

Noviembre, 2007

....Hace unos meses cuando me nombraron Coordinadora Young para Latinoamérica me propuse intentar implementar tres acciones que considero prioritarias: 1) institucionalizar una herramienta que nos sirva de enlace y canal de comunicación para la región; 2) informar e intercambiar experiencias y; 3) construir una verdadera red.

Esta iniciativa busca generar un espacio en común que nos sirva de apoyo y desafío en la construcción de una agenda en común para nuestra Región.

Estoy segura que podré contar con vuestro apoyo para darle sustentabilidad a esta propuesta así como a tantos otros nuevos proyectos y, en el marco de ella, espero que el Boletín sea una herramienta útil para todos aquellos que se encuentren interesados en incorporar la variable de "genero" a sus vidas y decisiones diarias.

YOUNG BPW LATINOAMERICA

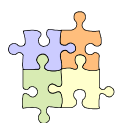
Lic. Patricia G. Marzoratti
Young BPW Rep. Latinoamérica



Índice y Contenidos de los CLIPS del Boletín



Agenda Internacional. En este clips podrás encontrar los temas de actualidad que se encuentran en debate en el escenario internacional.



Experiencias. Las prácticas, la innovación y el conocimiento del quehacer de otras poblaciones nos ayudan a tener una visión más amplia de la realidad y nos brinda la posibilidad de compartir cuestiones que son comunes a la región y al resto del mundo. En este espacio puedes participar no solo desde la lectura de otras experiencias sino de que puedas publicar en esta tus propias experiencias.



Generando Una Agenda Para La Equidad. Existen seguramente infinidad de iniciativas, proyectos y propuestas que se están ejecutando en este momento así como otros que todavía no se pusieron en marcha. Nos encantaría conocerlas



Material De Consulta. Este clip pretende brindarte información para que te sirva de apoyo a las iniciativas que quieras desarrollar así como, colaborar desde este espacio para que tus conocimientos sobre la variable "género" tenga cada día mas contenidos



Enlaces. Cuan importante que es poder contar en cada país y rincón de nuestra región de nuevos contactos y de fortalecer a través de la tecnología (Internet, msm, entre otros) nuestros vínculos. En cada edición compartiremos los datos y vínculos que se irán sumando a nuestra red a través de tu participación.



Para Tener En Cuenta..... Aquí encontrarás las novedades y datos sobresalientes de la región y del resto del mundo.



BPW. Información acerca de BPW Internacional





LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM).....

En el año 2002, representantes de 189 países, inclusive 147 Jefes de Estado y de Gobierno, se congregaron en las Naciones Unidas en ocasión de la histórica Cumbre del Milenio, y aprobaron un ambicioso conjunto de objetivos, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (MDG). Si se alcanzan esos objetivos antes de la fecha fijada 2015, se transformarán las vidas de los habitantes de todo el mundo, reduciendo a la mitad el número de personas que viven en extrema pobreza. En la Cumbre se aprobaron 8 objetivos y 18 metas para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, la discriminación contra la mujer, la degradación de las tierras y el analfabetismo.

“No escatimaremos esfuerzos para liberar a nuestros semejantes, hombres, mujeres y niños, de las condiciones abyectas y deshumanizadoras de la pobreza extrema, a la que en la actualidad están sometidas 1.000 millones de seres humanos. Estamos empeñados en hacer realidad para todos ellos el derecho al desarrollo y a poner a toda la especie humana al abrigo de la necesidad”

“Resolvemos, en consecuencia, crear en los planos nacional y mundial un entorno propicio al desarrollo y a la eliminación de la pobreza”

Declaración del Milenio, párrafos 11 y 12 –

Objetivo 1. Erradicar la extrema pobreza y el hambre

Meta 1. Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a un dólar por día

Meta 2. Reducirla a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas que padecen hambre

Objetivo 2. Lograr la educación primaria universal

Meta 3. Velar por que, antes del 2015, todos los niños y niñas puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria

