



**BetterWork**

# La igualdad de género en la industria mundial de la confección

**Principales elementos de la estrategia  
Better Work 2018-2022**



International  
Labour  
Organization



International  
Finance  
Corporation  
WORLD BANK GROUP

*“La paz, la prosperidad y la justicia social dependen de la consecución de una igualdad sustantiva entre los sexos.”*

– **GUY RYDER**  
**DIRECTOR GENERAL DE LA OIT**



# La igualdad de género es una oportunidad

**La industria mundial de la confección tiene el potencial de sacar a millones de mujeres y hombres de la pobreza en todo el mundo y fomentar la igualdad de género. Esto sólo será posible si hay empleos decentes, de calidad disponibles. Nuestra investigación ha demostrado que cuando todos los trabajadores, hombres y mujeres, reciben un trato justo y tienen empleos decentes, todos se benefician: los mismos trabajadores, sus empleadores, la industria, y las economías locales y nacionales. Los empleos de calidad catalizan el empoderamiento económico de las mujeres, ofrecen protección social, ponen en práctica medidas para conciliar el trabajo y la familia, y se realizan en un ambiente sin discriminación y acoso. La ausencia de estas condiciones impide el acceso de las mujeres al empleo decente.**

**Better Work – una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo del Banco Mundial – reúne a todos los niveles de la industria de la confección con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y estimular la competitividad de las empresas de la confección.**

Desde su creación, el programa ha beneficiado a tres millones de trabajadores en ocho países productores de la confección en todo el mundo. De ellos, la gran mayoría son mujeres jóvenes quienes representan 79 por ciento de los empleados de las fábricas Better Work y constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo en todo el sector. Better Work ha realizado un análisis exhaustivo de la industria de la confección a fin de conocer mejor a estos trabajadores. Suelen ser menores de 30 años, y muchos han migrado para obtener su primer empleo formal en una fábrica de la confección. Las mujeres tienden a ocupar empleos poco cualificados, poco valorados, como operadoras de máquinas de coser o ayudantes de producción, mientras que es más probable que los hombres ocupen cargos de dirección mejor remunerados. Debido a las normas culturales perjudiciales relativas al género, las trabajadoras con frecuencia son objeto de acoso sexual durante la contratación y en el lugar de trabajo, y son discriminadas en lo que refiere a los salarios,

las condiciones de trabajo, las prestaciones sociales (como protección de la maternidad y amenaza de despido en caso de embarazo) y la promoción profesional.

El programa Better Work está comprometido a trabajar con sus socios a fin de hacer frente a estos desafíos, garantizar empleos de calidad en la industria mundial de la confección, contribuyendo así a promover la igualdad de género y hacer realidad el potencial de desarrollo de estos empleos.

Si bien las cuestiones de género han sido siempre un componente de Better Work, nuestra reciente evaluación de impacto muestra que el empoderamiento de la mujer no sólo es uno de los principales resultados del programa, sino que también es esencial para la realización de nuestros objetivos generales. Como consecuencia, Better Work está renovando su enfoque estratégico sobre igualdad de género y empoderamiento económico de la mujer al poner a las mujeres al centro de la atención en todas las dimensiones de nuestro trabajo.

# Desafíos para alcanzar la igualdad de género en las fábricas Better Work

**Aunque hemos logrado mejorar las condiciones de trabajo y empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, persisten profundos desafíos para alcanzar la igualdad de género en las fábricas que participan en el programa Better Work. Esto refleja las tendencias identificadas en toda la industria textil, así como en los países donde operamos de manera más general.**

## **Segregación profesional**

Las mujeres tienden a estar concentradas en ciertos sectores poco cualificados y mal remunerados como la industria de la confección y, dentro de ella, donde con frecuencia se encuentran confinadas en empleos mal remunerados como operadoras de máquinas de coser y ayudantes de fabricación. Los estereotipos respecto a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres y los hombres, afectan la percepción que tienen los empleadores de las capacidades y actitudes de los hombres y las mujeres. A lo largo de las dos últimas décadas, esta tendencia se ha amplificado: a medida que la producción textil hace un uso más intensivo de la tecnología, los empleos son cada vez más cualificados y mejor remunerados, contratando a una proporción más alta de hombres.

## **Discriminación basada en el género en la contratación**

Aunque las pruebas de embarazo y la contracepción rara vez son utilizadas como una condición para el empleo en los programas nacionales Better Work, formas más sutiles de discriminación basada en el embarazo están muy extendidas. Además, en Camboya y Jordania, constatamos que los hombres con frecuencia son víctimas de discriminación en la contratación a causa de estereotipos, por ejemplo, que el trabajo en el sector de la confección es un trabajo de mujeres y que es más probable que los hombres sean 'buscapleitos'.

