

## Panorama

Este año, la conmemoración el 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer en las Naciones Unidas se centra en «poner fin a la impunidad de la violencia contra las mujeres y las niñas», tema cuidadosamente elegido a partir de varias iniciativas del sistema de las Naciones Unidas. En el *Estudio a fondo del Secretario General sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, publicado en octubre de 2006, se recomienda intensificar los esfuerzos para eliminar este mal de forma más sistemática y global en todas las esferas. «La violencia contra la mujer empobrece a las mujeres, a sus familias, sus comunidades y sus naciones. Reduce la producción económica, drena recursos de los servicios públicos y los empleadores y disminuye la formación de capital humano», dijo el Secretario General, Kofi Annan.

El Día Internacional de la Mujer constituye una buena ocasión para crear conciencia sobre el alcance de este problema.

Este número de *Noticias de Género de la OIT* será publicado el 8 de marzo. No obstante, esta edición especial está dedicada a las actividades de la OIT para incrementar la sensibilidad y la capacidad de los mandantes – los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores – para que puedan ocuparse del derecho de las trabajadoras migrantes a un trabajo digno.

En su calidad de organización del sistema de las Naciones Unidas especializada en cuestiones laborales, desde su fundación, la OIT ha encabezado el debate existente entre el derecho de los estados a proteger los intereses de su propio mercado de trabajo local, y los derechos humanos fundamentales de las personas que deciden migrar en busca de empleo. Por lo que respecta a las trabajadoras migrantes, y en especial a las víctimas de malos tratos, la OIT recomienda a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que aúnen esfuerzos para proporcionar a estas mujeres los conocimientos y herramientas que necesitan. La OIT promueve, asimismo, su *Marco multilateral de 2004 para las migraciones*, en el que se abordan la explotación de los trabajadores migrantes y la violación de sus derechos fundamentales, las malas condiciones de trabajo, la falta de protección social y el tráfico de personas (en su amplia mayoría, mujeres).

En este número se analizan las tendencias y los desafíos mundiales que se plantean a las trabajadoras migrantes en el mercado de trabajo. Aumenta la demanda de trabajo doméstico y de servicios de prestación de cuidados. En la sesión de este año de la Comisión de la Condición



El día 8 de marzo es una buena ocasión para crear conciencia sobre cuestiones internacionales que atañen a las mujeres y a la igualdad entre los sexos. (Fotografía: © OIT, J. Maillard)

Jurídica y Social de la Mujer celebrada en Nueva York se sometió a debate la erradicación de todas las formas de discriminación y de violencia contra las niñas, y se hizo un llamamiento a retirarlas del trabajo doméstico e incorporarlas a la enseñanza escolar.

En este sentido, cabe señalar el buen ejemplo del estudio de caso sobre promoción de los derechos de las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en el Líbano. Por su parte, muchos sindicatos han desplegado gran cantidad de actividades en relación con la mujer y las cuestiones conexas a la migración. Por ejemplo, desde hace unos años, la Internacional de Servicios Públicos tiene en marcha un interesante proyecto sobre la migración y las trabajadoras del sector de la salud, del que también se habla en este número. También se ha incluido una sección dedicada a las iniciativas de la OIT relacionadas con las trabajadoras del servicio doméstico en Asia sudoriental.

**¡Que disfruten de la lectura! Les deseo un feliz  
Día Internacional de la Mujer 2007.**

EVY MESSELL  
Directora, Oficina para la Igualdad de Género

Panorama .....	1	Proyecto de la ISP sobre la migración y el personal femenino de salud .....	4
Las trabajadoras migrantes en el mercado de trabajo: Tendencias y problemas a escala mundial .....	2	Noticias de la sede de la OIT .....	6
Promoción del Marco Multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales .....	2	Noticias de las regiones .....	7
Promoción de los derechos de las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico en el Líbano .....	4	Recursos y publicaciones .....	11

## Las trabajadoras migrantes en el mercado de trabajo: Tendencias y problemas a escala mundial

«Las posibilidades cada vez más reducidas de empleo legítimo en los países de origen han afectado muchísimo más a las mujeres que a los hombres, y constituyen otro factor desencadenante de su emigración, afirma Gloria Moreno Fontes-Chammartin, Coordinadora suplente en cuestiones de género para el Sector de Protección Social. Esta funcionaria trabaja desde hace ocho años en el Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, y se ocupa, entre otras cosas, de cuestiones de interés para las trabajadoras migrantes.

Según la Sra. Fontes-Chammartin, «la demanda de trabajadoras migrantes en los países receptores queda definida por la segmentación del mercado de trabajo en los países de destino». Dicho de otro modo, las posibilidades de empleo afectan de forma distinta a las mujeres y a los hombres.

Las trabajadoras migrantes no sólo suelen tener un nivel de formación más elevado que el de los hombres, sino que también cuentan con títulos universitarios y otras calificaciones profesionales más altas no necesariamente reconocidas por los países receptores. Ello limita su capacidad para ascender en la escala profesional, situación que se agrava cuando se trata de migrantes indocumentadas. Otra limitación es que a menudo las mujeres se han graduado en el área de las humanidades, sector en el que la demanda es inferior, contrariamente a sus homólogos de sexo masculino, que con mayor frecuencia cuentan con calificaciones requeridas para áreas de trabajo con mayor demanda, por ejemplo, la ingeniería y las tecnologías de la información.

Por otra parte, los tipos de trabajo para los cuales existe una gran demanda de trabajadoras migrantes reflejan los roles femeninos más tradicionales y los estereotipos por razón de género. No sólo aumenta la demanda para el servicio doméstico sino también para la prestación de cuidados, como el cuidado de niños, el cuidado de ancianos y de discapacitados, la enfermería, los servicios de limpieza y de camareros, la hotelería y la restauración, el mundo del espectáculo y el trabajo sexual. También hay demanda de asistentes para el comercio minorista, y de trabajadoras obra en pequeñas fábricas y en talleres clandestinos.

«Las trabajadoras migrantes se sacrifican en ocupaciones para las que están sobrecalificadas», opina la Sra. Fontes-Chammartin. «En el área de los recursos humanos, ello se conoce como ‘derroche de cerebros’.»



Gloria Moreno Fontes-Chammartin es Coordinadora suplente en cuestiones de género para el Sector de Protección Social y trabaja desde hace ocho años en el Programa de Migraciones Internacionales, ocupándose de temas de interés para las trabajadoras migrantes.

Los datos estadísticos revelan que desde principios del decenio de 1980, un número cada vez mayor de mujeres, tanto solteras como casadas, se desplazan por su cuenta para asumir puestos de trabajo en otros países. De hecho, en los países receptores más importantes, tanto industrializados como en desarrollo es mucho más elevado el número de mujeres que de hombres migrantes.

Las tendencias indican que las mujeres que migran son jóvenes, solteras, viudas o divorciadas, y que estas trabajadoras no siempre tienen hijos y, de tenerlos, rara vez los ven. Gran número de mujeres migrantes dejan a sus hijos en el país de origen.

