

Nepal: El mantenimiento de carreteras como vehículo de inclusión social y trabajo decente para las mujeres

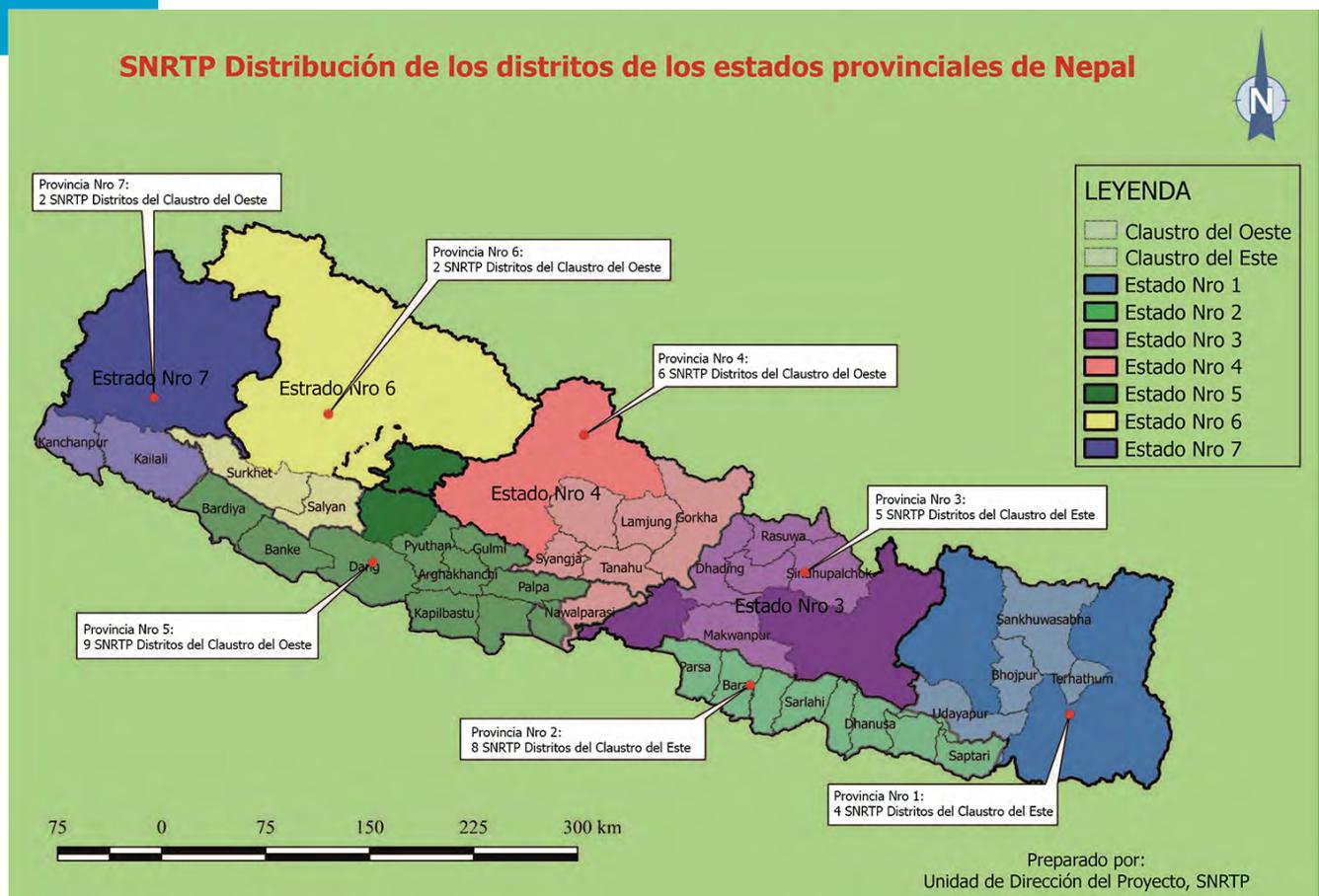
1. RESUMEN DEL PROYECTO

El Gobierno de Nepal está llevando a cabo un gran programa de infraestructuras, el Programa de Transporte Rural Nacional "Strengthening the National Rural Transport Programme" (SNRTP), con la ayuda financiera del Banco Mundial y del Gobierno de Nepal y con el apoyo técnico de la OIT.