## **Desigualdad salarial**

La diferencia salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor está especialmente vinculado a la predominancia de madres trabajadoras que tienen que asumir las responsabilidades familiares y por lo tanto tienen una capacidad de ganancia muy reducida.

## **Acoso sexual**

Debido a la segregación profesional y a los sistemas de incentivos que prevalecen en las fábricas, el acoso sexual es común en la industria mundial de la confección. A causa de las normas culturales negativas, el miedo que sienten de las víctimas, la falta de mecanismos de denuncia funcionales, y una tendencia a considerar este comportamiento como 'normal', el acoso sexual en muchos casos no es denunciado. Sin embargo, nuestras encuestas confidenciales muestran que, cuando Better Work comenzó sus operaciones, 36 por ciento de los entrevistados en estaban preocupados por el acoso sexual en sus fábricas.

## **Horas de trabajo**

La producción de prendas de vestir con frecuencia se caracteriza por largas jornadas de trabajo y horas extras, lo que impone una carga adicional sobre las mujeres quienes son las principales cuidadoras de su familia y comunidad.

## **Funciones de supervisión**

Las mujeres siguen estando poco representadas en las funciones de supervisión en relación a su participación en el empleo total del sector.

## CONSIDERACIONES

### Atención médica durante el embarazo

Pocos países donde opera Better Work tienen una legislación que permita a las trabajadoras embarazadas acceder a la atención prenatal sin deducciones salariales. El uso frecuente de contratos a corto plazo deja a las mujeres en una posición vulnerable, con frecuencia privadas de las prestaciones de maternidad. Si bien todos los países Better Work tienen prestaciones por maternidad inscritas en su legislación, sólo Bangladesh y Vietnam otorgan un permiso de maternidad superior a las 14 semanas exigidas por el Convenio núm. 183 de la OIT. Si el permiso de maternidad es remunerado o no, depende de la antigüedad del trabajador. Las pausas para amamantar también están garantizadas por el derecho laboral pero no siempre son remuneradas.

### Representación sindical

Si bien las trabajadoras participan cada vez a nivel de fábrica, ellas siguen no estando equitativamente representadas. Además, las posiciones de liderazgo en las confederaciones sindicales siguen estando en gran parte dominadas por los hombres. Esto se debe en parte a las ideologías de sexistas ampliamente aceptadas, así como a la realidad de que aún se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades familiares cuando regresan a casa, disuadiéndolas a ejercer las funciones de representantes sindicales.

Dos consideraciones deberían ser tomadas en cuenta en nuestro trabajo sobre igualdad de género:

**Primero, el cambio no es sólo responsabilidad de las mujeres.** Los hombres tienen un papel esencial que desempeñar en la eliminación de los obstáculos y los estereotipos, compartir las tareas de cuidado y otras responsabilidades y apoyar activamente la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los aspectos de su vida y organizaciones. Para cambiar de manera sostenible las desigualdades de género en la sociedad, la participación de los hombres y los niños es vital. Si un gran número de hombres han de apoyar y poner en práctica las iniciativas de Better Work a favor de la igualdad de género, será necesario responder de forma concreta y positiva a sus preocupaciones, intereses, esperanzas y problemas.

**Segundo, reconocemos que las mujeres y los hombres no constituyen poblaciones homogéneas, aisladas.** Las mujeres y los hombres pueden enfrentar formas de discriminación que se superponen basadas en su estatus socioeconómico, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, religión, discapacidad, estatus de migrante, responsabilidades familiares y edad. Estas diferentes categorizaciones sociales son especialmente relevantes en ciertos contextos en los países donde opera Better Work y deberían estar plenamente integradas en las estrategias de género de los programas nacionales.



## QUÉ HA DADO RESULTADOS EN LA REALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Better Work ha tenido un impacto positivo tangible sobre la manera de abordar los problemas antes descritos y la promoción de la igualdad de género. Los datos de las encuestas realizadas a más de 15.000 trabajadores y 2.000 directores en cinco países muestran que desde que se estableció el programa:

**Better Work ha reducido la brecha salarial de género de hasta 17%**, redujo los problemas de acoso sexual de hasta 18% e incrementó el acceso de las mujeres al cuidado prenatal hasta 26%.



Los progresos en las condiciones de trabajo son más significativos cuando las mujeres son elegidas libremente y representadas equitativamente en los comités trabajadores-dirección.