Objetivo 3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

Meta 4. Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza no después de 2015

Objetivo 4. Reducir la mortalidad en la infancia

Meta 5. Reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la tasa de mortalidad de los niños menores de cinco años

Objetivo 5. Mejorar la salud materna

Meta 6. Reducir en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, la tasa de mortalidad derivada de la maternidad

Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades

Meta 7. Haber detenido hacia el 2015 y comenzado a contrarrestar la propagación de VIH/SIDA

Meta 8. Haber detenido hacia 2015 y comenzado a contrarrestar la incidencia del paludismo y otras enfermedades graves

Objetivo 7. Asegurar la sostenibilidad del medio ambiente

Meta 9. Integrar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y programas nacionales; y contrarrestar la pérdida de recursos del medio ambiente

Meta 10. Reducir a la mitad, antes del 2015, el porcentaje de personas que carecen de acceso sostenible al agua potable

Meta 11. Lograr antes de 2020 una considerable mejora de la calidad de vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios



Objetivo 10. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

Meta 12. Desarrollar aún más un sistema de intercambio comercial y financiero abierto, basado en normas previsibles y no discriminatorias. Ello incluye el compromiso de lograr una buena gestión de los asuntos públicos y la reducción de la pobreza, en cada país y en el plano internacional

Meta 13. Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados. Ello incluye un acceso a los mercados libre de aranceles y cupos para las exportaciones de los países menos adelantados; el programa mejorado de alivio de la deuda de los países más pobres muy endeudados (HIPC) y la cancelación de la deuda oficial bilateral, además del otorgamiento de una más generosa asistencia oficial para el desarrollo (AOD) a los países que hayan demostrado su determinación de reducir la pobreza.

Meta 14. Atender las necesidades especiales de los países en desarrollo sin litoral y de los pequeños Estados insulares en desarrollo (mediante el Programa de Acción para el desarrollo sostenible de los Estados Insulares en desarrollo y lo resuelto en el vigésimo segundo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General)

Meta 15. Encarar de manera integral los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales, a fin de que la deuda sea sostenible a largo plazo

Meta 16. En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo

Meta 17. En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo

Meta 18. En colaboración con el sector privado, velar por que se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular, las tecnologías de la información y las comunicaciones

➤ Si conoces los avances e iniciativas que se han desarrollado en tu país, los puedes enviar para compartirlos con la red a pmarzoratti@speedy.com.ar, así serán publicados en el próximo número

✓ En el próximo número abordaremos dentro de este marco, los documentos macro consensuados

Internacionalmente sobre el tema de género:

- Conferencia Mundial sobre la Mujer (2000) Beijing + 5
- CEDAW



Agenda Azul de Mujeres - México¹

PRESENTACIÓN

Este proyecto surgió con el propósito de promover la equidad de género como condición clave de la gestión integral y democrática del agua. Y por otra parte para alentar a que las mujeres de organizaciones sociales a que integren el tema del agua en sus proyectos de trabajo y se organicen para una gestión democrática y equitativa del recurso.

La experiencia está dirigida a responsables de diseñar y ejecutar las políticas relacionadas con este recurso, para que se comprometan a incorporar el enfoque de equidad de género en sus programas de trabajo. Ésto con el fin de cumplir los compromisos nacionales e internacionales que México ha suscrito sobre derechos de las mujeres y desarrollo sustentable.

La experiencia se ha desarrollado en el sector rural y urbano, a través de cinco bloques temáticos en torno a los cuáles se formularon breves diagnósticos, demandas y propuestas.

Los temas son: uno, agua potable y saneamiento; dos, agricultura y otras actividades productivas y reproductivas; tres, agua, medio ambiente y género; cuatro, participación gestión y conflictos y cinco, cultura y tradición oral.

¿POR QUÉ ES UNA BUENA PRÁCTICA?

