



UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES

Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones (BDT)
Grupo especial sobre cuestiones de género

Directrices para tener en cuenta las perspectivas de género en la reglamentación y los concursos de licencias

I. Introducción

Ese tipo de directrices tienen por objeto ayudar a las instancias decisorias a tomar en consideración en su trabajo los intereses de las mujeres y los hombres, tanto como parte de su proceso de toma de decisiones como desde el punto de vista de los efectos de estas decisiones. Años de experiencia nos han convencido de que no bastan las así llamadas políticas o reglas de género neutrales. Los hechos lo demuestran: las mujeres están muy poco representadas en el Estado, en las empresas y en las instituciones políticas y sociales y los hombres siguen ocupando la mayoría de los cargos de gestión y control en las empresas de telecomunicaciones y en los organismos de reglamentación o formulación de políticas; las decisiones de reglamentación se efectúan sin analizar sus efectos; y las licencias de servicio se adjudican a empresas que no aplican políticas de oportunidades iguales y que, en gran medida, están controladas por hombres.

A continuación, se da un conjunto de directrices y se discute brevemente cada una de ellas. Estas directrices deberían utilizarse para garantizar que el análisis de género se convierta en parte integral de las actividades de concesión de licencia y reglamentación. Asimismo, el éxito de su aplicación hace necesario idear y promover nuevas políticas en las instituciones para impulsar cambios que permitan crear un entorno con consciencia de género en el que, por ejemplo, las instituciones acepten total o parcialmente estas directrices como parte de sus reglas de conducta. La implementación de dichas directrices deberá realizarse con la plena participación de todas las partes interesadas y, de ser posible, de expertos en asuntos de género (por ejemplo, representantes de unidades de género o consultores especializados en esta esfera), con el fin de garantizar la plena comprensión de estos asuntos y evitar resistencias estériles.

II. Generalidades

1. Facilitar y promover la creación de una unidad de género en la Autoridad de Reglamentación, el Ministerio y/o como una actividad interorganismos

Los organismos de reglamentación y formulación de políticas (normalmente el Ministerio competente) deberían establecer unidades o dependencias interorganismos para promover la conciencia de las perspectivas de género y facilitar aún más la introducción de los aspectos de género en los procedimientos y actividades de las instituciones.

2. Examinar y revisar la normativa reglamentaria, circulares, órdenes y procedimientos para eliminar cualquier desigualdad de género

Los órganos de reglamentación y formulación de políticas deberían examinar y revisar la normativa reglamentaria para eliminar cualquier desigualdad de género que afecte adversamente a las mujeres (por ejemplo, condiciones de trabajo insuficientes, falta de servicios de atención infantil, ausencia de permisos de maternidad y oportunidades de capacitación y ascenso limitadas).

3. Promover el análisis de género como parte de un proceso de examen de políticas

Es necesario realizar un análisis de género para garantizar que el proceso de examen de las políticas se base en hechos y en un análisis comprensivo del problema. El análisis de género permite aumentar la calidad y eficacia de las nuevas políticas. Según lo elaborado en la propuesta de programa sobre "Perspectivas de género en la política de telecomunicaciones", un análisis de género de políticas debería tener como resultado políticas de telecomunicaciones de acceso universal. Véase la propuesta de programa que contiene las actividades de formación propuestas.

4. Idear y establecer sistemas para acopiar datos estadísticos de género

Los órganos de reglamentación y formulación de políticas deberían colaborar con las oficinas nacionales de estadística y otros organismos de estadística (por ejemplo la oficina del censo) para preparar estadísticas desagregadas por sexo y nuevas estadísticas sobre género (por ejemplo, el acceso por género o el número de líneas por familia a cargo de una mujer)

NOTA - Para iniciar las actividades de este contexto Sudáfrica puede constituir un buen ejemplo, puesto que en el censo del país se incluyen ya estadísticas desagregadas.

5. Diálogo con otras entidades nacionales

Para colaborar con los esfuerzos nacionales de armonización, los organismos de reglamentación y de formulación de políticas deben promover contactos con otros ministerios y organizaciones que controlen la política nacional sobre temas de acceso y de educación.

