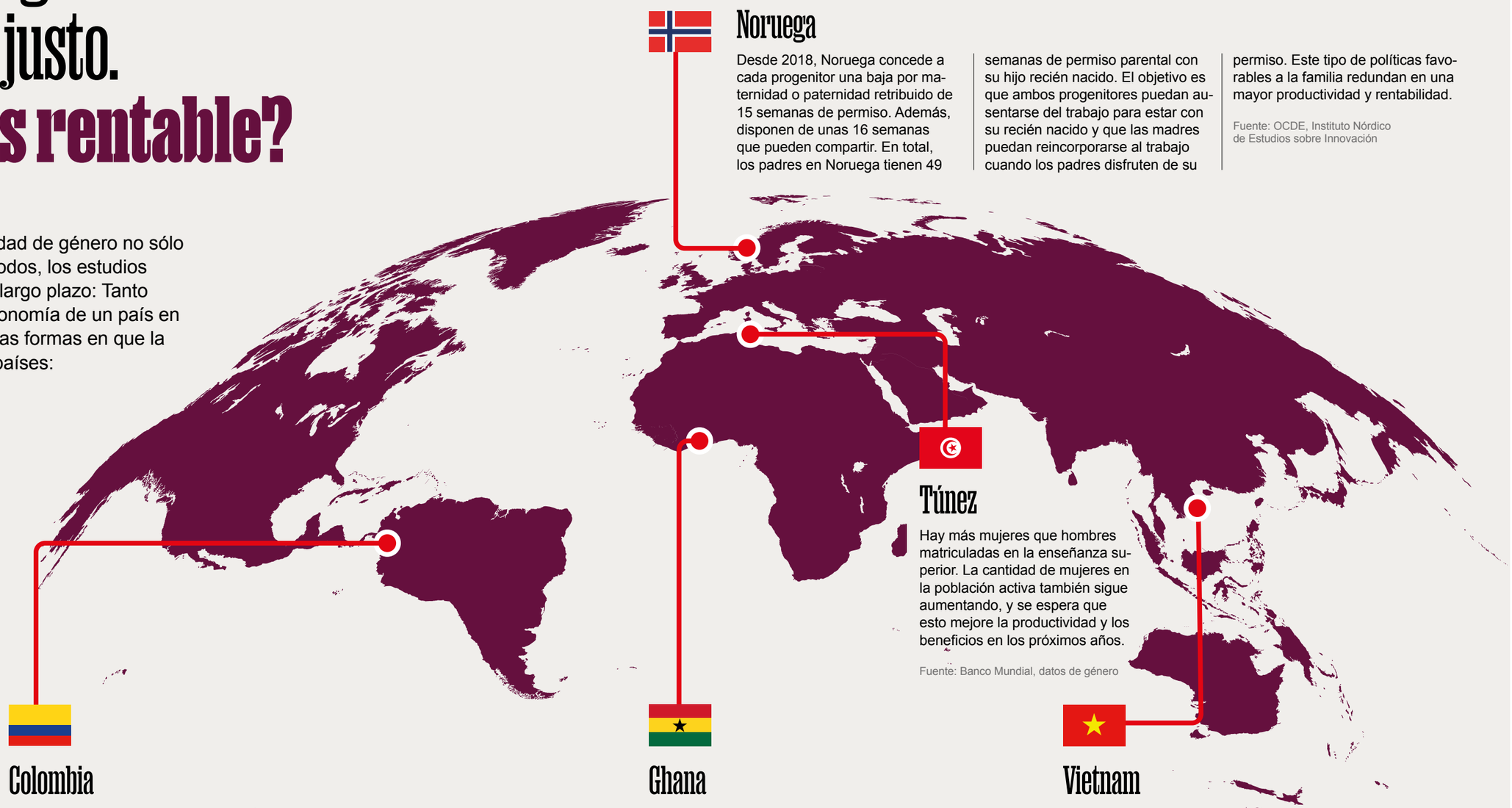
RESULTADOS FINANCIEROS: Las empresas con diversidad de género en sus equipos directivos registran un aumento de los beneficios de hasta el 20 %, y la mayoría observa un incremento de entre el 10 y el 15 %.

Fuente: OIT "Women in Business and Management: The Business Case for Change".

La OIT ha analizado las empresas entre 1991 y 2017 y ha constatado que una mayor diversidad de género y empleo femenino está vinculada a un mayor crecimiento del PIB. McKinsey señaló, tras el inicio de la pandemia en 2020, que cerrar las brechas de género en la participación laboral podría impulsar el PIB mundial en 12 billones para 2030.

Pero sólo si hacemos el trabajo.

He aquí algunos ejemplos del trabajo realizado en los países participantes



Noruega

Desde 2018, Noruega concede a cada progenitor una baja por maternidad o paternidad retribuido de 15 semanas de permiso. Además, disponen de unas 16 semanas que pueden compartir. En total, los padres en Noruega tienen 49 semanas de permiso parental con su hijo recién nacido. El objetivo es que ambos progenitores puedan ausentarse del trabajo para estar con su recién nacido y que las madres puedan reincorporarse al trabajo cuando los padres disfruten de su permiso. Este tipo de políticas favorables a la familia redundan en una mayor productividad y rentabilidad.