Los datos desglosados por sexo procedentes de países como Indonesia, las Filipinas y Sri Lanka, revelan que durante los últimos diez años estos países han enviado un número cada vez mayor de trabajadoras migrantes a los Estados Árabes. También revelan que entre 1997 y 1998, más del 90 por ciento de los recursos humanos procedentes de Indonesia radicados en Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos eran mujeres. En 2001, entre el 85 y el 94 por ciento de la población migrante de Sri Lanka en Jordania, Kuwait y el Líbano eran mujeres. Análogamente, entre el 70 y el 80 por ciento de la población de trabajadores migrantes filipinos de Qatar, Kuwait y el Líbano eran mujeres.

Falta información estadística sobre el total de mujeres muy calificadas en el mundo, y organizaciones como la OIT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se están esforzando por solucionar este aspecto compilando datos desglosados por sexo.

La OIT realiza estudios basados en entrevistas, y los difunde en seminarios y los usa para prestar asesoramiento político; también realiza revisiones periódicas de los convenios laborales a nivel de los países, e intercambia información con los estados miembros sobre la situación de los trabajadores migrantes y las tendencias que se registran al respecto. Para mayor información, pueden ponerse en contacto con Gloria Moreno Fontes-Chammartin, [mfontes@ilo.org](mailto:mfontes@ilo.org)

## Promoción del Marco Multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales

Desde hace muchos años, la OIT intenta lograr un consenso internacional en cuanto a que la migración internacional constituye una fuerza positiva para el desarrollo. La aparición de las migraciones ocupando un lugar prioritario en el programa internacional de política sirvió de telón de fondo a la discusión general sobre los trabajadores migrantes durante la 92ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada en junio de 2004, en la que, con miras a orientar la acción de la OIT, se sometieron a discusión los temas y problemas de actualidad ligados a la migración de los trabajadores de uno y otro sexo. Fue la discusión internacional más grande sobre las migraciones transfronterizas desde que en 1994 se celebrara la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. La conclusión principal del debate fue la adopción unánime de la «Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada».

En la Resolución de la CIT se señalaba que «La creciente movilidad de las personas en busca de oportunidades, trabajo decente y seguridad humana ha venido captando la atención de los responsables de la formulación de políticas y ha fomentado el diálogo con miras



Las trabajadoras migrantes suelen contar con un nivel de formación más elevado que el de los hombres, pero los países receptores no necesariamente reconocen sus calificaciones. (Fotografía: © OIT, J. Maillard)

a la cooperación multilateral prácticamente en todas las regiones del mundo. El mandato de la OIT en el mundo del trabajo, así como sus competencias y su excepcional estructura tripartita, le confieren una responsabilidad especial respecto de los trabajadores migrantes, con el trabajo decente como esencial denominador común. La OIT puede desempeñar una función central en la promoción de políticas destinadas a elevar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los riesgos de la migración basada en el trabajo»<sup>1</sup>

La Resolución transmitía la voz colectiva de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores –las tres partes interesadas más importantes en la promoción de un orden más satisfactorio de las migraciones. En las conclusiones dimanantes de la discusión se reconocía la contribución positiva de la migración laboral y se instaba a optimizar sus beneficios para el empleo, el crecimiento y el desarrollo tanto en los países de origen como en los de destino. Se destacaron, pues, varios problemas en relación con la migración laboral, como el crecimiento de la migración irregular, la explotación de los trabajadores migrantes de uno y otro sexo y la violación de sus derechos fundamentales; las malas condiciones de trabajo, la falta de protección social; la discriminación en el mercado de trabajo, la fuga de cerebros

de los países en desarrollo y el contrabando y el tráfico de personas, en especial de mujeres y de niños.

Además, se señalaron como áreas problemáticas especiales los limitados derechos de que gozan y las múltiples desventajas que padecen los/las trabajadores/as temporales, las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico y los trabajadores/as en situación irregular. Tras la adopción de la Resolución, la OIT, junto con sus asociados tripartitos, emprendió otro ambicioso ejercicio para el período 2004-2005 encaminado a formular un marco multilateral sobre las migraciones laborales. En el último trimestre de 2005 se celebró una reunión tripartita de expertos en la que se revisó y aprobó el Marco Multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales<sup>2</sup>, que actualmente promueve la Organización.

1. Pueden consultar el informe completo de la Comisión de los Trabajadores Migrantes, CIT 2004, en el que se incluye la Resolución mencionada antes, en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>

2. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/tmmflm-en.pdf>

## Promoción de los derechos de las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico en el Líbano

«Debido a las tensiones experimentadas en el Líbano, muchas personas sostienen que este tema no es prioritario. Sin embargo, tal como lo demuestra la experiencia en el resto del mundo, el período de transición tras el fin de un conflicto y la maduración de la reconstrucción puede ser un momento oportuno para la promoción y el avance político por lo que respecta a temas de género y de derechos, con miras a lograr un cambio positivo en términos jurídicos e institucionales», sostiene Simel Esim, Especialista Superior de Género en la Oficina Subregional de la OIT de Beirut. Desde hace unos años, Simel realiza una labor de promoción ante los gobiernos de la región a fin de que se reconozcan los derechos de las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico. Describió a *Noticias de Género* eventos que tuvieron lugar el año pasado, así como iniciativas de política vigentes en el Líbano.

En noviembre de 2005, la OIT y el Ministerio de Trabajo, junto a otros organismos de las Naciones Unidas y el Centro libanés para los migrantes, de CARITAS, realizaron un taller encaminado a crear conciencia sobre la situación de las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico en el Líbano. Se pretendía ayudar al Gobierno libanés a paliar las dificultades con que tropiezan las mujeres que, según las estadísticas de la OIT, en 2003 constituían casi el 60 por ciento de la población migrante del Líbano.

«El taller tenía por objeto promover un marco de política para proteger mejor a las trabajadoras migrantes del servicio doméstico, creando alianzas y estableciendo una cooperación entre las partes interesadas», explicó la Sra. Esim.

Se plantearon recomendaciones para la formulación posterior de un plan de acción sobre la protección de las mujeres de este colectivo en el Líbano. Estas recomendaciones dieron lugar a la creación, en enero de 2006, de un Comité Director sobre la Situación de la Trabajadora Migrante destinada al servicio doméstico en el Líbano, encabezado por el Ministro de Trabajo. Con la asistencia técnica de la OIT, el Comité formuló un mandato detallado con unos resultados que deberían lograrse por conducto de grupos de trabajo sobre legislación laboral, unificación de contratos y derechos laborales. En una fase de prueba de un año, el Comité Director se ha centrado en la detección de las brechas institucionales mediante un minucioso análisis de la situación, y la aplicación de un método participativo en el que se contempla un proceso consultivo

intensivo entre las partes interesadas. En este proceso, se ha formulado un contrato unificado, y se ha ideado un plan de acción nacional que abarca actividades específicas de creación de capacidades entre las partes interesadas clave.

