

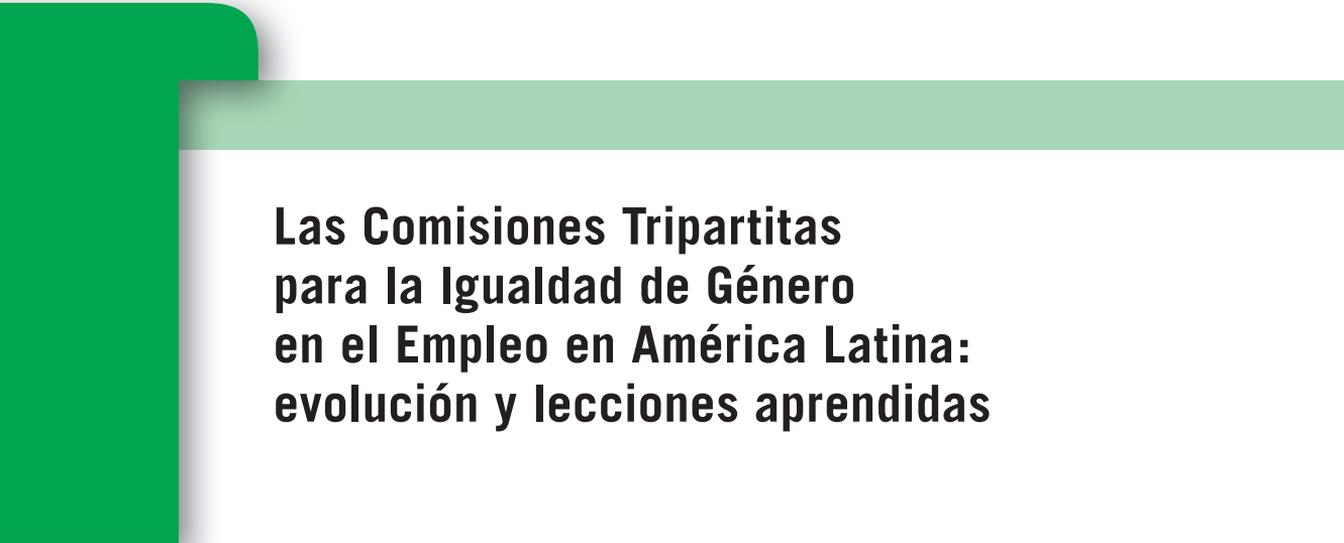
Daniela Bertino  
Simonetta Cavazza

Petra Ulshoefer  
María Elena Valenzuela

# Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Género en el Empleo en América Latina: **evolución y lecciones aprendidas**







# **Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Género en el Empleo en América Latina: evolución y lecciones aprendidas**

Daniela Bertino  
Simonetta Cavazza  
Petra Ulshoefer  
María Elena Valenzuela

Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2014. Todos los derechos reservados.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes al Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia, solicitudes que serán bien acogidas.

---

Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Género en el Empleo en América Latina: evolución y lecciones aprendidas

ISBN 978-92-9049-715-8

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por el Centro, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT pueden obtenerse pidiéndolas a:

Publicaciones, Centro Internacional de Formación de la OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia

Teléfono: +39 - 011 – 6936693

Fax: +39 - 011 – 6936352

E-mail: [Publications@itcilo.org](mailto:Publications@itcilo.org)

Web: [www.itcilo.org/es/our-publications](http://www.itcilo.org/es/our-publications)

---

Créditos fotográficos:

OIT-Lima

Uruguay: Presentan memoria de Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo ([http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=586&Itemid=105](http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=586&Itemid=105))

Comisión Tripartita Presenta Plan de Acción 2010 en Paraguay

([http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=240&Itemid=143](http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=240&Itemid=143))

Gobierno Nacional Paraguay

Ministerio de la Mujer (<http://www.mujer.gov.py/paraguay-ante-el-comite-cedaw-n44>)

Presidencia República Oriental del Uruguay

Comisión Tripartita para la igualdad de Oportunidades

(<http://www.presidencia.gub.uy/sala-de-medios/fotografias/comision-tripartita-igualdad-opportunidades>)

República Argentina

Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social.

([http://www.trabajo.gov.ar/ampliado.asp?id\\_nvnd=626#MTEySS](http://www.trabajo.gov.ar/ampliado.asp?id_nvnd=626#MTEySS) [galeria\_616]/1/) y

([http://www.trabajo.gov.ar/ctio/actividades/?id\\_anio=2008](http://www.trabajo.gov.ar/ctio/actividades/?id_anio=2008))

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>IX</b>
<b>1 ORIGEN.....</b>	<b>1</b>
1.1 El Contexto socio-político en la región .....	1
1.2 Diálogo social para la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo: el papel de la OIT .....	4
<b>2 CREACIÓN DE LAS COMISIONES.....</b>	<b>7</b>
2.1 Primer curso subregional en el Centro de Turín (1995).....	7
<b>3 CONSOLIDACIÓN DE LAS COMISIONES .....</b>	<b>11</b>
3.1 Seguimiento y sinergias con los proyectos de la OIT .....	11
3.2 El Seminario en Foz de Iguazú (1997).....	13
3.3 Cursos y encuentros sub/regionales en 1998 y 1999 .....	16
3.4 Seminario internacional sobre diálogo social, tripartismo e igualdad de oportunidades en año 2000 .....	17
3.5 Talleres regionales y actividades de las Comisiones del 2002 al 2010 .....	19
<b>4 SÍNTESIS DEL DESARROLLO DE LAS COMISIONES TRIPARTITAS NACIONALES .....</b>	<b>29</b>
<b>5 BALANCE CASI 20 AÑOS MÁS TARDE .....</b>	<b>39</b>
5.1 Mayores resultados de los planes de trabajo y situación actual de las Comisiones por país .....	39
5.2 Mayores logros obtenidos por las Comisiones – visión general .....	45
5.3 Principales dificultades encontradas por las Comisiones.....	47
5.4 Factores influyentes para el fortalecimiento y la autonomía de las Comisiones .....	48
5.4.1 Liderazgo y dinámica interna de las Comisiones .....	48
5.4.2 Visibilidad de las Comisiones .....	48
5.4.3 Apoyo institucional y contexto político nacional propicio a la promoción de género....	49
<b>6 EL PAPEL DE LA OIT .....</b>	<b>51</b>

<b>7</b>	<b>CONSIDERACIONES FINALES Y PERSPECTIVAS .....</b>	<b>55</b>
7.1	Aspectos comunes y diferencias entre las Comisiones .....	55
7.2	¿Lograron las Comisiones un impacto a nivel nacional?.....	56
7.3	Desafíos para el futuro .....	56
<b>8</b>	<b>SUGERENCIAS PARA LA CREACIÓN DE UNA COMISIÓN .....</b>	<b>59</b>
8.1	Algunos pre-requisitos indispensables: el contexto .....	59
8.2	Condiciones favorables: los/las integrantes .....	61
8.3	Capacidad de definir claramente las funciones, objetivos, método de trabajo .....	62
	<b>BIBLIOGRAFÍA (POR ORDEN CRONOLÓGICO) .....</b>	<b>64</b>
	<b>PERFIL DE LAS AUTORAS .....</b>	<b>66</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>67</b>
I	Acta de constitución de la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral de Argentina .....	67
II	Decreto del Presidente de la República de Uruguay, constitución de la Comisión Tripartita .....	74
III	Acuerdo Marco entre las Comisiones de Argentina y Paraguay, diciembre 2013.....	77
IV	Boletín N°1 de la Red de comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo, junio 1998 .....	78
V	Portada informe final del Primer curso, Turín, 1995 tripartismo e igualdad de oportunidades en el Mercosur, Santiago, 2000 .....	84
VI	Portada Informe Final del Seminario internacional sobre “Diálogo social, tripartismo e igualdad de oportunidades en el Mercosur, Santiago, 2000.....	85
VII	Portada de la publicación de la OIT “Las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo (Mercosur y Chile)”, Lieve Daeren, 2000.....	86
VIII	Foto de grupo de los talleres realizados en los años 2005/ 2007 /2009 y 2010.....	87



# Introducción



Habiendo transcurrido casi 20 años de la formulación de la estrategia de la OIT para la creación de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, cuatro de las expertas de la OIT que han estado involucradas en este proceso han decidido reunirse y reflexionar sobre esta experiencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), conjuntamente con su Centro Internacional de Formación en Turín, Italia (CIF/OIT), promovió desde los años 1990 la formación de Comisiones Tripartitas nacionales para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres en el Empleo en cinco países de América del Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Estas Comisiones se han mantenido activas hasta hoy día, enfrentando el desafío de la desigualdad de género y de la discriminación en sus respectivos países y organizaciones. Las Comisiones han sido una experiencia exitosa de estrategia para la promoción del acceso igualitario de las mujeres al trabajo decente y al mismo tiempo una buena práctica de diálogo social tripartito.

Han actuado a través de diferentes medios y un amplio abanico de iniciativas: campañas públicas, foros, conferencias, seminarios y actividades de formación; asesoría técnica a los Ministerios del Trabajo y a los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer, los Parlamentos y las organizaciones de los actores sociales; apoyo al diseño de políticas públicas, anteproyectos de ley y promoción de la ratificación de Convenios Internacionales de la OIT; estudios y análisis sobre el empleo, las condiciones de trabajo de las mujeres, las brechas de género y recomendaciones para superarlas.

El intercambio regular de experiencias entre los/las integrantes de las Comisiones en estos cinco países no sólo ha permitido retroalimentar y fortalecer su actuación, superando todo tipo de dificultades y barreras, sino también ha llevado a la creación de agrupaciones similares en otros países de América Latina.

La OIT y el Centro de Turín han jugado un rol importante para facilitar este proceso de toma de conciencia y organización de las Comisiones así como su apoyo técnico a través de los años.

Esta publicación se propone sistematizar la experiencia de casi 20 años, única en su género, con el propósito de reconstituir la memoria histórica institucional a nivel de país, de región y de la propia OIT, incluyendo su Centro de Formación en Turín y por otro lado ofrecer una visión de conjunto de las lecciones aprendidas, tanto para las entidades involucradas en la misma como para instituciones, organizaciones y personas interesadas en replicar esta experiencia en otros países y contextos.

Este texto se divide en ocho capítulos. El primero se refiere a los orígenes de la iniciativa y al contexto socio-político en que se desarrolló. El segundo y el tercero analizan la creación y el proceso de consolidación de las Comisiones, entre 1995 y 2010, en tanto el cuarto presenta una panorámica de la evolución de los marcos institucionales, composición, funciones y principales actividades de las Comisiones. En el quinto capítulo se realiza un balance de la experiencia, identificando principales logros y dificultades. El sexto capítulo reflexiona sobre el papel que ha tenido la OIT en la generación y desarrollo de las Comisiones y el siete presenta una visión comparativa de la dinámica de las Comisiones y su impacto nacional en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. El último capítulo es casi una guía para apoyar la creación de iniciativas similares en otros países.

# 1 Origen



## 1.1 El Contexto socio-político en la región

La idea de formar mecanismos tripartitos de diálogo social que se preocuparan especialmente de la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo nació en un momento histórico caracterizado por aspectos políticos y socio-económicos que generaron condiciones favorables para ello.

Por una parte, la creciente participación de la mujer en el mercado laboral y la consecuente mayor visibilidad de su aporte al crecimiento y el bienestar de los países se confrontaba con la evidencia de las condiciones de desigualdad y discriminación que limitaban su aporte y el ejercicio de sus derechos en el mundo del trabajo. Existía por lo tanto la preocupación – principalmente entre las mujeres – por desarrollar nuevas políticas que respondieran a sus demandas por la igualdad de oportunidades y trato, a lo que posteriormente se agregó la demanda por generar condiciones que permitieran la igualdad de resultados. Esto contribuyó a crear un clima propicio para desarrollar un espacio de diálogo social y acciones concertadas entre los actores gubernamentales, empresariales y sindicales en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo.

Los cinco países del Cono Sur enfrentaron los años 90 bajo condiciones favorables a la incorporación de la preocupación de la equidad

de género a nivel de la sociedad y las políticas públicas. En un contexto político democrático y, con el legado de la acción política desarrollada por los diversos movimientos de mujeres en la región y el resto del mundo, existía un creciente acuerdo sobre la necesidad de actuar sobre las causas y expresiones de desigualdad. Los países del Cono Sur iniciaron el proceso de retorno a la democracia en la década de los años 80, superando un período de dictaduras militares que se caracterizaron por la violación de los derechos humanos y la represión de la actividad política y sindical. En Argentina (1983), Brasil (1985), Uruguay (1984) y Paraguay (1989), el fin de las dictaduras militares se produjo en los años 80; en Chile en 1990. El retorno a la democracia trajo también la incorporación en la agenda pública de nuevos ámbitos de preocupación, reflejando intereses de la población que no habían sido incorporados durante las dictaduras. La igualdad de género fue incorporada –en mayor o menor grado – como un requisito para avanzar hacia una efectiva democratización. En este contexto, los países del Cono Sur ratificaron instrumentos internacionales (entre ellos algunos Convenios de la OIT referidos a la igualdad de género y no discriminación) y modificaron su legislación nacional a fin de adecuarla a estos instrumentos. Generaron nuevas políticas y una institucionalidad apropiada para llevarlas a cabo.

En este período se crearon a nivel gubernamental los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer y, al mismo tiempo, se intentaba integrar de

manera transversal la perspectiva de género dentro de la institucionalidad pública. Nacieron así estrategias de inclusión de la perspectiva de género en el quehacer del Estado, a través de instrumentos tales como los Planes de Igualdad de Oportunidades (Chile y Paraguay), o de acuerdos de trabajo intersectoriales (Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en Argentina). En este marco, los organismos gubernamentales para el adelanto de la mujer vieron la creación de instancias tripartitas, como una buena oportunidad para avanzar en sus planes.

Los actores sociales (sindicatos y organizaciones de empleadores) también enfrentaban un proceso interno de apertura hacia la mayor participación de las mujeres y la incorporación de sus intereses, que favoreció su determinación de participar en las Comisiones Tripartitas. Aun cuando la temática de género no estaba entre las prioridades de la agenda empresarial o sindical, tampoco se generaron resistencias desde estas organizaciones a integrar una mesa de diálogo en este campo.

La creciente participación laboral de la mujer (especialmente de las más educadas) ayudó a transformar la percepción social de su rol en la vida pública, tanto entre las elites políticas como económicas. La opinión pública fue permeable a cambio que se estaba produciendo y que estaba siendo plasmado a través de los medios de comunicación. Se reconocía el aporte económico de las mujeres a sus hogares y al crecimiento del país y las limitaciones que enfrentaban para actuar con autonomía. Las mujeres estaban participando en las diversas esferas económicas, pero mantenían una baja representación en la toma de decisiones y puestos de dirección, lo que parecía inexplicable dado su mayor nivel de educación. Al mismo tiempo, las mujeres y la sociedad en

general empezaron a tener mayor conciencia de las manifestaciones de la desigualdad en el mundo económico y del trabajo debido a su condición de género. Esto creó un clima propicio para el establecimiento de mesas de diálogo tripartito, en las que se pudiera debatir acerca de estrategias para superar tales desigualdades.

Un desafío importante fue enfrentar el proceso de *globalización* de la economía. El avance del desarrollo tecnológico, las crecientes relaciones de interdependencia del comercio y de los flujos financieros a nivel global exigieron un reposicionamiento de América Latina frente a las nuevas exigencias de competencia económica. Los países fueron así obligados a adoptar complejos procesos de reestructuración económica y flexibilización de los mercados de trabajo llamados *ajustes estructurales*<sup>1</sup>.

Los trabajadores de ambos sexos se vieron fuertemente afectados por estos procesos de ajuste, que llevaron a menudo al cierre de empresas que no podían resistir a la fuerte presión de economías abiertas y una cada vez mayor competitividad internacional, con la consiguiente pérdida de empleos. Las mujeres padecían de una situación de vulnerabilidad particular debido a su vinculación con el mercado de trabajo menos estable (entre otras, por razones de maternidad) y en niveles de ingresos y responsabilidad inferiores, aunado a prejuicios persistentes relativos a sus competencias profesionales. La creación de empleos en el sector servicios, donde se concentró el aumento del empleo femenino, fueron de baja calidad.

*Las relaciones entre sindicatos y empresas*, por lo tanto el diálogo social, se vieron dificultados en

1 Ver publicaciones de PREALC de este período.

el marco de este cuadro de política neoliberal. A esto se suma el hecho de que las instituciones de diálogo social recién se estaban consolidando después de un largo período de supresión debido a los regímenes autoritarios de los gobiernos en el Cono Sur de los años 70 y 80.

Por otro lado, bajo la influencia del proceso de globalización, se llevó a cabo la formación del Mercado Común de América del Sur “MERCOSUR”<sup>2</sup>, con la participación de Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay como miembros efectivos y de Bolivia y Chile como miembros asociados. El MERCOSUR surgió como una unión aduanera para permitir a sus miembros crear mercados más amplios y protegerse de los efectos negativos de la globalización. El acuerdo no sólo abarcaba aspectos comerciales, sino también avanzar en una dimensión de integración social y laboral. Ello con vista a lograr una mayor homogeneización de leyes y reglamentos en este ámbito y así facilitar el desarrollo de un mercado de trabajo “transnacional”. Por lo tanto, se llevaron a cabo una serie de intercambios entre expertos/as y a nivel tripartito durante varios años, muchos de ellos acompañados por la OIT. En la actualidad el MERCOSUR cuenta entre sus logros de integración con un acuerdo para la libre circulación de trabajadores y con un acuerdo en materia de seguridad social que garantiza entre otros aspectos la portabilidad de los derechos de jubilación.

En estas discusiones también se incluyeron, paulatinamente, aspectos relacionados con la

situación particular de las mujeres trabajadoras y la cuestión de la igualdad de género en el mundo laboral. La OIT desplegó esfuerzos importantes para poner en la agenda del diálogo tripartito del MERCOSUR aspectos relativos a la igualdad de género, a través de su red de expertos/as como por medio de los integrantes de las comisiones laborales del MERCOSUR más abiertos e interesados en estos temas.

Un rol catalizador en la formación y consolidación de las Comisiones Tripartitas jugó la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)<sup>3</sup>. En los encuentros convocados por el ente sindical del Cono Sur, las representaciones sindicales de las Comisiones Tripartitas de los cinco países debatieron sobre su rol en los mecanismos de diálogo social, intercambiaron experiencias y desarrollaron estrategias para promover la igualdad de género en sus propias organizaciones.

El período de los años 90 se caracterizó también en la región por un marcado avance en la discusión de los temas de *igualdad entre mujeres y hombres y la creación de mecanismos gubernamentales* para el adelanto de la mujer y la igualdad de género. La decisión política de crear estas instituciones se manifiesta en el contexto de la discusión internacional sobre los derechos de las mujeres y la activa movilización del movimiento de mujeres a nivel nacional e internacional. A esto se agrega la necesidad de responder desde las políticas públicas frente a la creciente discrepancia entre la masiva inserción laboral de las mujeres, tanto en la economía

2 El 26 de marzo de 1991 firmaron Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay el Tratado de Asunción, que dio lugar a la creación del MERCOSUR. En 2012 se incorporó Venezuela como quinto miembro. Los Estados asociados al MERCOSUR son Chile (1996), Bolivia (1996), Perú (2003) Colombia (2004) y Ecuador (2004).

3 La Comisión de Mujeres de la CCSCS está compuesta por representaciones sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

formal y no formal y, las oportunidades de empleo de calidad para ellas.

Por otro lado, influyó la emergente presencia de mujeres en puestos de mayor decisión a nivel gubernamental así como en las directivas sindicales. En cambio, la preocupación del lado empresarial por llevar a cabo una política de diversidad y equidad de género era aun incipiente en esta época. La mayor presión por los derechos de las mujeres fue ejercida por la acción de las cada vez más numerosas ONGs que promovieron la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito público y al interior de las organizaciones sociales, a menudo apoyadas por ONGs y gobiernos europeos y por las agencias de las Naciones Unidas. En los años 90 el mundo se preparó para la celebración de la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* organizada por la ONU (Beijing, 1995). Todos los países miembros de las Naciones Unidas debían aunarse a este proceso. En América Latina se llevó a cabo la reunión preparatoria regional en Mar del Plata, Argentina, en el año 1994. El proceso intenso de preparación en cada país – que involucró gobiernos en particular, las entidades del avance de la mujer, ONGs y organizaciones sociales – y, posteriormente, las conclusiones de esta Conferencia tuvieron una notable influencia sobre las políticas nacionales, los medios de comunicación y el público en general.

En este contexto se intensificó también la discusión sobre la pertenencia de ratificar los Convenios de la OIT en materia de no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La OIT apoyó este proceso con asesorías técnicas, actividades de capacitación específicas en cada país, y varios proyectos regionales de cooperación técnica.

No obstante los avances mencionados, existía el riesgo de que esta temática quedara relegada a un segundo plano y que las políticas de empleo y de mercado del trabajo tuvieran un abordaje *ciego* al género. Una de las razones era la aun débil institucionalidad de los entes gubernamentales para el Adelanto de la Mujer así como la insuficiente cantidad de mujeres – una masa crítica – con fuerza para liderar exitosamente una campaña al interior de las instancias de gobierno y en el ámbito sindical y empresarial.

## 1.2 Diálogo social para la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo: el papel de la OIT

Frente a estos desafíos, en los años 90 la OIT intensificó sus iniciativas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades y trato para los países latinoamericanos a través de sus expertas de género en la región, en la Sede (oficina de FEMMES<sup>4</sup>) y en el Centro de Turín (Programa WID<sup>5</sup>). La colaboración de estos tres niveles (región, sede y centro de formación) llevó a la elaboración de una estrategia de acción coordinada, basada en el rol específico de cada una, pero al mismo tiempo manteniendo una visión de conjunto.

Reconociendo la importancia del diálogo social como mecanismo privilegiado para llevar a cabo una estrategia de promoción de la igualdad de género y dado que en los países existían – en mayor o menor grado – condiciones políticas favorables para ello, la OIT focalizó gran parte de su acción en este campo

4 La unidad de Mujeres de la OIT pasó posteriormente a constituirse en la Unidad de Género y a depender directamente del Director General.

5 Women in Development, Mujeres en desarrollo.

en la generación de condiciones para la creación de estos mecanismos de diálogo y posteriormente en su fortalecimiento. Se mantuvieron contactos y ofrecieron asesorías a través de misiones y actividades de investigación, información, orientación y capacitación a personas activas en cuestiones de igualdad para las mujeres en sus respectivas organizaciones de trabajadores y de empleadores o en instituciones gubernamentales, en particular Ministerios del Trabajo y los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer.

La OIT diseñó y puso en marcha a partir de la segunda mitad de los años 90 y durante la década del 2000 diversos *proyectos de promoción de la igualdad de género con carácter regional o subregional*<sup>6</sup> que cumplieron un papel muy importante en el fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas.

El resultado de las actividades desarrolladas a través de los proyectos fue palpable. En una primera etapa el objetivo era crear las condiciones para el diálogo social y la creación de las Comisiones Tripartitas sobre Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. A través del proyecto regional “Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina” se recopiló, sistematizó y diseminó información actualizada sobre el marco regulatorio en el ámbito laboral con

incidencia en el ejercicio de los derechos de las mujeres y de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. A través de este proyecto se convocó a representantes tripartitos – incluyendo en la convocatoria a representantes gubernamentales de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer además de los Ministerios del Trabajo – para la discusión de los capítulos nacionales elaborados por destacados/as abogados/as laboristas. Esto permitió identificar y capacitar a un grupo de personas – en su mayoría mujeres – en cuestiones técnicas relacionadas con el mundo laboral incluyendo las Normas Internacionales del Trabajo. Además, el tema de la igualdad de oportunidades y de trato, legitimado por un organismo internacional de prestigio como la OIT, logró mayor visibilidad frente a las autoridades gubernamentales y a la cúpula de los gremios sindicales y empresariales.

La OIT generó de esta manera espacios de encuentro tripartito a nivel nacional con el objetivo de discutir sobre la legislación vigente respecto a la igualdad de oportunidades para las mujeres, contrastando a su vez la legislación nacional con la Normativa Internacional. Por iniciativa de la OIT se elaboraron estudios que entregaron antecedentes concretos para que estos grupos pudieran elaborar una agenda de prioridades respecto de las necesidades de nuevas políticas y modificación de leyes. A través de estos espacios se estableció por primera vez un intercambio de opiniones en torno a la realidad de las mujeres en el mundo del trabajo entre representantes gubernamentales, sindicales y empresariales y, se fueron creando lazos de confianza, lo que fue determinante para la creación de las Comisiones Tripartitas.

6 Entre estos vale la pena destacar :“Regulación del trabajo de la mujer en América Latina” (financiado por el Gobierno de España); “Promoción de la mujer empresaria en América Latina” (también apoyado por el Gobierno de España), “Formación profesional y educación técnica en América Latina” (con el apoyo financiero y técnico de CINTERFOR y del Gobierno de Italia). Además se adaptó a la situación de cada país en el Cono Sur, el manual de formación de la OIT “Las Normas Internacionales del Trabajo para la Mujer”.

# 2 Creación de las Comisiones



Al poner en marcha su estrategia de promoción de igualdad de oportunidades y trato en el empleo a través del diálogo social, la OIT consideró una experiencia particularmente interesante: la Comisión Tripartita en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres creada en Chile en 1994, por Decreto del Ministro del Trabajo.