Los empleos de calidad para las mujeres tienen repercusiones en términos de desarrollo incluyendo **ingresos más altos**, una **mejor salud** para los trabajadores y su familia, **mejor educación** para sus hijos.



Las supervisoras formadas por Better Work obtuvieron un **aumento de 22% de de la productividad** en su línea de producción. Un lugar de trabajo libre de acoso es también más rentable.



SOBRE LA BASE DEL ÉXITO:

# Nuestra visión para alcanzar la igualdad de género

Better Work aspira a una sociedad donde las mujeres y los hombres tienen acceso a las mismas oportunidades de trabajo decente, están libres de la violencia y la discriminación basada en el género, y pueden ejercer sus derechos, realizar su potencial y asumir el control de su futuro. Para finales de 2022, Better Work tiene el objetivo de promover de manera más eficaz la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres a nivel de fábrica en la cadena mundial de suministro de la confección, al influenciar las políticas y fortalecer las instituciones y las prácticas a nivel nacional, regional y mundial.

Para realizar esta visión, Better Work intensificará su respuesta a las cuestiones de género incorporando los temas relativos a igualdad entre los sexos en nuestros servicios a las fábricas, en las actividades dirigidas a influenciar las políticas, de investigación y de comunicación. Además, tomaremos en cuenta las cuestiones de igualdad de género dentro de nuestro equipo, al reforzar nuestros procesos de formación y aprendizaje a fin de defender la igualdad de género entre nosotros.

**Nuestra labor actual y futura en lo que se refiere a la igualdad de género se articula en torno a los siguientes temas:**



#### **Discriminación**

Prevenir el acoso sexual, luchar contra la discriminación contractual (p. ej. la segregación contractual y profesional), reducir la brecha salarial de género



#### **Trabajo remunerado y cuidados**

Salud sexual y reproductiva y derechos asociados (SSRD) (incluida la atención médica relacionada con el embarazo y la nutrición); protección de la maternidad; lactancia materna; cuidado de los niños



#### **Participación & representación**

La representación de las trabajadoras en los comités de las fábricas (como los comités trabajadores-dirección de Better Work) y en los sindicatos, las confederaciones sindicales y las organizaciones de empleadores, participación en los procesos de negociación colectiva



#### **Liderazgo & desarrollo de competencias**

Oportunidades profesionales en las fábricas (p.ej. cargos de supervisión o directivos); posiciones de liderazgo en los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores; educación financiera y gestión del presupuesto familiar

# La estrategia de cambio

**Nuestros ámbitos específicos de intervención dan prioridad al empoderamiento económico de las mujeres en todas nuestras actividades. Al concentrarnos en los cuatro temas relativos a la igualdad de género en nuestro trabajo cotidiano, podremos hacer avanzar la agenda de igualdad de género y maximizar nuestro impacto en cuanto a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en toda la cadena mundial de suministro de la confección.**

## Servicios en las fábricas

El corazón de la actividad de Better Work radica en sus interacciones con los trabajadores y los empleadores, los inspectores del trabajo, los fabricantes y las marcas de la confección. Better Work fomentará la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres al corregir las normas sexistas a través de nuestros servicios a nivel de fábrica (evaluación, asesoramiento y formación). Al reforzar el enfoque de género de nuestras evaluaciones, mejoraremos nuestra capacidad de identificar y hacer frente a los numerosos problemas relacionados con la igualdad de género en las fábricas, incluyendo temas particularmente sensibles como el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Seguiremos luchando contra la no conformidad a través de nuestros servicios de asesoramiento, garantizando la presencia y la representación equitativa de las mujeres en el diálogo social. A través de nuestros servicios de orientación y formación, seguiremos promoviendo el desarrollo de las competencias y ampliaremos las iniciativas dirigidas a reforzar la confianza, el liderazgo y las oportunidades profesionales de las mujeres, en particular a través de la formación en técnicas de supervisión.

## Participación de la cadena mundial de suministro (CMS)

Los datos recopilados a nivel de fábrica sobre la prevalencia del acoso sexual, la dinámica de la discriminación, la promoción profesional, y las actitudes hacia la protección de la maternidad nos permiten ejercer una influencia sobre las marcas y los distribuidores para que privilegien el empoderamiento económico de la mujer y cambien su cultura y prácticas profesionales en sus cadenas de suministro. Better Work se encuentra en una excelente posición para colaborar con las marcas y los fabricantes a fin de promover prácticas sensibles al género en la cadena mundial de suministro.