Según cifras extraoficiales, el número total de trabajadoras migrantes para el servicio doméstico en el Líbano antes de la guerra oscilaba entre 120.000 y 200.000; dichas trabajadoras servían a una población total de cuatro millones de personas. El grupo más nutrido era, con diferencia, el de mujeres procedentes de Sri Lanka (80.000-120.000), seguido del de filipinas (20.000-25.000) y el etíopes (20.000-30.000). Otras nacionalidades representadas en este grupo procedían de la India, Madagascar, Bangladesh, Viet Nam, Indonesia, Nepal, Burundi, Ghana, Nigeria y Senegal.

Durante las hostilidades que tuvieron lugar en 2006, la Organización Internacional para las Migraciones informó que había evacuado desde el Líbano a más de 11.000 migrantes, fundamentalmente trabajadoras del servicio doméstico originarias de Asia y África. Muchas otras fueron evacuadas por sus propias embajadas, por otros gobiernos o por ONG. Algunas partieron junto con la familia para la cual trabajaban, otras, se quedaron en el Líbano con sus empleadores o por su propia cuenta, o fueron acogidas por ONG (sobre todo, organizaciones religiosas como el Centro libanés para los migrantes, de CARITAS y el Centro de Atención Pastoral de los Migrantes afroasiáticos).

En enero de 2007 se realizó una evaluación de la situación posterior a la guerra a fin de asistir a las partes interesadas del país, en especial, al Ministerio de Trabajo, a organizar una normativa, una gestión y un control más adecuados de la migración laboral para el servicio doméstico en el país, centrándose en el cálculo de la demanda y el suministro de trabajadores domésticos, y en las brechas en materia normativa y de política que provocan violaciones de los derechos.

Para mayor información, pueden ponerse en contacto con Simel Esim, [esim@ilo.org](mailto:esim@ilo.org)

## Proyecto de la ISP sobre la migración y el personal femenino de salud

«Al preguntarles sobre sus opciones, la mayoría de las trabajadoras respondió que si pudieran ganar un salario digno, preferirían permanecer en su país... Sin embargo, la verdad es que, a menudo, debido a las necesidades familiares y a la abismal diferencia salarial, muchas profesionales trabajadoras del sector sanitario se ven forzadas a emigrar», afirma Nora Wintour, Secretaria General Adjunta de la Internacional de Servicios Públicos (ISP). La Sra. Wintour trabaja en la ISP desde 2000, y antes de asumir el cargo que desempeña en la actualidad, era responsable del área de equidad y derechos.

Si bien los/las profesionales médicos y el personal de enfermería del sector público constituyen una pequeña proporción de los trabajadores migrantes muy calificados, la pérdida de recursos humanos en los países en desarrollo puede agravar la falta de personal en el sector y comprometer significativamente la capacidad de sus sistemas de salud para prestar servicios de calidad. De manera análoga, muchos trabajadores de los países desarrollados han abandonado el sector de la salud debido a la degradación de las condiciones de trabajo y a las presiones inherentes a unos sistemas de salud mal financiados.



Simel Esim es Especialista Superior de Género en la Oficina Subregional de la OIT en Beirut. Se incorporó a la Organización en 2003 cuenta con más de 15 años de experiencia en actividades de desarrollo internacional en los países receptores.



Los países industrializados a menudo recurren a la contratación de personal y de profesionales de salud procedentes de países en desarrollo para solucionar su propia escasez de recursos humanos. (Fotografía: © OIT, P. Deloche)

Los países industrializados solucionan temporariamente su falta de recursos humanos contratando a gran número de médicos y de personal de salud procedentes de países en desarrollo. En muchos casos, las trabajadoras migrantes que cubren las necesidades en materia de personal de los sistemas de salud de los países receptores perciben salarios bajos, trabajan en malas condiciones, y deben soportar la presión de una carga de trabajo excesiva y la discriminación por razones de sexo y de raza. Asimismo, suelen carecer de acceso a la ayuda sindical.

En mayo de 2003, se presentó un documento para el debate sobre este tema al Comité Mundial de Mujeres de la ISP. Después de que el Comité y el Grupo de Trabajo sobre Servicios de Salud aprobaran una recomendación para crear un **Proyecto sobre la Migración y las Trabajadoras del Sector Salud**, la ISP asignó fondos de su presupuesto de 2004, y se contrató una persona para coordinar el proyecto.

El proyecto consta de tres componentes fundamentales, a saber, creación de capacidad de ámbito internacional, información e intercambio de prácticas óptimas, y formulación y promoción en materia de política internacional. Hasta el momento se han cumplido dos fases y está previsto realizar una tercera fase.

La primera fase supuso la puesta en marcha de estudios centrados en lo que los sindicatos de los países en desarrollo estaban haciendo o no estaban haciendo para resolver la cuestión de las trabajadoras migrantes del sector salud. Se realizaron más de 50 encuestas en unos 11 ó 12 países seleccionados, aplicando un enfoque de asociación entre los países de envío y los países receptores.

La segunda fase del proyecto giró en torno al cabildeo, la creación de capacidad y el intercambio de conocimientos. Diez y seis países (tanto receptores como de envío) recibieron apoyo par emprender actividades. En el proyecto también participaron otros países.

La tercera fase del proyecto se centrará en fortalecer la capacidad de los sindicatos del personal de salud y en coordinar el trabajo con otras ONG y otras organizaciones internacionales.

Tras la celebración de una reunión internacional de planificación, las actividades giraron en torno a tres reuniones de asociación celebradas entre los sindicatos de los países receptores y de envío, con objeto de establecer una cooperación bilateral entre los sindicatos a la hora de poner en práctica las actividades del proyecto. Está previsto celebrar una conferencia internacional.

Entre las actividades de nivel nacional cabe mencionar las reuniones y los foros públicos, y las presentaciones efectuadas ante los ministerios nacionales de salud, así como el trabajo realizado con ONG y organizaciones internacionales realizando llamamientos coordinados. También se está realizando una campaña de gran alcance para lograr una mayor financiación destinada a los recursos humanos y los servicios de salud en general.

La campaña de la ISP relativa a los derechos de las trabajadoras migrantes comenzó en 2005; ha sido conectada con las actividades de cabildeo en favor de la formulación de directrices sobre un Código de Conducta para una contratación ética, que aún se ha de redactar y aprobar. En este sentido, la ISP trabaja en estrecha cooperación con la Organización Mundial de la Salud. Puesto que hay una tendencia a infravalorar el trabajo de las mujeres en el sector salud, esta campaña guarda estrecha relación con las campañas por unos servicios públicos de calidad y por la equidad de remuneración.