1. Porque se formuló un documento que sistematiza la problemática de las mujeres y el agua en México y contiene demandas, necesidades y propuestas. Es un documento elaborado desde la visión de las mujeres de comunidades.
2. Plantea simultáneamente un trabajo de incidencia promoviendo la organización de las mujeres. Esto fortalece los procesos de autogestión, gobernabilidad democrática y corresponsabilidad social.
3. Permite dar voz a las mujeres rurales y de organizaciones comunitarias, generalmente excluidas de los eventos públicos, como fue el IV Foro Mundial, que tienen impacto en medios y que las hace visibles para los tomadores de decisiones.
4. Aprovecha una coyuntura internacional para llevarla al terreno nacional, estatal y local.
5. Porque permanece en el tiempo y tiene un proceso de seguimiento.
6. Finalmente, porque propone un esquema de relación entre diferentes actores con respeto a la autonomía y cultura política de cada uno, en una sinergia positiva.

¹ Experiencia seleccionada del Festival de Buenas Prácticas de América Latina Genera , 2007

CONTEXTO

El reconocimiento de las desigualdades de género ha ido adquiriendo importancia pública en los últimos años, en buena medida gracias a movimientos feministas y de mujeres nacionales y mundiales; así como los acuerdos internacionales, especialmente la IV Conferencia Mundial de las Mujeres.

A partir de 1995, se han generado en México una serie de leyes, normas e instituciones para promover la equidad entre mujeres y hombres. Sin embargo, la perspectiva de género aún no se integra totalmente en políticas públicas, en especial las relacionadas con economía y medio ambiente.

La planeación de políticas hídricas en el país se realiza sin incorporar el enfoque de género, lo cual:

- Invisibilidad del rol de las mujeres en la gestión del recurso.
- Omite su intervención en los programas y proyectos relacionados con la gestión y conservación del agua.
- Reproducen las prácticas de discriminación de género y de marginación de la participación social femenina en los procesos de planeación, ejecución y toma de decisión de las políticas que les afectan y atañen.



FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Fortalezas:

1. Grupos de mujeres y mixtos reconocen que la relación género-agua es central y que había sido subestimada.
2. Colocación del tema del agua como un asunto relevante en agendas de personas e instituciones que trabajan en temas ambientales y del desarrollo desde una perspectiva de género.
3. Concertación entre instituciones en muy diversos niveles y ámbitos.
4. Continuidad de una experiencia surgida de un evento internacional (IV Foro Internacional del Agua) para visibilizar la agenda de las mujeres.

LECCIONES APRENDIDAS

Es fundamental mantener una actitud de servicio y contacto con organizaciones comunitarias y de base, pues permite un acercamiento a la realidad, y al mismo tiempo se avanza en la incidencia de la política pública.

Esta experiencia ha contribuido a generar demanda social para que las instituciones atiendan necesidades de las mujeres y de la población en general.

Hay un trabajo de gestión, negociación y sensibilización que permite colocar temas y proporcionar metodologías para su instrumentación.

La alianza tripartita entre sociedad civil, funcionarias de gobierno sensibles a género y funcionarias de organismos internacionales permite aprendizajes y crecimiento.

DATOS DE CONTACTO

Hilda Salazar Ramírez
México Distrito Federal
52 55(56 58 34 62)

hildasal_7@hotmail.com

Algunos datos de contacto son:

Balbina Hernández Alarcón (SEMARNAT): c. elec. balbina.hernandez@semarnat.gob.mx

:Verania Chao.

PNUD-México: verania.chao@undp.org.mx ; Itzá Castañeda. PNUD-México:
itza.castaneda@undp.org.mx ; Denise Soares. (IMTA) denise_soares@tlaloc.imta.mx;
Red de Género y Medio Ambiente: Brenda Rodríguez: brendtzu@hotmail.com.mx

✓ Próximo número:

INIM: Sus Principales Logros. Elaboración de políticas y planes nacionales
específicos
para mujeres; Nicaragua



Generando una Agenda para el Consenso²

Breve síntesis del proyecto

El proyecto es una iniciativa de la Coordinación Latinoamericana de las Jóvenes BPW cuya representación se encuentra en la actualidad y hasta octubre del 2008 en Argentina. Se adopta como institución de apoyo a la FEDERACION ARGENTINA DE MUJERES DE NEGOCIOS Y PROFESIONALES – FAMNYP porque la representación antes mencionada no tiene status jurídico aún.