Gracias a nuestra posición única como catalizador del cambio en la CMS de la industria de la confección, Better Work además está bien situado para crear sinergias y asociaciones con otras organizaciones a nivel local y mundial que tienen una experiencia específica en los temas de género identificados y que van más allá de las competencias centrales de nuestro programa. Forjaremos nuevas alianzas en la cadena de suministro a fin de hacer progresar nuestros objetivos.

## Influenciar las políticas nacionales y mundiales sobre igualdad de género

Dada la importancia del sector de la confección en los países donde opera Better Work, esta industria ofrece un buen punto de entrada para construir instituciones nacionales más eficaces, reforzar las asociaciones público-privadas, y colmar las lagunas en materia de políticas.

Better Work se encuentra en una buena posición para fortalecer las instituciones públicas a través de asociaciones con diferentes partes interesadas, incluidos gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores. Los gobiernos son los principales responsables de reforzar y hacer aplicar las leyes y las normas, incluso a través de la ratificación de los Convenios de la OIT pertinentes; esto significa que ocupan una posición inmejorable para promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores tienen un papel clave que desempeñar para garantizar que la voz de las mujeres sea escuchada y que haya una representación equitativa entre sus miembros y dirigencia, sobre todo en una industria con una tasa de participación femenina tan alta. A nivel mundial, conforme la OIT y el GBM fortalecerán la colaboración sobre las políticas complementarias que favorecen el trabajo decente y la competitividad, contribuirán también a crear un ambiente favorable que catalice el empoderamiento económico de las mujeres.

Los resultados y los datos de las investigaciones exclusivas de Better Work son utilizados para sensibilizar a nivel de fábrica, de sector y a escala nacional, así como en campañas y otros canales de comunicación que contribuyen a informar el diálogo político mundial sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). El poder único de convocatoria de Better Work entre los participantes en la cadena mundial de suministro de la confección será utilizado para influenciar las normas relativas a la igualdad de género.

## PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EQUIPO DE BETTER WORK

A fin de ser aún más eficaces en nuestro trabajo orientado a las fábricas, estamos comprometidos a fortalecer la capacidad de nuestro equipo en materia de igualdad de género a través de inversiones en formación y oportunidades de aprendizaje para nuestro personal. En términos generales, también asumimos la responsabilidad de contribuir a mejorar las prácticas del sector público en el empleo de las mujeres y los hombres, y crear y garantizar empleos decentes. Como parte de una organización normativa, Better Work practica lo que defiende.

El equipo de Better Work aborda las normas de género a fin de garantizar un lugar de trabajo sin acoso (sexual). Conocemos los desafíos de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares y de adaptar nuestro lugar y condiciones de trabajo para permitir a las mujeres y los hombres tengan vidas igualmente satisfactorias como trabajadores y proveedores de cuidado. En materia de empleo, el equipo está comprometido a promover el liderazgo, las competencias y el desarrollo profesional de las mujeres.



## TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO



**Discriminación**



**Trabajo asalariado & cuidados**



**Participación & representación**



**Liderazgo & Desarrollo de competencias**

## ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

**Prácticas empresariales en la cadena mundial de suministro de la confección**



**Servicios en las fábricas**



**Influenciar los actores de la CMS**

**Políticas y prácticas a nivel nacional, regional y mundial**



**Nivel nacional**



**Nivel mundial**

## PRODUCTOS

Sensibilización de todos los trabajadores a la igualdad de género  
Formación de las mujeres para mejorar sus perspectivas profesionales  
Formación de las mujeres para que desempeñen un papel activo en los comités trabajadores- dirección y en los sindicatos

Asociaciones con las marcas y distribuidores mundiales para amplificar sus iniciativas a favor de la igualdad de género en la CMS

Asociaciones con los actores nacionales y campaña de promoción para políticas y prácticas que tenga en cuenta la igualdad de género

Campaña de promoción para políticas y prácticas que tengan en cuenta la igualdad de género, en particular sobre la violencia de género

## RESULTADOS

Menor discriminación por motivo de sexo, p.ej. disminución de la brecha salarial de género y del acoso sexual en el lugar de trabajo  
Más mujeres en cargos directivos en las fábricas  
Más mujeres formadas y empoderadas para desempeñar un papel activo en los sindicatos y los comités bipartitos

Adopción de políticas y prácticas que tengan en cuenta la igualdad de género en las cadenas de suministro más allá de las fábricas Better Work, en particular sobre cuidados, SSRD, nutrición y cuidados pre y postnatales  
Compromiso de los actores de la CMS a apoyar las discusiones en materia de políticas nacionales y mundiales