El proyecto también se ha beneficiado de la estrecha cooperación que mantiene con el Programa de Acción Sectorial sobre Salud (con la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones y la Organización Mundial de la Salud), y a través de esta cooperación espera fortalecer el diálogo tripartito. La ISP también trabaja muy de cerca con la Confederación Sindical Internacional (CSI) por lo que respecta a todos los programas especiales de acción en materia de migraciones, y con sindicatos mundiales como la Internacional de la Educación, en particular, debido a la estrecha correlación entre las actividades de los dos sindicatos.

Para mayor información, pueden ponerse en contacto con la Coordinadora del Proyecto,

Genevieve Gencianos, [Genevieve.Gencianos@world-psi.org](mailto:Genevieve.Gencianos@world-psi.org)



La Secretaria General Adjunta de la Internacional de los Servicios Públicos (ISP), Nora Wintour, trabaja en la ISP desde 2000. Antes de ejercer la Secretaría Adjunta, se desempeñaba como responsable del área de Igualdad y Derechos.

## Noticias de la sede de la OIT

En los artículos siguientes se describen algunas de las actividades realizadas en la sede en los últimos seis meses.

### Violencia contra la mujer

El 6 de octubre de 2006 se hizo público un informe encargado por el Secretario General, Kofi Annan, *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*. En este informe se formulan recomendaciones de orden legislativo y de otro tipo para combatir este fenómeno. Rachel N. Mayanja, Consejera Especial del Secretario General en cuestiones de género y adelanto de la mujer, dijo que «...en el estudio en realidad se nos ofrecen varias opciones que se han de emprender para tratar de eliminar este mal. Se espera que la publicación del estudio de hecho nos infunda el ánimo de actuar.»

Carolyn Hannan, Directora de la División para el Fortalecimiento de la Mujer, del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, se hizo eco de esta opinión, al tiempo que reiteró el llamamiento a un mayor compromiso por parte de los Estados Miembros. «Una de las conclusiones más importantes del estudio es que existen una política y un marco legal sólidos en materia de violencia contra la mujer. El gran problema es que ese marco no se aplica.»

La OIT es miembro del grupo interinstitucional de trabajo creado en la materia.

A fin de arrojar más luz en el tema, la Red Interinstitucional sobre Género e Igualdad para la Mujer (por sus siglas en inglés, IANGWE) decidió conmemorar el Día Internacional de la Mujer 2007 con el tema fijado por las Naciones Unidas «Poner fin a la impunidad de la violencia contra las mujeres y las niñas».

### Reunión de 2006 del Pacto Mundial, Londres

Entre el 5 y el 7 de octubre de 2006 se celebró en Londres la reunión «Diálogo de Política de 2006 sobre la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo», un esfuerzo conjunto de la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT.

La reunión congregó a representantes del mundo del comercio, laboral, gubernamental y ONG, incluidos directivos de destacadas empresas multinacionales, así como actores públicos e innovadores que presentaron modelos repetibles para luchar contra la discriminación, promover la igualdad y valorar la diversidad. Oradores y participantes expusieron soluciones detalladas que podrían ponerse en práctica en todas las instancias de las relaciones laborales, entre otras, la contratación, la promoción, la retención, la remuneración, la armonización



Representantes del PNUD en Polonia presentaron su proyecto de índice sobre género, centrado en temas de igualdad de género en el sector privado de Polonia.

trabajo/vida privada y la evaluación del desempeño. Los participantes recibieron consejos prácticos, intercambiaron experiencias y crearon redes para el apoyo futuro.

El evento fue organizado por el Programa de Actividades para las Empresas Multinacionales, mientras que la Oficina para la Igualdad de Género dirigió dos talleres para empresarios sobre temas de igualdad de género.

En el primer taller hubo presentaciones de Ellen Kjos-Kendall (Ethikon, Noruega), sobre la experiencia noruega, incluida la *Female Future Initiative* (Iniciativa mujer y futuro); de Marta Rawluszko (PNUD, Polonia), sobre el proyecto de índice del PNUD en torno a cuestiones de igualdad de género en el sector privado en Polonia, y de Raphael Crowe (GENDER, OIT), quien realizó una exposición sobre terminología, tendencias comunes y formas de promover el acceso de la mujer a cargos ligados a la adopción de decisiones.

El segundo taller se centró en el equilibrio trabajo/vida privada; las presentaciones corrieron por cuenta de Elisabeth Rasmussen (TDC, Dinamarca), sobre la iniciativa de su empresa relativa a la licencia por paternidad; de Lou Burrows, sobre cómo una pequeña empresa atiende a las necesidades en materia de equilibrio trabajo/vida privada de cada uno de sus empleados; de Alexa-Maria Barker (Procter & Gamble, Reino Unido) y Lisa Bondesio (Deloitte and Touche, Reino Unido), sobre iniciativas innovadoras en el área de los recursos humanos en sus respectivas empresas para lograr un mejor equilibrio trabajo/vida privada para sus empleados. El diálogo de política ofreció un espacio para exponer ejemplos concretos de soluciones ofrecidas por empresas a problemas diversos. Se publicarán en una «guía» de prácticas idóneas que llevará por título *Valuing Diversity* (valorar la diversidad).

Para mayor información sobre el evento, pueden ponerse en contacto con Daniela Zampini, [zampini@ilo.org](mailto:zampini@ilo.org)

Por información sobre los talleres sobre igualdad de género con las empresas, pueden dirigirse a [gender@ilo.org](mailto:gender@ilo.org)

José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector de Empleo de la OIT, uno de los participantes, pone en marcha el diálogo de política.

## Nueva herramienta sobre normas del trabajo

Uno de los mayores obstáculos que impide a los trabajadores de todo el mundo ejercer sus derechos es que no son concientes de ellos. Así pues, la difusión de la información es un elemento crucial e imprescindible para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres. Esta publicación, que apareció durante la sesión del Consejo de Administración de noviembre de 2006, es un elemento de ese proceso de difusión en el que se recogen convenios y recomendaciones de particular pertinencia para el fomento de la igualdad entre los hombres y las mujeres, algunos de los cuales guardan relación con los derechos y principios fundamentales, la protección de la maternidad, el trabajo y la familia, la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes.

Obtendrán mayor información sobre esta publicación en la página de recursos y publicaciones.



## Asistencia técnica e intercambio de conocimientos en materia de incorporación de las consideraciones de género en el Programa de Cooperación OIT/Países Bajos

El proyecto **Asistencia técnica e intercambio de conocimientos en materia de incorporación de las consideraciones de género en el Programa de Cooperación OIT/Países Bajos**, puesto en marcha el 1º de diciembre de 2006, está encaminado a prestar apoyo y colaborar en la creación de un sistema integrado y congruente para incorporar las consideraciones de género en el Programa de Cooperación OIT/Países Bajos para el período 2006-2010.