La Comisión de Chile fue creada poco después de adoptarse el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades (1994-1999), elaborado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), entidad gubernamental responsable de las políticas de igualdad de oportunidades, encabezado por una autoridad de nivel Ministerial y adoptado por el gobierno en su conjunto. El Plan asignaba responsabilidades a los distintos Ministerios y, la Comisión surgió como una herramienta relevante para lograr acuerdos que contribuyeran al objetivo de transversalizar la dimensión de género en las políticas laborales. Como antecedente del Plan estaba la coordinación y los acuerdos realizados a partir de 1990 entre el Ministerio del Trabajo y SERNAM y el apoyo de la OIT a estas iniciativas.

Aun cuando la coordinación de la Comisión quedó en el Ministerio del Trabajo, el mayor impulso para su creación estuvo a cargo del SERNAM, guiado por el objetivo de disminuir las barreras a la participación de la mujer, comprometido en el Plan de Igualdad de Oportunidades. La Comisión surge además en un momento en que el gobierno expresa su interés por establecer una instancia de diálogo social tripartito a nivel nacional y crea el Foro de Desarrollo Productivo. Por iniciativa del SERNAM el

Foro incorporó entre sus temas la promoción de la igualdad de género y la Comisión Tripartita tuvo un rol protagónico en estas discusiones <sup>7</sup>.

## 2.1 Primer curso subregional en el Centro de Turín (1995)

Se realizaron talleres nacionales tripartitos para discutir los resultados de los estudios realizados en el marco de los proyectos mencionados. Estos generaron la base para la formación de grupos de trabajo tripartitos que en su composición, prefiguraron las comisiones tripartitas.

La Consejería de la Mujer de la OIT los visitó regularmente, asesorándolos. Conjuntamente con el Programa WID del Centro de Turín se decidió una estrategia de acción que contemplara una formación internacional como elemento clave para reunir a estos grupos y ofrecerles una base de conocimientos, intercambios y experiencias comunes. En mayo/junio de 1995 se organizó en Turín, en el Centro Internacional de Formación de la OIT, un *curso tripartito subregional* llamado “Programa Tripartito sobre Políticas de Empleo e Igualdad de Oportunidades”. Participaron en el curso delegaciones de los cinco países (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay); cada delegación nacional incluía a representantes de

<sup>7</sup> Como resultado de esto, surgió un informe sobre la situación de los servicios públicos sobre el cuidado infantil, con recomendaciones para su ampliación como condición para abordar las desigualdades de género y lograr una plena participación laboral de las mujeres.

los cuatro organismos involucrados en el proceso de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo: Ministerios del Trabajo; organismos gubernamentales de promoción de la mujer; organizaciones empresariales y sindicales. La *novedad* de la iniciativa era la participación, por parte del Gobierno, no solo del Ministerio del Trabajo sino también de los organismos nacionales de promoción de la mujer. Esta innovación suscitó un debate dentro de la misma OIT y de su consejo de administración, acostumbrado a un enfoque tradicional en que sólo el Ministerio del Trabajo estaba considerado como interlocutor gubernamental de la OIT. Sin embargo, esta decisión probó ser clave para el futuro de las Comisiones.

Hay también que destacar la *forma innovadora de convocación de participantes* para este curso: la OIT, a través de sus oficinas en la subregión, insistió en la importancia de contar con delegaciones mixtas, provenientes de Gobierno (dos personas) y de los actores sociales (una persona por actor). Se solicitó explícitamente a las instituciones gubernamentales y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de seleccionar para el curso, personas de alto nivel en términos de competencias y de responsabilidad, para poder incidir, a su regreso, en las orientaciones de los organismos que representaban <sup>8</sup>.

El *objetivo* del curso era contribuir a la constitución de un marco informal de diálogo tripartito en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, a nivel nacional y subregional.

El curso se inició con la identificación de los problemas, necesidades y políticas/programas existentes para mejorar la igualdad en el empleo en cada país por parte de los/las participantes. Este análisis del contexto sirvió como elemento de referencia y comparación durante todo el curso, en el cual los/las participantes tuvieron la oportunidad de conocer experiencias internacionales en esta materia a través de expertos/as de la OIT (sobre las normas internacionales y derechos de las trabajadoras, fomento del empleo de las mujeres, acoso sexual en el trabajo y otros) y por medio de visitas de estudio en Italia.

Otro aspecto innovador de este curso fue la *metodología* adoptada para facilitar el diálogo y la posterior definición de estrategias y acciones en conjunto. En una primera etapa se formaron grupos por país, ya que de esta manera se logró asumir una identidad nacional y buscar elementos comunes para la definición de prioridades de acción, de acuerdo al análisis de la realidad nacional. En un segundo paso se formaron grupos por sectores; gobierno (con los dos organismos estatales en forma conjunta), empleadores y trabajadores. Y luego se constituyeron grupos de interés común, para analizar los problemas y necesidades de acción, identificados en los grupos por país, determinando tanto las áreas de consenso como las de desacuerdo. Esto creó la base para la definición de metodologías de concertación tripartita/“cuadripartita” que llevó al diseño de líneas de acción y planes preliminares a nivel nacional así como por organización/institución participante.

El estudio “Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile” <sup>9</sup> – realizado especialmente para el Curso – y los estudios

8 Este criterio se logró solo en parte, lo que generó una disparidad al interior del curso y dificultó la calidad de la acción de seguimiento a nivel nacional por parte de la OIT.

9 Autora: Martha Márquez Garmendia, Uruguay.

nacionales constituyeron un instrumento de referencia importante para la acción. Los planes de acción fueron formulados con carácter indicativo, objeto de discusión posterior con las respectivas direcciones de los organismos y organizaciones participantes, para su finalización, aprobación e implementación. Entre los planes por organización se destacaron dos grupos: aquellos que ya estaban realizando acciones en el campo de la promoción de las mujeres (como Argentina, Chile y Uruguay), y aquellos que estaban empezando a crear condiciones favorables para la realización de este tipo de programas (Brasil y Paraguay).

Los planes a nivel nacional tripartito resultaron difíciles a elaborar, ya que los espacios de diálogo tripartito para la igualdad de oportunidades de cada país eran muy incipientes. Con la excepción de Chile, en ninguno de los países existía un mecanismo nacional tripartito oficial de concertación sobre políticas de igualdad de oportunidades. Además en algunos casos, las personas seleccionadas para participar al Curso de Turín no estaban directamente involucradas en el tema y no habían participado anteriormente en los espacios de diálogo que se habían generado en algunos países.

Sin embargo, los/las participantes en el curso reconocieron la importancia de traspasar los espacios nacionales y remendaron que las comisiones de trabajo sobre las políticas de empleo y formación profesional del MERCOSUR incluyeran una perspectiva de género en sus discusiones regulares.

El *mayor resultado* de este primer curso subregional fue la construcción de un terreno común, informal

y abierto al diálogo tripartito/"cuadripartito", y la determinación de un punto de partida común para la constitución de una red entre personas e instituciones para la promoción de la igualdad en el empleo en el Cono Sur. Asimismo, el Curso fortaleció el liderazgo personal de los miembros de los grupos tripartitos emergentes y de la Comisión tripartita de Chile.

El Curso permitió así desarrollar una *estrategia de apoyo de la OIT*, la cual sentó las bases para la acción durante los años siguientes y produjo resultados tangibles. Los países solicitaron el apoyo técnico y político para el proceso inicial de formación de Comisiones Tripartitas y para la elaboración de sus planes de acción. Se solicitó además a la OIT dar a conocer experiencias internacionales exitosas de promoción de la igualdad en el empleo, iniciativas que promovieran el efectivo cumplimiento de los Convenios más relevantes para la igualdad de oportunidades y otras buenas prácticas para promover la igualdad de género en el área de desarrollo empresarial, negociación colectiva, orientación vocacional y profesional, formación para el trabajo, entre otras.

Al final del curso, las/los participantes solicitaron a la OIT organizar un proceso de apoyo técnico en tres fases: a) acción nacional de perfeccionamiento del diseño y puesta en práctica de los planes de acción acordados conjuntamente en el curso subregional en Turín; b) un curso cada año en Turín para la retroalimentación de las experiencias desarrolladas, combinado con intervenciones y entrega de nuevos insumos técnicos de alto nivel; y c) una fase a nivel nacional de seguimiento, con acciones de asesoría "a medida".

# **3** Consolidación de las Comisiones



### 3.1 Seguimiento y sinergias con los proyectos de la OIT

En el capítulo anterior se mencionó la influencia que ejercieron los proyectos regionales de cooperación técnica de la OIT para generar un terreno propicio a la creación de las Comisiones Tripartitas. Después del curso de Turín, tanto estos proyectos como otros que se desarrollaron en los años siguientes, funcionaron como “incubadoras” para la consolidación de las comisiones.

En la segunda mitad de la década de los años 90 y en la década siguiente se pusieron en marcha diversos proyectos regionales de cooperación técnica. La OIT decidió incluir a los cinco países del Cono Sur y a sus grupos tri(cuadri)partitos en estos proyectos, en una estrategia de fortalecimiento y consolidación de las Comisiones a través de la acción conjunta de las oficinas de la OIT de la región, de los departamentos de la Sede y del Centro de Formación de Turín. A través de estos proyectos de cooperación técnica se pudo no solamente capacitar un número importante de representantes gubernamentales y, de organizaciones de trabajadores y empleadores, que se vieron fortalecidos para ejercer un rol de liderazgo en sus Comisiones y al interior de su entidad gubernamental o social, sino reforzar la *capacidad institucional* de las nacientes Comisiones Tripartitas, creando conocimientos y competencias compartidas, patrimonio de un colectivo y no solamente de individuos.

Recordamos los principales proyectos que permitieron este proceso de capacitación de las comisiones en su etapa inicial: el proyecto “Regulación del trabajo de las mujeres en América Latina”, con sus respectivos estudios nacionales sobre la situación legal de las mujeres y la incorporación de la normativa de la OIT en la legislación y jurisprudencia nacional; el programa “Formación profesional y educación técnica para las mujeres en América Latina” que se inició con el apoyo de CINTERFOR en 1991 y, el proyecto de seguimiento FORMUJER del BID/OIT que duró hasta el año 2010. En este programa participaron la mayoría de las instituciones de formación profesional de América Latina y, en su marco se elaboraron una serie de estudios sobre la situación de la formación profesional y educación técnica de las mujeres. En consecuencia, todas las comisiones nacionales tripartitas tenían incorporado en sus programas de trabajo el tema de la participación de las mujeres en la formación profesional y técnica, como factor de acceso al mundo laboral en condición de igualdad con sus talleres nacionales. El proyecto “Las Normas Internacionales del Trabajo y los Derechos para las Mujeres”, realizado en el ámbito de un proyecto interdepartamental para la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Empleo organizado por el servicio de FEMMES de la Sede, había desarrollado un material articulado de información y formación sobre esta materia, en colaboración con el Centro de Turín. A partir de 1995, la OIT en la región

adoptó al contexto nacional, el paquete modular “Las Normas Internacionales de Trabajo y las Trabajadoras. Bloque informativo” resultando en módulos de información y capacitación titulados “Acción nacional en favor de los derechos de las mujeres trabajadoras”. Este material fue utilizado en los talleres tripartitos organizados por la OIT con los respectivos Ministerios del Trabajo, en Asunción (1996); Montevideo (1996) y Buenos Aires (1997), Santiago (1996) y Brasilia (1996). Para tal fin se encargó un análisis a destacados expertos/as nacionales de la situación legal y de empleo de las mujeres que fue discutido en estos talleres tripartito nacional, al que se invitó también a un/a representante del organismo estatal de promoción de la igualdad de la mujer. El análisis mencionado reveló una serie de deficiencias de igualdad para la mujer, planteando desafíos para la acción, y sirvió como documento de base para los talleres. En particular, inspiró la discusión sobre el rol de cada uno de los actores sociales y del Gobierno para subsanar las deficiencias encontradas y fortaleció así el grupo especial de composición tripartita para la implementación de un plan de acción con base de este análisis y las prioridades detectadas en el taller. Fueron estos talleres nacionales, con su fase preparatoria y su seguimiento, que sentaron las bases para la creación de las Comisiones.

### ***El fortalecimiento de la dimensión de género en los temas laborales***

Las Comisiones son reconocidas en cada uno de los países como un referente importante en materia de empleo y género y, han contribuido a relevar temas decisivos para los derechos de las mujeres antes no incorporados en la agenda pública. Las Comisiones han logrando a través del tiempo – aunque con diferentes grados – ser consideradas interlocutoras válidas para el diseño y gestión de

políticas de empleo, contribuyendo al proceso de interlocución entre actores sociales a nivel de las políticas públicas. En algunos países han establecido contacto y alianzas con otros grupos de interés de relevancia, participado en la discusión de propuestas legales y, en general desarrollado actividades de lobby ante el Parlamento y con otras instituciones públicas. Las que lograron un mayor nivel de estabilidad en el tiempo (Argentina, Paraguay y Uruguay) han desarrollado además un papel importante en la ratificación de Convenios de la OIT, en la discusión de políticas públicas y en la aprobación de nuevas leyes, relevantes para avanzar hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo. Vale la pena mencionar que en Uruguay la ley sobre Trabajo Doméstico surgió de una iniciativa de la Comisión Tripartita, la cual, con el apoyo de la OIT consensuó un primer borrador de ley que fue la base de la que se adoptó en el Parlamento y constituye un modelo para la región y el resto del mundo. Una situación similar logró la Comisión de Uruguay con la ley de Acoso Sexual, que fue también consensuada al interior de la Comisión antes de ser enviada al Parlamento.

### ***El fortalecimiento del diálogo social para la promoción de la igualdad de género***

Las Comisiones constituyen el primer espacio dedicado al tema de la equidad de género en el empleo en el Cono Sur. El trabajo de las Comisiones ha constituido un ejercicio de diálogo social, a través del cual se inició un espacio de articulación y colaboración tripartita que permitió la definición de una agenda común. La equidad de género en el mundo del trabajo ha sido un área en torno a la cual los representantes nacionales de empleadores, sindicatos y gobiernos, han podido establecer un diálogo más permanente y estable y alcanzar mayores acuerdos que en otros ámbitos laborales.

Ha surgido así al interior de las Comisiones una identidad común y un compromiso por avanzar hacia la igualdad de género, que ha permitido establecer alianzas difícilmente alcanzables en otros planos.

***El fortalecimiento de los actores sociales y el objetivo de la igualdad de género en las organizaciones sociales***

El trabajo propio de las Comisiones ha tenido también un efecto inesperado a nivel de cada uno de los actores sociales que la componen, fortaleciendo su propia institucionalidad para abordar la equidad de género. En un proceso lento y paulatino, se ha avanzado en la creación de Comisiones de la Mujer a nivel de las organizaciones de empleadores; a nivel sindical estas Comisiones han ido adquiriendo mayor estatus y capacidad de decisión y representación en sus instancias de dirección.

***El fortalecimiento de la incorporación de la equidad de género en los Ministerios del Trabajo y de la preocupación por los temas laborales en los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer***

El compromiso de los Ministerios del Trabajo en la convocatoria y coordinación de las Comisiones ha contribuido a fortalecer el compromiso de sus autoridades con la equidad de género y a sensibilizar algunas instancias técnicas respecto de la temática. Como resultado, se ha facilitado la incorporación de una perspectiva de género en las políticas laborales. Del mismo modo, la participación de representantes del Mecanismo para el Adelanto de la Mujer en la Comisión ha contribuido a dar mayor importancia a los temas laborales en los planes de igualdad de oportunidades y a su colaboración con el Ministerio del Trabajo.

## 3.2 El Seminario en Foz de Iguazú (1997)

En seguimiento al plan de acción adoptado en el curso de Turín (1995), la Consejería de Género de la OIT en América Latina estableció una estrategia de asistencia técnica para apoyar la formación de las nacientes agrupaciones tripartitas y el fortalecimiento de la única que ya se había creado. Una de las recomendaciones principales que había surgido en el plan de acción adoptado por los actores tripartitos en 1995 era la realización de encuentros sub-regionales, con el fin de intercambiar experiencias y buenas prácticas y fortalecer los lazos entre las (futuras) comisiones. Un obstáculo importante lo representaba la falta de recursos financieros para la realización de un segundo encuentro. Las expertas de género de la región y del Centro de Formación de Turín elaboraron una estrategia financiera para poder realizar en noviembre de 1997, *un Seminario tripartito subregional en Foz de Iguazú, Brasil*. La idea era reunir a las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Género en el Empleo y los grupos informales que se habían creado en el Cono Sur con una serie de objetivos: (a) desarrollar sinergias entre diferentes programas de género de la OIT (particularmente el de la “Promoción de las Mujeres en la Formación Profesional y Educación Técnica en América Latina” y el programa de “Normas Internacionales para las Mujeres”); (b) intercambiar experiencias con proyectos en otras áreas del mundo, como el programa de “Normas Internacionales para las Mujeres en el Maghreb”; (c) analizar los pasos para la formalización institucional de las Comisiones; (d) definir una estrategia de cooperación y coordinación entre las Comisiones, con especial énfasis en la integración

de la dimensión de género en las instancias del MERCOSUR en el campo laboral y social.

A la fecha de realización del Seminario, ya se había constituido formalmente la Comisión de Brasil (2006) y Uruguay (marzo 2007). La de Paraguay funcionaba de manera regular como Comisión preparatoria y en Argentina ya se había logrado voluntad política de los actores tripartitos para crearla. Además, todas las personas que formaron parte de este encuentro – con la excepción de una – habían participado por lo menos en uno de los programas sub/regionales de la OIT del Centro de Turín o de CINTERFOR anteriormente mencionados. Se trató, por tanto, de participantes que conocían a la OIT y se habían transformado en verdaderos *actores multiplicadores* de los principios y valores del diálogo social en sus respectivos países. El Seminario permitió tener una visión de conjunto de los diversos aspectos de la igualdad de oportunidades que abordaba la OIT, con el objeto de facilitar la búsqueda de respuestas apropiadas a los desafíos que enfrentaban a nivel nacional las agrupaciones – Comisiones Tripartitas.

Cada Comisión – o agrupación – tripartita nacional presentó las actividades desarrolladas en el período posterior al Curso en Turín (1995); esto permitió obtener una información sistematizada sobre el nivel de operación y los resultados alcanzados en cada país. Información que resultó muy útil no solamente para el intercambio y mutuo aprendizaje de las Comisiones existentes o emergentes, sino también para la retroalimentación de la propia OIT en cuanto a la utilidad de sus aportes y asesoría técnica.

La situación de las comisiones/agrupaciones tripartitas en 1997 mostró que, en términos de formalización, en dos países, *Chile y Uruguay*, las Comisiones Tripartitas habían sido institucionalizadas

por medio de una acción normativa y funcionaban regularmente. En Chile este proceso era anterior al curso (como ya fue mencionado); en Uruguay se había formalizado, en marzo de 1997, la “Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Trabajo”, a través de un acta de constitución del Ministerio del Trabajo. En *Paraguay* operaba una Comisión preparatoria “ad-hoc” y no formal; en *Argentina* se esperaba que la Comisión se pudiese constituir después del seminario tripartito nacional sobre la acción nacional en torno a los derechos de las trabajadoras que debía realizarse a final de año; en *Brasil* existía un grupo de trabajo multidisciplinario de carácter tripartito – “Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação, (GTEDEO)” – que había sido creado en marzo de 1996 por un decreto del Ministerio del Trabajo. La creación del GTEDEO fue parte de una iniciativa del gobierno de Brasil para poner en marcha un plan de acción en respuesta a una queja interpuesta por el sector sindical ante la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación por razones de raza y de género, aludiendo de esta forma a un incumplimiento del C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. El gobierno solicitó asistencia técnica a la OIT para el diseño y puesta en marcha de este plan de acción y en este marco se elaboraron estudios y se realizó un seminario tripartito para discutir recomendaciones y acordar líneas de acción.

Brasil había optado por un enfoque más amplio de la igualdad de oportunidades, focalizando sobre el principio de la no discriminación tanto por motivo de sexo como de “raza”. Este enfoque requería también una red de socios más grande y diversificada, con representante de diferentes agrupaciones e instituciones gubernamentales y no

gubernamentales. Este enfoque de “*género y raza*”, fue discutido por el grupo; si bien se reconoció que en Brasil el tema “*raza*” (y la discriminación asociada al color de la piel) era muy sentido por la población, se recomendó mantener el espíritu inicial de las comisiones, centradas sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, para evitar ampliar demasiado el abanico de temas, iniciativas y actores contemplados por las comisiones y evitar el riesgo de “diluir” los temas de género dentro de una lucha contra la discriminación por “*raza*”.

Otro punto en discusión fue la posibilidad y conveniencia de promover un espacio de descentralización de las Comisiones Tripartitas, replicando el modelo implementado a nivel nacional y llevándolo a otras ciudades. Brasil informó que había empezado a desarrollar acciones de formación de funcionarios de las oficinas de empleo a nivel nacional y de los Estados <sup>10</sup>; una estrategia de proyección a las regiones fue también perseguida por la Comisión de Chile.

Algunas Comisiones (o sus organismos integrantes) informaron sobre nuevas iniciativas y prioridades de igualdad de género. Por ejemplo: Chile había desarrollado medidas para armonizar el trabajo profesional con las responsabilidades familiares; la delegación de Argentina dio cuenta de una iniciativa de capacitación en materia de negociación para mujeres empresarias que se había realizado con el apoyo de la OIT y Paraguay ilustró su programa de prevención del acoso sexual en el trabajo.

Durante el Seminario se elaboró una *metodología* que fue exitosa y por lo tanto adoptada en los encuentros siguientes de carácter subregional:

como primera etapa, analizar los aspectos en común y distintos de la implementación de los respectivos planes de acción que se habían formulado en el encuentro anterior, destacando las innovaciones encontradas. Luego, prever en cada encuentro un tema a profundizar con la contribución técnica de expertos internacionales y nacionales. Para finalizar, centrarse en la definición de la estrategia de trabajo por país y para la subregión para el año siguiente, con base en los resultados del análisis anterior así como tomando en cuenta los nuevos insumos técnicos de los/expertos/as.

Al final del seminario, las Comisiones acordaron: (a) fortalecer la dimensión de “red” y el intercambio entre comisiones; (b) ejercer una presión para la incorporación de la dimensión de género en las instancias tripartitas del MERCOSUR que trataban cuestiones económicas y laborales – en particular el “Subgrupo de Trabajo No. 10 sobre empleo, relaciones laborales y seguridad social” y, el “Foro Consultivo sobre cuestiones sociales y económicas” – y a través de los principales grupos de lobbying tales como el “Foro de las Mujeres del MERCOSUR”, el “Comité de Mujeres del Consejo Coordinador de las Organizaciones Sindicales del Cono Sur”, y la “Asociación Iberoamericana de Mujeres Empresarias”; (c) aprovechar el apoyo de la OIT por medio de su estructura de género, para la implementación de los planes nacionales de igualdad y el plan de acción de las Comisiones Tripartitas, el fortalecimiento del trato de cuestiones de género en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, el seguimiento del proyecto de formación profesional para las mujeres a través del nuevo proyecto regional del BID/OIT; (d) establecer un intercambio regular de información y de experiencias por medio de un boletín trimestral y un informe anual.

<sup>10</sup> En el caso de Brasil hay que colocar este proceso en la política del gobierno de responder frente a la queja a través de un fortalecimiento de las estructuras gubernamentales (por ejemplo: inspecciones laborales) a nivel estadual.

Con el fin de implementar este punto del acuerdo subregional, la OIT apoyó técnica y financieramente a las Comisiones para la elaboración de boletines semestrales. El primero estuvo a cargo de la Comisión de Chile y el segundo fue coordinado por la Comisión de Uruguay; luego esta tarea fue asumida por el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT de Santiago y por CINTERFOR, que en el marco del programa FORMUJER creó una página Web con información actualizada sobre varias iniciativas en la región.

El encuentro en Foz de Iguazú representó una etapa fundamental en el desarrollo de las Comisiones; el intercambio, la dimensión regional, el ejemplo de las comisiones más avanzadas, fueron un factor de fuerte motivación para el conjunto de los/las participantes. El seminario dio un importante empuje al desarrollo y a la dinamización de las Comisiones, y la dimensión de “red” facilitó la identidad subregional de la experiencia y favoreció la colaboración en una visión estratégica común.