El proyecto se basa sobre la necesidad de la Coordinación de Jóvenes BPW de sensibilizar y fortalecer las acciones de la mujer con especial focalización en las jóvenes, a partir del conocimiento de los derechos de la mujer en función de los objetivos planteados por la BPW Internacional que se encuentran en sintonía con los Derechos de la Mujer y con los Objetivos del Milenio y de la generación de una agenda de género consensuada desde la base. Estas se llevaran a cabo a través de cinco ejes de acción que tiene que ver con talleres de sensibilización y de fortalecimiento, con mejorar la comunicación hacia todas las direcciones, con la conformación de una base de datos y de contactos de fácil acceso, la elaboración de material de apoyo, la confección de un documento de buenas prácticas, la elaboración de

² Proyecto presentado por La Lic. Patricia Marzoratti – Young BPW Rep. Latinoamérica- en el mes de Junio del 2007 ante el Instituto de la Mujer, España. A través de AECI Argentina.

recomendaciones y lineamientos de acción de acuerdo a cada realidad y el desarrollo de agendas consensuadas.

El objetivo que plantea este proyecto es el colocar en la agenda institucional locales la variable "género" facilitando entornos favorables para el desarrollo integral de la mujer, en especial de las jóvenes, en América Latina.

Las ciudades en dónde se llevará a cabo el proyecto es en las capitales (Buenos Aires, Bogotá, Quito, La Paz, Tegucigalpa, Ciudad de Guatemala, San Salvador, Managua) de cada país seleccionado: Argentina, Colombia, Ecuador, Bolivia, Honduras, Guatemala, El Salvador y Nicaragua ; más una ciudad del interior que será seleccionada oportunamente por los locales.

Recordatorio: Se ha enviado un Formulario para relevar información sobre las jóvenes en nuestra Región. Por favor enviarlo el mismo a pmarzoratti@speedy.com.ar

YOUNG BPW LATINOAMERICA



Discriminación en el trabajo en las Américas³

La diversidad de culturas, comunidades y países existentes en América, y por otro lado, los desplazamientos demográficos, la creciente emigración por motivos laborales y los cambiantes entornos comerciales han contribuido a la creciente preocupación de la sociedad por el tema de la discriminación.

Durante la década pasada se lograron importantes progresos respecto a las tradicionales formas de discriminación, a saber, por género, raza, religión, idioma y origen social. Sin embargo, dichos progresos han sido desiguales según las regiones.

La aparición de nuevas formas de discriminación por razón de género, estilo de vida, orientación sexual, edad, VIH/SIDA y discapacidad están incrementando la inquietud en los lugares de trabajo. Estas nuevas formas de discriminación plantean el importante dilema de la delimitación entre el control que el empleador puede ejercer respecto a lo que hacen sus empleados fuera del lugar de trabajo y la libertad de las personas de llevar el tipo de vida que deseen.

³ OIT; Publicación 2007

La discriminación y sus diversas manifestaciones en el lugar de trabajo está planteando retos a los políticos y hombres de negocios pues deben establecer estrategias que se adapten mejor a las nuevas tendencias y dificultades del mundo del trabajo y a un estilo de vida equilibrado.

DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO

En primer lugar, el índice de empleo de las mujeres ha aumentado en la mayoría de las regiones. América del Norte cuenta con el porcentaje más elevado, del 68,8 por ciento. En América Latina y el Caribe los índices son del 49,2 por ciento.