El proyecto promoverá la estrategia de integración de la OIT en favor de la igualdad hombre-mujer y respaldará la puesta en práctica de la decisión del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2005 en la que se llamaba a la incorporación sistemática de las consideraciones de género en todas las actividades de cooperación técnica de la Organización. Ayudará a crear capacidad entre los miembros del personal, los mandantes y demás asociados de la OIT en la ejecución a fin de que puedan abordar los aspectos de género al concebir y ejecutar los Programas de Trabajo Decente por País.

Para mayor información, pueden ponerse en contacto con [gender@ilo.org](mailto:gender@ilo.org)

## Noticias de las regiones

*En los siguientes artículos se describen algunas de las actividades realizadas en las regiones en los últimos seis meses.*

### El género y los derechos en las economías informales de los Estados Árabes

En noviembre de 2006 se puso en marcha un nuevo proyecto de la OIT sobre «El género y los derechos en las economías informales de los Estados Árabes», iniciativa emprendida en colaboración con el Centro de Formación e Investigación para las Mujeres Árabes (por sus siglas en inglés CAWTAR).

«Este proyecto aparece en un momento crucial», dice Simel Esim, Especialista Superior de Género de la OIT para los Estados Árabes. «La informalización del mercado de trabajo, así como sus aspectos en materia de género y pobreza no se están captando lo suficiente en las estadísticas, las leyes, las políticas y los programas oficiales. Este proyecto contribuirá a crear conciencia entre los encargados de formular políticas sobre la relación entre igualdad de género, empleo y pobreza en el contexto de las economías informales de sus países.»



El proyecto tiene en marcha actividades en Egipto, el Líbano, los Territorios Palestinos, Túnez y el Yemen. (Fotografía: © OIT, J. Maillard)

El proyecto tiene en marcha actividades en Egipto, el Líbano, los Territorios Palestinos, Túnez y el Yemen, y comprende tres elementos fundamentales:

- **Investigación** a fin de establecer un marco teórico general para comprender las cuestiones relativas a la igualdad entre los hombres y las mujeres y a los derechos en la economía informal, junto con estudios específicos por país en los que se analiza la situación del mercado de trabajo de quienes trabajan en la economía informal.
- Formulación de un programa de formación en módulos sobre cómo aplicar los aspectos relativos a la igualdad entre los sexos y los derechos en la economía informal. Inicialmente, se impartirá capacitación a instructores; posteriormente, serán los equipos nacionales capacitados de los propios países quienes impartan el programa a los miembros del personal de las instituciones competentes del área de las estadísticas económicas y sistemas de protección social.
- Una campaña de **formación** para promover sinergias entre la OIT y las plataformas de CAWTAR, con inclusión de las reuniones anuales de la red regional de asesoramiento en cuestiones de género.

El intercambio de conocimientos es fundamental a la estrategia del proyecto. El equipo del proyecto está seleccionando miembros para el comité de asesoramiento y alistando un documento sobre la situación regional y estudios de casos para el componente de investigación. Se agradecerá toda aportación que la Red de Género desee efectuar, a saber, referencias, experiencias o nombres de personas, en especial, que guarden relación con las estadísticas y la protección social en la economía informal. Para mayor información, pueden ponerse en contacto con Simel Esim, [esim@ilo.org](mailto:esim@ilo.org) o con Emanuela Pozzan, [pozzan@ilo.org](mailto:pozzan@ilo.org)

### Promoción de la igualdad de género en las operaciones de los Servicios Nacionales de Empleo de Serbia

La Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y Oriental, ubicada en Budapest, ha recibido fondos del Gobierno de Suiza para poner en marcha un proyecto que lleva por título **Promoción de la igualdad de género en las operaciones de los Servicios Nacionales de Empleo de Serbia**. Este proyecto de cooperación técnica se basa en las recomendaciones de los *Exámenes por país de la política de empleo*, elaborado para Serbia por la OIT y el Consejo de Europa como parte del proceso Bucarest – una evaluación de las políticas de empleo en Europa Sudoriental.

Como primera medida, se realizaron dos talleres de formación destinados a 20 funcionarios de los Servicios Nacionales de Empleo de Belgrado, y se organizó una visita de estudio para seis de ellos a las oficinas regionales de dichos Servicios en Graz (Austria) y Ptuj (Eslovenia). Mantuvieron reuniones formales y oficiosas con los empleados locales de los Servicios, visitaron sus oficinas y estudiaron ejemplos de prácticas idóneas *in situ*. Tanto los participantes en la visita de estudio como los del taller acogieron con entusiasmo la información recibida, y concibieron ideas para plasmarla en la práctica en sus propios entornos de trabajo.

A instancias de los participantes, los fondos restantes del proyecto se invertirán en una sesión de formación destinada a los consejeros de los servicios de empleo, sobre sensibilidad frente a las cuestiones de género, y en la publicación de material pedagógico.

Para obtener mayor información, pueden ponerse en contacto con Eva Fodor, [fodor@ilo-ccet.hu](mailto:fodor@ilo-ccet.hu)

### Campaña por la ratificación del Convenio núm. 156 de la OIT en Paraguay

En agosto de 2006, la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Género del Paraguay puso en marcha, con el apoyo de la OIT, una campaña de un año en favor de la ratificación del Convenio núm. 156<sup>1</sup>.

La campaña tiene por objeto sensibilizar al público sobre los temas relativos al equilibrio trabajo/familia y fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las de los miembros de la Comisión Tripartita.

Durante el lanzamiento de la campaña, los ministros de Trabajo y de Asuntos de la mujer emitieron una declaración comprometiendo su apoyo a la campaña, al igual que lo hicieron los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la Presidenta de la Comisión sobre Igualdad del Senado, quien prometió su apoyo cuando el proyecto de ley fuese presentado al Senado.

Se enmarca en la campaña la distribución de afiches, panfletos y otro tipo de material en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y organizaciones de mujeres. También se realizarán tres talleres – uno para los medios de comunicación paraguayos, uno para los empleadores y otro para los trabajadores.

Tanto en el seno de la Comisión Tripartita como en el Ministerio de Asuntos de la Mujer, entre otras dependencias, se realizaron numerosos eventos de formación sobre el contenido del Convenio núm. 156 y sobre temas conexos.

El 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, se realizará una audiencia pública sobre el tema en el Parlamento.

Para mayor información, pueden ponerse en contacto con María Elena Valenzuela, [valenzuela@oit Chile.cl](mailto:valenzuela@oit Chile.cl).

### Cumbre Mundial sobre la familia +2, Jordania

Entre el 5 y el 7 de diciembre de 2006, y bajo los auspicios de Su Majestad la Reina Rania al Abdullah, se celebró en Jordania la Cumbre Mundial sobre la familia +2. Se trataba de uno de los eventos insignia de la Organización Mundial de la Familia, ONG que cuenta con el apoyo de la sección de ONG del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. Para la organización y la ejecución se contó con la asistencia del Consejo Nacional de Jordania para la Familia y la Municipalidad de Amman.

A partir de la premisa destacada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en cuanto a que «La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado», la Cumbre apuntaba a situar los temas relativos a la familia a la cabeza de los temas de la agenda internacional y a incrementar la conciencia y fortalecer la capacidad de todos los actores para emprender acciones.