### 3.3 Cursos y encuentros sub/regionales en 1998 y 1999

En septiembre-octubre de 1998 se realizó en Turín el *segundo curso sobre las Normas Internacionales del Trabajo y los Derechos de las Trabajadoras en los países del Mercosur y Chile*. Este curso, financiado por el Gobierno de España, tenía como objetivo el fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas de igualdad de género y el logro de un mayor nivel de formalidad de la institucionalidad que las acogía. Efectivamente constituyó un paso importante de formación conjunta, a nivel subregional, de veinte representantes de organismos gubernamentales y organizaciones de trabajadores y de empleadores del Cono Sur, con el fin de actuar eficazmente para

la promoción de los derechos de las mujeres en el trabajo y de la igualdad de oportunidades. Además fortaleció el compromiso de las delegaciones de: (a) institucionalizar las Comisiones, conformando en cada país una comisión tripartita formal por medio de un decreto ministerial y (b) de diseñar y ejecutar un plan de acción para la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

En 1999, el Centro de Turín organizó una acción de evaluación del impacto de sus cursos en materia de “Normas Internacionales del Trabajo y Derechos de las Trabajadoras”. Se enviaron formularios de evaluación a todas las personas que habían participado a los cursos de Turín en esta materia y, con base de los resultados, se invitaron los/las ex-participantes más activos/as al *Seminario regional de “Evaluación y seguimiento al programa sobre Normas Internacionales del Trabajo y Derechos de las Trabajadoras”* que se realizó en Antigua, Guatemala en noviembre de 1999, gracias al apoyo financiero y logístico del Gobierno de España. En el proceso de evaluación de impacto, se analizaba el aporte que, los/las ex-participantes a los Cursos en Turín habían dado a sus propias instituciones gracias a la formación internacional recibida. Esto permitió apreciar el rol de las personas formadas en Turín en compartir conocimientos e informaciones dentro de las comisiones o agrupaciones tripartitas, fortaleciendo el colectivo. El intercambio de experiencias a nivel regional otorgó una panorámica más amplia de referencia a las Comisiones; además, el encuentro con el Premio Nobel de la Paz 1992, Rigoberta Menchú, relatora en el Seminario, dio un ulterior empuje a la motivación de las Comisiones.

Las Comisiones existían y tomaban iniciativas nacionales, interactuaban por medio de su red subregional, seguían formándose con el apoyo de la OIT y del Centro de Turín. Era el momento de valorar

esta experiencia y, dar a conocer a un público más amplio este modelo exitoso. La ocasión se presentó con la exposición mundial *EXPO 2000 en Hannover*, Alemania (3-5 de octubre de 2000). La OIT participó a la EXPO organizando varios talleres sobre temas de trabajo en el “Diálogo Global: el futuro del trabajo – empleo, empresas sustentables y responsabilidad social”. En dos de estos talleres (sobre diálogo social y el futuro del trabajo de las mujeres) se ofreció la oportunidad de presentar la experiencia de las Comisiones Tripartitas ante un público internacional, desde la perspectiva de la OIT y de una representante gubernamental (Ministerio del Trabajo e integrante de la Comisión Tripartita de Chile).

### 3.4 Seminario internacional sobre diálogo social, tripartismo e igualdad de oportunidades en año 2000

En diciembre de 2000, en Santiago de Chile, se organizó el seminario: “*Diálogo social, tripartismo e igualdad de oportunidades en los países del MERCOSUR*”. Por primera vez la iniciativa del seminario no fue tomada por la Unidad de Género del Centro de Turín, sino por el programa Diálogo Social<sup>11</sup> en colaboración con las Oficinas de la OIT en la región y las expertas de género en la región. Esto representa un cambio en el enfoque institucional de la OIT respecto a las Comisiones; hasta este momento habían sido consideradas como una buena práctica de promoción de

la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, es decir, una buena práctica desde el punto de vista de las políticas de igualdad de género. Con este seminario, se valora otro aspecto de la experiencia de las Comisiones; se consideran como una buena práctica de *diálogo social*, focalizado en la integración de los temas de la igualdad de género en las políticas laborales y sociales. El hecho que en este período la directora del Programa de Género del Centro de Turín fuera nombrada directora del Programa de Diálogo Social favoreció este cambio de perspectiva; en efecto, el seminario fue organizado por el Programa de Diálogo Social del Centro de Turín con el apoyo de la estructura regional de la OIT.

El objetivo principal de este curso era, por un lado hacer un balance de la experiencia de las Comisiones, por otro lado revisar y redefinir la estrategia de colaboración de la OIT con las Comisiones tripartitas. Se analizó y discutió el avance logrado en la integración de la dimensión de género en las acciones de las instancias del MERCOSUR y se profundizaron algunos temas técnicos, como la empleabilidad de las mujeres y el rol de la negociación colectiva como estrategia para fomentar la igualdad de género en el trabajo. Al igual que en el encuentro subregional en Foz de Iguazú (1997) se hizo un análisis y balance del resultado del trabajo de las Comisiones en los cinco países y sus primeros indicadores de impacto; en la parte final del seminario se elaboró la estrategia de acción para el año 2001.

Uno de los principales resultados de este seminario fue la reflexión conjunta para identificar los factores que determinaron el éxito del quehacer de las Comisiones. Se pudo destacar que el trabajo de las Comisiones tuvo un mayor impacto cuando los siguientes elementos estuvieron presentes:

<sup>11</sup> Es necesario mencionar que esta estrategia de transversalización de género en la labor del Centro de Turín se vio facilitada por el traslado de la responsable del programa de género que pasó a hacerse cargo del programa de Diálogo Social.

- Selección apropiada de la coordinadora<sup>12</sup> de la Comisión, capacidad de liderazgo, comunicación y “team building”.
- Focalización de las actividades de la Comisión en pocas prioridades bien identificadas, para concentrar las fuerzas en un programa concreto y factible.
- Compromiso de los/las integrantes fundadores con el trabajo de las Comisiones y su capacidad de orientación, negociación y persuasión.
- Alianzas y creación de redes con ONGs nacionales, centros académicos, asociaciones de la sociedad civil, según los temas del plan de trabajo a tratar.
- Presencia de apoyo técnico y político de la OIT.

El balance de las Comisiones por país permitió tener una visión de conjunto de la situación en esa fecha.

La Comisión de *Uruguay* había alcanzado el nivel más alto de institucionalización y un gran compromiso de parte de sus integrantes. Había contado con el apoyo de una experta enviada por el gobierno de España al Ministerio del Trabajo de Uruguay y que había sido asignada por éste a la Comisión. La experta apoyó a la Comisión durante seis meses traspasando la información sobre la experiencia de diálogo social y la constitución de los planes de igualdad de oportunidades en España y participó en este encuentro.

En *Paraguay* se había creado formalmente la Comisión tripartita en junio de 1998 a través de un decreto presidencial. Esta había mostrado solidez y un alto grado de colaboración entre sus miembros, que actuaban como un verdadero colectivo. Representaba en ese momento la única entidad

tripartita en el país, en una coyuntura en que el diálogo social no parecía viable en otras áreas. La Secretaría de la Mujer<sup>13</sup> había elaborado el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades 1997-2001 y la Comisión Tripartita preparatoria había colaborado en este proceso.

En *Argentina*, en octubre de 1998 se había formado la Comisión tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, por medio de un decreto del Ministerio del Trabajo. Su nivel de acción se encontraba en la fecha en un estado menos avanzado respecto a las otras Comisiones, pero empezaba a generar un método de trabajo para actuar de manera concertada. Es importante mencionar que la Comisión de Argentina fue la única que contó desde el principio con la designación de una coordinadora (contratada por el Ministerio del Trabajo), de dependencia directa de la máxima autoridad Ministerial y dedicación exclusiva.

El caso de *Brasil* era particular, por la diferencia en la estrategia que el país había adoptado (“género y raza”) que lo había llevado a tener un proceso atípico en relación a las otras Comisiones. El GTDEO era una instancia impulsada por el gobierno, que había logrado desarrollar varios entes tripartitos a nivel descentralizado, en los Estados del país, pero en ese momento se encontraba con dificultades operativas y relativamente inactiva.

La Comisión de *Chile* – la comisión pionera que había inspirado la creación de experiencias similares en otros países – se había disuelto a mediados del año 2000, al no poder enfrentar exitosamente el desafío de integrarse al Consejo

12 En todos los países, las Comisiones habían elegido a una mujer como coordinadora.

13 Mecanismo para el adelanto de la Mujer, encabezado en esa época por una Ministra. En 2012 se convirtió en el Ministerio de la Mujer.

de Diálogo Social, creado por el nuevo gobierno<sup>14</sup> con el objetivo de institucionalizar un mecanismo nacional de diálogo social. El Consejo estableció cuatro grupos temáticos de trabajo, uno a cargo del SERNAM, con el propósito de acordar políticas a favor de la incorporación plena de las mujeres a la fuerza laboral. A pesar del funcionamiento regular de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (de carácter más operativo), no se la integró como equipo de apoyo técnico al Grupo que se había creado a un nivel de autoridad política más elevado. En este marco, la Comisión fue temporalmente discontinuada.

En el seminario hubo consenso unánime sobre el hecho que las Comisiones, más allá de los logros y dificultades específicas en cada país – constituían un ejemplo de “buena práctica” para el diálogo social en general y para la transversalización de cuestiones de género en particular. Se confirmó que éstas habían jugado un papel importante como catalizadoras y defensoras para temas de igualdad de género en el empleo y trabajo tanto en el contexto de sus respectivas organizaciones u instituciones como a nivel nacional.

Al mismo tiempo se constató que las Comisiones no habían podido escaparse de las cambiantes condiciones económicas y políticas que en algunos casos, habían incidido negativamente sobre el papel y la eficacia de las mismas. Por esta misma razón se consideró importante que se mantuviera y aun se intensificara el nivel de apoyo constante de la OIT. Al respecto, las/los participantes en el seminario destacaron que los diversos proyectos de la OIT habían sido muy

relevantes para fortalecer y dar visibilidad y rol a las Comisiones. En particular, el involucramiento de las Comisiones en la preparación del Informe Global sobre la aplicación de los Convenios núm. 100 y núm. 111; la participación al programa de regional sobre Género, Pobreza y Empleo, que reforzó los conocimientos de las Comisiones en una temática general y compleja (alivio de la pobreza por medio de creación de empleo con igualdad de género) con una óptica de género; la realización por parte de las Comisiones de estudios de caso sobre los costos laborales de mujeres y hombres; la participación en ejercicios de “gender mapping” para medir el grado de éxito de la transversalización de género en las políticas y programas de empleo; los proyectos de formación y orientación laboral para las mujeres y, finalmente las actividades de capacitación en materia de técnicas de negociación por objetivos. Los/las participantes agradecieron a la OIT por el apoyo en la realización de acciones específicas con contenido relativo a la igualdad de género y recomendaron a la OIT de ir más allá, consultando e integrando a las Comisiones en todas las acciones de la OIT relevantes, en una verdadera óptica de “gender mainstreaming” en todas las políticas socio-laborales.

### 3.5 Talleres regionales y actividades de las Comisiones del 2002 al 2010

En el período 2002-2010 la OIT hizo serios esfuerzos técnicos y financieros para realizar encuentros regionales entre las Comisiones al menos cada dos años, ya que estaba claro que estos espacios de intercambio de experiencias, reflexión conjunta y formación eran clave para el proceso de fortalecimiento de las Comisiones. En estas

14 Mecanismo para el adelanto de la Mujer, encabezado en esa época por una Ministra. En 2012 se convirtió en el Ministerio de la Mujer.

actividades se continuó con el ya experimentado enfoque de combinar el monitoreo del avance de las Comisiones tripartitas con la entrega de nuevos insumos técnicos en aspectos prioritarios para la implementación de los planes de acción en marcha. La elección del tema a profundizar así como de la sede del evento era resultado de un proceso de consulta y coordinación entre las Comisiones y la OIT. Para realizar un evento regional era necesario contar con fondos, lo que implicaba una *estrategia financiera de la OIT* que involucraba a la región, el Centro de Turín y la sede, utilizando *sinergias con los diversos proyectos de cooperación técnica en marcha*. Luego se realizaban consultas a las Comisiones, para concordar un tema a profundizar que correspondiera con los intereses y las necesidades de las mismas y, para decidir la sede del evento.

La *rotación de la sede* de estos encuentros entre los países de las Comisiones tripartitas ofreció varias ventajas: por un lado, permitió que la Comisión huésped se presentara en forma completa junto con funcionarios y responsables de las entidades gubernamentales y de las organizaciones de empleadores y trabajadores, con el propósito de explicar su forma de actuar y demostrar los logros alcanzados. Por otro lado, facilitó desarrollar un sentido de pertenencia a la red de las Comisiones tripartitas y fomentó la cohesión interna entre los miembros. Por último, ayudó a incrementar la visibilidad de las cuestiones de género, insistiendo en su legitimidad en el contexto nacional – sobre todo cuando se logró movilizar a los medios de comunicación relevantes y a autoridades de prestigio y, cierto nivel jerárquico que tomaron la palabra en estos eventos.

En *octubre de 2002*, la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur en conjunto con la Oficina

de Igualdad de Género (GENDER Bureau) y el Programa de Diálogo Social de la OIT en Ginebra, y con la colaboración de la Oficina de la OIT para Argentina organizaron un taller regional en *Buenos Aires*, titulado “*Taller técnico de discusión de las Comisiones tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Cono Sur: intercambio de estrategias y políticas*”. El objetivo de este taller fue examinar políticas y estrategias dirigidas a combatir la desigualdad de género en el empleo en diferentes regiones del mundo y elaborar un plan de acción de las Comisiones para el siguiente bienio. Este taller se realizó en el marco del Programa Regional sobre *Género, Pobreza y Empleo*, un factor de enorme importancia para la consolidación de las Comisiones. En el marco de este Programa se puso en marcha el proyecto de cooperación técnica *Género, Pobreza y Empleo* (con financiamiento del gobierno de Holanda) que permitió desarrollar actividades en ocho países de la región (Argentina, Paraguay, Bolivia, Perú, Nicaragua y Guatemala) entre los años 2001 y 2006. Sus actividades contribuyeron de manera importante al fortalecimiento de las Comisiones de Argentina y Paraguay, donde se focalizaron las actividades en una primera etapa y posteriormente en Brasil, donde se implementó (con financiamiento del gobierno británico) bajo el nombre *Género, Raza, Pobreza y Empleo* y, en Chile, donde se llevó a cabo a través de un acuerdo con el PNUD, organización que aportó el financiamiento. Aun cuando el proyecto no se ejecutó en Uruguay, la Comisión de este país fue incorporada en todas las actividades subregionales de intercambio e indirectamente también se vio beneficiada.

El Programa se inició con el Seminario tripartito sobre *Género, Pobreza y Empleo* (Santiago, septiembre de 1999), cuyo objetivo era la validación

de los materiales de formación de este programa global para su posterior adaptación y utilización en la región. Aprovechando la oportunidad, el equipo de la OIT en la región, en coordinación con el Centro de Turín y la sede, optó por realizar esta validación con los miembros de las Comisiones Tripartitas de los cinco países del Cono Sur. De ese modo se lograba una discusión tripartita de los materiales y al mismo tiempo se creaba un espacio de intercambio y fortalecimiento de las propias Comisiones. Las comisiones se involucraron en el programa, interesándose en adaptar el material informativo y didáctico sobre el tema, elaborado originalmente por la OIT en Ginebra en colaboración con el Centro de Turín.

Las Comisiones asumieron un rol protagónico en el proceso de implementación del Programa. Asumieron la función de consejo asesor, además, asumieron la organización y coordinación de algunas de las actividades programadas. En este proceso se fortalecieron los lazos internos entre sus integrantes y la Comisión empezó a adquirir una identidad como tal. Además, adquirió visibilidad y empezó a legitimarse como un espacio de diálogo social de relevancia. La Comisión de Paraguay por ejemplo: asumió la convocatoria y organización del acto de lanzamiento del Programa en Paraguay con recursos aportados por la OIT. La invitación a esta actividad estaba firmada por la Comisión. Aprovechando el compromiso del gobierno con la lucha contra la pobreza y el apoyo de la Ministra de la Secretaría de la Mujer, la Comisión logró un compromiso político al más alto nivel. El lanzamiento del Programa se realizó en el Palacio Presidencial y fue encabezado por el Presidente de la República.

El proceso de fortalecimiento de la Comisión también fue impulsado por el Programa, a través de la realización de talleres de validación de los resultados de los estudios realizados, generando un proceso de debate interno que fue crucial para la construcción de lazos de confianza y la generación de compromisos en la búsqueda de consenso. Las Comisiones fueron las entidades encargadas de convocar a otras instituciones públicas (por ejemplo: Ministerios de Desarrollo y otros involucrados en la lucha contra la pobreza) y a las cúpulas empresariales y sindicales a las actividades públicas para presentar los resultados de los estudios, logrando de ese modo legitimarse al interior de sus propias organizaciones.

En *mayo de 2005* se organizó, por iniciativa del Centro de Turín, en coordinación con los equipos de género de la región, otro taller regional de carácter técnico, esta vez en *Montevideo*, llamado "*Taller sobre técnicas de negociación para mujeres representantes de los trabajadores y de los empleadores*", con integrantes de las Comisiones de los cinco países más una delegación tripartita de Ecuador, con el propósito de promover la creación de una Comisión tripartita en ese país. El programa de Diálogo Social del Centro de Turín había elaborado materiales de formación de negociadores/as que requerían ser validados y ofreció la posibilidad de hacerlo con las Comisiones Tripartitas y de esa forma contribuir además a su formación y fortalecimiento.

El Taller tuvo por lo tanto un carácter más marcado de formación técnica, con el objetivo de lograr que las negociadoras de ambas partes (trabajadoras y

empleadoras) comprendieran a fondo la teoría y la práctica de una negociación moderna basada en beneficios mutuos <sup>15</sup>. El Taller dio también la oportunidad de analizar la situación de la negociación colectiva desde un punto de vista de género en la Región y discutir como utilizar la negociación colectiva como estrategia para la promoción de la igualdad de género en el trabajo.

Dado el carácter del encuentro, se involucraron en éste un mayor número de oficinas o servicios de la OIT: el Programa Diálogo Social del Centro Turín, la OIT-Santiago, en colaboración con la Oficina Regional de la OIT en Lima, las oficinas de la OIT en Buenos Aires, Brasilia, CINTERFOR, ACT/EMP<sup>16</sup> y ACTRAV <sup>17</sup>. Este abanico de servicios de la OIT involucrados en el taller es un indicador del impacto logrado a través de las actividades de las Comisiones y un mayor compromiso de las instancias de la propia OIT que no estaban directamente vinculadas con el área de promoción de la igualdad de género. Además, por primera vez se incorporaron activamente al taller los especialistas subregionales de ACTRAV y ACT/EMP, otra muestra del apoyo institucional a las Comisiones Tripartitas.

15 En particular, el seminario abarcó los siguientes aspectos del proceso de negociación colectiva: reducir los obstáculos que impiden una negociación eficaz; aplicar enfoques tendientes al consenso como primera etapa en la resolución de conflictos; utilizar menos y tan sólo de manera estratégica, las opciones de poder y de ley (tribunales); preparar las negociaciones en base a necesidades específicas; basar el proceso de negociación en necesidades específicas; lograr que las negociaciones respondan a las necesidades y redunden, en la medida de lo posible, en beneficios mutuos; adoptar durante la negociación comportamientos y técnicas que propicien los resultados deseados; identificar como negociar la igualdad (en términos de contenidos y procesos).

16 Servicio de la OIT de Actividades para los empleadores.

17 Servicio de la OIT de Actividades para los trabajadores.

El análisis del quehacer de las Comisiones reveló cambios ocurridos en los últimos años después del taller regional anterior de 2002. La Comisión de *Argentina* había sufrido las consecuencias de la severa crisis nacional económica e institucional (entre 1999 y 2003 hubo cinco Presidentes de la República), de la cual, el país estaba recuperándose. El Ministro del Trabajo había nombrado en 2003 a una nueva responsable de la Comisión y ésta se había reorganizado y adoptado un plan de trabajo. En *Chile* en cambio, la comisión seguía inactiva y en Brasil se había creado en agosto de 2004, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato de Género y Raza, que venía a reemplazar al GTDEO. La Comisión había sido creada en el gobierno del presidente Lula, con la participación de cinco entidades gubernamentales: el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Planificación, Gestión y Presupuesto, la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, la Secretaría Especial de Promoción de la Igualdad Racial y la Secretaría Especial de Derechos Humanos, cinco confederaciones sindicales, cinco organizaciones empresariales y formalmente la asesoría técnica de la OIT. La OIT había puesto además en marcha en Brasil, el Programa Género, Raza, Pobreza y Empleo dando un rol relevante y un fuerte impulso a la Comisión Tripartita.

La Comisión de *Paraguay* por su parte, había logrado consolidarse y fortalecerse, en el marco de un fuerte apoyo de la OIT y una conducción estratégica de su coordinadora, cuyo liderazgo era reconocido por todos los sectores. A este proceso había contribuido significativamente el activo rol asumido por la Comisión en la implementación del proyecto Género, pobreza y empleo.

La Comisión de Uruguay también había dado un salto importante y contaba con el liderazgo de una

coordinadora con visión política y conocimientos técnicos que había logrado establecer un método de trabajo que satisfacía y daba garantía a todos los sectores. Bajo su conducción y, con el apoyo técnico de la OIT, la Comisión había adoptado el Primer Plan de Igualdad en Empleo, logro relevante en un país que, a diferencia del resto, no contaba con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y, cuyo Mecanismo para el Adelanto de la Mujer (Instituto de la Familia y la Mujer) era extremadamente débil. El Plan de Igualdad en Empleo estaba organizado en torno a trece áreas prioritarias y fue una contribución significativa de la Comisión para la elaboración del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos de Uruguay en 2007.

El siguiente taller de carácter regional se desarrolló nuevamente en Montevideo, en octubre de 2007: “*Taller de fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias de las Comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo en América Latina*”. En el marco de la estrategia ONE-UN de las Naciones Unidas para impulsar el trabajo de coordinación y colaboración entre sus agencias, la OIT invitó a la Oficina de Uruguay del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) a hacerse parte del taller como organismo co-patrocinador. UNIFEM manifestó un gran interés en la experiencia de las comisiones tripartitas y el modelo que representaban como experiencia sectorial exitosa de transversalización de género. Como en ocasiones anteriores, el taller fue organizado por el Centro de Turín y las expertas de género de la región, con el apoyo de las oficinas de la OIT de Santiago, Brasil y Argentina.

En este taller se distinguieron cuatro componentes: (a) intercambio y balance entre las Comisiones

tripartitas de los logros y dificultades en la implementación de sus planes de acción; (b) estrategia para su fortalecimiento a través de la entrega de nuevas herramientas; (c) elaboración de nuevos planes de acción a nivel nacional y de la red subregional; (d) evento público. Por lo que se refiere al componente técnico, se organizaron en el marco del taller algunas sesiones sobre el tratamiento de los temas de empleo en los órganos del MERCOSUR y una sesión de información y discusión sobre las experiencias de la Unión Europea respecto a la transversalización de género.

La Comisión Tripartita de Uruguay aprovechó la presencia de integrantes de las Comisiones de los países del Cono Sur y de expertas internacionales para organizar una jornada pública en que se celebraron los 10 años de la creación de la Comisión del Uruguay y se presentó la Memoria de la Comisión, elaborada con el apoyo de la OIT. Este evento público fue presidido por el Ministro del Trabajo.

El balance de la situación de las Comisiones reveló que las Comisiones de *Argentina, Paraguay y Uruguay* se habían fortalecido, convirtiéndose en realidades institucionales consolidadas. La Comisión de *Chile* se había reactivado en 2006, luego de asumir la Presidenta Michelle Bachelet. Su Ministro del Trabajo había nombrado a una asesora en género y asignado entre sus tareas la de reconvocar y coordinar la Comisión Tripartita. La Comisión estaba partiendo de cero, por lo cual era necesario discutir sobre sus funciones, plan de trabajo y construir confianzas entre los actores. La OIT estaba dando un fuerte apoyo a la Comisión y había organizado incluso una videoconferencia con la jefa del programa de diálogo social para dar a capacitar a sus integrantes sobre los principios básicos de un proceso exitoso.

La Comisión de Brasil, en cambio, mostraba una relativa inacción, derivada de factores estructurales sobre los procesos de diálogo social. La Secretaría de Promoción de Políticas para las Mujeres había convocado en 2004 y posteriormente en 2007 a un debate masivo para elaborar los Planes Nacionales de Políticas para las Mujeres, los cuales incluían los temas laborales. En la Conferencia Nacional de las Mujeres participaron casi 1800 delegadas, en un proceso que involucró a más de 120.000 mujeres, entre ellas, organizaciones sindicales y empresariales. En 2007 este fue aun más masivo, con la participación de 2.800 delegadas y más de 200.000 mujeres que se involucraron en el proceso. En este contexto, el gobierno asumió el mandato de implementar las políticas acordadas desde las bases y la Comisión Tripartita perdió espacio una vez que el proyecto GRPE de la OIT finalizó.

Un año después, en *noviembre de 2008* en *Santiago*, se realizó un taller regional con representantes de las cinco Comisiones tripartitas, bajo el título *“Taller de fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias de las Comisiones Tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo del Cono Sur, promoviendo la equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres: un enfoque tripartito”*. El taller fue organizado por las oficinas de la OIT y las instancias de género en la región y el Centro de Turín (Programa de Género y Diálogo Social), conjuntamente con el programa DECLARACION de Ginebra. La existencia de un proyecto sobre igualdad de remuneración (Convenio núm. 100) permitió canalizar el interés de las Comisiones en este tema y contar con recursos financieros para llevar a cabo el encuentro. El taller contribuyó además para aprovechar el espacio que ofrecían las Comisiones para contar con referentes nacionales

tripartitos para el tratamiento de un tema relevante, dado que el Convenio núm. 100 forma parte de los ocho Convenios fundamentales de la OIT.