Sin embargo, un factor clave para calibrar el progreso de las mujeres en el mundo laboral es su acceso a puestos de trabajo de calidad, a saber, jurídicos, de alta dirección o de gestión, y en éstos sólo representan el 28 por ciento, lo que equivale a una minoría en todo el mundo. El progreso conseguido en América se ha traducido en el mayor porcentaje de mujeres en dichos puestos de relevancia, como el 41,2 por ciento en América del Norte y el 35 por ciento en América Latina y el Caribe.

La discriminación afecta asimismo a las mujeres migrantes que cuentan con una formación, sobre todo las que pertenecen a una minoría racial, étnica o religiosa. En Canadá, por ejemplo, varios estudios muestran que a las mujeres migrantes con título universitario que pertenecen a minorías se les ofrecen puestos de menor calidad y salario que aquellos ofrecidos a sus maridos o a mujeres que no pertenecen a minorías con un nivel de formación similar. Todo ello es consecuencia de los problemas existentes en el reconocimiento de diplomas y títulos universitarios de otros países, y en las prácticas de contratación en el lugar de trabajo.

OTRAS FORMAS TRADICIONALES DE DISCRIMINACION

La discriminación racial sigue siendo un problema recurrente. Si en algunos países donde se ha empezado a abordar el tema, se ha notado una disminución de la misma, como en Brasil, en otros países se niegan o se resisten al cambio. Los estereotipos de raza no parecen estar desapareciendo: numerosos empleadores continúan percibiendo a los trabajadores de color, especialmente los jóvenes varones, como vagos, deshonestos o violentos. El incremento de los índices de encarcelación de los jóvenes varones de color, y su nivel básico de formación les hace especialmente vulnerables a la estigmatización.

Si bien las mujeres de color cuentan generalmente con mejores niveles de educación que los hombres, y tienen más probabilidades de ocupar puestos de dirección, los hombres de color perciben un salario superior, lo que se traduce en una discriminación sexual en el salario. En consecuencia, es menor la proporción de mujeres blancas que sufren pobreza (el 22,8 comparado al 26,7 por ciento).



La discriminación de los pueblos indígenas de la región resulta igual de seria y dominante. Pertenecen al 15 por ciento de las personas más pobres del mundo y representan el 5 por ciento del total de la población mundial. En América Latina, los pueblos indígenas tienen mayores probabilidades, que aquellos que no lo son, de obtener puestos de trabajo en el sector informal, carentes de remuneración y principalmente en el sector agrícola. En Perú, el abuso y la privación de libertad son especialmente severos en las comunidades indígenas más remotas y medio aisladas, como las de los Murunahuas, los Mashco-Piros y los Cashibo-Cacataibos, situados en zonas de "protección" natural.

La discriminación por motivo de la religión ha aumentado en los últimos años, por diversos factores: la creciente desigualdad económica entre las líneas étnicas, religiosas o raciales, la mayor migración y los desafíos culturales que suponen, los actos terroristas y la adopción de políticas de seguridad en respuesta a tales actos. Las reclamaciones por actos de discriminación a causa de la

religión presentadas a la Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CIOE) en Estados Unidos aumentaron en más de un 20 por ciento en 2002, la mayoría de ellas provenientes de empleados musulmanes, y se mantuvieron al mismo nivel en 2003. En 2005 el Consejo de Relaciones entre el Islam y América declaró un incremento del 30 por ciento en 2004 de las reclamaciones por acoso, violencia y trato discriminatorio contra los musulmanes.

NUEVAS FORMAS DE DISCRIMINACION

La discriminación puede manifestarse de muchas formas, una más evidentes que otras. Hoy en día hay una creciente preocupación por el trato injusto que reciben los jóvenes y las personas mayores con discapacidades, así como los que sufren VIH/SIDA. Otros de los problemas relativos a la discriminación es la aparición de prácticas contra las personas con predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o cuyo estilo de vida es considerado insalubre.

El trato que reciben los trabajadores con VIH/SIDA se está convirtiendo en un tema de interés en el lugar de trabajo. Son aproximadamente 36 millones las personas que sufren HIV/SIDA en el mundo y que realizan algún tipo de actividad económica, la mayoría de los cuales pertenecen al grupo de edades comprendidas entre 15 y 49 años, el segmento más productivo de la fuerza de trabajo.