Djankou Ndjonkou, Director de la Oficina de la OIT en Nueva York, pronunció el discurso inicial sobre creación de empleo y trabajo decente durante la mesa redonda con el Sr. Bassem Al-Salem, Ministro de Trabajo de Jordania. Susan Maybud, de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, realizó una exposición sobre la participación de la mujer en el desarrollo, junto con la Senadora Rowaida Al-Maaitah, Miembro de la Cámara Alta del Parlamento de Jordania.

1. Relativo la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

## Impulsar el empleo de los jóvenes en Azerbaiyán y Kirgizistán

En enero de 2007, la Oficina de zona en Moscú (OIT) puso en marcha un proyecto encaminado a **impulsar el empleo de los jóvenes mediante la aplicación de un enfoque integrado en el marco del programa de trabajo decente por país en Azerbaiyán y Kirgizistán**. Esta iniciativa toma como referencia los logros alcanzados con anteriores proyectos de cooperación técnica y está destinada a promover la creación de empleo mediante la aplicación de políticas e instrumentos encaminados a extender el empleo de los jóvenes. Este proyecto fue concebido en el contexto del Programa de la OIT para el Empleo de los Jóvenes y la Red de Empleo de los Jóvenes.

Los mandantes tripartitos –gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores– coincidían en que para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza es imprescindible impulsar el empleo. La gran presión demográfica y el creciente número de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo hacen del empleo de los jóvenes una prioridad.

Además de contemplar una variedad de actividades tanto en relación con el suministro (mejores calificaciones de cara al empleo y cualidades empresariales de los jóvenes de uno y otro sexo) como con la demanda (apoyo a políticas favorables al mercado de trabajo y a los entornos propicios de la creación de empleo), el proyecto apunta a fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales por lo que respecta al empleo de los jóvenes. Se recurrirá al diálogo social para solucionar problemas relacionados con el empleo y emprender iniciativas nacionales tripartitas ligadas al empleo de los jóvenes. El proyecto apoyará a los mandantes de la OIT con creación de conocimientos, promoción y asistencia técnica.

La incorporación de las consideraciones de género es una de las estrategias de ejecución más importantes del proyecto. Se prevé mantener una estrecha cooperación con el proyecto de **Apoyo técnico e intercambio de conocimientos en materia de incorporación de las consideraciones de género** así como con el **Fondo Asociativo para la Igualdad de Género**. Se aspira a enriquecer la experiencia ya adquirida en materia de integración con la aplicación del mecanismo TC-RAM en otros países, y a reforzar

entre sí las dos estrategias de ejecución del proyecto, a saber, incorporación de las consideraciones de género e intercambio de conocimientos.

El trabajo de cooperación contempla el asesoramiento de política e intercambio de prácticas idóneas sobre incorporación de las cuestiones de género en los programas y acciones vinculadas al empleo de los jóvenes y los programas de trabajo decente por país. También se proporcionan conocimientos técnicos especializados al personal y a los homólogos del país en el que se ejecute el proyecto. Inicialmente, se prepararán varios estudios e informes sobre género a fin de impulsar la reflexión sobre los desequilibrios de género y las brechas existentes en el mercado de trabajo y para delinear el trabajo futuro.

Para obtener mayor información, pueden ponerse en contacto con Irina Melekh, [melekh@ilo.org](mailto:melekh@ilo.org)

## Logros de la OIT en favor de los trabajadores/as del servicio doméstico del Asia sudoriental

En febrero de 2003, la OIT celebró en Hong Kong una consulta con Anti-Slavery International y el Asian Migrants Centre sobre las formas más eficaces de poner a salvo del trabajo forzoso y el tráfico a quienes trabajan en el servicio doméstico en Asia. La consulta dio lugar a diversas recomendaciones y a un marco para la acción para la protección de estas/os trabajadoras/es en el Asia sudoriental.

Basándose en este marco para la acción y en varias recomendaciones, la OIT puso en marcha un proyecto que se prolongó entre mayo de 2004 y agosto de 2006, **Movilizar la acción para proteger del trabajo forzoso y el tráfico a quienes trabajan en el servicio doméstico en el Asia sudoriental**. Se aspiraba a eliminar el tráfico y el trabajo forzoso del personal del servicio doméstico, y de los trabajadores migrantes destinados a este sector en Hong Kong, Indonesia, Malasia, las Filipinas y Singapur.

El proyecto colaboró con los mandantes de la OIT y las partes interesadas de los países y las regiones en cuestión organizando numerosas actividades de diverso tipo, entre otras, las descritas más abajo.



La protección de las trabajadoras del servicio doméstico contra el trabajo forzoso y el tráfico en Asia dio lugar a un marco para la acción. (Fotografía: © OIT, J. Maillard)

### **Mejor protección legal para las trabajadoras del servicio doméstico**

El Ministerio de Trabajo de Indonesia redactó y presentó un proyecto de ley en conexión con la falta de suficiente protección legal de quienes trabajan en el servicio doméstico de ese país. El proyecto funcionó en cooperación con el Ministerio de Trabajo, miembros clave del Parlamento de las comisiones parlamentarias competentes, el Ministerio de Habilidad de la Mujer, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Comisión sobre la Violencia contra la Mujer, la Red de ONG en favor de quienes trabajan en el servicio doméstico, Jala PRT, y las asociaciones del personal del servicio doméstico, Tunas Mulia y Operata.

El Departamento de Trabajo de las Filipinas revisó y presentó un proyecto de ley similar para el personal del servicio doméstico de ese país. El proyecto funcionó en cooperación con el Departamento de Trabajo, miembros clave del Parlamento pertenecientes a comisiones parlamentarias conexas, y la Red de ONG en favor de quienes trabajan en el servicio doméstico, dirigida por el Foro Visayan, así como con la asociación del personal del servicio doméstico Sumapi.

El Gobierno de Malasia presentó varias disposiciones legislativas alusivas a la insuficiencia de protección legal para los trabajadores migrantes de uno y otro sexo destinados al servicio doméstico. El proyecto funcionó en cooperación con el Ministerio de Recursos Humanos, la Asociación «Malasyan Bar», y los sindicatos MTUC y UNI-MLC, que cuentan con acceso preferencial a las dependencias gubernamentales competentes y a los miembros del Parlamento.

El Gobierno de Singapur aprobó medidas legislativas respecto de la protección legal de los/las trabajadores/as migrantes para el servicio doméstico pues eran inexistentes. El proyecto funcionó en cooperación con el Ministerio de Trabajo y con los sindicatos NTUC y UNI-APRO, que cuentan con acceso preferencial a las dependencias gubernamentales competentes y a los miembros del Parlamento.

Muchas partes interesadas consideran que se trata de logros alentadores que revelan la viabilidad de otros cambios de política y legislativos a corto plazo.