Mayor participación y representación de las mujeres  
Marcos jurídicos reforzados para combatir contra las diferentes formas de discriminación

Formulación de políticas mundiales sobre igualdad de sexo basadas en datos concretos  
Adopción de una norma de la OIT sobre la violencia basada en el género

## IMPACTO

**Un lugar de trabajo sin discriminación, sin violencia ni acoso**

**Una mayor concienciación sobre la salud y una agencia más fuerte al servicio de las trabajadoras**

**Mayor participación y representación de las mujeres en los mecanismos de diálogo social a nivel de fábrica, de sector y a escala nacional**

**1 FIN DE LA POBREZA**



**5 IGUALDAD DE GÉNERO**



**8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**



## APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA

PROCESOS INTERNOS	SERVICIOS EN LAS FÁBRICAS	INVESTIGACIÓN, COMUNICACIÓN & INFLUENCIA POLÍTICA	ASOCIACIONES
Formación del personal	Intensificar la formación para la prevención del acoso sexual	Investigación relativa a los impactos sobre la igualdad de género	Colaboración con los gobiernos nacionales sobre los marcos políticos y jurídicos que tengan en cuenta la igualdad de género
Campaña de sensibilización interna	Extensión de la formación en técnicas de supervisión para las mujeres	Campaña de sensibilización	Desarrollo de las capacidades de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores para la inclusión de la perspectiva de género
	Cuotas para la representación de las mujeres en los comités consultivos	Informar las políticas de la OIT y de la CFI/Banca Mundial	Aprovechar las prioridades y el acceso de las marcas para impulsar el cambio a favor de la igualdad de género en las cadenas de suministro
	Investigación más exhaustiva de la discriminación en las evaluaciones		Colaboración con las ONG locales y mundiales sobre SSRD, nutrición, lactancia materna y atención de la salud pre y postnatal, educación financiera

## Un lugar de trabajo más equitativo está a nuestro alcance

Si bien siguen existiendo importantes desafíos para lograr una plena igualdad entre los géneros en las fábricas de la confección del mundo, se han alcanzado progresos significativos. El éxito de nuestro modelo para mejorar las condiciones de trabajo a través del empoderamiento de las mujeres ha sido validado por una investigación independiente. Hoy día, nos basamos en este éxito y en las enseñanzas extraídas de esta investigación, para ampliar el impacto positivo sobre la igualdad de género y lograr un cambio duradero. Rendiremos cuentas a todos los actores concernientes sobre nuestros progresos a medida que seguimos perfeccionando nuestra visión y aplicando nuestra esta estrategia.

## AGRADECIMIENTOS

La estrategia para la igualdad de género fue redactada por Nyske Janssen y Arianna Rossi, con las contribuciones de Yuki Kobayashi, Kaitlyn Swain e Inthira Tirangkura. Observaciones y orientación adicionales fueron aportadas por los colegas de Better Work de la OIT, de la CFI y de los equipos nacionales. Queremos agradecer a los colegas del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la por sus comentarios (Shauna Olney, Eric Carlson, Raphael Crowe y Joni Simpson), así como a los miembros del Comité consultivo mundial de Better Work. Claire Anholt Duthuit editó el documento y supervisó su diseño. Las fotos son de Marcel Crozet. Los datos de la investigación citados en el informe fueron extraídos de Brown, DK et al. (2016) «Impact evaluation of Better Work: A Report from Tufts University», a menos que no se indique otra fuente.

El programa mundial Better Work es financiado por las marcas y fábricas que participan y los siguientes principales países donantes (en orden alfabético):

**Alemania (Ministerio Federal para el Desarrollo y la Cooperación Económica, BMZ)**

**Australia (Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio, DFAT)**

**Dinamarca (Ministerio de Relaciones Exteriores, Danida)**

**Estados Unidos (Departamento de Trabajo, USDOL)**

**Países Bajos (Ministerio de Relaciones Exteriores, MFA)**

**Suiza (Secretaría de Estado para Asuntos Económicos, SECO)**

Para mantenerse informado sobre nuestras noticias, estudios de casos y nuevas investigaciones, consulte nuestro sitio web y síganos en las redes sociales.

 [betterwork.org](http://betterwork.org)

 [@Better\\_Work](https://twitter.com/Better_Work)

 [BetterWorkProgramme](https://www.facebook.com/BetterWorkProgramme)



International  
Labour  
Organization



**IFC**  
International  
Finance  
Corporation  
WORLD BANK GROUP