Esta vez, el componente de la entrega de nuevos insumos técnicos fue desarrollado a través de una introducción al Convenio núm. 100 y al tema de la igualdad de remuneración, contrastando información sobre brecha de ingresos en la región y los desafíos para la promoción de la igualdad de remuneración a través del diálogo social. El tema político central tratado en el encuentro fueron los avances hacia el cumplimiento de la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente 2006-2015 y su dimensión de género. El intercambio de experiencias, logros y buenas prácticas de las Comisiones relativo al balance de 2008 culminó en la elaboración de los planes de acción nacional y subregional para el año 2009 en el contexto de una estrategia de fortalecimiento de las Comisiones. En esta estrategia se puso énfasis en la identificación y futura puesta en práctica de herramientas apropiadas para identificar y superar la brecha salarial, ya que este se consideró como una cuestión de importancia primordial en el proceso de integración de la igualdad de género en el ámbito laboral nacional y en la subregión. Siguiendo la metodología adoptada en el taller anterior, este encuentro incorporó una dimensión pública, que se articuló en dos eventos: una jornada pública sobre igualdad de remuneraciones, con la participación de la presidenta Bachelet (Su primera visita a la sede de la OIT en Santiago) y una mesa de discusión sobre el tema de trabajo y familia, que contó con la participación de destacados medios de prensa.

El año siguiente, *2009*, se pudo nuevamente organizar un encuentro de las Comisiones. Este se llevó a cabo en agosto, en *Asunción, Paraguay* con

el título: “*Tripartismo e igualdad de oportunidades en el Cono Sur, Países Andinos y en América Central*”. Como se nota, el título menciona no sólo el Cono Sur sino también Países Andinos y América Central; por primera vez, además de las cinco Comisiones del Cono Sur, se invitó al taller a delegaciones de Bolivia, Costa Rica, Ecuador, República Dominicana y Perú. Esta invitación más amplia obedecía al propósito de compartir la experiencia de las Comisiones Tripartitas del Cono Sur con otras realidades de la región con miras al intercambio de buenas prácticas y en lo posible, la creación de organismos similares.

La amplia convocatoria representaba un desafío metodológico importante. Se adoptó un enfoque que permitiera combinar el objetivo de fortalecimiento de las Comisiones del Cono Sur y de generación de interés por parte del resto de las delegaciones para crear organismos equivalentes. Las integrantes de las comisiones del Cono Sur formularon recomendaciones y líneas-guía para países que quisieran montar una experiencia similar, mientras que las delegaciones de Bolivia, Costa Rica, Ecuador, República Dominicana y Perú, efectuaron un análisis “FODA” (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) que les permitiera identificar el potencial de *replicabilidad de estas experiencias en su propio país*. El grupo identificó como factores claves para el éxito de las Comisiones los siguientes siete puntos:

- a) El Diálogo Social como herramienta clave en la construcción, desarrollo y fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas.
- b) Construcción de una identidad y cultura de la Comisión para alcanzar consensos. Fuerte compromiso institucional y personal de sus integrantes.

- c) Incorporación de metodología de planificación anual (POA), seguimiento y evaluación. Elección de temas de interés tripartito. Por ejemplo: Elaborar proyectos de ley en forma consensuada.
- d) Negociación sobre la base de los principios de buena fe y confianza, para el respaldo y sostenimiento de los acuerdos.
- e) Funcionamiento en el marco estratégico y normativo nacional.
- f) Aprendizaje y apropiación de las buenas prácticas surgidas del intercambio en la Red de Comisiones Tripartitas.
- g) Trabajo en red: Involucramiento de otros sectores (actores, instituciones, ministerios) relativos a la temática.

Como siempre, el taller incluyó un tema técnico para tratar en profundidad; en este caso se colocó en el centro de la discusión técnica el tema de la relación entre *trabajo y responsabilidades familiares*, aprovechando el conocimiento acumulado por la OIT para la elaboración de su informe regional sobre este tema. Por primera vez, la Directora del Servicio de Género (GENDER Bureau) de la OIT en Ginebra participó en un encuentro de las Comisiones Tripartitas, al igual que la especialista de género para América Central, interesada en la posibilidad de replicar la experiencia del Cono Sur. En esta ocasión también participó en el encuentro una experta del Departamento de Diálogo Social de la OIT en Ginebra, que coordinaba una investigación comparativa sobre Diálogo Social e Igualdad de Género en el mundo, en el marco del seguimiento de las conclusiones del Comité de Igualdad de Género adoptadas en la 98.a Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009. Se seleccionó en esta a

la Comisión Tripartita de Uruguay para realizar el estudio de caso de la región.

La presencia de la Directora del Gender Bureau fue relevante para discutir sobre las acciones de seguimiento a la *Conferencia Internacional de la OIT de 2009 sobre género e igualdad de oportunidades*. Como en el caso de los dos talleres anteriores (Montevideo y Santiago) el programa incorporó también una instancia más amplia, con características de Jornada, con un acto público en el que se presentaron los puntos claves del Informe regional sobre “*Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con co-responsabilidad social*”, recién publicado por la OIT y el PNUD y que se presentaba por primera vez a nivel regional. Participaron en el evento personalidades, expertos locales y representantes de la prensa y televisión. El evento fue inaugurado por el Representante del PNUD, el Ministro de la Justicia y del Trabajo y la Ministra de la Secretaría de la Mujer de Paraguay.

El principal resultado del taller de Asunción fue la creación de una Comisión Tripartita en Bolivia. La delegación de República Dominicana asumió el compromiso de establecer una instancia equivalente y, efectivamente intentó hacerlo pero a pesar de los esfuerzos desplegados por el gobierno y el sector sindical esto no fue posible.

En el año siguiente, en *agosto de 2010* se celebró el Octavo Taller Regional en *Lima, Perú* sobre “*Tripartismo e igualdad de oportunidades en América Latina y el Caribe: taller de formación e intercambio de experiencias de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo en América Latina*”. Se continuó con la convocatoria amplia y se invitó a los países participantes en el taller de Asunción, más una delegación de El Salvador. El taller fue inaugurado con los saludos y las intervenciones de

la Ministra del Trabajo de Perú y por el Director de la Oficina Regional para las Américas, resaltando el nivel de importancia política que las comisiones fueron asumiendo a lo largo de los años.

Esta vez se colocó en el centro de las discusiones el rol de las Comisiones Tripartitas en la elaboración y ejecución de los *Programas Nacionales de Trabajo Decente*. Relacionado con esta tarea se analizó cómo se podría fortalecer su capacidad de proponer, ser interlocutor y fiscalizar la transversalización de género en las políticas nacionales, particularmente con referencia a los temas de trabajo y familia al Pacto Mundial para el Empleo y a la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente.

Es interesante analizar el resultado de las consideraciones de las delegaciones de los nuevos países invitados, con el fin de crear y desarrollar con éxito comisiones tripartitas nacionales para la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Así, los grupos de trabajo de estos países constataron una fuerte interrelación entre las *relaciones internas y externas de las Comisiones*.

Según el análisis efectuado por los/las participantes, el *contexto nacional* definirá las características de cada comisión y sus posibilidades de funcionamiento (como entidad de asesoramiento o más bien dedicada a la intervención y/o ejecución directa). Influye también fuertemente el *nivel del diálogo social* en el país, ya que el grado de voluntad política y de compromiso se reflejaría también en el funcionamiento del diálogo dentro de la comisión tripartita de género. En consecuencia, se insistió en el *consenso* como metodología base para la toma de decisiones y acuerdos internos y, el sostenimiento de los mismos a través de una agenda adoptada conjuntamente. Se destacó también la necesidad de *institucionalizar* el trabajo de las comisiones y otorgarle un presupuesto para

actuar. Para ello era indispensable desarrollar procesos de planificación que permitan determinar la misión de la comisión, su estrategia, planes de trabajo periódicos con sus indicadores de éxito y la evaluación de los resultados. Los/las integrantes de la comisión deberían someterse a una capacitación permanente.

Respecto a las *relaciones externas* de la comisión, según los/las participantes, sería necesario guardar un cierto nivel de autonomía política en la relación gubernamental. Pero por otro lado, es importante lograr una ubicación y jerarquización institucional que permita la representatividad y legitimidad de los actores de la comisión frente a las entidades

gubernamentales así como frente a sus respectivos constituyentes. Ello con el fin de incidir en la toma de decisiones de las políticas públicas y en las agendas de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. Por último, para fortalecer la comisión, ampliar su despliegue y lograr un impacto sería importante *trabajar en red* y construir *alianzas* con otros actores relevantes.

La *profundidad del análisis* efectuado por los grupos en este taller refleja el avance de las Comisiones a través de los años y las ricas experiencias desarrolladas, incluyendo los logros alcanzados como también las dificultades enfrentadas.

# **4** Síntesis del desarrollo de las Comisiones Tripartitas nacionales



En este capítulo se presentan una serie de cuadros con informaciones sobre las etapas de desarrollo de las Comisiones.

En el cuadro N° 1 se presenta una síntesis de las Comisiones Tripartitas en cuanto a su fecha de creación, base legal, composición interna por sectores y cantidad de representantes, así como su ubicación, dependencia institucional y función.

**CUADRO N° 1**

País	Fecha de creación de la Comisión y Nombre	Base legal	Composición	Ubicación institucional y Función
Argentina	<p>Octubre 1998</p> <p>Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.</p> <p>Actualmente se denomina Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Acta Constitutiva del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Relaciones Exteriores, Consejo Nacional de la Mujer, CGT, UIA y Cámara de Comercio.</p>	<p>Ministerio del Trabajo/Consejo de la Mujer/CGT, UIA.</p> <p>Actualmente está integrada por el sector gubernamental (6 Ministerios), empresarial (14 Federaciones), sindical (CGT y CTA) y social (5 agrupaciones).</p>	<p>Coordinada desde el Ministerio del Trabajo, que nombra a una asesora Ministerial con dedicación exclusiva a esta tarea.</p> <p>Actualmente cuenta con un equipo de profesionales y apoyo administrativo.</p>

País	Fecha de creación de la Comisión y Nombre	Base legal	Composición	Ubicación institucional y Función
Brasil	<p>Marzo 1996 Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO).</p> <p>Agosto 2004 Comisión Tripartita para la igualdad de género y raza (reemplaza a GTEDEO).</p>	<p>Decreto del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Decreto Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Ministerios del Trabajo, Planificación y presupuesto; Secretaría de Políticas para las Mujeres, de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial y de Derechos Humanos; 6 Centrales Sindicales; 5 Organizaciones Empresariales.</p>	<p>Coordinada desde el Ministerio del Trabajo.</p>
Chile	<p>Enero 1995 Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo.</p>	<p>Decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Ministerio del Trabajo; SERNAM; CPC (empleadores); CUT (trabajadores).</p>	<p>Coordinada desde el Ministerio del Trabajo (asesora en temas de género, dedicación no exclusiva). Su creación es parte de un acuerdo de colaboración entre el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM para actuar como órgano asesor para la incorporación de la dimensión de género en las políticas laborales.</p>

País	Fecha de creación de la Comisión y Nombre	Base legal	Composición	Ubicación institucional y Función
Paraguay	Junio 1998 Comisión Tripartita para Examinar y Promover la Igualdad de Participación de la Mujer en el Trabajo.	Decreto del Ministerio de Justicia y del Trabajo.	Vice Ministerio del Trabajo; Secretaria de la Mujer; FEPRINCO, UIP, CUT, CUT-A, CGT, CNT.	Coordinada desde el Vice Ministerio del Trabajo (desde enero 2014 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social). Su coordinadora es la Directora de la Dirección de la Mujer Trabajadora del Ministerio del Trabajo.
Uruguay	Marzo 1997 Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato para la Mujer en el Empleo.	Acta de Constitución del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (primero como Mesa de Trabajo). En 1999 se define por Decreto Ministerial y está incluida en la legislación nacional sobre no discriminación en el empleo (Ley 16045).	Ministerio del Trabajo, Instituto de la Familia y la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales; PIT-CNT; Cámaras de Comercio y de Industrias.	Coordinada desde el Ministerio del Trabajo, se ubica en la dirección de derechos fundamentales. Órgano asesor para impulsar la adopción de políticas activas de igualdad de género en el empleo y para difundir información sobre derechos laborales (en estrecha coordinación con la Dirección Nacional del Empleo, DINA E).
Bolivia	2009 Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Empleo	Resolución ministerial.	Ministerio del Trabajo, Central Obrera Boliviana (COB), Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB).	Coordinada desde el Ministerio de Trabajo, se ubica en la Dirección de Derechos Fundamentales

El cuadro N° 2 y N° 3 presenta los principales contenidos de planes de acción seleccionados de las Comisiones Tripartitas a través de los años. Las informaciones se basan en la entrega de información por cada Comisión nacional en los talleres regionales, en talleres y encuentros nacionales, los boletines de la red y, otros.

## CUADRO N° 2

Comisión/ año del plan de accion	1995	1997	2005	2007
Argentina			Seguimiento a la Ley de Cupos.	Conformación de nuevas comisiones tripartitas provinciales (ya existían 8); documentos sobre brecha salarial; seguimiento y control de la Ley de Cupo Sindical Femenino; prevención y seguimiento a casos de violencia laboral; normativa del Ministerio del Trabajo sobre transversalidad de género en sus programas.

Comisión/ año del plan de accion	1995	1997	2005	2007
Brasil		Campaña contra la discriminación por motivo de sexo y raza: datos desagregados por sexo/raza, capacitación de multiplicadores; divulgación de información sobre los Convenios núm. 111 y núm.100 con seminarios tripartitos en diferentes Estados.	La Comisión asume nueva institucionalidad en 2004. Apoya la implementación del Programa Género, raza, pobreza y empleo. Puesta en marcha de la Política nacional para las Mujeres.	Cuatro ejes, con dimensión de género y raza: legislación (Convenio núm.156 y trabajo doméstico); acciones afirmativas (Programa Pro-equidad de la Secretaría de Promoción de Políticas para las Mujeres); comunicación y sensibilización (divulgación de estudios y de experiencias exitosas); Intercambio de experiencias con las otras Comisiones del Cono Sur; preparación Conferencia de la OIT en 2009.
Chile	Promover la incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo; compatibilizar las responsabilidades familiares y profesionales.	Comisión colabora con la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y participa en el Foro Productivo. Creación de comisión para mujeres empresarias en la Confederación empresarial.		Reactivación de la Comisión en 2006, funciona regularmente hasta 2010. Elaboración de nueva estrategia y plan de trabajo de la Comisión; preparación de participación en la Conferencia de la OIT de 2009; apoyo a red de Comisiones del Cono Sur.

Comisión/ año del plan de accion	1995	1997	2005	2007
Paraguay		Comisión preparatoria colabora en la elaboración del Primer Plan Nacional sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Lobby para el Segundo Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2003-2007); Campaña de promoción de ratificación del Convenio núm. 156.	Se logra ratificación del Convenio núm. 156; preparación de la Conferencia OIT de 2009.
Uruguay		Supervisión de implementación de programa de capacitación para oficiales del Ministerio del Trabajo. Participación en el programa OIT/CIF/BID sobre formación profesional y educación técnica de las mujeres.	Sensibilización de la Comisión de Género y Equidad del Parlamento; Elaboración del Primer Plan Nacional de Igualdad en el Empleo.	Fortalecimiento de la Comisión y extensión al interior del país; preparación de la Conferencia de OIT en 2009; Elaboración de propuesta de a la Ley de Servicio Doméstico; apoyo a la red de Comisiones del Cono Sur.
Uruguay		Supervisión de implementación de programa de capacitación para oficiales del Ministerio del Trabajo. Participación en el programa OIT/CIF/BID sobre formación profesional y educación técnica de las mujeres.	Sensibilización de la Comisión de Género y Equidad del Parlamento; Elaboración del Primer Plan Nacional de Igualdad en el Empleo.	Fortalecimiento de la Comisión y extensión al interior del país; preparación de la Conferencia de OIT en 2009; Elaboración de propuesta de a la Ley de Servicio Doméstico; apoyo a la red de Comisiones del Cono Sur.

**CUADRO N° 3**

País	2009	2010
Argentina	Impulsar presencia de mujeres empleadoras en las instancias de negociación colectiva; elaboración de guía para la aplicación del cupo sindical; creación de tripartitas en el ámbito provincial.	Creación y funcionamiento de Comisiones provinciales; boletín electrónico y otros materiales para promover la igualdad de género; generación de unidad de género al interior del Ministerio del Trabajo; trabajo doméstico; acoso sexual; cuidado infantil para hijos/as de trabajadores/as.
Brasil	Promover la equidad de género y raza en las empresas (Programa Pro Equidad de la Secretaría de Políticas para las Mujeres). Discusión sobre factibilidad de impulsar Convenio núm. 156; Discusiones sobre trabajo doméstico (futuro Convenio).	Promover la equidad de género y raza en las empresas (Programa Pro Equidad de la Secretaría de Políticas para las Mujeres); estudios referidos a trabajo doméstico respecto a mujeres negras.
Chile	Tres áreas: difusión (elaboración y divulgación de agenda 2009; seminarios sobre trabajo y familia, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, fomento de instancias de diálogo sobre igualdad de remuneración); debate legislativo (proyecto de ley sobre igualdad de remuneraciones; seguimiento a iniciativas en torno a la protección de la maternidad); instrumentos internacionales (revisión de cumplimiento de los instrumentos internacionales ratificados por el país).	Está en fase de reestructuración como resultado de cambio de Gobierno; apoyo al Programa de Trabajo Decente con la OIT; protección de la maternidad; política de apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadores/as; promoción del liderazgo femenino en los ámbitos sindical y empresarial; implementación de la ley de igualdad salarial.
Paraguay	Fortalecimiento de la Comisión; campaña de sensibilización trabajo y familia (Convenio núm.156); revisión de Convenios ratificados y no ratificados relevantes para la igualdad de género (C183); acciones en torno a la igualdad salarial.	Promoción de transversalidad de género en las políticas de generación de empleo (juvenil); reforma a la ley de servicio doméstico; fortalecimiento de la Comisión.

País	2009	2010
Uruguay	Negociación colectiva (seguimiento de las cláusulas relativas a la brecha salarial y las responsabilidades familiares); acoso sexual (seguimiento parlamentario del proyecto de ley; seminario nacional y sensibilización al interior de los sectores); fortalecimiento del sector empleador (seminario); trabajo doméstico (difusión de la normativa, seminarios al interior del país, capacitación para la profesionalización del trabajo).	Incorporación de criterios de género en la negociación colectiva; se logró aprobación de la ley de acoso sexual facilitado por el trabajo de la Comisión.
Bolivia		Acuerdo tripartito sobre la promoción de Convenio y Recomendación sobre las trabajadoras del hogar; fortalecimiento de las estructuras de género en las organizaciones sindicales y empresariales.

En *resúmen*, los planes de trabajo de los cinco países del Cono Sur muestran un cuadro distinto de evolución de las Comisiones tripartitas, de acuerdo a las circunstancias nacionales. No obstante, se puede observar una tendencia a través de los años de:

- *Concentrarse en menos temas*, o por lo menos agruparlos para evitar dispersión de energías y lograr un mayor impacto, estructurando los planes de trabajo por medio de ejes de acción.
- Hacer referencia explícita de la necesidad de dar *seguimiento* a acciones emprendidas en el plan anual de trabajo anterior, dando una mayor continuidad y pasando a una *visión de mediano plazo* (por ejemplo: Paraguay, promoción del Convenio núm. 156; Brasil, perspectiva de género y raza; Chile, tema de trabajo y familia).
- *Participar en los procesos de análisis y consulta en vista a influir sobre las estrategias y futuras acciones de la OIT* en el área de la igualdad de género, como fue, por ejemplo: el caso en el involucramiento de las Comisiones en la fase preparatoria a nivel nacional de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, en todos los países.

- *Enmarcarse paulatinamente en las agendas regionales o internacionales de la OIT* (Programa Nacional de Trabajo Decente; Agenda Hemisférica de Trabajo Decente; Pacto Mundial para el Empleo).
- Se destaca también cierta homogeneidad del enfoque de las Comisiones, por ejemplo en el énfasis puesto *sobre la expansión y articulación de las Comisiones al interior del respectivo país, a las Provincias o Estados*. Es también común la decisión de las Comisiones de colaborar o incluso hacerse parte del *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades* impulsado por el Ministerio u Oficina nacional de la mujer. Además, en todos los países se privilegia el rol de las Comisiones como impulsor y activo interlocutor en la discusión *de leyes nacionales* en favor de la igualdad incluyendo la promoción de la ratificación de Normas Internacionales del Trabajo de especial relevancia para las mujeres.

En el siguiente capítulo se presenta un resumen de los principales resultados de estos planes de acción.

# 5 Balance casi 20 años más tarde



## 5.1 Mayores resultados de los planes de trabajo y situación actual de las Comisiones por país

*Argentina* fue el país que había iniciado más tempranamente en el Cono Sur una serie de actividades de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. En 1987, el presidente Raúl Alfonsín, creó la Subsecretaría Nacional de la Mujer, como culminación del proceso iniciado en 1985 con el programa de Promoción de la Mujer y la Familia. La Subsecretaría fue el primer organismo de promoción de las mujeres creado en el aparato del Estado en Argentina. En 1989, cuando asume la presidencia Carlos Menem, es primero ascendida al rango de Secretaría y cerrada en 1990, para reabrir en 1991 con un rango menor, como Consejo Nacional de la Mujer dependiente de la Secretaría de Función Pública<sup>18</sup>. A pesar de este impulso inicial, la Comisión Tripartita de Argentina fue la última en crearse, en octubre de 1998 y enfrentó en la etapa dificultades para institucionalizarse, fundamentalmente a causa del clima de inestabilidad política y económica que vivió el país. La creación de la Comisión coincidió con el agotamiento del modelo de desarrollo argentino y la aparición de un creciente malestar social, pobreza y desigualdad, en medio de la mayor crisis económica de su historia.. La crisis se manifestó también a través de serios problemas de gobernabilidad política.

Es importante recordar que entre 1999 y 2003 Argentina fue gobernada por cinco Presidentes. Esto a su vez produjo constantes cambios de Ministros y Ministras del Trabajo, que también se reflejaron en una rotación de las personas a cargo de la presidencia de la Comisión, generó importantes desafíos en términos de la continuidad de su labor. Todas estas condiciones externas a la propia Comisión impidieron –a pesar del fuerte apoyo de la OIT– que esta pudiera llevar a cabo el ambicioso plan acordado por sus integrantes en el proceso fundacional. A pesar de estas limitaciones, la Comisión tuvo en este período un logro significativo, al aprobar el Parlamento en noviembre de 2002 la Ley de cupo sindical, que estableció una cuota mínima de 30% de mujeres en los cargos sindicales (OIT, 2007).

En 2003 la Comisión inició una fase de consolidación y crecimiento. El presidente Néstor Kirchner nombró a Carlos Tomada, un conocido abogado laboralista y ex consultor de la OIT, como Ministro del Trabajo y éste a Olga Hamar como responsable de la Comisión Tripartita. Tanto la gestión del Ministro como de la Presidenta de la Comisión tuvieron continuidad y permanecieron en sus respectivos puestos durante el gobierno de Néstor Kirchner y en los dos períodos de Cristina Fernández<sup>19</sup>.

La nueva presidenta de la Comisión puso en marcha un plan de fortalecimiento y reorganización interna, para lo cual estableció el funcionamiento tres Comisiones de Trabajo: Observatorio de la mujer en

18 Actualmente el Consejo Nacional de la Mujer se ubica dentro del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, tiene un presupuesto y funciones limitadas.

19 Al momento de finalizar este texto, en julio de 2014, tanto el Ministro Tomada como la Presidenta de la Comisión Olga Hamar permanecían en sus cargos.

el mundo del trabajo y la producción; Formación y capacitación; Fomento de comisiones tripartitas provinciales.

Del trabajo de estas comisiones surgió la Ley de Violencia Laboral y la creación de la oficina especializada en Violencia Laboral con perspectiva de género en el ámbito del Ministerio del Trabajo, inicialmente con dependencia funcional de la CTIO y posteriormente institucionalizada en la estructura ministerial. Un logro mayor ha sido la conformación de una red de Comisiones tripartitas a nivel provincial y municipal. En 2003 la Comisión realizó el diagnóstico de aquellas áreas más adecuadas para la formación de Comisiones Provinciales, identificó a Tucumán y Corrientes para iniciar su estrategia de descentralización y realizó en esas Provincias actividades de sensibilización. Este método de trabajo fue continuado en los años siguientes y el resultado de esta acción es la existencia en la actualidad de Comisiones Tripartitas para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades en catorce provincias.

Un área a la que la Comisión dio gran importancia a partir de 2003 fue el de las comunicaciones, a fin de dar mayor visibilidad a sus acciones e identidad y sentido de pertenencia a sus miembros. A la creación de un logo de la Comisión siguió el diseño de un tríptico institucional sobre sus funciones, objetivos y acciones, la reorganización de la página web y establecimiento de una línea de publicaciones de cuadernillos temáticos. La Comisión además publica periódicamente su Memoria Institucional.

El éxito logrado por la Comisión de Argentina está ligado a diversos factores que son considerados clave para el éxito de un mecanismo de diálogo social. A diferencia del resto de las Comisiones, esta es la única que contó desde el principio con dotación de recursos humanos, a través del nombramiento de una persona de confianza del Ministro o Ministra del Trabajo,

dedicada exclusivamente a la tarea de coordinarla. Posteriormente, el Ministerio del Trabajo amplió la dotación asignando un equipo de colaboradores y un presupuesto para su funcionamiento, lo que le ha permitido ampliar su campo de actividades. Institucionalmente, la presidenta de la comisión ocupa un es cargo de confianza de la máxima autoridad ministerial y tiene dependencia directa de éste, lo que la ubica en una posición institucional privilegiada para resolver conflictos y enfrentar exitosamente las negociaciones. En el caso concreto de su presidenta, hay factores institucionales importantes, como su continuidad pero además es una persona que ha establecido un liderazgo claro al interior del Ministerio y entre los actores sociales, con habilidades negociadoras. La Comisión muestra una estrategia clara que ha guiado su quehacer durante los últimos 11 años.