El objetivo principal del programa es mantener y mejorar las carreteras rurales y las estructuras de cruce o paso. El apoyo de la OIT se centra principalmente en la creación de empleos decentes mediante la promoción de métodos de uso intensivo de mano de obra para el mantenimiento de estas carreteras.

Se han introducido varias medidas para garantizar un enfoque que favorezca a los pobres, sea inclusivo y tenga en cuenta las cuestiones de género, incluyendo directrices sobre los Grupos de Mantenimiento de Carreteras (GMC) con disposiciones de acción afirmativa, apoyo y directrices sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo (SST), vínculos con instituciones financieras y una serie de medidas prácticas relacionadas con el lugar de trabajo.

Hasta la fecha, el proyecto ha generado un total de 5,4 millones de días-persona de empleo y participa en el mantenimiento principal de 354 carreteras en 36 distritos de todo el país, cubriendo las siete provincias y una longitud total de 5.880 km.



2. CONTEXTO DE GÉNERO EN EL PAÍS

Con una tasa de participación en la población activa del 83% en 2018¹, en comparación con las mujeres de otros países del sur de Asia, las mujeres son más activas en el mercado laboral de Nepal.

Sin embargo, esto se explica en gran medida por las necesidades de generación de ingresos entre las mujeres, dadas las altas proporciones de hogares encabezados por mujeres y la emigración de los hombres tras los diversos desafíos políticos y desastres naturales que han afectado a Nepal en las últimas décadas.

Además, persisten importantes diferencias de género en relación con las tendencias del empleo: como muestra la Tabla 1, sólo las proporciones de mujeres que trabajan en la agricultura - un sector típicamente mal pagado - y como trabajadoras contribuyentes a la economía familiar son mayores que la proporción de hombres, que tienen más probabilidades de estar empleados en la industria, los servicios y como trabajadores asalariados.

Debido a la falta de oportunidades de empleo para las mujeres, éstas tienen dificultades para no aceptar la migración y el empleo en el extranjero en condiciones de explotación e inseguridad. Las mujeres tampoco tienen el mismo acceso a los recursos relacionados con la subsistencia: por ejemplo, las mujeres suelen tener un acceso muy limitado a los servicios financieros, y la mayoría de las mujeres beneficiarias del proyecto ni siquiera tenían una cuenta bancaria antes del proyecto.

El proyecto opera en un contexto en el que la capacidad de las mujeres para trabajar está limitada en varios lugares del proyecto debido a diversos factores, entre ellos razones culturales en Terai (que abarca 16 de los 36 distritos del SNRTP), donde no se espera que las mujeres trabajen fuera de la esfera doméstica, y razones vinculadas a la seguridad en las regiones montañosas posteriores al conflicto a las que sirve el proyecto. El proyecto también tiene que gestionar el desafío de la limitada disponibilidad de mujeres ingenieras en Nepal.

Tabla 1: Tendencias de empleo para mujeres y hombres, 2018 (basado en el modelado de la OIT)

| PORCENTAJE DE MUJERES/ HOMBRES EN EMPLEO | MUJERES | HOMBRES |
|---|---------|---------|
| EMPLEO EN AGRICULTURA | 82.5 | 59.2 |
| EMPLEO EN INDUSTRIA | 6.6 | 10.0 |
| EMPLEO EN SERVICIOS | 10.9 | 30.9 |
| DESEMPLEO * | 2.2 | 3.2 |
| ASALARIADOS E INDEPENDIENTES | 10.1 | 30.6 |
| TRABAJADORES CONTRIBUYENTES A LA ECONOMÍA FAMILIAR | 60.9 | 21.4 |

1 Estimación modelada por ILOSTAT (www.ilo.org/ilostat, visitada en Enero 2019).

3. ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

El Gobierno de Nepal ha adoptado una serie de políticas, enmiendas legales y medidas prácticas para promover la igualdad de género, incluida una cuota para las mujeres en la Constitución promulgada en 2015. El SNRTP apoya estos esfuerzos gubernamentales a nivel práctico en el sector del mantenimiento de carreteras a través de diversos medios.