### **Establecimiento de patrones para llegar a quienes se dedican al servicio doméstico y están siendo víctimas de tráfico y de trabajo forzoso, y prestarles asistencia**

Las ONG y sindicatos enumerados a continuación contaron con el apoyo del proyecto y establecieron oficinas de información para el personal del servicio doméstico y para llegar hasta quienes trabajan en el servicio doméstico y se encuentran confinados o son víctimas de maltrato, mediante los miembros del personal, voluntarios formados y otras personas que también trabajan en ese sector:

- En Malasia, los sindicatos UNI-MLC y MTUC establecieron oficinas de información y habilitaron líneas telefónicas de urgencia destinadas a las personas migrantes destinadas al servicio doméstico; lo propio hizo la ONG Tenaganita.
- En Singapur, el sindicato NTUC realizó tareas de promoción en favor de las personas migrantes destinadas al servicio doméstico, y la ONG HOME estableció oficinas de información y habilitó líneas telefónicas de urgencia para personas en esta misma situación.
- En Indonesia, el sindicato ASPEK establecerá oficinas de información en sus 13 oficinas locales externas. Las ONG Rumpun Gema Perempuan y Rumpun Tjoet Njat Dien, así como las asociaciones para el personal del servicio doméstico Tunas Mulia y Operata crearon oficinas de información, establecieron lugares de encuentro, programas para llegar allí donde se encuentren estos trabajadores, programas de formación profesional y programas educativos oficiosos, e impartieron formación a los trabajadores del servicio doméstico y sus asociaciones del ámbito comunitario, desarrollando su capacidad de organización.

- En las Filipinas, el sindicato FFW fortalece la capacidad de las asociaciones del personal del servicio doméstico. La ONG Foro Visayan y la asociación de trabajadores de este sector, Sumapi, establecieron oficinas de información, fijaron lugares de encuentro, pusieron en marcha programas para llegar a los interesados, programas de formación profesional, programas educativos oficiosos, e impartieron formación en capacidad de organización destinada al personal del servicio doméstico y sus asociaciones de nivel comunitario.
- En Hong Kong, los sindicatos HKTUC y HKDWU, así como la ONG AMC promueven y trabajan por el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos de las personas migrantes destinadas al servicio doméstico para emprender actividades de localización y asistencia.

### **Modelos de cooperación regional para llegar hasta quienes trabajan en el servicio doméstico y prestarles asistencia**

Los sindicatos y las ONG de los países de envío y los países receptores establecen vías para la cooperación, facilitándolas mediante talleres y redes creadas en el marco del proyecto. UNI y MTUC, de Malasia, han aunado esfuerzos con Aspek y otros sindicatos indonesios, conformando una red conjunta con asociaciones de trabajadores migrantes y ONG de Indonesia y de otros lugares de la región, así como con NTUC y UNI-APRO, de Singapur. Se trata de un logro singular pues es la primera vez que los sindicatos trascienden fronteras con su labor para proteger a quienes trabajan en el servicio doméstico, y la primera vez que sindicatos y ONG aúnan esfuerzos para proteger a estas personas.



De gran alcance fueron los logros del proyecto financiado por el Reino Unido, y dieron lugar a una mayor protección legal para las personas migrantes destinadas al servicio doméstico. (Fotografía: © OIT, J. Maillard)

### Mejor capacidad entre los organismos gubernamentales para proteger del tráfico y el trabajo forzoso a quienes trabajan en el servicio doméstico en el extranjero o en el país de envío

El Ministerio Indonesio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Transmigración prepararon módulos de formación y financiaron intervenciones de carácter técnico y de formación de instructores, sesiones pedagógicas supervisadas y capacitación regional en Asia sudoriental, Asia oriental y Oriente Medio, destinados al personal consultar y agregados de trabajo.

Junto con el Ministerio de Asuntos Exteriores de las Filipinas, se financió la preparación de una herramienta de autoaprendizaje interactivo en CD-ROM.

En cooperación con el Ministerio de Trabajo y Transmigración de Indonesia y el Ministerio de Asuntos Exteriores, se prepararon módulos de capacitación y se financiaron intervenciones técnicas y actividades de formación de instructores, así como sesiones de capacitación regional destinada al personal descentralizado del Ministerio de Trabajo y a los consejeros y agregados de trabajo de las embajadas.

Junto con el Ministerio de Trabajo y Transmigración de Indonesia y el Ministerio de Asuntos Exteriores, en el marco del proyecto se prepararon módulos de formación destinados al personal gubernamental local, sobre la función y responsabilidades del gobierno local en relación con las personas migrantes destinadas al servicio doméstico antes de su partida, a su regreso y durante el proceso de reintegración.

El proyecto ayudó al Ministerio de Trabajo de las Filipinas a idear módulos de formación para la fase anterior a la partida, y una normativa más adecuada sobre la certificación de las calificaciones del personal del servicio doméstico.

También prestó apoyo a la Policía y al Ministerio de Salud de Malasia en la formación del personal policial y del personal de los hospitales para que estén al tanto de las necesidades y problemas de las personas migrantes destinadas al servicio doméstico, y a la necesidad de cooperar con las ONG por lo que respecta a los mecanismos de consulta y oficinas de información para quienes trabajan en este sector.

### Mejora de la capacidad de los sindicatos, asociaciones de trabajadores y ONG para proteger del tráfico y el trabajo forzoso a las personas migrantes destinadas al servicio doméstico

En el marco de este proyecto se realizaron las actividades siguientes:

- Actividades de formación sobre la normativa internacional en materia de derechos humanos y trabajo, y las normas internacionales y los mecanismos normativos que rigen para el personal del servicio doméstico y para las asociaciones de defensa de los/las trabajadores/as migrantes, los sindicatos y las ONG conexas.
- Foros para la planificación conjunta de estrategias destinadas a los sindicatos nacionales de Indonesia, Malasia y Singapur, la asociación indonesia de trabajadores/as migrantes, SBMI, la asociación local indonesia de personal del servicio doméstico, Tunas Mulia, redes de ONG locales de trabajadores y personas migrantes para el servicio doméstico, como KOPBUMI y Jala PRT, así como la asociación filipina del personal del servicio doméstico, Sumapi y otras redes de ONG.
- Formación del personal, junto con MTUC y Tenaganita en Malasia, y con HOME en Singapur, así como con sus asociados para la referencia y voluntarios, con miras a concientizarlos sobre las necesidades y problemas de los trabajadores migrantes del servicio doméstico, y sobre la necesidad de que trabajen junto con las ONG en torno a los mecanismos de referencia y las oficinas de información para las personas migrantes destinadas al servicio doméstico, haciendo participar al personal de los hospitales y la policía.