*Brasil:* Después de muchos debates se formó en 1996 en el ámbito del Ministerio del Trabajo, el Grupo de Trabajo para la Eliminación de la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (GTEDEO), el cual funcionó hasta 1998. El objetivo de este grupo de Trabajo era definir un programa de acción para el combate a la discriminación en el empleo y la ocupación, proponer estrategias para su implementación; sugerir entidades para la ejecución de las acciones y proponer las regulaciones necesarias para su implementación.

Brasil inició en 1995 su iniciativa *Brasil Género y Raza*, un programa que surge a partir de un acuerdo de cooperación técnica entre el Ministerio del Trabajo y la OIT en repuesta a la queja presentada ante la OIT sobre la existencia de problemas de discriminación de género y raza en el empleo y las relaciones laborales en Brasil. Uno de los componentes del Programa *Brasil Género y Raza* consistía en la creación de instancias de diálogo social para discutir y consensuar acciones a realizar. En este marco,

el Ministerio del Trabajo convocó a las Centrales Sindicales y a las organizaciones Empresariales a fin de constituir el GTEDEO. En este mismo contexto y con un objetivo similar se crearon a nivel estadual los Núcleos de Promoción de la igualdad y Combate a la Discriminación, muchas de cuyas actividades se desarrollaban conjuntamente con organizaciones sindicales, empresariales y de la sociedad civil<sup>20</sup>.

En 2003 el gobierno del Presidente Lula decide dar un paso más allá en la promoción de la igualdad de género y de raza, crea la Secretaría de Políticas para las Mujeres y la Secretaría de Promoción de la Igualdad Racial. El objetivo era en el primer caso coordinar políticas públicas, programas y acciones transversales de promoción de la igualdad de género y de raza en el segundo caso. Siguiendo la tradición participativa para la conformación de las agendas políticas sectoriales, ambos organismos realizaron un proceso nacional de consulta que culminó en el ámbito de las políticas de igualdad de género en 2004 con la realización de la Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres y en materia de igualdad racial en 2005, con la primera Conferencia Nacional de Promoción de la igualdad racial, de donde surgen los respectivos Planes Nacionales.

Con el propósito de generar un espacio de diálogo social similar al que había desarrollado en el pasado el GTEDEO integrando las dimensiones de género y raza, en agosto de 2004 el Ministerio del Trabajo convocó a los actores sociales para la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato de Género y Raza. La Comisión se reunió por primera vez en noviembre de 2004 y realizó jornadas de trabajo entre dos y tres veces al año entre 2005

y 2007, una vez en 2008, en febrero 2009 tuvo su última reunión<sup>21</sup>. Entre una y otra jornada de trabajo se reunían de manera regular las subcomisiones a cargo de los temas acordados. Entre estos destaca la discusión sobre el Convenio núm. 156, cuya propuesta de ratificación era impulsada por el sector sindical y el gobierno y la propuesta para desarrollar acciones de la promoción de la equidad y no discriminación en las empresas. La implementación de este último tema fue asumida exitosamente por la Secretaría de Políticas para las Mujeres a través del Programa Pro Equidad, que partió con un número limitado de empresas públicas que adoptaron planes voluntarios de promoción de la equidad (incluyendo entre la población objetivo a mujeres, personas de ascendencia africana, con orientaciones sexuales diferentes, discapacitados.). El programa ampliando el número inicial de empresas desde el área pública a la privada y a los diversos sectores productivos, incrementando significativamente el número de empresas que acogieron este programa.

Desde el momento de su creación, la Comisión asumió además una función concreta: asesorar y seguimiento al Proyecto de la OIT "*Fortalecimiento Institucional para Igualdade de Gênero, Raça, a Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego (GRPE)*". Un memorándum de entendimiento entre el gobierno de Brasil (con la participación de diez Ministerios) y la OIT había sido firmado en 2003 para la implementación de este proyecto.

Aun cuando la Comisión dejó de funcionar en 2009, los temas que impulsó siguieron siendo desarrollados desde el ámbito gubernamental.

*Chile*, fue la primera Comisión, creada en 1994, antes de que la OIT tomara la iniciativa respecto a

20 Ministerio de Trabalho e Emprego, 2006. Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego.

21 Información obtenida de la página web de la Comisión: [http://portal.mte.gov.br/comissao\\_tripartite/2007.htm](http://portal.mte.gov.br/comissao_tripartite/2007.htm)

la promoción de instancias de diálogo social para promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. La Comisión surgió en el marco de un convenio de cooperación interministerial SERNAM-Ministerio del Trabajo, con el fin de transversalizar la dimensión de género en las políticas laborales. Funcionó hasta el año 2000 como impulsora y orientadora de las Comisiones de los otros países. Sin embargo, su trabajo fue discontinuado temporalmente (entre 2000 y 2006) al no poder enfrentar exitosamente el desafío de integrarse al Consejo de Diálogo Social, instancia nacional de diálogo social creada ese año que tampoco perduró en el tiempo. El Consejo de Diálogo Social asumió el desafío de generar políticas a favor de la incorporación plena de las mujeres a la fuerza laboral y asignó la tarea de coordinar el diálogo en esta materia al SERNAM. Este diálogo se realizó a alto nivel de autoridad política y representación y no logró asignar a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades el rol de asistencia técnica que le hubiera correspondido. Producto de esto, la Comisión fue temporalmente discontinuada. Sin embargo, la experiencia del Consejo de Diálogo Social tampoco prosperó y como consecuencia, se perdieron los espacios de diálogo social para impulsar la igualdad de género.

Entre 1994 y 2000, la Comisión de Chile desarrolló un proceso de diálogo social inédito en el país y de tal modo muy relevante para las cúpulas empresariales y sindicales. A través de este proceso los sectores sindical y empresarial se incorporaron a una discusión que había estado en los años previos radicada casi exclusivamente en el gobierno. Los tres sectores consensuaron un diagnóstico sobre las prioridades y focalizaron su labor en torno a la promoción de medidas para facilitar la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral, abordando las barreras de género que se lo impedían.

En 2006 se inició el gobierno de la presidenta Bachelet, en cuyo programa de gobierno figuraba de manera relevante el avance hacia la igualdad de género. En este contexto, el nuevo Ministro del Trabajo decidió nombrar a una asesora en temas de género para dedicarse a la promoción de la igualdad en las políticas laborales y relanzar la Comisión. Los sectores sindical y empresarial recibieron con satisfacción la iniciativa y se comprometieron con ésta. Uno de los primeros pasos de la Comisión fue solicitar apoyo técnico a la OIT y el equipo de género en la región elaboró una estrategia que permitiera reconstruir este espacio. Las personas que integraron la nueva Comisión no tenían experiencia en este campo ni tampoco conocían el trabajo desarrollado por la Comisión antes del año 2000. En este contexto se organizó una videoconferencia con la responsable del programa de diálogo social del centro de formación de la OIT en Turín, a fin de entregar elementos de formación sobre diálogo social y transmitir la experiencia de las Comisiones del Cono Sur. La Comisión funcionó regularmente hasta 2010, participando activamente en la discusión de la ley de igualdad de remuneraciones y elaborando propuestas para fortalecer la dimensión de género en los programas de capacitación laboral, entre otros temas.

En 2010 se produjo un nuevo cambio de gobierno, esta vez asume lo que antes había sido la oposición, lo que implicó cambio de autoridades y la salida del gobierno de la coordinadora de la Comisión. El nuevo gobierno reconoció la importancia de mantener este espacio de diálogo pero enfrentó dos obstáculos. El primero fue la falta de equipos técnicos con experiencia en materia de género y diálogo social y el segundo fue la desconfianza que el sector sindical tenía frente a esta nueva administración. A pesar de esto, tanto el sector empresarial como el sindical se comprometieron con la continuidad de la Comisión, en

un marco de respeto por su autonomía. La Comisión tuvo en un corto período tres coordinadoras a pesar de lo cual alcanzó a abordar algunos temas importantes, como por ejemplo: el impacto de la nueva ley de protección de la maternidad, que ampliaba de cuatro meses y medio a siete meses y medio el permiso de maternidad e incluía dentro de este un período de permiso parental intercambiable entre la madre y el padre. En 2014 asumió nuevamente la presidenta Bachelet y el gobierno reconvocó a la Comisión tripartita con el propósito de consensuar propuestas de reforma a la ley de igualdad de remuneraciones y a la ley de salas cuna.

*Paraguay:* Un grupo de enlace tripartito se transformó formalmente en Comisión a mediados del 1998 y empezó a funcionar en 1999. El Vice Ministerio del Trabajo nombró a la Directora de promoción de la mujer trabajadora y responsable del área de conflictos del Ministerio a cargo de la Comisión. Este nombramiento fue clave, ya que a pesar de su recargada agenda, la coordinadora de la comisión desarrolló un liderazgo reconocido por todos los sectores y sus habilidades como negociadora contribuyeron a un buen manejo de los conflictos y a la construcción de un espíritu de equipo y una sólida identidad de sus miembros como integrantes de la Comisión más que como representantes de intereses corporativos individuales.

El esquema institucional de Paraguay es interesante. La directora de la Dirección de la Mujer Trabajadora tiene entre sus funciones la de coordinar la Comisión. La ventaja de esta ubicación institucional es que pertenece al equipo del Ministerio y está como personal de línea dentro del organigrama. Es además un cargo directivo, lo que le permite establecer una relación cercana con el Ministro y de pares con el resto de las autoridades del Ministerio.

La coordinadora que fue nombrada a cargo de la Comisión en 1999 permaneció en el cargo hasta

2008, logrando una continuidad muy importante para el fortalecimiento de la propia Comisión. La permanencia de la coordinadora durante este período, a pesar de los cambios que se produjeron a nivel de las autoridades nacionales y Ministeriales, permitió fortalecer la dimensión técnica del trabajo de la Comisión. La coordinadora fue reemplazada en 2008 cuando asumió un nuevo gobierno apoyado por una coalición que hasta ese momento había estado en oposición. El cambio de coordinadora afectó al funcionamiento de la Comisión, que resintió la salida de quien había forjado un claro liderazgo en su conducción.

Desde su creación, la Comisión adquirió visibilidad y legitimidad ante el Vice Ministerio del Trabajo, las organizaciones sindicales y empresariales y la opinión pública. Fue capaz de organizar exitosamente actos masivos y conseguir el apoyo político al más alto nivel, tener presencia en los medios de comunicación e interlocutar con autoridades en el gobierno y el parlamento. Mostró a través de los años una presencia continua y activa, caracterizada por la solidaridad entre sus miembros y una identidad colectiva que le permitió enfrentar los períodos de conflictividad social sin que la Comisión como tal hubiera sido afectada.

La gestión de la Comisión de Paraguay ha tenido desde su creación importantes logros, a pesar de la precariedad en sus condiciones de funcionamiento, al no tener presupuesto propio. Entre estos destaca la exitosa campaña por la ratificación del C156, su participación en la discusión del Convenio núm. 183 sobre protección de la maternidad, sus aportes para la transversalización de género en los programas de empleo juvenil y sus propuestas en materia de empleo, principalmente en el ámbito de la informalidad y el combate a la pobreza.

*Uruguay:* Fue creada en 1997 como resultado de un consenso entre los actores gubernamentales,

los trabajadores y los empleadores, utilizando como antecedente la reglamentación de la ley Macedo (adoptada un mes antes), que tenía cometidos similares a los que se proponía la comisión tripartita. Como su coordinadora fue nombrada la encargada de la unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio, que había participado en los cursos de Turín y era la contraparte de la OIT en el Ministerio del Trabajo en materia normativa. La creación de la Comisión tuvo como antecedente importante el fuerte apoyo que otorgó a la iniciativa su entonces Ministra del Trabajo, Ana Lia Piñeyrua.

Durante una primera etapa la Comisión Tripartita desarrolló una serie de acciones tendientes a su fortalecimiento interno y a consensuar una agenda temática. Desde su constitución sesionó en forma permanente con la integración de todos los sectores, pero no tuvo presupuesto propio y en muchos casos no contó con el apoyo institucional o voluntad política para respaldar sus iniciativas<sup>22</sup>. En un comienzo asumió una labor ejecutiva, participando como canal de facilitación de las denuncias por acoso sexual que empezaban a formularse por primera vez ante el Ministerio del Trabajo, realizando un seguimiento de los casos, elaborando informes técnicos en cumplimiento de su función asesora del Ministerio y actuando como órgano asesor en materia de no discriminación. Logró a través de su labor que la Inspección del Trabajo iniciara los procedimientos administrativos para la investigación y recopilación de las pruebas.

La Comisión de Uruguay fue fundamental para la inclusión de cláusulas específicas sobre no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres en la Declaración Sociolaboral del Mercosur propuesta

por el subgrupo de trabajo N° 10 sobre «Relaciones laborales, empleo y seguridad social» adoptada por los presidentes de la región en diciembre de 1998. Ana Santestevan y Sara Payssé en la representación gubernamental, Graciela Retamoso por el PIT-CNT y Tatiana Ferreira por las cámaras empresariales – todas ellas integrantes de la Comisión Tripartita – fueron los pilares fundamentales para lograr dicha declaración.

Un hito en la consolidación de la Comisión fue la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, presentado en el Parlamento en el año 2004 en pleno período electoral, con el objetivo que sus medidas fueran incorporadas progresivamente al programa del futuro gobierno. El proceso de elaboración del Plan fortaleció a la Comisión y legitimó su trabajo interior de los diferentes sectores. Su coordinadora tuvo un papel relevante en la conducción exitosa de la Comisión. Ejerció un liderazgo participativo y eficaz, que su momento cúlmine con la presentación del Plan. Sin embargo,, al asumir una nueva coalición de gobierno en 2005<sup>23</sup> se nombró a una nueva coordinadora, lo que generó un proceso de reacomodación que debilitó temporalmente a la Comisión.

En todo caso, los mayores logros de la comisión están asociados al Plan. Es así como por ejemplo: el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011 (PIODNA) liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres, incorporó la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo elaborado por la Comisión en 2004. Del mismo modo, la Comisión priorizó consensuadamente dos ámbitos del Plan y elaboró propuestas de ley que se convertirían en avances emblemáticos en la

22 Memoria de la Comisión Tripartita de Igualdad de oportunidades.

23 Gobierno de la coalición Frente Amplio, que se ha mantenido en el poder desde 2005.

región: la ley de Servicio doméstico, adoptada en 2006 y la ley de acoso sexual, adoptada en 2009.

*Bolivia* fue el último país de la región en constituir una Comisión Tripartita, después de haber participado en el encuentro regional que se realizó en 2008 en Asunción. La delegada gubernamental a ese encuentro fue posteriormente nombrada Ministra del Trabajo y entregó su apoyo político a la iniciativa. Desde la Central Obrera Boliviana (COB), por primera vez una mujer formaba parte de su Comité Ejecutivo y también se comprometió con la iniciativa, lo mismo que se logró desde la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, que contaba en ese momento con una fuerte presencia de mujeres en sus cargos ejecutivos. Sin embargo, una experiencia que resultaba promisoría no logró continuar en el tiempo, por diversos factores. Coincidió el cambio de Ministra con las elecciones en la COB y el reemplazo de la dirigencia por un grupo crítico a su gestión. En la nueva directiva no fue elegida ninguna mujer. A esto se sumó el fin del apoyo técnico de la OIT a la Comisión, debido al término de la gestión de un proyecto regional de género, que no tuvo continuidad.

## 5.2 Mayores logros obtenidos por las Comisiones – visión general

Sin duda, las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Género en el Empleo han podido afianzarse a través de los años, logrando resultados tangibles. En primer lugar, han contribuido a una mayor *visibilización y legitimidad de los temas en torno a la igualdad de las mujeres en el mundo del trabajo* y de las demandas laborales con perspectiva de género. La composición tripartita de las Comisiones – o “cuadripartita” si se incluye a las oficinas gubernamentales de promoción de la igualdad

para las mujeres – ha asignado un máz político a su accionar, tanto al interior de sus organizaciones o entidades como frente a un público más amplio a nivel nacional. Por lo tanto, se puede hablar de una visibilización de la cuestión de género en las agendas de los principales actores en el mundo del trabajo y también al nivel del país.

La decisión de organizar en el marco de los talleres regionales *jornadas públicas* con la participación de autoridades de alto nivel demuestra al mismo tiempo: (a) una estrategia de visibilidad de las comisiones y de la propia OIT; (b) una capacidad de convocatoria de las propias comisiones; (c) el reconocimiento de las comisiones y de su rol, que motiva a las autoridades para poner en su agenda la participación a estos eventos públicos. En varias ocasiones se ha podido también constatar la capacidad de las comisiones de utilizar de manera eficaz y apropiada *los medios de comunicación* y la prensa para dar visibilidad a sus programas y acciones.

El mismo hecho de la composición tri(cuadri)partita de las Comisiones y de su movilización alrededor de nuevos temas ha llevado a un *renovado y vivo diálogo social*. Han forzado la discusión y toma de posición frente a los mismos, incluyendo posicionarse en forma controversial al interior de sus propias organizaciones como entre los actores tripartitos. En ciertos momentos, la Comisión tripartita de género ha sido la única agrupación tripartita en el país y el único foro de diálogo entre las partes. Pero también en el resto de los países se puede constatar un fortalecimiento del diálogo social, con efecto multiplicador en diferentes sectores y organizaciones. Esto incluye el fortalecimiento de la colaboración intersectorial alrededor de preocupaciones comunes, con efectos de renovación y democratización institucional.

En este contexto se han creado mecanismos de monitoreo sectorial (por entidad gubernamental u organización de empleadores y de trabajadores) o de “accountability”, velando por el cumplimiento o la ratificación de los Convenios de la OIT y otros acuerdos internacionales así como la puesta en práctica de las agendas internas y públicas relacionadas con la equidad de género en el trabajo. La composición cuatripartita (que por el gobierno incorporó junto al Ministerio del Trabajo el ente gubernamental para la promoción de la igualdad de género) sirvió para levantar, con un ejemplo concreto, el debate sobre la representación estratégica de los intereses de género. Debate que, dentro la propia OIT, llegó a momentos a momentos críticos. Esto representaba una novedad que no siempre fue bien recibida e incluso algunos miembros de consejo de administración criticaron este enfoque bajo el supuesto de que iba más allá del tripartismo. Sin embargo, la mayoría de los constituyentes reconocieron que el carácter tripartito estaba garantizado a través de la presencia gubernamental, expresada en el Ministerio del Trabajo y el mecanismo para el Adelanto de la Mujer.

De tal modo, las Comisiones han ejercido, con el correr del tiempo y el aumento de sus competencias, *influencia sobre los programas de empleo* de sus respectivos países, en estrecha colaboración con las direcciones nacionales u oficinas de empleo. Asimismo se han vinculado tempranamente con los Planes Nacionales de Igualdad de Género impulsados por las respectivas oficinas gubernamentales de promoción de la mujer y de la igualdad. En algunos casos las Comisiones tripartitas, representando a los actores “económicos” y con su experiencia en temas laborales, muchas veces lograron introducir o

ampliar las áreas de empleo y condiciones de trabajo para las mujeres en los Planes Nacionales de Igualdad. Las comisiones tripartitas por lo tanto tuvieron una doble función; por un lado promovieron un mayor énfasis de género en las políticas laborales, por otro un mayor enfoque laboral en las políticas de género, que hasta este momento, a través de los mecanismos nacionales de la promoción de la mujer, se habían concentrado en algunos países en temas no vinculados a lo laboral, relacionados con la esfera personal tales como la legislación nacional sobre los derechos humanos, las responsabilidades familiares, la salud, la maternidad y la violencia doméstica. Ofrecieron asesoría y actuaron de “lobbyistas” para mejorar la coordinación interinstitucional, ante todo con los ministerios de trabajo, pero también con las organizaciones de los actores sociales. Las Comisiones Tripartitas, a través de sus integrantes, actuaron a varios niveles: (a) en sus propios organismos (gobierno, organismos de trabajadores y empleadores) alimentando la discusión de dichos organismos de manera coordinada y en sinergia con el debate paralelo en los otros organismos representados en las Comisiones; (b) a nivel institucional, nacional o descentralizado, actuando de manera conjunta sobre los temas en que se había logrado consenso a través del diálogo tri(cuadri)partito; (d) a nivel subregional, en las *instancias tripartitas laborales del MERCOSUR*, donde algunas integrantes de las Comisiones han podido introducir la dimensión de género, empujando así una transversalización de estas cuestiones en las discusiones. Para ello, se han vinculado con otras agrupaciones de defensa de los intereses y derechos de las mujeres tales como el Foro de Mujeres del MERCOSUR.

### 5.3 Principales dificultades encontradas por las Comisiones

Se pueden distinguir barreras de *carácter interno* para una actuación eficaz de las Comisiones tanto como obstáculos de *carácter externo*, muchas veces directamente ligadas entre sí.

Debido a la novedad de la iniciativa y a la falta de experiencia se puede constatar, sobre todo en los primeros años, una confusa o *demasiada amplia definición de competencias y objetivos* de las Comisiones. Típicamente, trataron de abarcar muchos temas y tuvieron dificultades para fijar prioridades, encontrar y demarcar un área de competencia y responsabilidad propia. La tensión entre funciones asesoras y gestoras se mantuvo en todos los casos en el primer período de las Comisiones.

Sobre todo en la primera fase de formación de las Comisiones, sus integrantes enfrentaron el desafío de lograr un *equilibrio entre la autonomía de decisión y actuación de la comisión tripartita y la lealtad con la agenda de su propia institución u organización*. Hay que considerar que, como se ha mencionado anteriormente, las comisiones a veces se han encontrado frente a situaciones de tensión entre actores sociales, o entre actores sociales y gobierno, en ausencia de diálogo social y no ha sido fácil lograr *permanecer en este espacio de diálogo a pesar de conflictos políticos entre sectores*.

Las Comisiones Tripartitas – por una serie de factores como su naturaleza, el compromiso de los/las integrantes sobre los temas de género, el consenso alrededor de algunos temas centrales – representaban un modelo de diálogo, coordinación y método de actuación atípico, que

no correspondía a la experiencia tradicional de intercambio en instancias rígidas y formales en que los representantes de las diferentes partes presentaban sus “posiciones” sobre un tema dado.

La *dedicación personal de sus integrantes*, la convicción sobre la estrategia concertada de las Comisiones tripartitas más que el compromiso con las “posiciones” de las entidades que ellas/ellos representaban, ha sido el motor de fuerza de las Comisiones.

Entre las dificultades encontradas, hay que mencionar los esfuerzos y el tiempo necesario para llegar a lograr *legitimidad en las instancias gubernamentales y al interior de las propias organizaciones*.

Es notorio constatar que aquellas Comisiones que contaban con una líder fuerte y permanente, lograron una mayor continuidad e impacto en su actuar. Ciertamente, los cambios de Gobierno tuvieron un impacto directo sobre la capacidad de funcionamiento, legitimidad, la composición y el apoyo incluso financiero de las Comisiones. Solo la Comisión de Argentina tiene recursos financieros y humanos asignados de manera estable, en tanto el resto ha debido operar con el apoyo de la OIT o con asignaciones específicas para ciertas actividades de parte de los Ministerios del Trabajo. Sin embargo, es necesario reconocer que la asignación de recursos fue aumentando con el tiempo en todos los casos, al mismo tiempo que las Comisiones lograban mayor visibilidad, legitimidad y resultados.

## 5.4 Factores influyentes para el fortalecimiento y la autonomía de las Comisiones<sup>24</sup>

Para resumir los logros y dificultades de las Comisiones a través de los 15 años de su existencia en el capítulo anterior, se hizo una distinción entre mayores logros y dificultades. De esta sistematización se desprende, a manera de “lecciones aprendidas”, una lista de factores clave para la actuación eficaz de las Comisiones.

### 5.4.1 Liderazgo y dinámica interna de las Comisiones

Las coordinadoras pueden jugar un rol clave cuando tienen características de líder con “ñeque” y se distinguen por su decidida forma de conducción. Estas líderes fueron ganando paulatinamente el reconocimiento y la aceptación de las/los integrantes de la Comisión. Han podido llevar a su agrupación adelante a pesar de los obstáculos encontrados y han sido exitosas en mantener la cohesión social entre sus miembros. *Estas líderes, paulatinamente, se han identificado con sus Comisiones.* Si al principio representaban a sus propias organizaciones (en general el Ministerio del Trabajo) con el tiempo lograban desarrollar un fuerte sentido de pertenencia a su Comisión y de compromiso para llevar adelante las decisiones tomadas, ejerciendo influencia sobre los organismos representados para la realización de la agenda de la Comisión. Sin duda, la organización de actividades nacionales en tanto Comisiones y su exposición y presentación en los encuentros tripartitos

24 Ver el resumen de Lieve Daeren, reflejando las experiencias de las Comisiones hasta el año 2000, en su informe para la OIT de octubre 2000 (“Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)”. Publicación del ETM de Santiago para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

regulares, organizados por la OIT/CIF, han contribuido a la valorización de las Comisiones y al desarrollo de este sentido de pertenencia de parte de sus integrantes.