III. Recursos humanos

1. Asegurar oportunidades de contratación equitativas para mujeres y hombres, con independencia de consideraciones de raza, etnia, clase y edad

Todos los hombres y mujeres deberían poder acceder en pie de igualdad a todas las vacantes de las instituciones. Los organismos deberían garantizar que todas las vacantes se anuncien públicamente y en lugares accesibles a distintos grupos de candidatos (por ejemplo, mujeres y hombres de diferentes grupos raciales, étnicos, de clase y edad).

Por otra parte habría que establecer, si así se estima oportuno, políticas o cuotas de "acción afirmativa", basándose en el número de personas calificadas para cada puesto, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tendencia a acrecentar la segmentación laboral y/o la segregación en el empleo.

2. Garantizar que una cierta proporción, que podría fijarse en un 50%, de todos los cargos de supervisión y gestión sean ocupados por mujeres

Las instituciones deberían establecer una política encaminada a aumentar el número de mujeres en todos los cargos de supervisión y administración a todos los niveles, desde los administrativos a los gerentes.

3. Emprender campañas para atraer a mujeres profesionales (especialmente para ocupar cargos técnicos y directivos)

Las instituciones deberían concebir y emprender campañas de capacitación para atraer mujeres profesionales a puestos técnicos, reglamentarios y de formulación de políticas. Esas campañas podrían efectuarse en colaboración con otros órganos gubernamentales como parte de una iniciativa global tendente a aumentar el número de mujeres a todos los niveles y en todas las esferas del Estado.

4. Diseñar y aplicar sistemas de apoyo apropiados para las y los profesionales

Las instituciones deberían establecer (por cuenta propia o en colaboración con otros órganos gubernamentales y no gubernamentales) sistemas de apoyo para las y los profesionales, tales como la asistencia en el lugar de trabajo para responder a tensiones entre hombres y mujeres así como otros problemas importantes: servicios de guardería, acceso a las oportunidades de capacitación, horarios flexibles, etc. Dichos sistemas no sólo facilitarían la participación a las mujeres, sino que también aumentarían la productividad y dedicación laborales.

5. Garantizar la ausencia de disparidades entre los géneros y adoptar una política para eliminarlas

Las divisiones de recursos humanos deberían cerciorarse de la aplicación de prácticas salariales equitativas y no discriminatorias. En caso de que se produzcan disparidades, éstas deberían rectificarse inmediatamente.

IV. Capacitación

1. Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de capacitación

Las instituciones de reglamentación y formulación de políticas deben garantizar el acceso en pie de igualdad a todas las oportunidades de capacitación y ello tanto a nivel nacional como internacional. No habría que discriminar en contra de las mujeres por el hecho de que éstas tengan otras responsabilidades (por ejemplo, las de maternidad) o su nivel profesional actual. Por el contrario, las instituciones deberían procurar establecer las condiciones necesarias para que todos los empleados puedan beneficiar en pie de igualdad de los programas de capacitación y disfrutar, por consiguiente, los beneficios que derivan de una calificación profesional mejorada.

Para garantizar la igualdad de acceso, las instituciones deberían, entre otras cosas: 1) invitar a participar en los programas de capacitación a hombres y mujeres, 2) indicar las posibilidades de capacitación en todos los departamentos, divisiones o grupos de trabajo, especialmente en aquellos en que trabaje un número apreciable de mujeres y 3) establecer condiciones adecuadas para la participación de las mujeres (por ejemplo, becas para sufragar gastos de capacitación y un entorno consciente de las cuestiones de género, en el que puedan actuar, por ejemplo, capacitadoras en distintas especialidades).

2. Promover oportunidades de formación con conciencia de género para mujeres y hombres

Las instituciones deberían fomentar en favor de todos sus empleados una capacitación en la que se analicen los aspectos de género y de conciencia de género.