Para mayor información, pueden ponerse en contacto por correo electrónico con Lotte Keijser, [kejser@ilojkt.or.id](mailto:kejser@ilojkt.or.id)

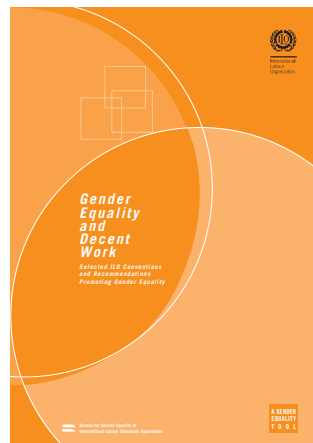
## Recursos y publicaciones



### Igualdad de género y trabajo infantil: una herramienta participativa para facilitadores (en árabe)

Se trata de una herramienta pedagógica sobre la igualdad de género y el trabajo infantil. La filosofía y los enfoques utilizados derivan directamente de la iniciativa SCREAM (Defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación), concebida para ayudar a los facilitadores de todo el mundo a promover la comprensión y crear sensibilidad sobre el trabajo infantil entre los jóvenes.

Esta herramienta para la formación se enmarca en el proyecto de incorporación de las cuestiones de género del Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC). La publicación ahora está disponible en árabe, español, francés y ruso en [www.ilo.org/scream](http://www.ilo.org/scream); se puede solicitar la versión impresa al Programa para la Eliminación del Trabajo Infantil.



### Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones clave para la igualdad de género

Esta obra es fruto de la colaboración entre el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el Oficina para la Igualdad de Género. Cada vez se vuelve más evidente que la falta de conciencia sobre los derechos de las trabajadoras limita la aplicación efectiva de las normas. Por consiguiente, difundir estos derechos constituye un elemento decisivo para mejorar la condición de la mujer en la sociedad. Si bien los instrumentos de la OIT son aplicables tanto a las mujeres como a los hombres, algunos son de interés particular para las trabajadoras, y quedan recogidos en esta útil obra.

Puede accederse a esta publicación desde el sitio web siguiente: [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender). Para obtener un ejemplar impreso o el CD pueden ponerse en contacto con la Oficina para la Igualdad de Género.



### A Profile of ILO Multi-bilateral Donors' Policies on Gender Equality

Esta publicación ha sido preparada de forma conjunta por la Oficina para la Igualdad de Género y el Departamento de Alianzas y Cooperación para el Desarrollo. Se ofrece un panorama resumido de las prioridades de los donantes multilaterales de la OIT para hacer avanzar la igualdad entre los hombres y las mujeres y se destacan algunos de los diversos enfoques adoptados al respecto. También se recogen datos de contacto de interés para los donantes, tanto de ámbito central como del terreno.

Es posible consultar esta obra en línea desde el sitio web siguiente: [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender). Pueden solicitar ejemplares impresos a la Oficina para la Igualdad de Género y al Departamento de Alianzas y Cooperación para el Desarrollo.



### Good Practices in Promoting Gender Equality in ILO Technical Cooperation Projects

Esta publicación viene a respaldar la aplicación de la política de la OIT sobre Igualdad de Género mediante el intercambio de elementos de buenas prácticas y elementos relativos a la incorporación de las cuestiones de género aplicadas en proyectos de cooperación técnica seleccionados.

Los estudios de casos revelan de qué forma los proyectos han integrado elementos en las fases de diseño y ejecución con miras a hacer avanzar la igualdad entre los sexos. Si bien es posible que existan otras formas de promover la igualdad en el ciclo del proyecto, estos elementos son un claro ejemplo de estrategias con las que se ha logrado que proyectos determinados tuviesen más en cuenta la igualdad de género.

La publicación se encuentra en línea en el sitio web siguiente: [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender); pueden solicitarse ejemplares impresos a la Oficina para la Igualdad de Género.

### Decent Work for Women and Men in the Informal Economy: Profile and Good Practices in Cambodia

En este informe se reúnen lecciones extraídas de la experiencia de más de 50 organizaciones nacionales y locales de Camboya asociadas a la OIT. Se ofrece un perfil de la economía informal con una dimensión explícita de género y se destacan prácticas idóneas para la formulación de política mediante la discusión y el diálogo entre los encargados de la adopción de decisiones en los sectores público y privado, y grupos de trabajadores de la economía informal tanto a escala nacional como de las comunidades locales y los lugares de trabajo. Se espera que este informe sirva para lograr una mejor formulación de las políticas y los programas encaminados al alivio de la pobreza mediante la creación de trabajo decente.

Puede consultarse el informe en línea en el sitio web siguiente: [www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/download/pub06-26.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/download/pub06-26.pdf)

### Empowerment for children, youth and families: 3-R trainers' kit on rights, responsibilities and representation

Esta obra, cuyo título se traduce como Carpeta pedagógica para instructores en materia de habilitación de los niños, los jóvenes y sus familias: derechos, responsabilidades y representación, es una herramienta para trabajar en comunidades con niños, jóvenes y familias, en especial, en aquellas que estén expuestas al trabajo infantil, el tráfico de niños y mujeres con fines laborales o la explotación sexual. Este material ayudará a las organizaciones para el desarrollo y a los asociados de la comunidad internacional, con inclusión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a incrementar la eficacia de sus intervenciones contra los abusos en materia laboral y de derechos humanos.

Pueden consultar esta carpeta en su totalidad en el sitio web: [www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/pub4d.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/pub4d.htm)

### The Gender Dimensions of Social Security Reform: Volume 2 Case Studies of Romania and Slovenia

Los estudios incluidos en esta publicación (Las dimensiones de género de la reforma de la seguridad social. Estudios de casos de Rumania y Eslovenia) fueron preparados como parte del Proyecto de la OIT Combatir la pobreza y la exclusión social en Europa central y oriental. El proyecto se propone 1) incrementar la conciencia del público sobre el concepto de exclusión social, y sobre su existencia en los países en transición de Europa central y oriental, y 2) fortalecer las capacidades de las instituciones nacionales y locales, proporcionándoles nuevos conceptos, herramientas y ejemplos de prácticas idóneas.

Pueden consultar la publicación en línea, en el sitio web siguiente: [www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/socsec/gender\\_vol2.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/socsec/gender_vol2.pdf)

Para mayor información, pueden ponerse en contacto con [www.ilo.org/budapest](http://www.ilo.org/budapest)

**Oficina para la Igualdad de Género**  
Oficina Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
1211 Ginebra, Suiza  
Tel. +41 22 799 6730  
Fax +41 22 799 6388  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)

**Noticias de género de la OIT** se publica cuatro veces al año en español, francés e inglés. El boletín se distribuye entre los miembros del personal y los mandantes de la OIT, los organismos de las Naciones Unidas, grupos de la sociedad civil y demás interesados en las iniciativas de la OIT favorables a la inclusión de la perspectiva de género y a la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres, las niñas y los varones. Los redactores aceptarán con gusto las contribuciones en español, francés o inglés, así como comentarios e informaciones sobre temas que se abordan en la publicación. Pueden dirigir sus observaciones por correo-e a [genderhelpdesk@ilo.org](mailto:genderhelpdesk@ilo.org)