Con los años y las experiencias adquiridas, las/los integrantes de las Comisiones se transformaron en vehículos y agentes activos para la realización de las campañas de igualdad así como de los programas de género desarrollados por la OIT en la región: Formación profesional y educación técnica para las mujeres; Género, pobreza e igualdad; Equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres; Convenio núm. 156 (sobre los trabajadores con responsabilidades familiares); Trabajo y familia; Trabajo doméstico; Informe global sobre la igualdad etc. Esta participación, a su vez, incrementó sus competencias técnicas en diversos temas de actualidad y fortalecieron la autoestima de sus integrantes. Adicionalmente, en los cursos o encuentros anuales con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), recibieron nuevos insumos formativos, por ejemplo: en el campo de la negociación, y fueron expuestas a experiencias internacionales en aspectos de género y empleo que ampliaron su visión del tema saliendo del contexto nacional y regional conocido. Fue notable el aumento de la capacidad de negociación o “lobbying” demostrado por las Comisiones en defender sus intereses; las Comisiones fueron capaces de lograr consensos y manejar intereses diversos y conflictos internos, conservando la “neutralidad”.

### 5.4.2 Visibilidad de las Comisiones

Si en un primer momento las Comisiones estaban concentradas en su propia agenda de trabajo, se dieron cuenta luego que para tener impacto era necesario que el trabajo hecho y los resultados alcanzados fueran conocidos. Elaboraron por lo tanto estrategias de comunicación para llegar a un público más amplio. En este proceso tuvieron que fortalecer su propia identidad e imagen, aprender a comunicar con

el exterior de manera compacta, como Comisión y no como representantes de los diversos organismos que la componen.

Este proceso de identidad y de visibilidad externa se manifiesta también por medio de logos propios, utilización de los medios de comunicación nacionales, edición de boletines – por ejemplo: de los boletines trimestrales con el apoyo de la OIT en 1998 y posteriormente en la página web del CINTERFOR – creación de propios sitios web, contacto con los miembros de los Parlamentos, etc.

La formalización e institucionalización paulatina de las Comisiones se reflejó en su capacidad de convocatoria hacia el público y los medios de comunicación. Al mismo tiempo mejoraron su capacidad de seguimiento a los planes de acción y su implementación, consiguiendo resultados concretos y tangibles – que a su vez incrementó su aceptación y visibilidad en el mundo exterior a las Comisiones.

### **5.4.3 Apoyo institucional y contexto político nacional propicio a la promoción de género**

Para el reconocimiento de las Comisiones y su legitimación fue importante contar con decretos de los Ministerios del Trabajo. Esto le dio a las Comisiones un respaldo institucional y una proyección en el tiempo, que les ha permitido mantenerse a pesar de los cambios de gobierno. El rol de los Ministerios

del Trabajo ha sido muy importante para la creación de las Comisiones y para asegurar su continuidad, especialmente en los países donde los Mecanismos de la mujer eran relativamente débiles. En estos casos, fueron los/las representantes de los Ministerios del Trabajo quienes promovieron con más decisión y dedicación las Comisiones, apoyados/as por su institución que muchas veces ofreció el apoyo logístico necesario para el trabajo de las Comisiones (lugar de encuentro, recursos humanos y financieros). En países con Mecanismos para el adelanto de la Mujer más fuertes, posicionados en calidad de Ministerios, la presión que han ejercido frente a los Ministerios del Trabajo ha sido clave para que estos asuman con mayor dedicación el objetivo de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Las Comisiones nacieron en un *contexto histórico propicio*: hubo una apertura amplia y una sensibilidad de la sociedad hacia la persistente desigualdad o incluso formas de discriminación directa o encubierta hacia las mujeres. Esta apertura se expresó o fue promovida por la existencia de leyes, políticas gubernamentales e instituciones específicas así como programas de igualdad de género nacionales. Como fue mencionado en el primer capítulo, la preparación regional de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing del año 1995 indujo una movilización amplia de mujeres organizadas en ONGs, sindicatos u otros grupos de interés y de las mismas oficinas nacionales de la mujer.

# 6 El papel de la OIT



El rol de la OIT (a través de sus equipos en la región, la sede y el Centro de formación de Turín) fue decisivo para formar las Comisiones y luego desarrollarlas, institucionalizarlas y consolidarlas.

Como ha sido ilustrado en los capítulos 2 y 3, la OIT inspirándose en iniciativas como la comisión tripartita de Chile y aprovechando las condiciones favorables en materia de promoción de la igualdad de oportunidades y el contexto subregional (MERCOSUR) tomó la iniciativa de lanzar un proceso de diálogo social para promover los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Entre los factores claves para el éxito de esta iniciativa se puede mencionar en primer lugar la existencia de una visión estratégica de la OIT para poner en práctica, en una realización concreta y a través del mecanismo privilegiado que caracteriza a la organización – el diálogo social –, la perspectiva de “representación institucional de intereses de género en el mundo del trabajo”.

La primera Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas (México, 1975) había ya invitado a los países miembros a crear “mecanismos nacionales para la promoción de la mujer”<sup>25</sup>; se adoptó el término “mecanismo” para dejar total libertad a los países cerca de la forma a elegir. Este mecanismo estaba definido como un organismo reconocido por el gobierno en cuanto institución dedicada a la promoción de la condición de la mujer, en particular a: promover la participación de la mujer al desarrollo, su educación,

su participación en la política y en la economía; eliminar estereotipos en los medios de comunicación y en la cultura; facilitar investigaciones sobre el tema<sup>26</sup>. Este mensaje fue reforzado en ocasión de la Conferencia de Nairobi (1985), en el documento final “Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer”<sup>27</sup>.

Como consecuencia, en aquella década casi todos los países se dotaron de una estructura gubernamental para el adelanto de la mujer, como Ministerios, Secretarías, Comisiones, con composición, recursos, funciones y poderes diferentes. En la mayoría de los casos, como ya mencionado anteriormente, estos mecanismos institucionales, siguiendo el enfoque de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer, abarcaban aspectos como los derechos humanos, educación, cultura, salud, derechos políticos, dejando

26 Veinte años más tarde, en la Conferencia de las Naciones Unidas para la Mujer de Pequín (1995), se retoma el tema en la Plataforma de Acción de Pequín recomendando a los estados miembros de: a) crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros organismos gubernamentales; b) integrar la perspectiva de género en la legislación, las políticas públicas y los programas; c) crear y difundir datos desagregados por sexo.

27 Documento “Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer”, Nairobi, 1985, párrafo 57: “Mecanismos gubernamentales apropiados para el seguimiento y la mejora de la situación de la mujer se debe establecer donde hace falta. Para ser eficaz, este mecanismo debe ser establecido en un alto nivel de gobierno y debe asegurar los recursos adecuados, el compromiso y la autoridad para asesorar sobre el impacto en las mujeres de todas las políticas gubernamentales. Ese mecanismo puede jugar un papel vital en la mejora de la condición de la mujer, entre otras cosas, a través de acciones de colaboración con diversos ministerios y otros organismos gubernamentales y con las organizaciones no gubernamentales y las sociedades y grupos de mujeres indígenas”.

25 National machineries for the advancement of women.

marginalizado el tema del trabajo, lo cual estaba insertado – y diluido – en una visión mas general del rol de la mujer en la economía. Al mismo tiempo, en el mundo del trabajo, se registraba la creación de agrupaciones de mujeres sindicalistas (Comités, Comisiones, etc) dentro de las propias organizaciones sindicales para poner en la agenda temas de género y para reivindicar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo pero tambien al interior de los mismos gremios y, enfrentar la fuerte dominación masculina. Algunas organizaciones de empleadores habían también registrado reuniones o agrupaciones permanentes de mujeres empresarias para discutir sobre los problemas específicos que encontraban en su actividad empresarial (acceso al crédito, oportunidades de negocios, prejuicios de los bancos, etc). Al mismo tiempo, los foros tripartitos nacionales se caracterizaban – por su composición así como por su agenda – por una total ausencia de género. La idea innovadora de la OIT fue hacer incapié en la voluntad de representación de género y de intereses de género de mujeres sindicalistas, empresarias y funcionarias gubernamentales y dar espacio a esta voluntad en un marco estructurado tri/cuadripartito. La presencia del mecanismo nacional de promoción de la mujer junto con el Ministerio del Trabajo (referente tradicional y constitucional de la OIT) era fundamental a este fin.

Como hemos visto en el capítulo 2, fue gracias a la iniciativa de la OIT que se impulsó el proceso donde adquirió autonomía y tomó vida propia. A partir de su creación, la OIT continuó apoyando a las Comisiones en forma permanente durante estos casi 20 años de su existencia, con varias modalidades y que podemos resumir en:

- organización de encuentros-talleres regionales periódicos y facilitación del intercambio entre comisiones;
- capacitación en diversos temas técnicos integrados en sus respectivos planes de trabajo;
- apoyo a la planificación estratégica de las acciones de las Comisiones, incluyendo formas de monitoreo y de evaluación;
- apoyo político respecto al reconocimiento del rol e importancia de la Comisión de parte de las organizaciones que la componen;
- apoyo individual a las coordinadoras e integrantes de los grupos con miras a fortalecer su liderazgo y cohesión interna;
- involucramiento de las comisiones en actividades y proyectos nacionales o regionales de la OIT sobre temas de género u otros, o de carácter específico;
- dotación con recursos financieros para la realización de sus planes de trabajo o para iniciativas vinculadas con los proyectos de la OIT, en la región;
- apoyo técnico a las Comisiones en el desarrollo de sus agendas.

Para estas tareas la OIT movilizó, en primera instancia, a su estructura de género en las oficinas en América Latina, en el Centro de Formación de Turín y en la Sede en Ginebra.

El apoyo de los equipos de género en la región fue fundamental. Pusieron a las Comisiones en el centro de sus estrategias de trabajo a nivel nacional, negociando internamente para conseguir recursos e involucrarlas en los procesos de discusión de los Programas de Trabajo Decente. Lograron incluir el fortalecimiento de las Comisiones como un objetivo en sí mismo y además relevar su papel en las actividades temáticas. A través de las expertas de género de la OIT sus integrantes tuvieron por ejemplo: conocimiento de la existencia de programas de apoyo institucional, lo cual les permitió

negociar al interior de sus propias organizaciones con mejores posibilidades de éxito.

La OIT utilizó todos los medios a su alcance para la entrega de apoyo técnico, a través de misiones periódicas de sus expertas de género, envío de documentos, preparación de minutas, apoyo en la realización de estudios, organización de talleres nacionales y, los talleres sub/regionales de evaluación y seguimiento.

El apoyo de otros/as expertos/as de la OIT fuera del área de género fue incrementándose con el tiempo, pero siempre por iniciativa de las expertas de género, mostrando que la transversalización de la dimensión de género en el quehacer de toda la institución es todavía un desafío por lograr. Por esto mismo, la asesoría y cooperación técnica de la OIT no ha estado vinculada en general a los espacios tripartitos generales, aunque el espacio de diálogo de las Comisiones es reconocido como un modelo.

Aun cuando durante los primeros años de su existencia, las Comisiones no fueron consultadas mayormente para la elaboración de los informes técnicos por los gobiernos a la OIT (sobre los Convenios ratificados u otros en preparación de la Conferencia Internacional del Trabajo) o para el monitoreo o la evaluación de programas de cooperación técnica de la OIT, esto fue cambiando con el tiempo gracias a la mayor visibilidad y reconocimiento de su labor.

El papel del *Centro Internacional de Formación de la OIT* fue importante en esta estrategia de acción coordinada. La experiencia de las comisiones representa una buena práctica para la OIT también desde el punto de vista interno, como método de trabajo en que cada uno de los tres elementos (experta de género en la región, departamentos técnicos en la sede, Centro de Formación de Turín). Desde el inicio del proceso, cada paso fue discutido, planificado,

ejecutado y evaluado de forma conjunta, cada uno con el aporte más apropiado a su rol, función y competencia. El aporte del Centro de Turín se concentró en la formación, concebida no sólo en forma estricta de adquisiciones de saberes, sino en términos de facilitación del intercambio, de comparación con otras realidades sobre temas de interés común. La estrategia de crear una red subregional de las Comisiones del Cono Sur fue parte de la estrategia de la OIT desde el principio y a partir del primer curso en Turín en 1995 constituyó el apoyo decisivo de despegue para las Comisiones nacionales. En los balances anuales efectuados por las Comisiones, cada una resaltó la importancia de esta estrategia de “cross-fertilization”, ya que al regreso de este curso de 1995, las/los participantes se sintieron fuertemente estimulados/as para iniciar la formación de la agrupación tripartita. Esta estrategia a nivel subregional se amplió a partir del año 2009 invitando a representantes tripartitos de países fuera del Cono Sur, lo que enriqueció el debate y estimuló la formación de entes tripartitos de promoción de la igualdad de género en más países, como por ejemplo: en Bolivia.

La contribución del Centro de Turín se concentró en las actividades de carácter supranacional, tanto a través de los cursos en Turín como en los talleres y en la región. Aportó su experiencia metodológica de aprendizaje de adultos, apoyando el diseño de las actividades y animando los talleres con métodos participativos, utilizando la formación para desarrollar una visión estratégica de las comisiones y fortaleciendo la identidad colectiva de sus integrantes. Junto con la región y con las mismas Comisiones, el Centro colaboró en los aspectos metodológicos que implicaba definir la, estructura de los encuentros más recientes, que comprendían un elemento de profundización temática, una componente de intercambio, una de planificación y un evento público.

# 7 Consideraciones finales y perspectivas



## 7.1 Aspectos comunes y diferencias entre las Comisiones

Al revisar la implementación de los planes de trabajo, los logros alcanzados y las dificultades encontradas y superadas a lo largo de los 15 años, se puede constatar una diversidad y al mismo tiempo una notable homogeneidad de enfoques las Comisiones tripartitas.

Hay *diversidad* respecto a la historia y el proceso de desarrollo y consolidación de las Comisiones, su composición, estructura y funcionamiento, debido a las características propias del país y las condiciones de su mercado de trabajo nacional, así como factores institucionales y culturales relativos a las manifestaciones de las desigualdades sociales, en particular las de género.

Los grados de cohesión interna entre los sectores y los/las miembros varían en cada caso. Los vínculos de las Comisiones con la estructura política del país y con las instituciones laborales muestran notables diferencias. Por ejemplo: en Argentina, la Comisión está compuesta por diferentes ministerios y organizaciones sociales y no solo por los actores tripartitos (incluyendo al mecanismo de la Mujer) típicos del resto de las Comisiones; en Brasil, la Comisión abarca tanto el tema de género como de raza y además la gestión está centrada en el gobierno, dado que las políticas surgen de una consulta tripartita plus masiva a nivel nacional; en Paraguay, hay alianzas con asociaciones cooperativas y de microempresarias

del sector informal, mostrando la capacidad de sus integrantes de adaptarse a la realidad nacional y por lo tanto incluir a actores relevantes.

Por otro lado, es notoria la *homogeneidad* de las Comisiones en cuanto a su *composición* “tripartita plus”, integrando desde el principio, junto al Ministerio del Trabajo, al organismo estatal responsable para la promoción de la mujer y la igualdad de género. En los capítulos anteriores se mencionó el *origen* de las Comisiones que es el mismo para todas, con excepción de Chile: la creación de comisiones ad-hoc al regreso del curso de Turín de 1995; el desarrollo de un módulo nacional integrado en el conjunto didáctico “Promoción de los Derechos de las Trabajadoras” y la realización posterior de talleres nacionales sobre el mismo tema.

Se ha definido el rol fundamental de las Comisiones como el de un *organismo consultivo*. Todas han asumido que su función principal consiste en facilitar procesos de toma de conciencia y sensibilización frente a las dimensiones de género en el contexto laboral de su país así como la de colaborar con actores y responsables clave para impulsar y monitorear la puesta en marcha de medidas adecuadas.

Todas las Comisiones tuvieron que pasar por varias etapas:

- a) de despegue y formación y formulación de los primeros planes de acción;
- b) de fortalecimiento interno, sensibilización y legitimación de su existencia y quehacer frente

- c) a las propias entidades de origen y mundo exterior así como de la fundamentación de las acciones planeadas;
- d) de prioridad y precisión de los planes de acción, reestructuración interna con asignación de grupos de trabajo sobre diversos temas, junto con la consolidación de sus relaciones institucionales, fortalecimiento del diálogo social y de la cooperación internacional.

## 7.2 ¿Lograron las Comisiones un impacto a nivel nacional?

Finalmente, cabe la pregunta si las Comisiones sólo produjeron resultados y causaron efectos a raíz de sus intervenciones puntuales a nivel nacional, o si también lograron un impacto con perspectiva de sostenibilidad.

Ciertamente, las Comisiones han podido introducir prioridades de igualdad de género y de promoción de las mujeres en las políticas, planes y programas públicos, con especial énfasis en las áreas de empleo y trabajo. Hay que destacar que las Comisiones han contribuido a que se adopte un enfoque integrado para encontrar respuestas apropiadas a la complejidad de las necesidades e intereses de las mujeres, que consecuentemente requerirían de la articulación y cooperación de actores diversos, tanto del sector público como privado. De esta manera, las Comisiones han contribuido a resolver problemas laborales prioritarios para el país. Solo por dar algunos ejemplos: se puede mencionar la ley y el programa de violencia laboral en Argentina, el programa Pro Equidad en las empresas en Brasil, la ley de igualdad de remuneraciones en Chile, la revisión de la ley de guarderías en Paraguay, las leyes de acoso sexual y de servicio doméstico en Uruguay.

En segundo lugar, han impulsado, promovido y ejercido influencia sobre modificaciones a la legislación nacionales o la aprobación de nuevas leyes en torno a la igualdad de género, inspiradas por las Normas Internacionales de la OIT. En varios casos han logrado la ratificación de un Convenio de la OIT después de una larga fase de campaña e interlocución con las instancias relevantes para su aprobación. Es el caso del Convenio núm. 156 en Paraguay y en menor medida del Convenio núm. 189 en Uruguay, Paraguay y Argentina.

Tercero, y sin lugar a dudas, las Comisiones han podido incidir en las políticas y agendas de sus respectivas organizaciones como vehículo de concertación. Por ejemplo: han podido incluir cláusulas de género en las negociaciones colectivas. De este modo han contribuido al establecimiento de un modelo de diálogo social con perspectiva a lograr resultados planificados y cambios palpables, mostrando que la dimensión de género es indispensable para enfrentarse a los desafíos en el ámbito laboral con miras a la sostenibilidad en el futuro.

## 7.3 Desafíos para el futuro

Para que las Comisiones no solo sigan activas sino que se fortalezcan aun más, aumentando su impacto a nivel nacional y en la región, es necesario que se produzca una confluencia de varios factores favorables.

En primer lugar, habrá que evitar que los cambios de Gobierno tengan un impacto directo sobre las Comisiones y su institucionalidad – sea en cuanto al cambio de personas y/o prioridades, a la anulación del presupuesto de apoyo, o incluso la negación de la importancia del tema en el contexto nacional. Para contrarrestar este tipo de situaciones, las Comisiones

deberán estar en condición de movilizar a las organizaciones de los actores sociales así como a la opinión pública a fin que se mantenga una presión sobre las autoridades del nuevo Gobierno acerca de la importancia de invertir en su permanencia y relevancia de su aporte, influye en este sentido la fortaleza con que la Comisión puede enfrentar los cambios, la solidez de su argumentación y de los éxitos alcanzados a través de la implementación de sus planes de trabajo y, su capacidad para enfrentar cambios políticos de alto nivel sin perder su autonomía y liderazgo.

En segundo lugar, es importante reducir posibles tensiones o cambios al interior de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre las diferentes Centrales Sindicales así como entre los dos actores sociales y, evitar que tengan una influencia negativa sobre la composición de las Comisiones o incluso impidan su actuación autónoma. Nuevamente, dependerá de la firmeza, visión e integridad de los/las integrantes de las Comisiones si logran superar estas situaciones.

El apoyo de la parte gubernamental y sus estructuras podría resultar importante en estos casos.

En tercer lugar, es propicio que las Comisiones no se concentren en una sola persona como líder, sino que elijan suplentes capaces de mantener el ritmo de la acción y la cohesión y solidaridad interna de los/las miembros en caso de que el/la coordinador/a tenga que renunciar a su cargo. Paralelamente, es necesario garantizar la estabilidad de los/las representantes sectoriales y así evitar que se pierdan los valiosos conocimientos y habilidades adquiridos a través de largos años de experiencia.

En cuarto y último lugar es importante que la OIT mantenga un activo rol de apoyo a las Comisiones, alimentándolas de insumos técnicos, involucrándolas en las actividades de la OIT en la región, promoviendo encuentros y otras modalidades de intercambio y coordinación, favoreciendo el conocimiento de esta experiencia en otras partes del mundo. Hasta el momento ese rol lo ha cumplido fundamentalmente la especialista de género.

# 8 Sugerencias para la creación de una Comisión



Las lecciones aprendidas de la experiencia de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades y de trato en el cono Sur de América Latina se traducen en estas *sugerencias* dirigidas a la OIT y a los actores sociales para promover experiencias similares en otros países y regiones interesadas.

## 8.1 Algunos pre-requisitos indispensables: el contexto

Como se mencionó antes, una instancia de diálogo tripartito, a como es el caso de las Comisiones, objeto de este documento es un mecanismo articulado e institucionalizado. Con el fin de promover una experiencia similar en un país determinado, hay que tomar en cuenta que sin algunas condiciones previas, será muy difícil replicar esta experiencia. La primera condición previa a nivel macro se refiere al *contexto general – social, económico, político y cultural –* en el que se desarrollará la Comisión.

Para empezar, sería imposible establecer Comisiones eficaces en países donde no existe la *libertad de asociación y de negociación colectiva* de los trabajadores y los empleadores. *Una cultura general del diálogo* y el respeto de la interacción entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno deben ser presentes. Si el contexto es fuertemente conflictivo (entre trabajadores y empleadores, o entre actores sociales y Gobierno), la creación de

un mecanismo de diálogo, como las comisiones, será problemático.

Otra condición previa para desarrollar con éxito una Comisión del tipo mencionado es la existencia de *una cultura nacional que favorezca la igualdad de género*. La Comisión contribuirá a consolidar y ampliar aun más esta cultura, pero sería muy difícil impulsar esta experiencia, si el país no considera la igualdad de género y la no discriminación entre los principios fundamentales de su sociedad. En resumen, para desarrollar una Comisión efectiva se necesita voluntad política, *leyes y prácticas nacionales* que se ocupan de la cuestión de la no discriminación y la promoción de la igualdad y al mismo tiempo una cultura que contempla el diálogo social como un pilar de la democracia.

El principio básico para la construcción de una Comisión es que *cada organización participante reconozca plenamente la importancia y el valor añadido del diálogo tripartito* y de la cooperación entre los interlocutores sociales y el gobierno como la mejor manera de abordar las cuestiones relacionadas con el género en el mundo del trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Las Comisiones se ocupan de asuntos laborales y sociales. Esto se asocia generalmente con la existencia *una economía formal, con un desarrollo industrial, un mercado de trabajo desarrollado y estructurado con una presencia significativa de*

*las mujeres en la población económicamente activa* en los principales sectores de la economía.

Eso no excluye que se puedan crear mecanismos similares (y en algunos casos se han establecido con éxito) en países donde la economía informal representa el sector más importante de la economía, pero solo a condición de incluir a los/las representantes de los actores sociales más representativos de este tipo de economía, como por ejemplo: organizaciones de microempresarios y cooperativas.

Como para cualquier forma de diálogo social, la creación de una Comisión Nacional Tripartita para la igualdad de Oportunidades y de Trato requiere la *presencia de actores sociales (sindicatos y de organizaciones de empleadores) independientes, competentes y fuertes*.

La unidad (sindical y empresarial) es también un factor importante para la creación de una Comisión tripartita. En países en que hay numerosos sindicatos (como también varias organizaciones de empleadores) que operan por separado sin cooperar e incluso teniendo relaciones conflictivas entre ellos, este proceso será mucho más complicado.

Si bien hay casos en que las Comisiones han sido capaces de reunirse y acordar iniciativas conjuntas a pesar de las divisiones entre los trabajadores y las organizaciones de empleadores, esta situación representa un obstáculo que debe ser considerado cuidadosamente. Tal división puede tener una fuerte influencia en la posibilidad de las Comisiones de operar libremente, con autonomía, sin interferencias de la agenda principal de las organizaciones respectivas.

La existencia de *instancias de género* (como comisiones o comités o unidades) al interior de las organizaciones sindicales y empresariales

han demostrado ser, en muchos países, un vehículo útil para las mujeres trabajadoras y las empleadoras para discutir asuntos de la igualdad, crear estrategias, establecer una agenda de género específica relacionada y llamar la atención sobre las necesidades específicas de género dentro de su organización. La presencia de dichos mecanismos indica una atención de los gremios a esta temática y puede constituir un elemento de contexto favorable a la creación de una Comisión.