Las actividades emprendidas por el proyecto para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres incluyen:

- El desarrollo de una directriz para el GMC que incluya 1) un objetivo y una cuota de participación de las mujeres (lo ideal sería que el 100% de los trabajadores de mantenimiento seleccionados fueran mujeres, pero en ningún caso deberían suponer menos del 33% del total de trabajadores) y 2) un sistema de pago basado en el rendimiento/producción, lo que significa que las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares pueden ajustar sus horarios de trabajo en función de sus necesidades.
- Dar prioridad a la incorporación de ingenieras en el programa y animar a las jóvenes ingenieras ofreciéndoles oportunidades de prácticas que les permitan adquirir experiencia sobre el terreno durante seis meses.
- Dar prioridad a la participación de mujeres administrativas y financieras en el programa, a fin de evitar que las mujeres sean contratadas únicamente para el trabajo manual.
- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor mediante el sistema de pago basado en el rendimiento.
- Impartir formación específica sobre habilidades de mantenimiento, bioingeniería y trabajos de plantación con el fin de empoderar a las mujeres miembros de GMC.
- Apoyar el acceso de las mujeres a los servicios financieros mediante la asistencia para la apertura de cuentas bancarias individuales en el banco comercial a nivel nacional para sus transferencias salariales mensuales y la vinculación con cooperativas y bancos locales para otros servicios de ahorro y crédito.
- La provisión de tarjetas de identidad oficiales para los miembros de la GMC para que puedan acceder a diversos servicios de apoyo y, por ejemplo, para que puedan realizar los trámites administrativos relacionados con la apertura de cuentas bancarias.

* Como porcentaje de la población activa femenina/masculina (mientras que para otras categorías, los porcentajes se refieren al empleo femenino/masculino)

- El desarrollo de directrices de SST respetuosas con el género, que incluyan elementos como la tolerancia cero contra el acoso, la provisión de instalaciones sanitarias y para dormir separadas para las mujeres en los campos de trabajo, la provisión de herramientas apropiadas para el trabajo de alta productividad, la garantía del uso obligatorio de equipos de seguridad de SST por parte de todos los trabajadores, el desarrollo y la implementación de una formación en primeros auxilios y la provisión de un botiquín médico a todos los miembros de las GMC, la vinculación de los miembros de las GMC a los centros de salud locales para las revisiones mensuales, y la provisión de un seguro de accidentes de hasta 500.000 NPR (4.371 USD).
- Negociar un acuerdo de transporte gratuito hacia y desde el lugar de trabajo con la asociación de transporte del distrito para proporcionar un transporte seguro, fácil y que ahorre tiempo y dinero a los miembros de la GMC..
- Proporcionar actividades alternativas de generación de ingresos a los maridos y familiares de los miembros de la GMC y un acuerdo de sustitución de trabajo entre esposas y maridos en caso de embarazo o enfermedad.

4. RESULTADOS E IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE GÉNERO

El proyecto ha alcanzado hasta ahora los siguientes resultados e impactos en el ámbito de la igualdad de género y la capacitación de las mujeres:

- En cuanto a la promoción de las mujeres en funciones técnicas y administrativas (y no sólo en trabajos manuales poco cualificados), el programa ha conseguido que el 20% de los ingenieros del programa y el 100% del personal administrativo y financiero sean mujeres. El porcentaje de ingenieras sigue siendo bajo, pero, teniendo en cuenta el escaso número de ingenieras en Nepal, es un logro encomiable.
- En cuanto a los trabajadores de mantenimiento de carreteras, el programa ayudó a desarrollar las habilidades técnicas de mantenimiento de carreteras y de albañilería de las mujeres y las promovió para que se convirtieran en miembros de GMC. Esto incluye a mujeres de diferentes categorías socioeconómicas (por ejemplo, 184 o el 4% de los miembros de GMC son mujeres solteras). El mantenimiento de 41 carreteras, con una longitud total de 817 km, corre a cargo exclusivamente de mujeres miembros de las GDM, y el 70% del total de 2.879 miembros de las GDM empleados por el proyecto son mujeres.
- El programa ha logrado la plena igualdad salarial y proporciona pagos iguales a mujeres y hombres a razón de 14.092 NPR (123 USD) al mes, lo que supera la tasa salarial media nacional de 13.450 NPR (118 USD) al mes.



- Por primera vez, los 2.879 miembros de GMC abrieron cuentas bancarias, y muchos han podido acceder a servicios como pequeños créditos de hasta 50.000 NPR (437 USD), así como a tarjetas de cajero automático, cheques, alertas por SMS y banca móvil. El 49% de los miembros de GMC están ahorrando ahora hasta 50.000 NPR y el 13% están ahorrando más de 50.000 NPR. El 68% de los miembros de GMC han sido vinculados con cooperativas para obtener servicios financieros adicionales y apoyo a los medios de vida.
- El proyecto ha tenido varios efectos concretos en la calidad de vida de los miembros de las GMC: El 13% de los miembros de la GMC renovaron sus casas afectadas por el terremoto, el 34% construyeron aseos, el 70% se dedicaron a la cría de animales y aves de corral, y el 45% están enviando a sus hijos a una escuela mejor gracias a los ingresos obtenidos por el trabajo de mantenimiento de carreteras.
- El proyecto también ha contribuido a desarrollar la capacidad de negociación de las mujeres y ha capacitado a muchas de ellas para asumir nuevas funciones: gracias al fomento de la confianza y a la mejora de las competencias en diferentes ámbitos (por ejemplo, mantenimiento de carreteras y albañilería, primeros auxilios y ahorro y crédito), algunas de las integrantes de la GMC fueron elegidas en las elecciones locales para convertirse en miembros de los comités de desarrollo de las aldeas y de los distritos, a pesar de su situación inicial de desventaja.

5. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

Sacar a las mujeres pobres y desfavorecidas de sus casas, incluso con el fin de proporcionarles un empleo remunerado e ingresos decentes, fue inicialmente un reto para el proyecto en los 20 distritos conservadores del Terai y los 16 distritos montañosos posteriores al conflicto. Además, debido a los múltiples roles de las mujeres en Nepal y a la desproporcionada carga de cuidados, ha sido difícil para las mujeres mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, dada la elevada pobreza y los bajos niveles de educación de los miembros de la GMC, otro reto ha sido poder transferir eficazmente las habilidades de mantenimiento y convencerlos de la importancia del equipo de protección personal en el lugar de trabajo.

El proyecto constató que las directrices de la GMC desempeñaron un papel importante en la promoción de la igualdad de género y la inclusión social y ayudaron a superar algunas de estas barreras mediante un proceso de selección transparente. La participación del gobierno local

(La Oficina Técnica del Distrito) como socio ejecutor también ayudó a ganar la confianza de los miembros de las GMC, ya que sentían que esto les proporcionaba una sensación de seguridad y empoderamiento. La incorporación de elementos de trabajo decente en el trabajo de GMC hizo que el trabajo de mantenimiento fuera más atractivo para las mujeres potenciales de GMC y ayudó a motivarlas a pesar de sus dudas iniciales.

Las recomendaciones del equipo del proyecto para otros proyectos que operen en circunstancias similares incluyen la creación de una guardería, el establecimiento de un aseo móvil, la concesión de subvenciones para mujeres embarazadas y lactantes, la concesión de una subvención para el cuidado de los niños, el aumento de los ahorros realizados por los miembros de la GMC para animarles a ahorrar más, y el apoyo a paquetes de medios de vida adicionales para completar el trabajo de mantenimiento de carreteras sobre la base de las



Contacto

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

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

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