La discriminación en el empleo sigue existiendo en todo el mundo, incluso en los países que cuentan desde hace tiempo con políticas y programas sobre el SIDA. La discriminación en el proceso de contratación es clásica, especialmente en el sector militar y el de la salud, sector éste último en el que la discriminación va más allá de la realización de análisis. Pueden realizarlos los trabajadores sanitarios a otros trabajadores del mismo sector, a pacientes o, incluso los empleadores a los trabajadores sanitarios, y adopta formas diversas. En México, en 2005, nueve de las diez reclamaciones presentadas por personas con VIH/SIDA a la Comisión Nacional de Derechos Humanos implicaban al sector de la salud.

Otro tipo de discriminación que está surgiendo es el de las personas con una "predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o aquellos que llevan estilos de vida considerados insalubres". Los rápidos avances en las nuevas tecnologías relacionadas con la genética han facilitado la obtención de datos sobre la situación. La investigación de los antecedentes de la discriminación tiene importantes consecuencias en lo relativo al lugar de trabajo, donde, por ejemplo, los empleadores pueden pretender excluir a empleados cuyo informe genético muestra una disposición a desarrollar una enfermedad específica en el futuro. La discriminación genética en lugar de trabajo ha sido probada y reconocida en varios tribunales de todo el mundo.

Por otra parte, las prácticas desfavorables contra los fumadores en el empleo son relativamente fáciles de detectar, ya que determinadas empresas han establecido políticas específicas contra el tabaco. En Estados Unidos, por ejemplo, algunas empresas no contratan a fumadores o multan a los antiguos fumadores a realizar una cotización más elevada al seguro médico. El interés de las empresas en el estilo de vida de sus empleados viene justificado por el interés de evitar costes adicionales por los seguros de salud como consecuencia de hábitos indeseados, concretamente en países donde los empleadores son responsables del todo o parte de la cotización al seguro de los empleados.

Asimismo, las políticas de empresa en los Estados Unidos no contienen, por lo general, disposiciones que penalicen expresamente a las personas que sufren sobrepeso o colesterol, sin embargo, la realidad muestra que el trato desigual hacia estas personas es evidente.



POLÍTICAS Y ACCIONES PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACION

Algunas iniciativas en la región tienen como objetivo diversas formas de discriminación. La experiencia demuestra que la adecuada combinación de los marcos legislativos e instituciones

adecuadamente establecidas, y las campañas de sensibilización y creación de capacidades resultan esenciales para eliminar la discriminación en el trabajo.

Durante las décadas pasadas Brasil dio algunos pasos importantes en la lucha contra la discriminación.

En marzo de 2003, por primera vez en su historia, el Gobierno creó la Secretaría Especial para Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR) con rango ministerial.

El Gobierno de Canadá en 2000 aplicó la Iniciativa para el Cambio y el plan de acción para visibles en el servicio público. En 2005, el Gobierno se comprometió a eliminar el racismo en el lugar de trabajo, bajo la jurisdicción federal a través de "Un Canadá para todos" - el plan de acción de Canadá contra el racismo.

Desde mediados de los años 60, todos los contratistas y subcontratistas que hayan concluido contratos de carácter gubernamental de 10,000 dólares o más deben realizar un examen de su fuerza de trabajo, averiguar el efecto de las prácticas llevadas a cabo por el personal en la productividad desde una perspectiva de igualdad de condiciones, determinar los obstáculos que puedan existir, y tomar las correspondientes acciones. La Oficina responsable de los programas de cumplimiento de los contratos federales es responsable de establecer y hacer cumplir las normas y directivas, en cumplimiento de la Directiva Ejecutiva 11246 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo), base del esfuerzo de Estados Unidos para poner en relación la contratación federal y la igualdad de oportunidades en el empleo.