El papel del Gobierno ha sido particularmente importante en la creación de las Comisiones y, por otra parte, para asegurar su sostenibilidad y continuidad. En la mayoría de los casos, el *Ministerio del Trabajo* ha jugado un papel de liderazgo y de apoyo activo de la Comisión, proporcionando las instalaciones, apoyo logístico, recursos humanos y financieros. El reconocimiento por parte del Ministerio del Trabajo, del rol y de la importancia de las Comisiones es un elemento clave de su legitimación frente a los actores sociales y la opinión pública en general. Al mismo tiempo, la participación activa de representantes de otra entidad gubernamental, el *Mecanismo nacional para la promoción de la mujer* (que en el caso de Brasil y Chile están encabezados por una Ministra de Estado y en el de Paraguay es un Ministerio), asegura un puente entre los planes nacionales de acción en materia de Igualdad (elaborados según las líneas de las Naciones Unidas para el adelanto de la Mujer) y el mundo del trabajo (según la agenda de la OIT).

Tener ambas instituciones representadas en las Comisiones ofrece la oportunidad de un *enfoque integrado* promoviendo, por un lado, un mayor enfoque de género en las políticas de empleo y por otro lado, una más clara visión de la dimensión laboral en las políticas de género. Como se

mencionó anteriormente, muy a menudo las políticas de empleo no incorporan una dimensión de género, *son ciegas al género*, no consideran datos desagregados por sexo, lo que a veces impide tener un análisis adecuado de las cuestiones y tendencias del mercado laboral y, consecuentemente, lleva a la formulación de políticas laborales que pueden resultar incoherentes e ineficaces. Al mismo tiempo, los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres muy a menudo dan prioridad a cuestiones no laborales (como derechos civiles y políticos, educación, cultura, reproducción o violencia contra las mujeres, etc).

## 8.2 Condiciones favorables: los/las integrantes

Una Comisión tripartita eficaz, como las descritas en este documento, no puede crearse y funcionar si no hay un *alto grado de confianza* entre sus miembros. Las Comisiones actúan como grupos de trabajo y sólo pueden mantenerse si existe una *relación sólida* entre sus miembros y si hay *pleno respeto* de los diferentes puntos de vista.

El objetivo común de promover la igualdad de género, si es compartida plenamente por todos los/las integrantes, constituye un fuerte vínculo para el funcionamiento eficaz de las Comisiones y ayuda a superar los obstáculos que puedan surgir. Gracias al convencimiento acerca del rol de las Comisiones y al compromiso de los integrantes, las Comisiones han podido, en algunos casos, operar incluso en situaciones en las que las relaciones formales entre las organizaciones asociadas se caracterizaban por tensiones graves, manteniendo así un espacio abierto para el diálogo.

Es fundamental para el buen funcionamiento de las Comisiones, que el grupo que los integra sea

caracterizado por la *flexibilidad, mente abierta y la búsqueda de consenso*. Esto incluye *aceptar las diferentes necesidades e intereses de las organizaciones representadas y al mismo tiempo, reconocer su interdependencia*. El grupo debe estar convencido de que se necesita la contribución de todos los/las integrantes para promover eficazmente la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, cada uno con el aporte específico que deriva de su experiencia y de las características del colectivo representado en su propia organización. Acciones conjuntas, tomadas como Comisión, se articulan con acciones separadas, realizada por las varias organizaciones representadas, pero de manera coordinada y en un marco estratégico común.

El *compromiso a nivel institucional y personal* de los/las integrantes es un factor clave para el éxito de las Comisiones.

A nivel institucional las Comisiones actúan como un organismo reconocido por el asesoramiento sobre políticas socio-laborales. Esto significa que todos los miembros – las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, el Ministerio del Trabajo y los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer – deben comprometerse en crear y fortalecer la comisión. Al mismo tiempo, las Comisiones están compuestas por personas, hombres y mujeres con sus características personales, comportamientos, competencias y puntos de vista. Por lo tanto, un *largo proceso de construcción de confianza* tiene que ser considerada. Se necesitará tiempo para definir objetivos comunes, elaborar un programa y un plan de trabajo, coordinar acciones y finalmente, *desarrollar un enfoque colectivo*. Por lo tanto, un fuerte compromiso individual es un ingrediente clave de una Comisión sólida.

En esta perspectiva, cambios frecuentes de los representantes institucionales podrían socavar la capacidad de las comisiones para operar.

En las experiencia de las Comisiones del Cono Sur, un elemento importante ha sido la *formación* brindada por la OIT y su Centro Internacional de Formación (Turín) a los/las integrantes. Los miembros tripartitos de las Comisiones deben ser entrenados de forma regular, tanto sobre temas técnicos (igualdad de género en diferentes ámbitos económico, social y normativo, comparación con otros países) como sobre aspectos de gestión y funcionamiento de la Comisión (lobbying, comunicación, promoción, recaudación de fondos, planificación, seguimiento y evaluación, formulación de estrategias y planes de trabajo etc.).

### 8.3 Capacidad de definir claramente las funciones, objetivos, método de trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, la experiencia realizada en el Cono Sur muestra que, para operar con eficacia, las Comisiones deben centrarse en tres funciones principales, a saber:

- Sensibilización
- Lobby sobre temas de igualdad de género
- Asesoramiento sobre políticas socio-laborales con óptica de género

Al definir sus funciones, las Comisiones tienen que decidir *a quién dirigen su actividad de asesoramiento*. En general, esta función se dirige principalmente al Ministerio del Trabajo. Por sus características de diálogo abierto y de visión integrada, la Comisiones también pueden desempeñar un papel en el favorecer la coordinación del ministerio del trabajo con otros

ministerios implicados en la promoción del plan de acción nacional sobre la igualdad de género (economía, finanzas, educación, salud, agricultura, etc), promoviendo la adopción de una visión holística de los temas abordados.

Asimismo, las Comisiones pueden dirigir su función de lobby y asesoramiento a los miembros del *Parlamento*, para asegurar que las decisiones tomadas – en materias sociales y laborales – incorporen una visión de género.

La puesta en marcha de las tres funciones (sensibilización, lobby y asesoramiento) implica la *elaboración de un programa* con un *plan de trabajo* conjunto, de duración determinada.

Es importante no olvidar la naturaleza de las Comisiones; se trata de un organismo de diálogo social, compuesto por miembros de diferentes organizaciones sociales e instituciones gubernamentales. Es preferible evitar que asuman un rol ejecutivo en la gestión de programas en la implementación de proyectos de cooperación técnica y negociando financiamientos con donantes. La Comisión es por la naturaleza un órgano consultor, tri-cuadripartito. Pueden, sin embargo, jugar un papel importante como referente de proyectos de cooperación técnica, en particular de la OIT, desarrollando sinergias con campañas regionales sobre temas de género, como se ha ampliamente descrito en capítulos anteriores.

Esto no excluye, obviamente, que las Comisiones puedan beneficiarse de un apoyo formal incluyendo los recursos financieros necesarios para garantizar la implementación del plan de acción concertado.

Para que la Comisión funcione adecuadamente, todos sus miembros deben ponerse de acuerdo sobre los *objetivos y los resultados a alcanzar en un plazo determinado*. Éstos deben estar claramente

definidos y la estrategia debe ser formulada de manera a describir el proceso y las acciones que llevarán a alcanzar los resultados propuestos. La creación de un programa estructurado y un plan de trabajo es necesario para poder medir, paso a paso, el progreso en la dirección de los objetivos y para adaptar si es necesario, la estrategia.

Para ser eficaz, es importante que en sus primeras reuniones, las personas que integran la Comisión definan y acuerden *el método de trabajo* que se adoptará. Esto puede incluir muchos aspectos: dónde reunirse, cuándo, cuáles son los diferentes roles y responsabilidades (convocar las reuniones, coordinarlas, redactar los informes, brindar apoyo secretarial y otros). El tiempo que se gasta en este ejercicio inicial se recupera en la fluidez del funcionamiento de la Comisión.

En general, una Comisión funciona bien si hay una persona “clave” que actúa como *facilitadora* permanente del proceso. Debería ser alguien que actúa como el elemento motivador principal y coordinador del plan de trabajo de la Comisión gracias a sus características personales, sus competencias técnicas y sociales, su trayectoria de vida, su posición institucional, su compromiso y entusiasmo. Esta persona es el actor clave particularmente importante en el inicio del proceso,

cuando aun la Comisión no está consolidada e institucionalizada. Funciones y responsabilidades pueden rotar entre los miembros, pero alguien con capacidad de liderazgo puede determinar el éxito de la Comisión.

Una de las funciones de la persona que, al interior de la Comisión actúa como facilitador(a), es de “proponer” temas, iniciativas, soluciones, solicitando aportes de parte de todos/as los/las integrantes, *promoviéndolo diálogo y la búsqueda de consenso*, sin “imponer” su punto de vista y sus decisiones.

La *redacción de informes, el seguimiento y el monitoreo* de las decisiones tomadas son elementos importantes en la organización del trabajo. En varios órganos de diálogo social hay la mala costumbre de reunirse para discutir un tema, sin asegurar que, antes de pasar a algo nuevo, se verifique que ha pasado con las decisiones tomadas en la reunión anterior. Algunas de las Comisiones de América del Sur han estado operando durante más de 15 años y, en varios casos, sus miembros no son por más tiempo las mismas personas que fueron los fundadores de la Comisión. Sin embargo, la *memoria institucional* de sus iniciativas, debates, éxitos y los fracasos han permitido una continuidad de acción de la Comisión.

# Bibliografía (por orden cronológico)

- AAVV, “**Normas Internacionales del Trabajo y las Trabajadoras: bloque informativo**”, OIT, 1995.
- Informe final, “**Programa Tripartito sobre políticas de empleo e Igualdad de Oportunidades**”, Turín, Italia, 1995.
- Bertino, Daniela; Galilea, Silvia; Silveira, Sara; Ulshoefer, Petra; Valenzuela, María Elena, “**La participación de la mujer en la formación y el empleo**”, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, OIT/CINTERFOR, n. 132-133, 1995.
- Planes de Igualdad de Género adoptados en los distintos países.
- Actas de creación de la Comisión tripartita.
- Informes de misiones de las especialistas de género de la OIT (1995-2013).
- Informe final, Seminario de Evaluación y Seguimiento “**Programa para la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo en el Mercosur**”, Foz de Iguazú, Brasil, 1997.
- Informe final, curso sobre “**Las Normas Internacionales del Trabajo y los Derechos de las Trabajadoras en los países del Mercosur y Chile**”, Turín, 1998.
- “**Para la Igualdad de oportunidades en el empleo**”, Boletín de la Red de Comisiones tripartitas, N° 1 y N° 2, 1998.
- Márquez Garmendia, Martha, “**Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo**”, OIT, Santiago de Chile, 1998.
- Propuesta de proyecto “**Programa Tripartito para la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Animación de una Red Subregional**”, 1998.
- Daeren, Lieve, “**Gender equity and work: Recent ILO policies and programmes in Latin America and the Caribbean**”, presentado a la 29ª Asamblea de Delegadas a la Comisión Interamericana de Mujeres, Santo Domingo, República Dominicana, del 16 al 18 de noviembre 1998.
- Daeren, Lieve, “**Informe sobre Las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo**”, octubre 1999.
- Informe final, Seminario sobre “**Género, Pobreza y Empleo**”, Santiago de Chile, septiembre 1999.
- Informe final, Seminario regional de “**Evaluación y seguimiento al programa sobre Normas Internacionales del Trabajo y Derechos de las Trabajadoras**”, La Antigua, Guatemala, noviembre 1999.
- Oxman Vega, Verónica, “**Engendering social dialogue: the chilean process**”, Expo Hannover, 2000.

- Daeren, Lieve, “**Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)**”, OIT, 2000.
- Abramo, Lais, “**La experiencia de las Comisiones Tripartitas para la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el empleo y la ocupación en los países del Mercosur y Chile**”, Expo Hannover, 2000.
- Informe final, Seminario Internacional sobre “**Diálogo social, Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Mercosur**”, Santiago de Chile, diciembre 2000.
- Posthuma, Anne Caroline, “**Diálogo social, formación profesional e institucionalidad**”, Montevideo, OIT/CINTERFOR, 2002.
- Informe final, “**Taller técnico de discusión de las Comisiones tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Cono Sur: intercambio de estrategias y políticas**”, Buenos Aires, Argentina, octubre 2002.
- Silveira, Sara, “**Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: el Programa Formujer**”. Montevideo, ILO/Cinterfor, 2004.
- Informe final, “**Técnicas de negociación para representantes de los trabajadores y de los empleadores**”, Montevideo, Uruguay, mayo 2005.
- Informe final, “**Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur; Taller de fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Cono Sur**”, Montevideo, Uruguay, octubre 2007.
- CTIO, “**Diálogo Social y Género: Experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral de Argentina**”, OIT, 2007.
- Informe final, “**Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur**”, Santiago de Chile, noviembre 2008.
- Informe final, “**Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur y en América Central**”, Asunción, Paraguay, agosto 2009.
- Informe final, “**Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el América Latina y el Caribe**”, Lima, Perú, agosto 2010.
- Espino, Alma; Pedetti, Gabriela, “**Diálogo Social y la Igualdad de Género en Uruguay**”, OIT, 2010.

## Perfil de las Autoras



DANIELA BERTINO

Se incorporó al Centro Internacional de Formación de la OIT en 1977. En la segunda mitad de los años 80 creó un programa de cursos para el Adelanto de la Mujer en colaboración con la sede de la OIT y con las regiones. Desde 2000 hasta su jubilación (2012), dirigió el programa sobre Diálogo Social y Administración del Trabajo.



SIMONETTA CAVAZZA

Es la Responsable del Programa sobre Normas Internacionales del Trabajo e Igualdad de Género en el Centro Internacional de Formación de la OIT. Desde 1990 se ocupa de cuestiones relacionadas con la Igualdad de Género y la promoción de la Autonomía de las Mujeres. En el sistema de las Naciones Unidas, trabajó como Experta en la concepción de Sistemas para la Integración de las Cuestiones de Género y en la Formación en Cuestiones de Género, Promoción de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.



PETRA ULSHOEFER

Fue Funcionaria de la OIT por casi 30 años. Se desempeñó como Coordinadora de Proyectos de Igualdad de Género en América Latina y Consejera Regional en este tema con sede en Lima y Santiago. Fue Directora de la Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y del Oeste, en Budapest y Directora Regional para Europa y Asia Central.

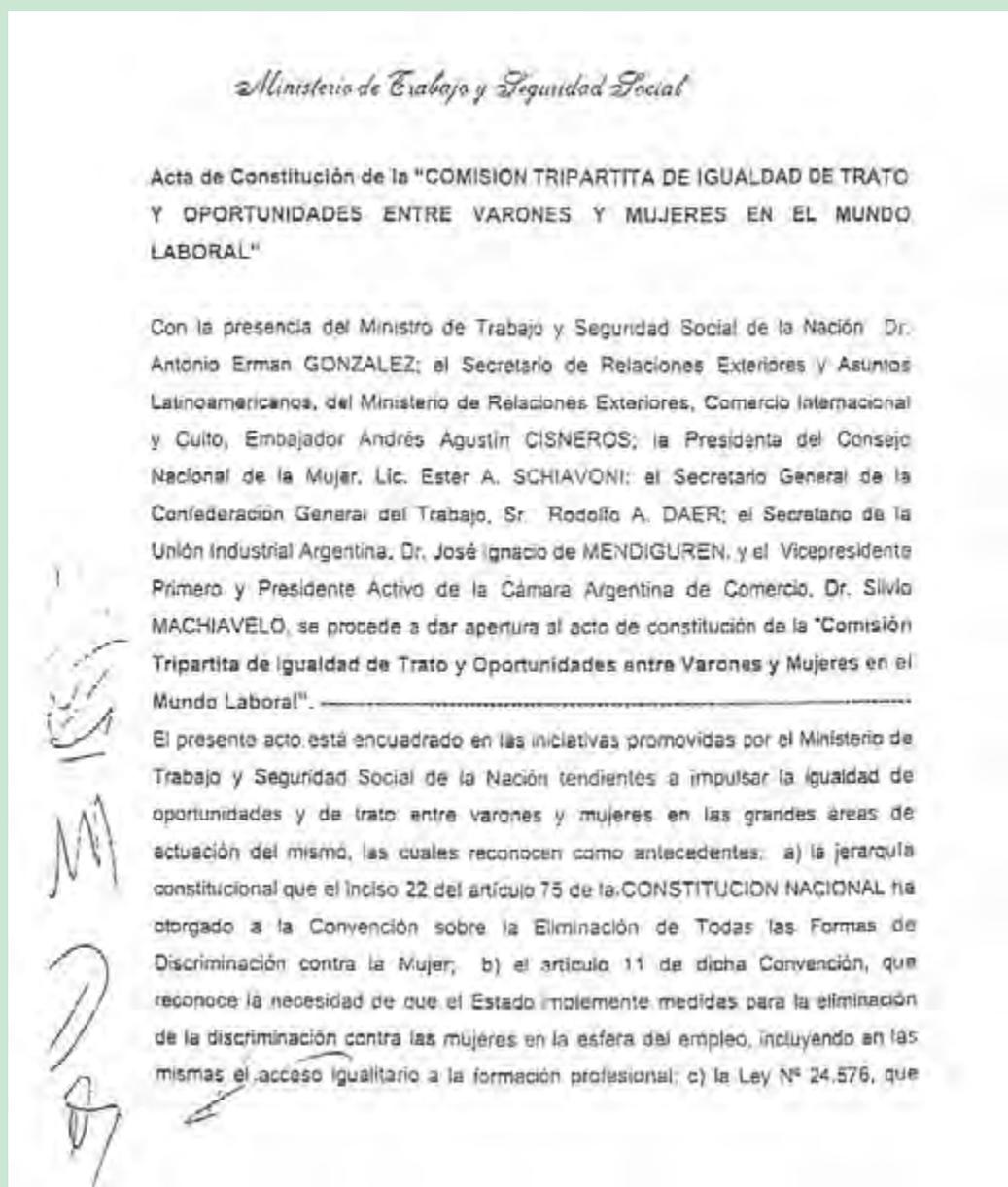


MARÍA ELENA VALENZUELA

Ha trabajado para la OIT desde 1997, a cargo de diversos Proyectos de cooperación técnica y como Especialista Regional en Políticas de Género y Empleo para América Latina. Actualmente dirige el Programa de Acción Global para Trabajadoras Domésticas Migrantes en la sede de la OIT, en Ginebra.

## Anexos

### I Acta de constitución de la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral de Argentina



### *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato; d) los compromisos asumidos por el Estado Argentino en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad, a la capacitación y el empleo; e) el Decreto N° 254/98, que promueve el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral", el cual, en su artículo tercero determina que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueren menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del plan mencionado; f) el Pacto Federal del Trabajo -suscripto el 29 de julio de 1998 entre el Presidente de la Nación Argentina, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y los representantes de las Provincias y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires-, en cuyo Anexo V se establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, aprobado por el Decreto N° 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL, y g) la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 463 de fecha 23 de Julio de 1998, que destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras, y que a tal efecto crea la COORDINACIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES en el ámbito de la Secretaría de Trabajo.

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

Este acto se enmarca, asimismo, en: a) el "Programa sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el MERCOSUR", el cual, impulsado por la OIT, dio comienzo en el Centro de Formación de Turin durante el año 1995; b) las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimiento del "Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el MERCOSUR" realizado del 3 al 7 de noviembre de 1997 en Foz de Iguazú, Brasil, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se comprobó, el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empresarial en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo, y c) las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito "Argentina. Acción Nacional en favor de la igualdad y los derechos de las mujeres trabajadoras", desarrollado el 12 y 13 de noviembre de 1997 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer, con el auspicio de OIT, en el cual se avanzó en el acuerdo entre los sectores sindical, empresarial y gubernamental para la conformación de un ámbito tripartito destinado a promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral. -----

Las partes acuerdan en que sea el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación el que convoque y coordine las actividades de la Comisión a constituirse. Por tal motivo es que el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social manifiesta que este Ministerio, dando continuidad e impulso a las acciones emprendidas, convoca a la constitución de esta Comisión y, recogiendo las propuestas e inquietudes del sector laboral, del sector empresarial y del sector gubernamental, estipula los objetivos de trabajo para la Comisión Tripartita, que figuran como

### *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

Anexo del Acta de Constitución de la Comisión, sin perjuicio de la ampliación que cuando así lo convengan las partes, podrá determinarse. \_\_\_\_\_

Queda establecido por acuerdo entre las partes que la Comisión Tripartita estará integrada de la siguiente forma: en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la Lic. Silvia BERTONE y la Lic. María REUSSI de la Secretaría de Trabajo, la Lic. María Cristina LOURO y la Lic. Ana María SAMPAOLESÍ de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral, y la Dra. Graciela ALVAREZ de la Secretaría de Seguridad Social; en representación del Consejo Nacional de la Mujer, la Prof. Mabel MAIDANA y la Dra. Nancy S. RAIMUNDO; en representación del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, la Lic. Mercedes MUÑOZ de NADAL de AVOGADRO y la Dra. Juana G. ARISTI, de la Subsecretaría de la Mujer; en representación de la Confederación General del Trabajo las dirigentes sindicales, Sra. Gladys BLAS, del Sindicato de Empleados de Comercio, Sra. Elena PALMUCCI, del Sindicato de Seguro de la República Argentina, Sra. Zunilda VALENZIANO, de la Unión Personal Civil de la Nación, y la Sra. Clara DEUZ, del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación; en representación de la Unión Industrial Argentina, la Dra. Ana María MASS y la Dra. María Cristina ETALA, como representantes titulares, y la Dra. Graciela CASTELL, como representante suplente, y en representación de la Cámara Argentina de Comercio, la Sra. Julia MARISTANY, como representante titular y la Lic. Ana LAMAS, como representante alterna. —

Entendiendo las partes constituyentes que existen otras instituciones de los tres sectores representados que poseen antecedentes en lo relativo al desarrollo de acciones tendientes a promover la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, o que tienen la intención de promover los objetivos que se propone impulsar la Comisión que en este acto se constituye, se

*(Handwritten signatures and initials on the left margin)*

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

encomienda a la Comisión Tripartita proveer las condiciones para determinar mecanismos que posibiliten modalidades de participación de las mencionadas instituciones. -----

Se faculta asimismo a la Comisión Tripartita a impulsar la conformación de grupos de trabajo, en tanto instancias técnicas destinadas a atender temáticas específicas vinculadas con el desarrollo de los objetivos que se propone alcanzar, así como fijar la frecuencia de las reuniones, estableciéndose como sede de la Comisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, sito en Av. Leandro N. Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. -----

Se firman seis ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad de Buenos Aires, a los veintiocho días del mes de octubre de 1996. -----

ACTA ACUERDO N° 57

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is an official stamp that reads "DR. ANTONIO ERICAN GONZALEZ" and "MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL". Below the stamp, there are more handwritten signatures and initials.

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

ANEXO:

OBJETIVOS DE LA COMISION TRIPARTITA

- 1.- Fomentar el consenso entre los actores sociales, así como la utilización de la concertación como instrumento para la resolución de conflictos.
- 2.- Consensuar medidas tendientes a promover condiciones igualitarias de acceso a trabajo y formación para ambos géneros.
- 3.- Desarrollar estrategias de acción tripartitas tendientes a impulsar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo y a la capacitación profesional y técnica.
- 4.- Apoyar iniciativas que, en materia de igualdad de oportunidades, decida adoptar los actores involucrados en la Comisión como así también otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- 5.- Establecer mecanismos de intercambio de información sobre la problemática propia de los sectores.
- 6.- Brindar asesoramiento técnico a las distintas instancias que lo requieran, a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que, a nivel legislativo, se presente en la materia.

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

7.- Promover el desarrollo de espacios tripartitos a nivel provincial y/o municipal destinados a impulsar acciones orientadas a alcanzar la igualdad de oportunidades en el campo laboral.

8.- Incorporarse a la red de intercambio entre Comisiones Nacionales Tripartita tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades, conformada en los países de Cono Sur, a los efectos de:

Compartir información y experiencias de cada uno de los países

Definir estrategias regionales en la materia

9.- Realizar estudios de diagnóstico sobre la situación de las mujeres trabajadoras



Handwritten signature and initials, including a large oval mark and the letters 'M' and 'S'.