3. Dar apoyo a programas técnicos y administrativos para capacitar a los profesionales y crear programas de prácticas en esas instituciones

Los órganos de reglamentación y formulación de política deberían forjar asociaciones con las instituciones educativas para promover la inscripción de las mujeres en programas educativos y, en lo posible, diseñar programas de prácticas con el fin de proporcionar oportunidades de capacitación a las mujeres en los organismos reglamentarios y de formulación de políticas. Asimismo, la asociación con programas educativos (economía, derecho, ingeniería, etc.) podría acrecentar la creación de empresas dirigidas por mujeres en el sector de telecomunicaciones.

V. Funciones de concesión de licencias

Estas funciones guardan relación con el proceso de autorización del suministro de servicios en el sector de telecomunicaciones y competen normalmente al regulador, que, aparte de establecer criterios y reglas para ejercerlas, se encarga de conceder las propias licencias. Las siguientes directrices constituyen una lista básica de puntos que deberían seguir los reguladores o cualquier otra autoridad que adjudica licencias. Estas directrices hacen necesario que el organismo de aplicación lleve también a la práctica con propósitos reglamentarios las directrices generales para tener en cuenta la perspectiva de género.

1. Debería adjudicarse un porcentaje determinado de licencias a las empresas con un alto porcentaje de mujeres accionistas y/o en cargos preferenciales.

Los organismos reguladores deberían establecer una política destinada a promover un porcentaje mínimo de atribución de licencias a empresas con alto porcentaje de mujeres accionistas y/o de mujeres en cargos gerenciales.

2. Preparar concursos en que las ofertantes tengan acceso a la información

Garantizar que los anuncios de licitaciones y los procedimientos de concesión de licencias figuren en fuentes de información pública, especialmente en aquellas a las que puedan tener acceso las mujeres, por ejemplo, periódicos, universidades, cámaras de comercio locales y regionales, organizaciones de mujeres, la Internet y páginas de la web especializadas de interés para empresarias.

3. Promover el desarrollo de programas de asistencia comercial con expertos en la ayuda a mujeres empresarias

Las instituciones deben promover el desarrollo de programa de asistencia comercial para asegurar que las mujeres interesadas tienen acceso a todos los servicios comerciales conexos, tales como aplicación de concesión de licencia, el desarrollo de planes comerciales con éxito, el acceso a sistemas de financiación y de préstamo de capitales y la asistencia a programas de capacitación.

4. Preparar un pliego de condiciones con criterios de responsabilidad social de la empresa, así como objetivos de acceso universal del emprendimiento propuesto

Las instituciones deberían definir y aplicar criterios de concesión de licencias en los que se tomen en consideración la trayectoria de la responsabilidad social de las empresas y sus planes para contribuir al acceso universal a las comunicaciones (por ejemplo, la disposición y programación para contribuir a proyectos de desarrollo, particularmente aquellos que poseen una perspectiva de género, a proyectos de tipo telecentro y a la financiación de programas educativos que permitan a los jóvenes menos favorecidos obtener diplomas técnicos).

5. Velar por que las licencias concedidas incluyan ciertas condiciones para promover el análisis y la incorporación de una perspectiva de género en la empresa de que se trate

Como parte de la concesión de licencias, los reguladores deberían adoptar disposiciones destinadas a garantizar que los licenciarios emprendan programas para incorporar la perspectiva de género en sus organizaciones, aceptando, con propósitos reglamentarios, las directrices para tener en cuenta las perspectivas de género, promoviendo el análisis de género en sus actividades, ofreciendo programas de capacitación a técnicos y administradores mujeres y creando un entorno laboral en que se esté atento a las cuestiones de género.

6. Conclusión

Los formuladores de políticas y decisiones deberían utilizar las directrices precitadas: 1) como una lista de los puntos que han de considerarse al tomar decisiones y 2) un documento de consulta con ideas sobre la forma de tener presente las cuestiones de género en los organismos de reglamentación y concesión de licencias. Estas directrices complementarán las políticas de recursos humanos y de adjudicación de licencias. Hay que señalar, por otra parte, que la idea no es establecer ni aplicar una lista exhaustiva de reglas.

Preparado por Sonia Jorge
para el Grupo Especial sobre Cuestiones de Género de la BDT/UIT

Julio de 2001