Fuente: OCDE, Instituto Nórdico de Estudios sobre Innovación

Túnez

Hay más mujeres que hombres matriculadas en la enseñanza superior. La cantidad de mujeres en la población activa también sigue aumentando, y se espera que esto mejore la productividad y los beneficios en los próximos años.

Fuente: Banco Mundial, datos de género

Colombia

El principal periódico de Colombia, El Espectador, dio un paso importante hacia la igualdad de género en 2020 mediante la aplicación del Modelo de Igualdad de Género de SCORE. En colaboración con la OIT, la empresa estableció un protocolo integral de prevención y respuesta a la violencia de género, creó un comité de prevención específico e impartió formación en toda la organización. La iniciativa fue acogida con entusiasmo por los empleados y dirigida por Fidel Cano, director de El Espectador. Destacó que "fuimos capaces de introducir la igualdad de género en la cultura corporativa de una gran empresa reconocida como líder en su campo por los colombianos".

Fuente: https://www.ilo.org/resource/news/colombian-media-commits-gender-equality-ilos-protocol-prevention-and

Ghana

Ghana aprobó en 2024 su Ley de Acción Afirmativa, creada para garantizar la participación de las mujeres en los cargos públicos, la educación y la sociedad con el objetivo de lograr la igualdad y la equidad en los espacios de toma de decisiones.

Fuente: https://moi.gov.gh/newsroom/2024/08/affirmative-action-act-2024-gender-equity-passed-by-parliament/

Vietnam

El programa Better Work Vietnam se centra en mejorar las condiciones de trabajo en las industrias textil y de confección, que emplean a muchas mujeres en el país. Gracias a la educación, la formación y las evaluaciones de las fábricas que participan en el programa, éstas han registrado un aumento de sus ingresos del 8 % en sólo un año.

Fuente: Better Work Viet Nam Informe Anual 2023, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo y Corporación Financiera Internacional, 2023
Igualdad de Género y Retorno (GEAR)

EL DIÁLOGO SOCIAL
IGUALDAD DE DERECHOS

El programa Interlocutores Sociales por un Trabajo Decente

La Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO) y la Confederación de Comercio e Industria de Noruega (NHO) aúnan fuerzas para apoyar el programa de trabajo decente de la OIT. En un programa de cooperación denominado Interlocutores sociales por el trabajo decente, financiado por la Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo (Norad), LO y NHO pretenden contribuir a reforzar el diálogo social y las negociaciones entre los interlocutores sociales de Colombia, Ghana, Túnez y Vietnam. Los principales objetivos del programa son el trabajo decente, el crecimiento económico sostenible y el fortalecimiento del diálogo social. LO y NHO cooperan con sus respectivas organizaciones hermanas y con otras partes interesadas, como el Estado e instituciones estatales.
Las actividades del programa se llevarán a cabo en los países participantes en forma de estudios, talleres y similares durante 2024 y 2025. LO and NHO han producido cuatro folletos como parte del programa.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de Noruega. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de LO y NHO y en ningún caso debe considerarse que refleja las opiniones del Gobierno de Noruega.

Norway

Editorial
La Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO) y la Confederacion de Comercio e Industria de Noruega (NHO).

Producción y diseño editorial
Agencia Spoon

Traducciones
Francés: Anna Herbert de la Portbarré, Bente Rismo
Español: Hanne Britt Klaveness Mørk
Vietnamita: Dau Thi Le Hieu

NHO | LO Norway

EL DIÁLOGO SOCIAL
PANORAMA GENERAL
¿Qué es el diálogo social, quiénes son las partes, y para qué sirve? Con un zoom inverso estudiamos el panorama general, utilizando el modelo noruego como ejemplo.

EL DIÁLOGO SOCIAL
EN EL TRABAJO
¿Cómo podemos utilizar el diálogo social para crear empresas rentables con condiciones de trabajo justas? Estudiamos el diálogo social en el centro de trabajo y compartimos ideas sobre cómo empezar – o sobre cómo reforzar el diálogo existente.

EL DIÁLOGO SOCIAL
LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
Luchar por la igualdad de género en el centro de trabajo no sólo es lo que debemos hacer por ser procedente, sino también por ser inteligente. ¿Cómo los interlocutores sociales pueden promover la igualdad de derechos y condiciones para hombres y mujeres?

EL DIÁLOGO SOCIAL
HABLAR CON UNA SOLA VOZ
Para que se pueda dar el diálogo, necesitamos organizaciones representativas que puedan participar en el diálogo. Los empleadores y los trabajadores necesitan organizaciones sanas, fuertes y democráticas. Estudiamos cómo podemos organizar y levantar nuestras organizaciones.