## II Decreto del Presidente de la República de Uruguay, constitución de la Comisión Tripartita

REPÚBLICA DEL URUGUAY



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SEMPRE CITAR

N.º 2.- *Indicaciones en la representación al interior y la forma de la presente. Sin costo alguno. Trámite de un solo momento.*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA Montevideo, 05 FEB 1997

VISTO: La sanción de la ley No. 16.045 de 2/6/1989 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.-----

RESULTANDO: I) Que el mencionado texto legal contiene disposiciones relativas a los ámbitos de aplicación y los procedimientos de control jurisdiccional y administrativo que tienden a garantizar el efectivo ejercicio de los derechos consagrados en el referido cuerpo normativo.-----

-----II) Que se prevé expresamente casos de excepción que no se consideran discriminatorios así como la posibilidad de instrumentar medidas compensatorias que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad.-----

-----III) Que surge asimismo del texto legal sancionado, el compromiso del Estado y particularmente de los medios de enseñanza, de realizar campañas educativas tendientes a lograr la comprensión de los problemas de la mujer trabajadora así como fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores.-----

CONSIDERANDO: I) La importancia de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.-----

-----II) La limitada repercusión del texto legal vigente constatada tanto en sede administrativa como jurisdiccional.-----

-----III) La necesidad de hacer efectivo el cumplimiento de las normas constitucionales, los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el país y las disposiciones legales que refieren específicamente a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.-----

-----IV) La pertinencia de reglamentar las normas vigentes en la materia, instrumentando mecanismos de coordinación interinstitucional y optimizando el acceso de los trabajadores afectados a las estructuras estatales de protección y control.-----

ATENCIÓN: A lo precedentemente expuesto y a lo dispuesto por la Ley No. 16.045 de 2 de junio de 1989.-----

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA-----

DECRETA-----

ARTICULO 1º.- Prohíbese en la actividad pública o privada todo tipo de discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en el empleo.-----

ARTICULO 2º.- No podrá limitarse por ningún medio el acceso al mercado laboral ni afectar de manera alguna las condiciones de

ingreso o permanencia en el empleo por razones discriminatorias en función del sexo, prohibiéndose especialmente la realización de convocatorias, selecciones o designaciones de personal que directa o indirectamente establezcan exigencias relacionadas con el sexo.-----

ARTICULO 3º.- No podrá discriminarse por razón de sexo en el establecimiento de criterios de evaluación de rendimiento, de acceso a posibilidades de formación o reconversión profesional y técnicas, capacitación y actualización, promoción, ascenso y remuneración.--

ARTICULO 4º.- Será ilegítima cualquier limitación o condicionamiento de la permanencia en el cargo o empleo, así como cualquier suspensión o despido discriminatorios por razón del sexo, considerándose especial agravante los basados en cambios de estado civil, embarazo o lactancia.-----

ARTICULO 5º.- Se considerarán una forma grave de discriminación las conductas de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en ocasión de él; entendiéndose por tales cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral.-----

ARTICULO 6º.- No se entenderá discriminatoria la reserva a un sexo determinado de la contratación laboral cuando tal reserva sea esencial para el cumplimiento de las actividades o tareas inherentes a dicho puesto de trabajo, o cuando la misma surja de Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país.-----

-----Tampoco se considerará discriminación por razón de sexo aquella de carácter compensatorio establecida a efectos de promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en casos específicos de desigualdad.-----

ARTICULO 7º.- Sin perjuicio de la promoción de acciones ante los Juzgados Letrados competentes, quienes se consideren perjudicados por acciones discriminatorias por razón de sexo en el ámbito laboral podrán denunciar dichas situaciones ante la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de que se instrumenten medidas de controlador inspectivo.-----

-----Las sanciones por infracción a las disposiciones vigentes en materia de no discriminación laboral por razón de sexo serán impuestas por la referida repartición, de acuerdo a lo establecido en el art. 289 y siguientes de la Ley 15903 de 10 de noviembre de 1987 y sus modificativas.-----

ARTICULO 8º.- Créase una Comisión Interinstitucional integrada por un representante de la Inspección General de Trabajo y de la



### III Acuerdo Marco entre las Comisiones de Argentina y Paraguay, diciembre 2013

2013 - Año del Bicentenario de la Asamblea General Constituyente de 1813

   **CTIO PARAGUAY**  
**1 51**

#### CONVENIO MARCO

En Buenos Aires el 10 de diciembre de 2013

La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) Argentina y la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CTIO) de Paraguay, con la presencia del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, Dr. Carlos Tomada y de María Elena Valenzuela de la OIT Ginebra, acuerdan firmar en el día de la fecha este convenio marco para la articulación y fortalecimiento de acciones conjuntas entre ambas comisiones.

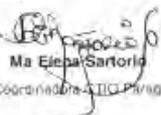
En esta oportunidad se acuerda dar un seguimiento al "Programa de Acción Global sobre Trabajadoras/es domésticas migrantes" de la OIT así como colaborar en la ejecución de este Programa.

Estas comisiones se comprometen a asumir un rol de supervisión y difusión de las actividades a realizarse en este corredor migratorio (Paraguay/ Argentina), las cuales serán establecidas en un anexo a este convenio marco.

Las líneas de acción a llevarse a cabo serán definidas en el Marco de este Convenio.

  
**Carlos A. Tomada**  
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

  
**Olga Hammar**  
Presidenta CTD Argentina

  
**María Elena Sartorio**  
Coordinadora CTIO Paraguay

  
**María Elena Valenzuela**  
OIT

**CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 1 51**

**IV Boletín N°1 de la Red de comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo, junio 1998**



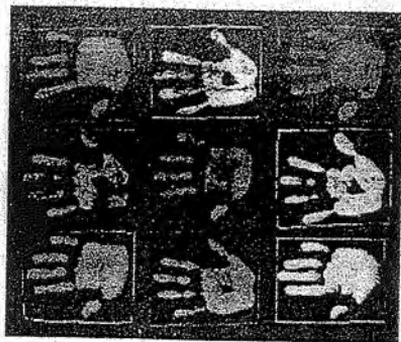
**Oficina Internacional del Trabajo**  
Equipo Técnico Multidisciplinario  
Argentina – Brasil – Chile – Paraguay – Uruguay



**Centro Internacional de  
Formación de la OIT**

**Boletín**  
de la

**Red de comisiones tripartitas para la igualdad de  
oportunidades en el empleo**



Argentina – Brasil – Chile – Paraguay – Uruguay

**Boletín N° 1, enero – junio 1998**

Boletín de la Red de Comisiones Tripartitas del Cono Sur.  
OIT, EFIN Santiago Luis Carrero, 1131, Viña del Mar, Chile. Teléfono 2012727 Fax 2012101  
Este Boletín está disponible en versión impresa a través del Web site [www.oitclhile.cl](http://www.oitclhile.cl).  
Esta publicación se publica por iniciativa del Comité de la Dirección general de la Cooperación al Desarrollo del  
Ministerio de Asuntos Exteriores, de las diferentes expresiones y contenidos vertidos no representan  
necesariamente la opinión institucional de la OIT.  
Ilustración de la portada en base a una obra de Leonardo Almona, Geraldine Gilmore, Eze Moscatelli y  
Pablo Junguistaca

-Un seminario regional que discutirá los estudios sobre trabajo a domicilio y avanzará hacia la formulación de estrategias nacionales será realizado en octubre próximo en Santiago.

- En Noviembre, el Centro de Turín apoyará una serie de encuentros nacionales en el marco de la animación de la Red de Comisiones tripartitas de la Subregión.

**Tema destacado para este boletín**  
Acoso sexual en el trabajo

Para este número del Boletín, la Comisión Tripartita de Chile, en su calidad de coordinadora de la Red, ha decidido destacar este tema, por considerar que es de extraordinaria importancia en el marco de la democratización de las relaciones laborales.

Se entiende por "acoso sexual en el trabajo un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio". El acoso sexual puede producirse por parte de superiores jerárquicos o entre compañeros de trabajo de igual jerarquía aun en casos en que tenga menor rango.

Desde el gobierno se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización, que ha sido ampliamente acogida por los sectores sindical y empresarial; los que participaron en la producción de una cartilla que se incorporó como tema de debate en las Comisiones de Ética de sus organizaciones. Adicionalmente, el sector sindical ha iniciado una línea de seminarios de difusión a dirigentes sindicales. En el parlamento por otra parte, hay un proyecto de ley, en discusión desde 1991, que busca prevenir y sancionar este tipo de conductas. Mientras se logra la aprobación de la ley, la Dirección del Trabajo ha establecido un sistema de registro de las denuncias, facilitando la labor de los inspectores del Trabajo y como una forma de prevenir el despido de las personas afectadas. La Comisión considera necesario relevar que para el caso chileno el tratamiento del acoso sexual en el trabajo se ha realizado de manera convergente entre los sectores gubernamental, sindical y empresarial, en un trabajo conjunto buscando soluciones que consideren los intereses de todos los sectores.

**Editorial**

A tres años del comienzo del trabajo tripartito en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo en el Mercosur y Chile, tenemos el agrado de iniciar el Boletín semestral que dará cuenta de los avances y logros de las Comisiones Tripartitas de la Subregión.

La importancia del Boletín radica en que permitirá conocer las principales materias que se están tratando en la región respecto a la igualdad de oportunidades, identificar las estrategias utilizadas para este fin y generar acciones coordinadas que involucren a los actores tripartitos, es decir, los gobiernos, organizaciones de trabajadores y el sector empresarial. Los países de la Subregión han identificado áreas temáticas comunes, en torno a las cuales potenciar los esfuerzos nacionales.

La Comisión Tripartita de Chile está en funcionamiento desde enero de 1995, y fue seleccionada por el grupo para ejercer la representación pro-tempore de la Red durante el primer semestre de 1998. Esta representación será rotativa cada seis meses.

Esperamos que esta iniciativa tenga una excelente acogida y contribuya al fortalecimiento de la participación de los distintos sectores en la construcción de la equidad de género y el desarrollo del ejercicio de la democracia en los países de la Subregión.

*Comisión Tripartita para la  
Igualdad de Oportunidades de Chile*

-Durante la última Conferencia Internacional del Trabajo, en junio, se organizaron dos eventos especiales relacionados con género:

- Se presentó el estado de avance del Programa Internacional sobre Más y Mejores Empleos para las Mujeres. Actualmente, se han formulado proyectos nacionales en siete países. Participa México en América Latina.

- Se realizó la Sexta Reunión en honor de las Mujeres Participantes en la Conferencia, dedicada al tema: Mujeres en puestos de dirección en el mundo del trabajo. Una reunión internacional tripartita sobre el mismo tema se había llevado a cabo en diciembre pasado, en Ginebra, con la participación de 20 países, entre estos varios de América Latina.

- Recién se iniciaron las actividades del Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos. Este Programa es resultado del Convenio de Cooperación entre la OIT, el BID y los organismos especializados de formación profesional en cuatro países co-ejecutores de la región, entre estos: Argentina.

- En ocho países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile y Paraguay por el Cono Sur, además de Perú, Costa Rica, El Salvador y Guatemala) se desarrolla el programa de investigación-acción sobre Trabajadores a Domicilio coordinado por el servicio de Políticas de Desarrollo de la OIT.

- Como seguimiento al seminario de noviembre pasado en Foz de Iguaçu, la Oficina de la OIT del Cairo con la especialista en mujeres y género para África Grace Hemmings, organizaron del 1 al 4 de junio un seminario sobre *Incorporación de los temas de género en los planes y programas de desarrollo*, en Tetouan (Marruecos). Co-organizador nacional del evento fue nuestro amigo Saïd Chafiq, que nos acompañó en Foz.

#### Actividades planificadas para el segundo semestre de 1998

- El Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) de la OIT en Santiago distribuirá el documento sobre "Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile: Un estudio comparativo" realizado por la consultora Martha Márquez.

- Para apoyar el diálogo social para promover la igualdad de oportunidades, el Centro de Turín organizará en septiembre un curso tripartito -al que se invitará también a las Oficinas de la Mujer- sobre normas internacionales y derechos de las trabajadoras, destinado a los países del Mercosur y Chile.

#### Presentación

Con este número se da inicio al Boletín de la Red de Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Mercosur y Chile. A través de este medio se apoyará la coordinación de las Comisiones Tripartitas nacionales y la cooperación entre ellas.

La constitución de la Red es la culminación de un trabajo que viene desarrollándose desde hace tres años en el marco del Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Mercosur. Este se inició en 1995 con una actividad de formación impulsada por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Con el aporte específico de la Especialista en Género para América Latina y con el apoyo del Centro de Turín, la unidad de FEMMES en Ginebra y las estructuras de la OIT en la región, se dio seguimiento a este curso. Se elaboraron documentos nacionales y se promovió la realización de talleres tripartitos, que dieron origen a las Comisiones Tripartitas. En noviembre del año pasado los/las integrantes de las Comisiones de los cinco países, reunidos en Foz de Iguaçu para evaluar los resultados del Programa, acordaron una estrategia subregional enfatizando lazos de cooperación en torno a prioridades comunes. El Boletín es uno de los instrumentos para llevar a cabo tal estrategia.

En todo este proceso se ha contado con el apoyo financiero de la Dirección General de la Cooperación al Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores de Italia, la contribución de las Oficinas de la OIT en la subregión y FEMMES.

Actividades de las Comisiones tripartitas en el periodo diciembre 1997-junio 1998

Argentina

En noviembre de 1997 se realizó el Taller Tripartito "Argentina: Acción Nacional en favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras", convocado por el Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional de la Mujer y con el auspicio de la OIT. Participaron por el sector sindical el Instituto de la Mujer y el Departamento de la Mujer y la Familia de la Confederación General de Trabajadores (CGT) y el por sector industrial la Subcomisión de la Mujer y el Trabajo de la Unión Industrial Argentina (UIA). Los/las participantes en el Taller identificaron áreas críticas para el logro de la igualdad de oportunidades y se acordaron impulsar un espacio tripartito para mejorar la situación de las mujeres en el mundo laboral.

En 1998, a fin de hacer seguimiento a estos acuerdos, la OIT convocó a todos los sectores que habían participado en el Taller. Las representantes del sector empresarial y del sector sindical manifestaron su interés en la formalización de una comisión tripartita, proponiendo que la convocatoria y coordinación de tal Comisión radicara en el Ministerio del Trabajo. Se creó así el *Grupo de Trabajo para la conformación de la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*. Por el sector gubernamental se integró además a este Grupo la Subsecretaría de la Mujer del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El Grupo ha coniado con la activa participación de todos los sectores, los que han asumido el compromiso de impulsar la conformación de la Comisión. En este marco, han preparado una propuesta de modelo de Acta de Constitución y han acordado los objetivos generales que tendrá la Comisión, los que han sido sometidos a consideración de las autoridades de los sectores participantes. El Grupo ha tomado además la decisión de establecer una agenda de prioridades en torno a las cuales comenzaría a trabajar durante el presente año la Comisión tripartita Argentina.

Otras noticias:

Se aprobó el *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*, que será coordinado por el Consejo Nacional de la Mujer. Se establece que los organismos de la Administración Pública nacional deberán, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, adoptar las medidas tendientes a dar cumplimiento a los objetivos del Plan.

El compromiso de la OIT con la igualdad de Oportunidades

FEMMES es la Oficina de la Consejera Especial para las Actividades en Cuestiones de Mujeres y Género. Es un servicio que coordina las políticas de la OIT en la materia desde 1989. Su especial tarea es velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas los programas, proyectos y demás actividades de la OIT. Para tal efecto, colabora con los departamentos técnicos de la sede y con las oficinas y equipos de trabajo en las regiones, particularmente a través de un sistema de puntos focales de género. Organiza un programa de capacitación en género para el personal de la OIT y las organizaciones contraparte de la OIT en los países miembros. FEMMES mantiene una página informativa en INTERNET, que se puede consultar a través de: [webinfo@ilo.org](mailto:webinfo@ilo.org), click sobre: [Equilify for Women](http://Equilify for Women).

El Programa de Mujeres y Desarrollo del Centro Internacional de Formación de Turín realiza programas de formación orientados a promover el mejoramiento en la condición socio-económica de la mujer. En esta estrategia, se privilegian programas que puedan contribuir a mejorar el estatus jurídico de la mujer (derechos humanos, normas y derechos laborales) o que incidán sobre su condición económica (desarrollo empresarial).

A través de su programa de formación, el Centro apoya la implementación de las políticas, estrategias y programas de la OIT, para mejorar en cantidad y calidad el trabajo de las mujeres y favorecer el diálogo social y la promoción de la igualdad de oportunidades. En América Latina el Centro de Turín ha desarrollado dos líneas de trabajo: la promoción de la participación de la mujer en la formación profesional y técnica y la promoción de la igualdad de oportunidades por medio del apoyo a un proceso de institucionalización. La creación de comisiones nacionales tripartitas representa la concretización de esta estrategia.

Actividades relevantes realizadas en el primer semestre de 1998:

- Con el apoyo de FEMMES se realiza en Santiago el taller mensual convocado por laOIT y el CEM para debatir en torno a resultados de investigaciones recientes sobre temas de empleo desde una perspectiva de género y reflexionar sobre líneas de acción posibles.

#### Uruguay

Asumiendo la responsabilidad de promover la incorporación de una perspectiva de género en las políticas hacia las mujeres trabajadoras, la Comisión ha asumido un rol activo en los distintos ámbitos de actuación del Ministerio del Trabajo y otros poderes públicos.

En diciembre coordinó, con la cooperación de la OIT, las primeras *Jornadas de Introducción a la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo*, destinadas a sensibilizar a los funcionarios de la Inspección General del Trabajo y la Dirección Nacional del Trabajo. Esta constituye la primera iniciativa de capacitación emprendida por la Comisión, en el marco de los objetivos que se planteó en su constitución.

A comienzos de 1998 la Comisión participó activamente como canal de facilitación de las instancias que por denuncias de acoso sexual se registraron en el Ministerio del Trabajo. Se realizó un seguimiento de los casos y se actuó como órgano asesor en materia de no discriminación. En este marco, con el apoyo de la Comisión, se avanzó en la sensibilización a los sindicatos involucrados y se incorporó el tema de género en el curso de la Sala de Abogados de la Central para sindicalistas.

Otra actividad trascendente son los contactos con la Comisión de los Derechos de la Mujer, que funciona en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura y se dedica fundamentalmente a materias de regulación legislativa. A fin de complementar acciones se creó una subcomisión con representantes de ambas Comisiones, que propondrá un nuevo texto al decreto que prohíbe expresamente la discriminación por razones de sexo en el empleo.

Por otra parte, la Comisión fue citada por la *Comisión Especial para el Estudio de la Condición de la Problemática de la Mujer y la Familia de la Cámara de Representantes*, a fin de intercambiar ideas sobre posibles iniciativas parlamentarias que garanticen la no discriminación en el empleo. Relacionamento de la Comisión y el poder legislativo.

Para el segundo semestre de este año la Comisión está preparando un Taller de Fortalecimiento Interno, buscando afianzar los compromisos sectoriales, fijar el plan de trabajo bianual con las líneas de acción prioritarias y analizar las formas más eficientes de difusión de la temática.

#### Brasil

Se han realizado diversas actividades de promoción de la igualdad de oportunidades, tanto a nivel nacional como regional, lo que permitió dar un gran alcance a los resultados.

Dos eventos regionales merecen ser destacados. En Teresina-Piauí se realizó un taller para la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo y la profesión y en Aracaju-Sergipe se realizó un seminario tripartito sobre Promoción de la Igualdad a través de la negociación colectiva para la Región del Nordeste.

En Brasilia se llevó a cabo una reunión técnica nacional para discutir la incorporación del módulo raza/color en los sistemas de información y estadísticas. Se contó con la participación de las confederaciones empresariales, las centrales sindicales, áreas técnicas del Ministerio del Trabajo, ONG y empresas de procesamiento de datos.

En el marco del seguimiento a los compromisos del *Seminario Nacional Tripartito sobre Promoción de la Igualdad en el Empleo*, realizado en Brasilia en julio de 1997, se elaboró y realizó la distribución del informe con los principales resultados. Se diseñó además una Guía para elaborar Programas de Igualdad de Oportunidades, utilizando las conclusiones del Seminario. La promoción de la no discriminación en el empleo se ha extendido a la inclusión del Convenio 111 como tema a ser incorporado en los Grupos Regionales encargados del Sistema Nacional del Empleo en las 27 Unidades de la Federación. Por otra parte, utilizando el modelo del Grupo de Trabajo Multidisciplinario (GTM), que tuvo un rol clave en la organización del seminario nacional, se ha promovido la creación de núcleos tripartitos de promoción de la igualdad en diversas regiones.

Otras noticias:

Se firmó un Convenio entre el Ministerio del Trabajo y la Secretaría Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, para el desarrollo de un proyecto piloto "Servicio Civil Voluntario", para capacitar a 19.000 jóvenes a partir de 18 años, con fondos del PAJ/Ministerio del Trabajo. Los cupos serán distribuidos proporcionalmente entre ambos sexos y se ha asegurado un mínimo de 10% para jóvenes de ambos sexos de raza negra y otro 10% para discapacitados.

#### Chile

La Comisión ha seguido funcionando regularmente y se la visto reforzada a partir del seminario de Foz de Iguazu y con la ampliación de la participación de representantes de los tres sectores. En un compromiso de los distintos sectores con el diálogo social, la Comisión ha discutido iniciativas gubernamentales y privadas, mostrando su interés por avanzar en la búsqueda de consensos.

Dentro de este espíritu se realizará una consulta —a través de la Confederación de la Producción y el Comercio— a empresas pequeñas, medianas y grandes respecto de la propuesta gubernamental de ampliación del sistema de salas cuna y el cumplimiento de normas de protección de maternidad. Se consultará también sobre la postura empresarial para enfrentar el fenómeno del acoso sexual. Este es un tema de particular relevancia para la Comisión, que ha decidido promover un debate sobre el estado de avances del proyecto de ley y apoyar la difusión de la cartilla preventiva de acoso sexual. Se realizó además un taller bipartito (gobierno/trabajadores), convocado por la Secretaría Técnica de la Mujer de la CUT para capacitar a dirigentes sindicales sobre acoso sexual en el trabajo.

A fin de contar con mayores antecedentes para la elaboración de propuestas tripartitas en temas ya priorizados, la Comisión ha solicitado la realización de un estudio para analizar desde una perspectiva de género el actual sistema previsional de acumulación en cuentas individuales y otro sobre flexibilidad horaria.

La Comisión ha desarrollado una labor de sensibilización y promoción para la creación de Comisiones regionales. Dos de éstas ya se han constituido y en mayo se realizó un encuentro de la Comisión de Tarapacá, para fijar su agenda de trabajo para el año.

Entre las actividades de colaboración con otras instituciones se destaca una llevada a cabo en el marco del proyecto regional de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI), para el fomento del empleo femenino industrial. Se realizó un seminario tripartito en que se analizó la realidad del empleo femenino en la industria manufacturera en Chile y las medidas para avanzar hacia la equidad de género en este sector.

#### Paraguay

En 1997, la Secretaría de la Mujer presentó el *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1997-2001*, el que fue formulado en consulta con los distintos sectores y cuyo capítulo en el ámbito del acceso de las mujeres a los recursos económicos y al trabajo refleja una agenda amplia y consensuada, que orienta la mayor parte de las acciones de la Comisión Tripartita.

Reconociendo el aporte y el potencial de la Comisión Tripartita, el grupo inició acciones tendientes a institucionalizar su accionar. En este marco se elaboró una estrategia que concluyó exitosamente, con la firma del Decreto 21403, "por el cual se constituye una Comisión Nacional Tripartita para examinar y promover la igualdad de participación de la mujer en el trabajo". Para cumplir con su cometido, la Comisión Tripartita queda facultada para dictar su propio reglamento, crear comisiones especiales para el estudio de temas relevantes, y fijar su agenda de trabajo. La Comisión estará compuesta por dos representantes gubernamentales (Ministerio del Trabajo y Secretaría de la Mujer), dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores. Una de las primeras actividades que contribuirá al fortalecimiento de la Comisión será un taller sobre Liderazgo y Técnicas de Negociación para el acceso de mujeres a puestos de dirección, planificado para el mes de julio.

Entre otras acciones destacadas en este período, se ha llevado a cabo un Programa de Formación Tripartita sobre Políticas de Empleo e Igualdad de Oportunidades, con la participación del Ministerio de Justicia y Trabajo y la Secretaría de la Mujer por el sector gubernamental, y de representantes sindicales y empresariales.

Se ha impulsado también la realización de talleres sobre planificación estratégica con enfoque de género en los que participaron representantes del Ministerio de Justicia y Trabajo, diversas organizaciones empresariales tales como la Federación Paraguaya de Industria y Comercio (FEPRINCO), la Unión Industrial Paraguaya, la Asociación Paraguaya de Empresarias, la Unión de Profesionales y Empresarios Jóvenes, la Asociación Paraguaya de Microempresarias y las Centrales Sindicales.

La Secretaría de la Mujer por su parte, ha desarrollado diversas actividades bipartitas con la Red de Mujeres de Empresa del Paraguay

**V Portada informe final del Primer curso, Turín, 1995 tripartismo e igualdad de oportunidades en el Mercosur, Santiago, 2000**



CENTRO INTERNACIONAL  
DE FORMACION DE LA OIT  
TURIN

**PROGRAMA TRIPARTITO  
SOBRE POLITICAS  
DE EMPLEO E IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES**

Turín, del 26 de Mayo al 16 de junio de 1995



**INFORME FINAL**

## VI Portada Informe Final del Seminario internacional sobre “Diálogo social, tripartismo e igualdad de oportunidades en el Mercosur, Santiago, 2000



VII Portada de la publicación de la OIT “Las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo (Mercosur y Chile)”, Lieve Daeren, 2000



**VIII Foto de grupo de los talleres realizados en los años 2005/ 2007 /2009 y 2010**



Taller Técnicas de negociación para representantes de los trabajadores y de los empleadores  
Montevideo, Uruguay, 23 – 27 mayo 2005



Taller de fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Cono Sur Montevideo, Uruguay, 2- 4 octubre 2007



Taller “Tripartismo e Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur y en América Central”  
Asunción, Paraguay, de 10 a 14 de Agosto 2009

Programa Regional para la Promoción del **Diálogo y la Cohesión Social** en América Latina

**CIF** Centro Interamericano de Formación

**OIT** OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Oficina Regional para América Latina y el Caribe



Taller de formación e intercambio de experiencias de las Comisiones Tripartitas para la igualdad de oportunidades y de trato en América Latina y el Caribe  
Lima, Perú, del 10 al 13 de agosto de 2010