En Perú, un programa basado en la comunidad, "Trabajar Urbano", genera empleo temporal mediante el establecimiento de una infraestructura social y económica. Este programa está dirigido a las personas cabeza de familia - hombres o mujeres - que tienen a cargo por lo menos un hijo menor 18 años, y que viven en determinadas áreas urbanas. Las mujeres representan el mayor porcentaje de beneficiarios, el cual varía en el tiempo y por regiones.

En América del Norte, el Acuerdo de América del Norte sobre Cooperación en el Trabajo (AANCT), el Acuerdo de Cooperación en el Trabajo entre Canadá y Chile (ACTCCH) y el Acuerdo de Cooperación en el Trabajo entre Canadá y Costa Rica (ACTCCR) establecen de forma explícita la no-discriminación y la igualdad de salario como principios y derechos que las partes deben promover.

En Brasil, Chile y Paraguay, los acuerdos colectivos sobre la baja paterna van más allá de los requisitos legales. Tal y como se ha mencionado, los padres no han utilizado estas disposiciones tanto como las madres, ya que la diferencia de salario por razones de género a menudo obliga a las mujeres a recurrir a la baja por maternidad como alternativa más adecuada a la economía familiar.



 Patricia G. Marzoratti – Argentina
Young BPW Rep. Latinoamérica
pmarzoratti@speedy.com.ar
54-011-1550036178 (cel)
54-011-42989075 (part)
Lic. Ciencia Política

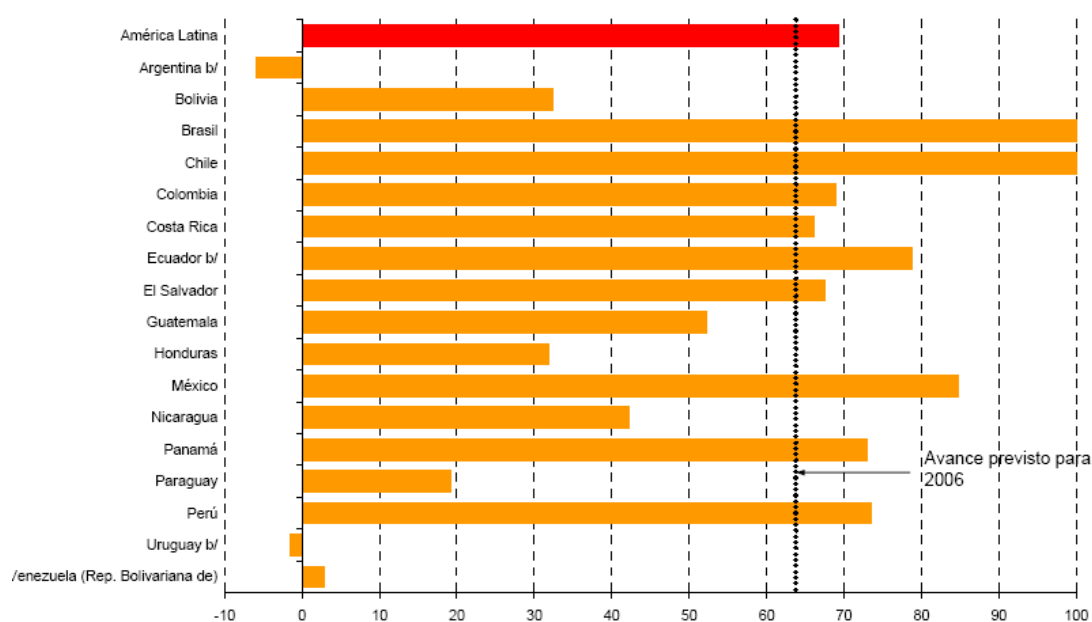
 (Para completar)

(Para  completar)

YOUNG BPW LATINOAMERICA



AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): AVANCE EN LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA EXTREMA ENTRE 1990 Y 2006 a/
(En porcentajes)



Informe Cepal; 2006

